

DISKRIMINACIJA TRUDNICA NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA

UDK: 331.5-055.26

Pregledni rad

Sažetak: *Cilj rada bio je promotriti položaj žena tj. radnica na hrvatskom tržištu rada te vidjeti na koji su način zaštićene u vrijeme trudnoće i majčinstva, te da li i kako dolazi do njihove diskriminacije. U situaciji ekonomske krize i demografskog starenja stanovništva, dolazi do dvojbe kako zaštititi trudne radnice i povećati natalitet, ali istovremeno ne ugroziti poslodavce i poslovanje tvrtki. Ovaj problem treba rješavati ne samo pravnim, već i ekonomskim mjerama, te jačanjem svijesti da će njegovo uspješno rješavanje imati pozitivni utjecaj na demografski, gospodarski i ukupni razvoj cijelog društva.*

Ključne riječi: *trudna radnica, tržište rada, diskriminacija, roditeljski dopust, roditeljski dopust*

1. Uvod

Tema ovog diplomskog rada je diskriminacija i zaštita trudnih radnica. Kroz rad ću se baviti pravima koje trudne radnice, radnice koje su rodile i radnice koje doje, imaju tijekom trudnoće, nakon poroda i pri povratku na posao. Osvrnuti ću se na zaštitu tih prava Direktivama Europske unije s kojima hrvatski zakoni trebaju biti usklađeni prije pristupanja u srpnju 2013. godine, međutim naglasak će biti na uređenju prava prema radnom zakonodavstvu Republike Hrvatske.

Cilj ovog diplomskog rada je kritički promotriti zakone u Republici Hrvatskoj, izdvojiti ključne probleme vezane za zaštitu prava trudnica i mladih majki u radnom odnosu, te predložiti rješenja kojima bi se osigurala ravnopravnost žena na tržištu rada. Na ovu temu potaknulo me par članaka o usklađivanju majčinstva i karijere u odvjatništvu, koje sam pročitala u pravnim časopisima za vrijeme prakse u odvjatničkom uredu.

Tijekom pisanja ovog rada shvatila sam da je ovaj problem puno širi i kompleksniji od same pravne regulative te da njegovo uspješno rješavanje ima veliki utjecaj na demografski, ekonomski i ukupni razvoj cijeloga društva.

2. Pravni izvori zaštite roditeljstva u Europskoj Uniji

Direktive su pravni akti Europske unije. One obvezuju države članice u pogledu rezultata koji se njima ostvaruju, ali nacionalnim vlastima prepuštaju izbor forme i metode provedbe.¹

¹ Ugovor o Europskoj uniji, čl. 288., st. 3.

Direktivama Europska unija propisuje minimum koje države moraju zadovoljiti, ali ostavlja prostor državama članicama da zakonodavstvo urede prema svojim nahođenjima, dakle nemaju za cilj potpuno izjednačavanje prava država članica. Ovdje ću izdvojiti tri direktive koje su značajne za područje zaštite prava trudnica i roditelja na tržištu rada, a koje su također od velike važnosti i za Republiku Hrvatsku zbog njezinog skorog ulaska u Europsku uniju. Budući da će Hrvatska u srpnju pristupiti Uniji, hrvatsko zakonodavstvo mora se uskladiti s pravnom stečevinom Europske unije. Prijedlog izmjena Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama, koji će također stupiti na snagu 1. srpnja 2013. godine, donesen je upravo zbog usklađenja s revidiranom Direktivom o roditeljskom dopustu iz 2010. godine.² Kako bih se kasnije mogla osvrnuti na te izmjene, potrebno je ukratko objasniti sadržaj spomenutih direktiva.

2.1. Direktiva Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja zdravlja i sigurnosti na poslu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu

Direktiva Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja zdravlja i sigurnosti na poslu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu donesena je 1992. godine. Njome se definiraju te tri kategorije radnica. Prema toj Direktivi radnice imaju pravo na roditeljski dopust od najmanje 14 tjedana prije i/ili poslije poroda, koji uključuje obvezni dopust od najmanje dva tjedna. Trudnice imaju pravo na plaćene slobodne sate ili dane za obavljanje pregleda, a tijekom cijele trudnoće i do kraja roditeljskog dopusta zaštićene su od otkaza (Direktiva Vijeća 92/85/EEZ, čl. 2 i čl. 8-10). Za razliku od Zakona o radu, ova Direktiva propisuje iznimku od zabrane otkaza u izvanrednim slučajevima kad razlog nije povezan s trudnoćom.

