

Novi in razširjeni predpisi o varstvu zaposlene žene

Dr. Bronislav Skaberne

V zadnjih letih je prišlo pri nas do velikih družbenoekonomskih sprememb, ki se kažejo zlasti v spremenjenem družbenem položaju proizvajalcev. Le-ti namreč ne sodelujejo več samo v proizvodnji, ampak tudi v njenem upravljanju in razvrstitvi proizvodnje, tako v podjetju kakor tudi v okviru celotne družbene skupnosti. Te velike spremembe v vlogi proizvajalca so nujno vplivale tudi na značaj in vsebino delovnega razmerja. Zato je bilo treba pripraviti zakon, ki bi v celoti in sistematično ter v skladu z današnjo stopnjo družbenega in gospodarskega razvoja urejal vsa vprašanja delovnih razmerij.

Zakon se je pripravljaval tri leta. Končni predlog zakona je bil izdelan po sklepih skupne komisije Zvezne ljudske skupščine in Zveznega izvršnega sveta. V decembrskem zasedanju je Zvezna ljudska skupščina sprejela ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH, ki je objavljen v 53. številki Uradnega lista FLRJ z dne 25. decembra 1957. Zakon določa, da se uporablja od 1. januarja 1958, veljavo pa je dobil 2. januarja 1958, t. j. osmi dan po objavi.

Novi zakon o delovnih razmerjih je na novo uredil varstvo žena v delovnih razmerjih. Obenem pa je določil, da s 1. januarjem 1958 nehajo veljati dosedanja uredba o varstvu nosečih žena in doječih mater v delovnem (uslužbenskem) razmerju (Ur. l. FLRJ 31/49, 88/49 in 35/52), uredba o prepovedi zaposlovanja žena in mladine pri določenih delih (Ur. l. FLRJ št. 11/52 in 27/52) in odlok o prepovedi nočnega dela žensk, zaposlenih v industriji in gradbeništvu (Ur. l. FLRJ št. 19/56).

V tem sestavku bomo na kratko opozorili na bistvene razlike nasproti dosedanjim predpisom, ki so urejali varstvo zaposlenih žena.

Prvi del zakona uresničuje načelo enotnosti vseh delovnih ljudi pri njihovem položaju v delovnih razmerjih. V izvajanju tega načela, ki izhaja iz enotne družbeno-politične osnove, predpisuje zakon splošne določbe o delovnih razmerjih, ki so skupne vsem delovnim razmerjem, najsi gre za delovne ljudi v podjetjih ali tovarnah (gospodarskih organizacijah) ali pa za uslužbence v državni službi (javnih službah, n. pr. v zdravstvenih zavodih) ali v službah družbenih organizacij. Med te splošne določbe o delovnih razmerjih so razvrščene tudi določbe o »posebnem varstvu žena«.

Posebno varstvo žena vsebuje določbe:

- a) o »varstvu nosečnic in mater« in
- b) o »delih, ki so za žene prepovedana«.

Novi zakonski predpisi so v mnogočem razširili dosedanje predpise, ki so urejali ta vprašanja.

Varstvo nosečnic in mater

Predvsem je po novem zakonu podaljšan porodniški dopust od dosedanjih 90 dni na 105 dni. Razlog tej razširitvi niso le zdravstveni vzroki, ampak tudi večje možnosti naše domovine, ki so bile ustvarjene z vztrajnimi napori vseh delovnih ljudi v zadnjem času. V zakonskem gradivu je izrecno poudarjeno, da gre za 105 koledarskih dni, kar približno ustreza 90 delovnim dnevom.

V prehodnem času velja načelo, da bodo žene, ki so nastopile porodniški dopust še v letu 1957, in to do vštete 1. januarja 1958, imele le 90 dni porodniškega dopusta. Tiste žene, ki so nastopile porodniški dopust 2. januarja 1958 ali pozneje, pa bodo že imele 105 dni porodniškega dopusta.

