

Politika enakih možnosti žensk in moških – Zakon o delovnih razmerjih	Ekonomsko ogledalo	UMAR
	številka 3/2004	str. 18

Leta 1991 je skupščina Sveta Evrope sprejela priporočilo (št. 1146) o enakih možnostih in enakem obravnavanju moških in žensk na trgu dela, v katerem poziva vlade držav članic, da z vrsto ukrepov pospešijo doseganje dejanske enakosti spolov pri zaposlovanju in v delovnih razmerjih (od delovnega časa in enakega plačila do odprave vertikalne segregacije – koncentracije žensk ali moških na določenih funkcijah, ravnih odgovornosti in položajih). Taka in podobna načela je v pravni red (*acquis*) vključila tudi EU in s tem obvezala države pristopnice k ustrezni prilagoditvi njihove nacionalne zakonodaje. Slovenija je osnovne pravne mehanizme za doseganje enakosti spolov opredelila v treh zakonih, in sicer v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (gl. EO 3/2002:30, 8-9/2002:24), Zakonu o enakih možnostih žensk in moških (gl. EO 1/2004:20-21) ter v **Zakonu o delovnih razmerjih** (ZDR; Ur. l. RS, št. 42/02), ki ga predstavljamo v tem prispevku.

Čeprav je zakon v veljavi že dobro leto dni, sta analiza in predstavljanje tega zakona z vidika enakosti spolov še vedno pomembna, saj se konkretni problemi implementacije oblikovanih konceptov in določb šele pojavljajo. ZDR je namreč vnesel **številne novosti z vidika enake obravnave in enakih možnosti žensk in moških**, kar je posledica ne samo mednarodnega pritiska, temveč tudi strokovnega dela in dolgoletnega usklajevanja socialnih partnerjev (in zlasti na področju enakih možnosti posebne angažiranosti nekaterih sindikatov). ZDR s področja uresničevanja načela enakosti spolov prinaša prepoved diskriminacije (tudi) zaradi spola in natančno določa ravnanje delodajalcev/k, da bi se preprečila diskriminacija, s tem pa zagotovile enake možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in v delovnem razmerju. ZDR z varstvenega vidika sicer še vedno posebej obravnava nekatere kategorije delavcev/k (v zvezi z nosečnostjo in starševstvom), vendar ne ureja več porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka. Vprašanja, povezana z odsotnostjo z dela iz naslova materinstva/očetovstva, sedaj ureja Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih – prvi od zakonov, ki uvaja normativne ukrepe za doseganje enakosti spolov. ZDR s svojimi določbami tako varuje integriteto in dostojanstvo iskalcev/k zaposlitve in zaposlenih, določa sankcije, vzpostavlja institucionalne možnosti nadzora in s tem ukrepe za odpravljanje diskriminatornih praks na trgu dela.

Osrednja določba, ki v **ZDR kot temeljno načelo postavlja prepoved diskriminacije**, je določba **6. člena** tega zakona. Zakon tu opredeljuje področja delovnih razmerij, kjer morajo biti vsem zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava. Ta člen hkrati določa, da iskalec/ka zaposlitve ali delavec/ka ne sme biti postavljen/a v neenakopraven položaj zaradi v zakonu opredeljenih osebnih okoliščin, med drugim tudi zaradi spola. Prepoveduje tako neposredno kot **posredno diskriminacijo** – ta obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da nekatere postavljajo v slabši položaj. Isti člen določa in uvaja **obratno dokazno breme** – če delavec/ka navaja dejstva kršenja prepovedi diskriminacije, je argumentacija različne obravnave na strani delodajalca/ke. Zakon za kršitev prepovedi diskriminacije predvideva tri vrste sankcij: a) delodajalcu nalaga odškodninsko odgovornost po splošnih pravilih civilnega prava; b) delavcu pod določenimi pogoji omogoča izredno odpoved pogodbe, pri čemer je upravičen tako do odpravnine kot do odškodnine; c) neizbranemu kandidatu/ki, ki se sklicuje na kršitev prepovedi diskriminacije, omogoča ustrezno sodno varstvo. Nadzor nad izvajanjem določb ZDR ima **Inšpektorat za delo**, ki ima v primeru kršitve načela prepovedi diskriminacije možnost odstopiti zadevo s predlogom za uvedbo postopka o prekršku sodniku za prekrške. Predvidena je tudi denarna kazen: za delodajalca/ko – pravno osebo – najmanj 1 mio SIT; za delodajalca/ko – fizično osebo najmanj 500.000 SIT; za odgovorno osebo delodajalca pa 80.000 SIT. V letu 2003 je Inšpektorat ugotovil eno kršitev te določbe.