Najveći nedostatak Direktive je da ne sadrži odredbe o novčanim naknadama za vrijeme dopusta te je time taj dio u potpunosti prepušten uređenju država članica. Isto vrijedi i za prava očeva koje Direktiva uopće ne spominje. Također, iako se radnice koje doje navode kao jedna od kategorija zaštićenih ovom Direktivom, ona ne sadrži odredbe o stanci za dojenje. Radnice koje doje zaštićene su od izlaganja sredstvima i radnim uvjetima koji bi ugrozili njihovu sigurnost ili zdravlje, međutim nije predviđeno vrijeme koje mogu koristiti za dojenje

² Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama s konačnim prijedlogom Zakona, http://www.mspm.hr/novosti/vijesti/javna_rasprava_o_nacrtu_prijedloga_zakona_o_izmjenama_i_dopunama_zakona_o_roditeljskim_i_roditeljskim_potporama

djeteta. Budući da je pravo na stanku za dojenje predviđeno čl. 10. Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 183, u komentaru prijedloga za reviziju Direktive Europska konfederacija sindikata (ETUC) kao jedan od glavnih ciljeva istaknula je uvođenje stanke za dojenje, po uzoru na tu Konvenciju, koju je do sada ratificiralo dvanaest država članica.³ U Direktivi ne postoje niti odredbe o pravu povratka na posao nakon rodiljnog dopusta (Caracciolo di Torella i Masselot, 2010.:61). To pravo uvedeno je revizijom u Direktivu 2002/73/EZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te radne uvjete (Direktiva 2002/73/EZ, čl. 2., st. 7). Iako obje Direktive štite od otkaza zbog trudnoće ili majčinstva, radnica je samo Direktivom 2002/73/EZ zaštićena od otkaza radi bolesti vezane uz trudnoću ili majčinstvo (Caracciolo di Torella i Masselot, 2010.:60). Potrebno je usklađenje tih dviju Direktiva, kako bi trudne radnice bile sigurnije u svoja prava i kako bi im se olakšalo njihovo ostvarenje.

Prijedlog revizije Direktive 92/85/EEZ donesen je 2008. godine, ali još uvijek nije usvojen. Prijedlog sadrži produljenje rodiljnog dopusta na minimalno 18 tjedana, punu naknadu plaće kroz cijeli rodiljni dopust, snažniju zaštitu od otkaza nakon povratka na posao i fleksibilnije radne uvjete.⁴ Također, prema Prijedlogu, radnice više ne bi imale obvezu uzimanja određenog dijela dopusta prije rođenja djeteta.

Prijedlogom revizije Direktive ne dolazi do napretka u zaštiti očeva, budući da ih se kao ni u staroj Direktivi uopće ne spominje. Europska komisija je prije prijedloga revizije konzultirala europske socijalne partnere (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC) i države članice EU o novinama na području usklađenja obiteljskog i profesionalnog života, te ih upoznala s novim vrstama dopusta, među kojima je bio i dopust za očeve (Commission of the European Communities, 2008.). Zbog različitih reakcija od kojih su neki podržavali novine, a neki im se protivili, odlučeno je da se materija očeva izdvoji u poseban prijedlog kako bi se izbjegla daljnja neslaganja i olakšalo usvajanje nove Direktive.

³ *ETUC's Position on the First stage consultation of the Social Partners at Community level on the Reconciliation of Professional, Private and Family Life*, <http://www.etuc.org/a/3178>; Konvencija međunarodne organizacije rada br. 183 o zaštiti majčinstva, čl. 10

⁴ *Ibid.*, str. 62.-63.

2.2. Direktiva Vijeća 2010/18/EU o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP I ETUC te opozivu Direktive 96/34/EZ

Direktivom Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. godine, revidirana je stara Direktiva 96/34/EZ o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu od 3. lipnja 1996. godine. Prethodni Okvirni sporazum uključen u tu Direktivu davao je roditeljima i posvojiteljima pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje tri mjeseca. Roditeljski dopust kao fleksibilan oblik dopusta, mogao se nastaviti na roditeljski dopust, ali i iskoristiti do osme godine života djeteta. To pravo pripadalo je i ženama i muškarcima, te je državama članicama bilo preporučeno da bude neprenosivo (Direktiva Vijeća 96/34/EZ, Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu, klauzula 2, st. 1-2). U novu Direktivu 2010/18/EU uključen je novi, revidirani Okvirni sporazum kojim je roditeljski dopust produljen na četiri mjeseca. Kako bi se potaknulo roditelje na ravnomjernu raspodjelu, barem jedan od četiri mjeseca mora biti neprenosiv (Direktiva Vijeća 2010/18/EU, Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu, klauzula 2., st. 1-2). Roditeljske dopuste države članice mogu detaljno urediti na nacionalnoj razini, ali moraju poštovati minimalne zahtjeve propisane ovim sporazumom. Posljedica toga je da se roditeljski dopusti znatno razlikuju po razini fleksibilnosti, a također i po uvjetima koji su roditelji dužni ispuniti da bi imali pravo na dopust.