Novi zakonski predpisi določajo, da se porodniški dopust »mora dati na zahtevo nosečnici, ko da zdravnik javne zdravstvene službe izvid in mnenje, da je mogoče pričakovati porod v 45 dneh od pregleda.« Iz tega sledi, da nosečnica ne more nastopiti porodniškega dopusta prej ko 45 dni pred porodom. Isto je veljalo tudi do sedaj. Nasprotno dosedanjim predpisom novi zakon nič ne določa, da bi morala noseča žena določen čas porodniškega dopusta izkoristiti pred porodom. Prejšnja uredba o varstvu nosečih žena je silila porodnico, da je morala predporodni dopust nastopiti vsaj 21 dni pred pričakovanim porodom in da je za poporodni dopust mogla prihraniti le 24 dni. Ko torej tega predpisa ni več, bi načeloma porodnica ves čas 105 dni lahko izkoristila tudi po porodu. Tako je torej od porodnice odvisno, kdaj bo v roku 45 dni pred porodom dejansko odšla na porodniški dopust. Vsaka pametna porodnica se bo glede tega pač ravnala po nasvetih zdravnika.

Če bi porodnica zaradi zmotne zdravnikove presoje pred porodom prekorčila 45-dnevni predporodni dopust, bo za čas od izteka 45 dni pa do dejanskega poroda prav tako dobila nadomestilo za plačo. Tudi se ji ta čas ne bo štel v porodniški dopust. Torej se bo v tem primeru predporodniški dopust podaljšal, medtem ko bo poporodni dopust v takih primerih na vsak način znašal 60 dni, in to ne glede na število dni, ki minejo do poroda po izteku 45 dni.

Žena v delovnem razmerju, ki si je pridobila pravico do rednega dopusta pred porodniškim dopustom, ima kot do sedaj pravico izrabiti svoj redni letni dopust takoj po poteku porodniškega dopusta. Nova je določba, da more žena izrabiti svoj redni letni dopust po porodniškem dopustu tudi takrat, če gre na porodniški dopust konec leta, pa v tem letu še ni izrabila svojega rednega letnega dopusta. Ta določba je pomembna zaradi tega, ker neizrabljenega letnega dopusta načeloma ni mogoče prenesti v naslednje leto.

Glede na skrajšanje delovnega časa zaradi hranitve otroka je novo to, da traja skrajšan delovni čas »polovico rednega delovnega časa«, medtem ko je do sedaj trajal skrajšan delovni čas 4 ure, za tiste, katerih redni delovni čas je bil krajši od šestih ur, pa 3 ure dnevno. Po novih predpisih traja torej skrajšan delovni čas doječih žen, ki so sicer redno zaposlene 7 ur, samo tri in pol ure (in ne več 4 ure), za tiste pa, ki imajo peturni delavnik, znaša skrajšan delovni čas zaradi hranitve otroka le dve uri in pol (ne pa več 3 ure kot do sedaj).

Novi zakon sedaj tudi predpisuje, da se skrajšan delovni čas zaradi hranitve otroka prizna v delovno dobo kot redni delovni čas, česar dosedANJI zakon ni določal.

Po dosedanjih predpisih o varstvu zaposlenih žena je direktor podjetja ali starešina ali drug voditelj po zaslišanju sindikalne organizacije lahko dovolil materi, ki v družini ni imela nikogar, da bi negoval njenega otroka, še nadalje skrajšan delovni čas tudi po izteku šestih oziroma osmih mesecev, ko je zaradi dojenja otroka imela pravico do tega že po zakonu. Novi predpisi dajejo zaposleni ženi, ki nima nikogar za negovanje njenega otroka, pravico do štiriurnega skrajšanega delovnega časa in tako ni več odvisna od volje direktorja ali starešine urada. Tudi ni več predpisano, da bi bilo treba zaradi skrajšanja delovnega časa poprej zaslišati sindikalno organizacijo. Skrajšan delovni čas zaradi nege otroka se prizna v delovno dobo kot redni delovni čas, kar je sedaj v zakonu izrecno določeno.

Prejšnja uredba o varstvu nosečih žen in doječih mater v delovnem (uslužbenskem) razmerju je določala, da se ne sme poslati na delovno mesto izven kraja svoje stalne zaposlitve noseča žena po dopolnjenem šestem mesecu nosečnosti oziroma tudi prej ne, če pristojni zdravnik ugotovi, da bi to škodovalo njenemu zdravju. Ista prepoved je veljala tudi za doječo mater do vštete osmega meseca dojenja. Novi zakon je znatno razširil to pravico zaposlene noseče in doječe žene v tem, ko določa, da se ne sme poslati na delovno mesto izven svojega bivališča noseča žena po dopolnjenem četrtem mesecu, pa tudi prej ne, če bi to škodovalo njenemu zdravju. Isto velja po novih predpisih tudi za mater z otrokom do sedmih let starosti, razen če bi mati sama prosila za tako premestitev.