Prepoved diskriminacije urejajo tudi določbe o enakopravnosti pri določanju zahtevanih pogojev za opravljanje dela, plačila in razlogov za odpoved. Zato v nadaljevanju predstavljamo **izpeljavo načela prepovedi diskriminacije** na delovno-pravnem področju v ključnih členih ZDR.

25. člen ZDR prepoveduje nakazovanje prednosti določenemu spolu v objavi prostih delovnih mest, razen v izjemnih primerih (če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela). Pri kršitvi tega člena ima Inšpektorat enake pristojnosti kot v zgoraj omenjenem primeru, z denarnimi kaznimi enake višine. Inšpektorat iz tega naslova doslej še ni izrekel nobenega ukrepa, čeprav so bili večkrat opozorjeni na (pogoste) domnevne kršitve te določbe. Pomembna novost omenjenega zakona je prepoved zahtevanja podatkov pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi (**čl. 26**), ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Na vprašanja o družinskem in zakonskem statusu kandidati/ke niso dolžni odgovarjati (**čl. 27**) in imajo v primeru kršitve zagotovljeno sodno varstvo pred delovnim sodiščem, Inšpektorat pa ima na voljo že prej omenjene sankcije.

Pomembno določbo prinaša tudi **45. člen ZDR** (uvrščen v poglavje »obveznosti delodajalca«), ki **prepoveduje izpostavljenost spolnemu nadlegovanju**. Določba se omejuje na dolžnost delodajalca, da zagotavlja ustrežno okolje, v katerem zaposleni/e niso izpostavljeni/e neželenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje, ki ustvarja zastrašujoče ali ponižujoče delovne odnose (o čemer bomo pisali naslednjič). Tudi tukaj velja obratno dokazno breme. Če delodajalec ne zagotavlja takega okolja, je v prekršku, delavcu/ki pa je, po načelih civilnega prava, tudi odškodninsko

Politika enakih možnosti žensk in moških – Zakon o delovnih razmerjih	Ekonomsko ogledalo	UMAR
	številka 3/2004	str. 19

odgovoren. Inšpektorat doslej ni poročal o kršitvah tega člena, vendar sta trenutno v teku dva postopka zaradi prijave domnevne kršitve tega člena. Zakon prinaša pomembno institucionalno podporo preprečevanja tega pojava, vsekakor pa bo sodna praksa tista, ki bo izoblikovala standarde reševanja tega problema.

Po ZDR **spol in družinske obveznosti ne smejo biti razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (čl. 89 in 115)**. Kljub temu tako Pravno-informacijski center kot tudi Inšpektorat za delo poročata o primerih, ko so delodajalci odpovedali pogodbo o zaposlitvi v nasprotju z zgoraj omenjenim varstvom pred odpovedjo.

Naslednja pomembna zakonska določba je zapisana v **133. členu**, ki **prepoveduje razlikovanje po spolu glede plačila za enako delo in za delo enake vrednosti**. Razlike v plačilu glede na spol namreč (p)ostajajo univerzalni oziroma globalni fenomen in so prepoznane kot še eden od vidikov sistematične diskriminacije žensk. Zato principi in načini doseganja enakosti prevzemajo značaj globalnih procesov. Pomembna mednarodna dokumenta, ki urejata to področje, in sta bila uporabljena tudi pri pripravi ZDR, sta Konvencija št. 100 o enakem plačilu žensk in moških za enako delo, ki jo je leta 1951 sprejela Mednarodna organizacija dela (ILO), in Direktiva EU št. 75/117/EC. Določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oz. splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s to določbo, so neveljavna. V primeru kršitve tega člena ZDR ne predvideva posebnega ukrepa Inšpektorata za delo.