Nedostatak ove Direktive je da ne uređuje novčanu naknadu za roditelje za vrijeme roditeljskog dopusta. Time ne stimulira očeve na dopust, te dovodi do toga da i dalje majke budu te koje najviše koriste to pravo. Važeći zakon u Republici Hrvatskoj potrebno je izmijeniti u dijelu koji se odnosi na trajanje roditeljskog dopusta, sukladno odredbama ove Direktive, no o tim izmjenama govoriti ću kasnije. Bitno je još spomenuti da se novim Okvirnim sporazumom radnicima osigurava pravo povratka na posao, te se propisuju mjere kojima bi se povratak olakšao, od mogućnosti traženja fleksibilnijeg radnog vremena do poticanja radnika i poslodavaca da u tu svrhu tijekom dopusta održavaju kontakte.⁵

2.3. Direktiva 2006/54/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (preinačena verzija)

Direktiva 2006/54/EZ od 5. srpnja 2006. godine ima za cilj osigurati provedbu načela

⁵ *Ibid.*, klauzula 5. i 6.

jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, napredovanja, stručnog osposobljavanja i radnih uvjeta, uključujući plaću (Direktiva 2006/54/EZ, čl. 1, st. 1-2). U Direktivi se diskriminacijom smatra svako ponašanje kojim se ženu stavlja u nepovoljniji položaj na osnovi trudnoće ili majčinstva. Direktiva nažalost nije u potpunosti preuzela tumačenje Suda Europske unije koji je zaključio da stavljanje žena u nepovoljniji položaj ne predstavlja samo diskriminaciju, nego konkretno diskriminaciju na temelju spola (Caracciolo di Torella i Masselot, 2010.:56).

Direktiva 2006/54/EZ je, osim revidirane Direktive 2002/73/EZ, prva direktiva koja spominje i očeve. One ne sadržavaju pozitivna prava za očeve, ali predviđaju istu zaštitu koja se inače nudi majkama, dakle zaštitu od otkaza i pravo povratka na posao. No, Direktiva ostavlja nacionalnim zakonodavstvima prostor za odluku o pravima očeva. Drugim riječima, očevi su zaštićeni pravom Europske unije samo ako su države članice te mjere unijele u vlastita zakonodavstva.⁶

3. Pravni izvori zaštite roditeljstva u Republici Hrvatskoj

3.1. Ustav Republike Hrvatske

Zaštita majčinstva predviđena je temeljnim pravnim aktom Republike Hrvatske, Ustavom. Njime država štiti materinstvo, djecu i mladež te stvara socijalne, kulturne, odgojne, materijalne i druge uvjete kojima se promiče ostvarivanje prava na dostojan život (Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, čl. 62.).

Majke prema Ustavu pripadaju u posebnu kategoriju radnika te imaju pravo na osobitu zaštitu na radu.⁷ Također, ravnopravnost spolova (pojam koji je veoma bitan kod diskriminacije žena zbog razloga trudnoće ili majčinstva) je jedna od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava.⁸

3.2. Konvencije Međunarodne organizacije rada

Kao pravni izvori važne su i konvencije Međunarodne organizacije rada koje je Republika Hrvatska ratificirala te su po pravnoj snazi iznad zakona.

⁶ *Ibid.*, str. 71.

⁷ *Ibid.*, čl. 64., st. 3. glasi: "Mladež, majke i invalidne osobe imaju pravo na osobitu zaštitu na radu."

⁸ *Ibid.*, čl. 3.

To su:

- Konvencija br. 3 o radu žena prije i poslije poroda iz 1919. godine,
- Konvencija br. 103 o zaštiti majčinstva iz 1952. godine,
- Konvencija br. 111 o sprečavanju diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja iz 1958. godine, te
- Konvencija br. 156 o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica: radnici s obiteljskim obavezama iz 1981.godine.⁹

Konvencija br. 103 revidirana je 2000. godine, te je usvojena nova Konvencija br. 183 o zaštiti majčinstva, ali Republika Hrvatska nije među državama koje su je ratificirale. Uz nju je usvojena i Preporuka br. 191 o zaštiti majčinstva, koja je neobvezujuće naravi (Vinković, 2009.:16).

3.3. Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova

Diskriminacija je kao što sam naslov rada govori, jedan od temeljnih problema s kojim se trudnice i majke susreću na radnom mjestu i zbog kojeg je potrebna zaštita propisana hrvatskim zakonodavstvom. Zbog boljeg razumijevanja diskriminacije trudnica važno je objasniti na koje su sve načine žene diskriminirane na tržištu rada te kojim su mehanizmima zaštićene od te neravnopravnosti. Konkretnije o diskriminaciji trudnica govoriti ću u poglavljima koja obrađuju Zakon o roditeljskim potporama i Zakon o radu.

Zaštita od diskriminacije na osnovi spola predviđena je Zakonom o suzbijanju diskriminacije koji je stupio na snagu 21. srpnja 2008. godine (Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12). Taj Zakon definira izravnu i neizravnu diskriminaciju, te uznemiravanje i spolno uznemiravanje.¹⁰ Sva ta četiri oblika prisutna su kod diskriminacije žena na radnom mjestu.