Nove so tudi določbe o varstvu zaposlene noseče žene ob likvidaciji podjetja. Zakon določa: »Žena v delovnem razmerju, ki ji je po treh mesecih nosečnosti prenehalo delovno razmerje zaradi likvidacije organizacije, ima za čas, ko ni zaposlena, pravico do tolikšnega denarnega nadomestila, kolikor je znašal njen zadnji mesečni osebni dohodek oziroma kolikor je znašala njena zadnja mesečna plača, ne glede na to, ali izpolnjuje pogoje, ki jih določajo predpisi za priznanje te pravice.« To pravico ima nosečnica do poroda, potem pa uživa varstvo po predpisih o zdravstvenem zavarovanju.

Tudi prepoved nočnega dela nosečnic je po novih predpisih razširjena. Tako je noseči ženi sploh prepovedano nočno delo (prej le noseči ženi po dopolnjenem 4. mesecu nosečnosti). Prav tako je sedaj prepovedano nočno delo materi z otrokom do enega leta, medtem ko je bilo prej prepovedano nočno delo doječi materi le do vštete osmega meseca in se je po mnenju zdravnika javne zdravstvene službe ta prepoved lahko podaljšala največ do enega leta. Sicer pa je novi zakon prevzel določbe glede prepovedi nočnega dela žena v industrijskih in gradbenih gospodarskih organizacijah po določbah odloka o prepovedi nočnega dela žensk, zaposlenih v industriji in gradbeništvu (Ur. l. FLRJ št. 19/1956).

Nosečnicam je sedaj prepovedano nadurno delo ne glede na trajanje nosečnosti, medtem ko je prej veljala ta prepoved za nosečnice le po dopolnjenem četrtem mesecu nosečnosti. Mati pa lahko po porodu začne z nadurnim delom šele po preteku dobe, ko ji je zaradi hranitve otroka dovoljen skrajšan delovni čas, torej šele po šestih oziroma osmih mesecih otrokove starosti. Nova je tudi določba, da je za nadurno zaposlitev matere z otrokom, ki še ni star 7 let, potrebna njena pismena privolitev.

Dela, ki so za žene prepovedana

Glede prepovedi zaposlitve in razporeditve žena pri zdravju škodljivih, za življenje nevarnih in posebno težkih telesnih delih ni večjih sprememb nasproti dosedanjim predpisom.

Na novo je določeno, da se smejo pri podzemeljskih delih v rudnikih izjemoma zaposliti žene: ki so na vodilnem položaju in ne opravljajo fizičnega dela; ki so zaposlene v zdravstvenih in socialnih službah; ki morajo prebiti določeno dobo v podzemeljskih delih rudnika zaradi strokovne izpopolnitve in ki so zaradi izrednih razmer poklicane, da gredo v podzemne dele rudnika in opravljajo tam delo, ki po svojem značaju ni fizično delo.

Delovna mesta, na katerih je prepovedano delo žene, določijo sedaj tričlanske komisije, medtem ko so imele prej te komisije štiri člane. Predsednik komisije mora biti član delavskega sveta. Skladno z načeli delavskega samoupravljanja je na novo urejena tudi pravica ugovora zoper odločbe komisije. Po novem zakonu ima pravico do ugovora zoper odločitev komisije direktor oziroma starešina gospodarske ali druge organizacije ter sindikalna organizacija. Ugovor je treba nasloviti na delavski svet oziroma na nadrejeni organ, če ne gre za gospodarsko organizacijo. Do sedaj so se taki ugovori reševali izven gospodarske organizacije pri posebni komisiji sveta za ljudsko zdravstvo in socialno politiko ljudskega odbora.

Zakon o delovnih razmerjih predpisuje tudi še nov skrajšan delovni čas za žene, ki iz družinskih razlogov ne morejo delati poln delovni čas. Za te žene se lahko v podjetju, ustanovi ali uradu uredijo delovna mesta, kjer delajo skrajšan delovni čas, če to ni v škodo rednega poslovanja. Za skrajšani delovni čas, glede katerega ni določeno, koliko časa naj traja, ima žena pravico do osebnega dohodka oziroma plače po času, kolikor dejansko dela, to je po učinku. Za ta skrajšani delovni čas v zakonu ni predpisano, da se prizna v delovno dobo kot redni delovni čas.