Ena od pomembnih določb, ki sodijo v skupino določb **posebnega varstva nekaterih kategorij delavcev**, je prepoved opravljanja nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu (**čl. 153**). Že v osemdesetih letih 20. stoletja so se začele pojavljati vse intenzivnejše kritike Konvencije ILO št. 89, ki opredeljuje prepoved nočnega dela žensk v industriji. Njihov glavni argument je, da omenjena prepoved povzroča diskriminatorno zaposlovalno prakso. Nekateri države so zaradi tega že odstopile od te konvencije (takšno pobudo je Ekonomsko-socialni svet že zavrnil). Zato je bila leta 1990 sprejeta Konvencija ILO št. 171 o nočnem delu, ki ureja določene varstvene elemente v zvezi z nočnim delom in se nanaša na delavce/ke ne glede na spol. V Sloveniji je Konvencija ILO št. 89 tako še vedno zavezujoča in narekuje pogoje za uvedbo nočnega dela žensk.

Ista skupina določb ZDR delodajalcu nalaga dolžnost, da delavcem in delavkam omogočajo lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti, saj vemo, da zaposlitev določa strukturo razpoložljivega časa. Določbe iz tega naslova so izjemno pomembne pri doseganju enakosti spolov, saj predvidevajo družinske obveznosti obeh staršev (sem uvrščamo tudi varstvo starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom). **ZDR delodajalcu nalaga dolžnost zagotavljanja pravice obeh staršev do odsotnosti z dela** zaradi izrabe starševskega dopusta in s tem **izvirnost pravice** obeh staršev. To je pomemben normativni premik k uresničevanju načela usklajevanja različnih vlog.

Pomembna novost je tudi varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo – delodajalec namreč ni upravičen do podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli (Inšpektorat tu nima predvidene pristojnosti). Doječa mati ima po ZDR pravico tudi do najmanj ene ure **odmora dnevno za dojenje med delovnim časom** (doslej obravnavanih 8 primerov kršitev). Vsi delavci/ke, ki imajo otroke stare do 15 let, imajo za vsakega otroka pravico do enega dodatnega dneva letnega dopusta. Delavci/ke imajo v primeru kršitev zadnjih dveh določb zagotovljenih več oblik institucionalnega varstva. V primeru, da delavcu/ki ni zagotovljena pravica do dodatnega dneva dopusta, je v pristojnosti Inšpektorata za delo, da delodajalcu z odločbo odredi izvajanje zakona, ali/in ga predlaga sodniku za prekrške.

Zaposlitev je pomemben vir statusa in identitete, sredstvo povezovanja osebnih in kolektivnih ciljev ter zakonitosti in kontrole, zato je pomembna družbena institucija. Nenazadnje je pomemben integracijski družbeni dejavnik. Procesi ekonomske in družbene transformacije pa vselej zamajejo temelje spolne enakosti. Zato ZDR z omenjenimi mehanizmi, nadgrajenimi z nadzorom in varstvom, ki spodbujajo doseganje enakosti spolov, pomeni pomemben razvojni premik na področju enakih možnosti žensk in moških. Vendar se tudi ta zakon sooča z **implementacijskim primanjkljajem**. Zakon namreč ureja občutljivo, a vendar nadvse pomembno področje družbenih odnosov, ki jih določajo konstrukti družbene realnosti in jih pomembno sooblikuje eksistencialni strah. Obstaja namreč vrsta anekdotskih pripovedovanj o kršitvah. Ena takih je tudi uveljavljanje pravice do izrabe starševskega dopusta. Pravica je namreč izvirna in zato nič več prepuščena arbitrarnim odobritvam delodajalcev. Vendar v strahu pred izgubo zaposlitve zaposleni pravic največkrat ne uveljavljajo, marsikdaj pa tudi ne razumejo. Zato bi veljalo pripomniti, da velja, poleg že navedenih priporočil (gl. EO 1/2004:20) – med njimi zlasti kontinuirane promocije pravic – razmisliti in oblikovati ustrezno (predvsem pa hitro odzivno) pravno in sodno varstvo in pomoč in razmisliti o ukrepih, ki potencialnega prijavitelja kršitev varujejo pred kakršnokoli obliko viktimizacije s strani delodajalcev. Pri odpravi sistemskih pomanjkljivosti bi veljalo razmisliti še o vlogi **Pravno-informacijskega centra**, ki bi lahko z ustrezn(ej)šo institucionalno (zlasti s kontinuirano in stabilno finančno) podporo še pomembneje prispeval pri varovanju in implementaciji z ZDR vzpostavljenih določb.