⁹ Međunarodna organizacija rada, <http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/hr/medjunarodni-dokumenti/4-ilo.html>

¹⁰ *Ibid.*, čl. 2. glasi: "Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji. Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna." Prema čl. 3.: "Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje."

Zakon spominje trudnice i u kontekstu tzv. pozitivne diskriminacije, odnosno pogodovanja trudnicama u svrhu njihove zaštite. Primjer pozitivne diskriminacije trudnica, ali i roditelja općenito, pronalazimo u Zakonu o radu gdje se razdoblja roditeljskih dopusta te rada u skraćenom radnom vremenu, smatraju radom u punom radnom vremenu, ako je trajanje radnog odnosa važno za stjecanje određenih prava (Zakon o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12, čl. 69.).

Budući da se diskriminacija trudnica i majki smatra diskriminacijom na osnovi spola, veoma je važan pojam ravnopravnosti spolova zajamčen Zakonom o ravnopravnosti spolova (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08). Provedbu tog Zakona osiguravaju Ured za ravnopravnost spolova i Pravobrani-telj/ica za ravnopravnost spolova.¹¹ Zakonom o ravnopravnosti spolova preciznije se definira da nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva predstavlja diskriminaciju. Diskriminacija na području zapošljavanja i rada, posebno u odnosu na trudnoću, porod i roditeljstvo, zakonom je zabranjena.¹²

Da je diskriminacija žena na radnom mjestu nažalost stvarnost u Republici Hrvatskoj, vidljivo je iz Izvješća

pravobraniteljice za 2011. godinu. Prema tom izvješću, od 308 novih predmeta zaprimljenih u 2011. godini, 175 pritužbi podnijele su žene. 76,6% svih predmeta odnosilo se na diskriminaciju na osnovi spola, a čak 80 slučajeva bilo je vezano za rad i radne uvjete (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2012.:6-9). S obzirom da mnoge žene ne prijavljuju diskriminaciju na radnom mjestu ovi brojevi ne predstavljaju pravu sliku stanja u Republici Hrvatskoj, no sa sigurnošću možemo zaključiti da je diskriminacija žena na tržištu rada itekako prisutan problem. Još jedan pokazatelj diskriminacije je podzastupljenost žena na hrvatskom tržištu rada, koja je vidljiva na svim razinama zapošljavanja, a posebno na rukovodećim pozicijama. U svezi s tim, pravobraniteljica je provela posebno istraživanje o podzastupljenosti žena u hrvatskim poslovnim subjektima, pri čemu je obuhvatila 500 najuspješnijih hrvatskih kompanija (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2011.). Rezultati dobiveni tim istraživanjem su poražavajući na svim razinama. Od svih osoba zaposlenih u tim poslovnim subjektima žene čine tek 39%. Na rukovodećim pozicijama stanje je još gore. Žene drže samo 35% tih pozicija, ali se

¹¹ *Ibid.*, čl. 18.-26.

¹² *Ibid.*, čl. 13., st. 1., t. 7.

najveći broj nalazi na nižim rukovodećim razinama.¹³ Što je razina viša, broj žena je manji, dakle podzastupljenost se progresivno povećava. Pravobraniteljica je prema takvim podacima zaključila da postoji visoka vjerojatnost izravne diskriminacije žena pri zapošljavanju na rukovodeća mjesta na hrvatskom tržištu. Ista je situacija u upravnim i nadzornim odborima u kojima se nalazi samo 19%, odnosno 20% žena. Podaci su posebno poražavajući što se tiče čelnih pozicija. U samo 9% upravnih odbora na čelu je žena, dok se kod nadzornih odbora radi o 11%.¹⁴

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (u daljnjem tekstu: DZS) u 2010. godini žene su činile 60,8% diplomiranih studenata, od toga 67,4% svih diplomiranih osoba u području poslovanja i administracija, 72,2% svih diplomiranih osoba u području prava, 73,8% u području društvenih znanosti, odnosno 78,2% u području humanističkih znanosti. 55,6% magistara i sveučilišnih specijalista su žene (Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, 2012.). Sve te diplome su uvjet za više radne pozicije, te je stoga netočno zaključiti da je podzastupljenost žena uzrokovana njihovom neambicioznošću.

U posljednjih desetak godina žene čine većinu visoko obrazovane radne snage, dakle nameće se zaključak da poslodavci očito imaju sklonost zapošljavati muškarce na najvišim pozicijama.

Još jedan dokaz diskriminacije žena je i politička podzastupljenost. Podaci DZS-a pokazuju da je među zastupnicima Hrvatskoga sabora u 2012. godini samo 23,8% žena, dok je u Vladi samo 20% ministrica.¹⁵ Zakon o ravnopravnosti spolova sadrži odredbu kojom se propisuje dužnost vođenja računa o uravnoteženoj zastupljenosti žena na izbornim listama, međutim ovi brojevi pokazuju da je provedba te odredbe upitna.