*

Tudi po novem zakonu ni mogoče odpovedati delovnega razmerja noseči ženi in doječi materi. To pravno določilo je sedaj določeneje opredeljeno glede doječe žene, in sicer z določbo novega zakona, da ni mogoče odpovedati »materi z otrokom do osmih mesecev starosti«. Za odpoved torej sedaj ni več odločilno, da mati doji, marveč je odločilna izključno le starost otroka.

*

Določbe o varstvu zaposlene žene je zakonodajalec zavaroval tudi s kazenskimi določbami za primer kršitve. Tako se kaznuje gospodarska ali druga organizacija za prekršek z denarno kaznijo od 10 000 do 200 000 din:

- a) če odreče delavki porodniški dopust;
- b) če odreče materi izredni dopust za nego zbolelega otroka;
- c) če ukaže nosečnici ali materi z otrokom do šestih oziroma osmih mesecev starosti nočno ali nadurno delo, razen v primerih, ko jih zakon dovoljuje;
- d) če zaposli delavko na delu, na katerem jo je prepovedano zaposliti, in
- e) če nosečnice ne razporedi na delo (delovno mesto), na katerem med nosečnostjo lahko dela.

Za to dejanje se kaznuje tudi odgovorna oseba organizacije s kaznijo od 1000 do 15 000 din.

Če gospodarska ali druga organizacija materi na njeno zahtevo ne dovoli letnega dopusta, takoj ko ji poteče porodniški dopust, če materi z otrokom, ki še ni star 3 leta, ne omogoči dela s skrajšanim delovnim časom in če nosečnico ali mater z otrokom, ki še ni star 7 let, razporedi ali začasno pošlje na delovno mesto izven kraja, v katerem živi, se organizacija kaznuje za prekršek z denarno kaznijo od 5000 din do 100 000 din, odgovorna oseba organizacije pa za isti prekršek z denarno kaznijo od 500 do 10 000 din.

Pregled pravic zaposlene žene po novih predpisih

Zaposlena žena ima po novem zakonu o delovnih razmerjih naslednje posebne pravice:

1. Porodniški dopust, ki traja 105 dni. Nastopiti ga more 45 dni pred porodom, lahko pa ga nastopi tudi kasneje. Po izteku porodniškega dopusta lahko vzame žena redni letni dopust. Le-tega lahko izrabí tudi v novem letu, če je porodniški dopust nastopila konec leta, pa ga v tem letu še ni izrabila.

2. Med porodniškim dopustom ima žena pravico do nadomestila za plačo po predpisih o zdravstvenem zavarovanju. (Zaposlena žena, ki je bila zavarovana najmanj 6 mesecev nepretrgoma ali s presledkom 12 mesecev v zadnjih dveh letih, ima pravico do nadomestila za plačo v višini 100% osnove, t. j. povprečja plač s stalnimi dodatki v zadnjih treh mesecih. Zavarovanka, ki ni zaposlena toliko časa, dobi le 80% te osnove.)

3. Zaradi hranitve otroka ima zaposlena žena pravico na skrajšan delovni čas, ki traja polovico rednega delovnega časa. Zaposlena mati lahko dela skrajšan delovni čas 6 mesecev po porodu. Izjemoma pa se po mnenju zdravnika lahko podaljša največ do osmega meseca po porodu.

4. V dobi skrajšanega delovnega časa dobi žena plačo za čas, ko dela, in nadomestilo za plačo za tisti del rednega delovnega časa, ko ne dela.

5. Če zaposlena žena nima nikogar v družini, da bi negoval njenega otroka, ima po izteku šestih oz. osmih mesecev skrajšanega delovnega časa zaradi hranitve otroka pravico na skrajšan 4-urni delovni čas, in to, vse dokler otrok ne dopolni 3 let starosti. Zaposlena žena ima v dobi skrajšanega delovnega časa pravico na plačo le za čas, ko dela.

6. Žena, ki iz družinskih razlogov ne more delati poln delovni čas, lahko dela skrajšan delovni čas, če to ni na škodo rednega poslovanja podjetja ali ustanove. Skrajšan delovni čas se uredi po dogovoru.