Kao što je već spomenuto, drugi bitan mehanizam za provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova je Ured za ravnopravnost spolova, koji osniva Vlada Republike Hrvatske. Značajno je napomenuti da je Ured zaslužan za donošenje dokumenta pod imenom Nacionalna politika za ravnopravnost spolova koji je veoma bitan kao kriterij za pristupanje Europskoj uniji. Cilj tog dokumenta je uklanjanje diskriminacije žena i uspostavljanje ravnopravnosti spolova. Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnoga života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata. Jedan od najvažnijih ciljeva u postizanju

¹³ *Ibid.*, str. 4.

¹⁴ *Ibid.*, str. 5.

¹⁵ *Ibid.*, str. 56. i str. 58.

pune ravnopravnosti jest poboljšanje položaja žena na tržištu rada s obzirom na njihovo otežano zapošljavanje i niže plaće, kao i različite oblike diskriminacije s kojima se susreću pri zapošljavanju i profesionalnom napredovanju.¹⁶

3.4. Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama

3.4.1. Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama iz 2009. godine

Najznačajniji izvor zaštite prava trudnica, roditelja i roditelja u Republici Hrvatskoj je Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama koji je stupio na snagu 1. siječnja 2009. godine. Tim Zakonom uređuje se pravo roditelja i njima izjednačenih osoba na vremenske i novčane potpore, te uvjeti i način njihova ostvarivanja i financiranja (Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama, NN 85/08, 110/08 – ispravak i 34/11, čl. 1.). Do Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama ta prava bila su uređena kroz više zakonskih propisa. Pravo na roditeljne dopuste i druga prava radi zaštite materinstva i podizanja djece uređivali su Zakon o radu i Zakon o roditeljskom dopustu majki koje obavljaju samostalnu djelatnost i nezaposlenih majki, dok su novčane naknade za vrijeme trajanja tih dopusta i njihova visina bili uređeni Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju, Zakonom o socijalnoj skrbi i Zakonom o izvršavanju državnog proračuna Republike Hrvatske (Pap i Mirković, 2009.:34). Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama donesen je s ciljem jačanja pronatalitetne politike i fleksibilnijeg uređenja prava roditelja kako bi im se omogućilo lakše usklađenje obiteljskog i poslovnog života. Ostvarenjem tih ciljeva osigurala bi se ravnopravnost oba roditelja na tržištu rada te uravnoteženo sudjelovanje u podizanju i odgoju djece. Zakon također promiče ekonomsku neovisnost žena stimulirajući veću uključenost očeva u korištenje dopusta.

Jedna od većih promjena uvedenih tim Zakonom bila je podjela dopusta na roditeljni i roditeljski dopust. Pravo na roditeljski dopust predviđeno je za oba roditelja ravnopravno u jednakom trajanju, a mogu ga iskoristiti sve do djetetove osme godine, odjednom ili u dijelovima.

3.4.2. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama iz 2011. godine

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama stupio je na snagu 31. ožujka 2011. godine. Novi zakon uveo je brojne pozitivne novine u ostvarivanju

¹⁶ Nacionalna politika za ravnopravnost spolova 2011.- 2015., Narodne novine, br. 88/11, str. 15.

roditeljskih prava, preciznije uređenje pojedinih odredbi te dodatno usklađenje s pravnom stečevinom Europske unije i pravnim aktima Vijeća Europe.

Zakon je usklađen s Direktivom Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja zdravlja i sigurnosti na poslu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje, te su dodane nove točke koje određuju pojmove trudna radnica, radnica koja je rodila dijete i radnica koja doji dijete (Đukanović, 2011.:13).

Produljeno je trajanje obveznog roditeljskog dopusta, zaštita trudne radnice i radnice koja doji dijete uređena je na izravniji način, a uneseno je i pravo na slobodan dan za prenatalni pregled, također u skladu sa spomenutom Direktivom. Drugačije je definiran staž osiguranja, čime je radnicama omogućeno da unatoč prekidu u stažu zbog privremenog gubitka posla, ostvare pravo na naknadu plaće. Uz dosadašnji uvjet od 12 mjeseci neprekidnog rada, dodana je i mogućnost rada od 18 mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine, te je time mnogim ženama olakšano ostvarenje naknada (Pap i Mirković, 2011.:58). Još jedna novina je da se za dodatna dva mjeseca roditeljskog dopusta oca (u slučaju kad je otac koristio tri mjeseca dopusta), isplaćuje ista naknada kao za prvih šest mjeseci roditeljskog dopusta (Turčinov, 2011.:23). Međutim, to pravo se priznaje samo ako otac djeteta svoja tri mjeseca koristi unutar prvih šest mjeseci roditeljskog dopusta.