7. Noseča žena po dopolnjenem četrtem mesecu nosečnosti (po mnenju zdravnika lahko tudi prej) in mati z otrokom do sedmih let se ne sme premestiti na delovno mesto izven kraja, v katerem živi. Žena z malim otrokom do sedmih let pa se lahko premesti na delovno mesto izven svojega bivališča, če to sama zahteva.

8. Če je materina nega po zdravnikovem mnenju otroku nujno potrebna, ima zaposlena mati pravico do izrednega dopusta (po predpisih o zdravstvenem zavarovanju lahko traja ta izredni dopust največ 30 dni, pri dojenčku pa tudi dalj časa). Za čas izrednega dopusta ima žena pravico do nadomestila za plačo, kot če bi bila sama bolna.

Žena, ki ji je po treh mesecih nosečnosti prenehalo delovno razmerje zaradi likvidacije podjetja, ustanove ali urada, ima v času, ko ni zaposlena, pravico do denarnega nadomestila v višini zadnjega mesečnega obroka. To nadomestilo ji gre do poroda, potem pa uživa varstvo po predpisih o zdravstvenem zavarovanju.

10. Noseči ženi in materi z otrokom do enega leta starosti je prepovedano nočno delo.

11. Noseči ženi je prepovedano nadurno delo. Mati z malim otrokom pa lahko dela nadurno delo po izteku skrajšanega delovnega časa zaradi hranitve otroka, t. j. po šestem oziroma osmem mesecu od otrokovega rojstva.

12. Ne glede na starost se žene ne smejo zaposliti niti ne razporediti k delom, ki so zdravju škodljiva ali za življenje nevarna, prav tako tudi ne k posebno težkim telesnim delom. Izjeme od tega načela smo navedli že prej. Razen tega pa lahko pristojni inšpektor za delo dovoli izjeme, kadar je v organizaciji oziroma zavodu izvedena mehanizacija, avtomatizacija in hermetizacija delovnega postopka, če so s takimi ukrepi škodljivi vplivi odstranjeni ali toliko zmanjšani, da ni nevarnosti za življenje ali zdravje žene, kakor tudi, če jih osebna varstvena sredstva lahko uspešno varujejo industrijskih strupov in prahu.

13. Nosečnica se ne sme zaposlovati in tudi ne razporejati na dela, kot so: dela, pri katerih prihaja do stalnega in močnega tresenja telesa ali daljšega pritiska na telo; dela, pri katerih se razvijajo hlapi, prah in škodljivi plini; dela z radioaktivnimi in rentgenskimi žarki; dela, pri katerih je treba pogosto ali stalno dvigovati bremena in podobno.

14. Nosečnica po dopolnjenem četrtem mesecu nosečnosti se tudi ne sme zaposlovati ne razporejati na dela, kot so: dela, ki se opravljajo v prisiljenem položaju telesa; dela, ki se opravljajo stoje, če ni mogoče, da bi od časa do časa sedla; dela na stroj, ki se poganjajo z nogo in podobno.

15. Nosečnico, ki opravlja dela (dela na delovnih mestih), pri katerih med nosečnostjo ne sme biti zaposlena oziroma na katera ne sme biti razporejena, je treba razporediti na drugo, lažje delo, pri čemer pa obdrži pravico do osebnega dohodka oziroma do plače, ki jo je imela na prejšnjem delu.

16. Nosečnici in materi z otrokom do osmih mesecev se delo ne sme odpovedati.

Poraba vode stalno narašča

Svetovna zdravstvena organizacija je že večkrat opozorila na rastočo uporabo vode na svetu, ki se ravna po tem, kakor seboljšujejo življenjske razmere. Le-te so pa zlasti v zvezi z napredovanjem industrializacije.

V nekem mestu s 50 000 prebivalci naj bi bila povprečna potrošnja vode nekako 300 l na dan za vsako osebo. Ta na videz razkošna potrošnja vode nam bo takoj

razumljiva, če pomislimo, da porabi industrija pri produkciji za liter bencina 10 l vode; za kg papirja 182 l vode, za kg volne 530 l vode; za tono cementa 3000 litrov vode; za tono dobrega jekla pa kar 250 000 litrov vode.

Vzporedno z vedno večjo uporabo vode gre tudi večje onečiščenje rek in potokov, ki ni brez škodljivega vpliva na zdravje ljudi in živali.

M. K.