3.4.3. Prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama koji bi trebao stupiti na snagu 1. srpnja 2013. godine

Ulaskom Republike Hrvatske u Europsku uniju planira se stupanje na snagu novih izmjena ovog Zakona, kojima bi se Zakon uskladio s Direktivom 2010/18/EU o roditeljskom dopustu koja je u međuvremenu stupila na snagu. Najznačajnija promjena koju donosi novi prijedlog je produljenje roditeljskog dopusta na osam mjeseci te uvođenje neprenosivog dijela roditeljskog dopusta za očeve.¹⁷ Izmjena se prvenstveno odnosi na očeve, kojima se daje prilika za veće sudjelovanje u podizanju djeteta, te će se zato na nju osvrnuti u dijelu rada koji se bavi pravima očeva.

4.1. Vremenske potpore

Prema Zakonu o roditeljskim potporama, vremenske potpore su dopusti, poštede od rada i propisano vrijeme za brigu o djetetu (Zakon o roditeljskim potporama,

¹⁷ *op.cit.* (bilj. 2), str. 2.

NN 85/08, 110/08 – ispravak i 34/11, čl. 2., st. 1). Razlikujemo ih ovisno o kategorijama korisnika prava, tako da su dopusti namijenjeni zaposlenim i samozaposlenim roditeljima, poštete od rada roditeljima koji ostvaruju drugi dohodak, nezaposlenim roditeljima te poljoprivrednicima, a propisano vrijeme za brigu o djetetu roditeljima izvan sustava rada.

U ovom radu naglasak je na pravima zaposlenih i samozaposlenih roditelja pa ću se usredotočiti na roditeljski i roditeljski dopust. Trajanje dopusta u Republici Hrvatskoj je u usporedbi s europskim okvirima značajno duže, čime se prvenstveno naglašava pronatalitetna funkcija našeg zakona.

4.1.1. Rodiljni dopust

Rodiljni dopust sastoji se od obveznog i dodatnog roditeljskog dopusta. Trudnica, odnosno majka ima pravo na obvezni roditeljski dopust koji se koristi u neprekidnom trajanju od 98 dana. Rodiljni dopust uobičajeno počinje 28 dana prije očekivanog poroda, ali iznimno može početi i 45 dana prije, ovisno o zdravstvenom stanju. Nakon rođenja djeteta obvezni roditeljski dopust traje 70 dana. Ako je dijete prerano rođeno, dopust se produljuje za taj broj dana.¹⁸ Produljenje obveznog roditeljskog dopusta jedna je od važnijih promjena uvedenih Novelom iz 2011. godine. Prema prethodnom Zakonu, obvezni roditeljski dopust trajao je do 42.-og dana nakon rođenja djeteta. Smatram da je to rješenje bilo pogodnije za zaposlene majke, koje su se nakon proteka 42 dana mogle vratiti na posao. Dakako da produljenje dopusta ima za cilj zaštitu majke i djeteta, ali neosporno onemogućava povratak žena na važnije pozicije te time i ravnopravnost žena na tržištu rada.

Nakon proteka obveznog roditeljskog dopusta, majka ima pravo na dodatni roditeljski dopust do navršanih šest mjeseci života djeteta. Dodatni roditeljski dopust može koristiti i otac djeteta. Majka ga može prenijeti na oca, uz njegovu pisanu suglasnost.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (u daljnjem tekstu: HZZO) u 2011. godini dodatni roditeljski dopust koristilo je 27 718 žena i 132 muškarca. Brojke pokazuju da muškarci vrlo rijetko koriste roditeljski dopust. Vjerojatno je uzrok tome tradicija i uvaženi stereotip da je roditeljski dopust namijenjen samo ženama, nedovoljna informiranost roditelja i razlika u plaćama na štetu žena. Podaci DZS-a pokazuju da žene u prosjeku godišnje ostvare 6 588,00 kuna manje od muškaraca.¹⁹

Majka ili otac mogu dodatni roditeljski dopust koristiti i kao pravo na rad s polovicom punog

¹⁸ *Ibid.*, čl. 12.

¹⁹ *op.cit.* (bilj. 27.), str. 14.

radnog vremena. To pravo mogu koristiti i nakon što je dijete navršilo šest mjeseci u onolikom trajanju u kolikom su ga koristili dotad, a najduže do navršenih devet mjeseci djeteta (Zakon o roditeljskim potporama, NN 85/08, 110/08 – ispravak i 34/11, čl. 15, st. 1-3). Podaci HZZO-a pokazuju da veoma mali broj roditelja koristi ovo pravo,²⁰ iako predstavlja dobru alternativu za zaposlene majke koje se na taj način mogu ranije vratiti na posao i koristiti to pravo dulje od uobičajenog trajanja roditeljskog dopusta.

Mislim da je ovo vrlo važno pravo te da bi boljom edukacijom i roditelja i poslodavaca, a možda i dodatnom poreznom stimulacijom države, ovaj model donio puno više koristi i olakšao ženama povratak u radni proces. Naravno sve ovisi o vrsti posla koje žena obavlja, ali vjerojatno bi se uz malo truda ono moglo šire implementirati.

4.1.2. Roditeljski dopust

Nakon navršenih šest mjeseci života djeteta oba roditelja imaju pravo na roditeljski dopust. Za prvo i drugo dijete roditeljski dopust traje 6 mjeseci, dok za blizance, treće i svako sljedeće dijete dopust traje 30 mjeseci. Roditeljski dopust je fleksibilniji od roditeljskog i može ga se koristiti u cijelosti ili u dijelovima sve do osme godine života djeteta. Ako se koristi u dijelovima, roditelj ga može koristiti najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 30 dana (Zakon o roditeljskim potporama, NN 85/08, 110/08 – ispravak i 34/11, čl. 13-14). Roditelji ga mogu koristiti pojedinačno, istodobno ili naizmjenično. Budući da u praksi roditeljski dopust najčešće koriste majke, na što ću se osvrnuti kasnije, postoji i posebna odredba koja potiče očeve na iskorištavanje tog prava. Poticaj se sastoji od produženja dopusta za dodatna dva mjeseca, pod uvjetom da je otac koristio polovicu roditeljskog dopusta, odnosno tri mjeseca. Dva dodatna mjeseca trebala bi koristiti oba roditelja u jednakom trajanju, dakle svaki po mjesec dana, ali je moguće da pravo iskoristi samo jedan roditelj. Usprkos toj stimulirajućoj odredbi, podaci pokazuju da je roditeljski dopust do 180 dana u 2011. godini, koristilo 26 852 žena i samo 927 muškaraca. Godinu prije, dopust je koristilo 877 muškaraca. Iako se izmjenama zakona planiralo postići porast sudjelovanja očeva i njihovo učešće od 10-15% u ukupnom broju korištenja roditeljskog dopusta, iz navedenog vidimo da se to nije dogodilo.

Zakon dopušta da jedan od roditelja koristi cijeli roditeljski dopust, dakle i dio koji pripada

²⁰ *op.cit.* (bilj. 27.), str. 32.: “Rad s polovinom punog radnog vremena do 180 dana koristilo je 200 žena i 16 muškaraca.

drugom roditelju, ako se taj roditelj odrekne svog dijela u korist drugog roditelja. Ta odredba je problematična jer dopušta prenosivost roditeljskog dopusta u cijelosti. U praksi se to najčešće i koristi te se dopust prenosi na majku. Mislim da je veliki dio roditelja nedovoljno educiran o pravima koja im pripadaju, jer ne vidim drugi razlog za nekorištenje poticajne odredbe o dva dodatna mjeseca. Interes djeteta trebao bi biti na prvom mjestu, a korištenjem te odredbe dijete je s roditeljima dva mjeseca duže, što je svakako bolje rješenje.

Pravo na roditeljski dopust može se dakako koristiti i kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, u dvostrukom trajanju neiskorištenoga dopusta (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 85/08, 110/08 – ispravak i 34/11, čl. 15, st. 4). Na taj način omogućuje se fleksibilnije korištenje roditeljskog dopusta i lakše usklađenje privatnog i profesionalnog života majke. Moje je mišljenje da je poželjno da majka koristi barem zadnji dio dopusta kao rad s polovicom punog radnog vremena kako bi se postupno prilagodila radnim uvjetima. Također, iako više ne provodi cijeli dan s djetetom time dobiva priliku da u duljem periodu bude s njim veći dio dana.

Postoji i posebna odredba, kojom se jednom od roditelja omogućuje da radi s polovicom punog radnog vremena do navršene treće godine djetetova života, ako je djetetu prema ocjeni liječnika potrebna pojačana briga i njega.²¹ U prošloj godini to pravo su koristile samo 22 žene i 1 muškarac.

4.1.3. Ostala prava zaposlenih i samozaposlenih roditelja

Budući da smatram da su roditeljski i roditeljski dopust najznačajnija prava roditelja, te da su najbitnija za ovu temu, samo ću se ukratko osvrnuti na ostala prava koja Zakon pruža zaposlenim majkama.

4.1.3.1. Stanka za dojenje

Stanka za dojenje predviđena je Konvencijom Međunarodne organizacije rada br. 103 o zaštiti majčinstva, te je uvedena i u naše zakonodavstvo. Radnica koja radi puno radno vrijeme, a još uvijek doji dijete, ima pravo na stanku za dojenje u trajanju od dva sata dnevno. To pravo moguće je koristiti do prve godine života djeteta. Stanka se može koristiti jednokratno ili dva puta tijekom dana po jedan sat (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 85/08, 110/08 – ispravak i 34/11, čl. 19). Vrijeme stanke računa se u radno vrijeme, a radnica ima

²¹*Ibid.*, čl. 16.

pravo na naknadu plaće.²²

4.1.3.2. Slobodan radni dan za prenatalni pregled

Novelom iz 2011. godine uvedeno je i pravo na slobodan dan za prenatalni pregled, kojim se trudnicama omogućava da jednom mjesečno iskoriste radni dan u tu svrhu. Moguće je rasporediti sate tog dana i koristiti ih više puta tijekom mjeseca. Trudna radnica je dužna korištenje slobodnog dana pismeno najaviti poslodavcu barem dva dana ranije.

4.1.3.3. Dopust trudne radnice, radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete

Trudne radnice, radnice koje su rodile ili koje doje dijete imaju pravo na zaštitu od štetnosti utjecaja poslova radnog mjesta na kojem rade. Ako su poslovi na kojima rade štetni za njihovo zdravlje ili za zdravlje djeteta, imaju pravo na dopust uz naknadu plaće na teret poslodavca. Pravo mogu početi koristiti od prvog sljedećeg dana nakon što je utvrđeno da poslodavac nije osigurao raspoređivanje radnice na druge odgovarajuće poslove. Pravo dopusta traje do dana stjecanja prava na roditeljni dopust ili do navršene godine dana djetetova života. Ako je inspekcija utvrdila da je poslodavac otklonio štetne uvjete rada ili osigurao raspoređivanje na druge poslove, dopust također prestaje.²³ Zabrana noćnog rada predviđena je Zakonom o radu samo za trudnice, dok je odredbom ovog Zakona zaštita proširena i na radnice koje su rodile i radnice koje doje. Sve tri kategorije radnica nisu obvezne raditi noću, pod uvjetom da predoče potvrdu nadležnog liječnika kojom se potvrđuje da je to neophodno za sigurnost i zdravlje trudnice, odnosno djeteta.²⁴ Na zaštitu imaju pravo do godine dana života djeteta, odnosno u razdoblju dojenja.

4.1.3.4. Ostala prava

Zakonom su uređena i prava roditelja na dopust u slučaju smrti djeteta, pravo na mirovanje radnog odnosa dok dijete ne navršši tri godine, te pravo na dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena kod djeteta s težim smetnjama u razvoju. Uređen je i prijenos prava na drugog roditelja ako jedan od njih umre, ili je iz drugog opravdanog razloga spriječen koristiti neko pravo.

²² *Ibid.*, čl. 19., st. 5. glasi: "Radnica koja doji dijete za vrijeme korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na naknadu plaće koja iznosi 100% proračunske osnovice, preračunate na satnu osnovicu za mjesec za koji se obračunava odnosna naknada."

²³ *Ibid.*, čl. 20., st. 1.-5.

²⁴ *Ibid.*, čl. 20., st. 6.

4.2. Novčane potpore

Prema Zakonu o roditeljskim i roditeljskim potporama novčane potpore su naknada plaće, novčana naknada, novčana pomoć i jednokratna novčana potpora za novorođeno dijete.²⁵ Kao i kod vremenskih, razlikujemo ih prema kategoriji korisnika prava. Zaposleni i samozaposleni roditelji imaju pravo na naknade plaće i na novčane naknade.

Prava na vremenske potpore velikodušno su uređena ovim Zakonom, ali glavni problem stvaraju upravo niske naknade. One su razlog korištenja dopusta uglavnom od strane majki, budući da u većini slučajeva žene imaju nižu plaću. Usprkos stimulirajućim odredbama kojima se dopust produžuje, niske naknade stvaraju suprotni efekt te odvlače potencijalne očeve od uzimanja dopusta. Također, u iznimo teškim financijskim situacijama radnice su prisiljene vratiti se na posao i ranije nego što je dobro za njihovo zdravlje i zdravlje djeteta, jer im iznos naknade jednostavno nije dovoljan za život.

Za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust ili prava na rad s polovicom punog radnog vremena za vrijeme roditeljskog dopusta, roditelji imaju pravo na naknadu plaće u iznosu 100% od osnovice za naknadu plaće.²⁶ U ovom periodu ne dolazi do problema, jer se financijska situacija u obitelji ne mijenja budući da roditelj ostvaruje pravo na isti iznos kao i kad je radio. Osnovicu za utvrđivanje naknade plaće osobi u radnom odnosu čini prosječni iznos plaće isplaćene u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojemu je bolovanje započeto.

Ograničenje iznosa naknade javlja se kod roditeljskog dopusta. Za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust u trajanju od šest mjeseci, roditelji imaju pravo na naknadu plaće u punom iznosu osnovice za naknadu plaće, uz uvjet da naknada ne može za puno radno vrijeme iznositi više od 80% proračunske osnovice mjesečno.²⁷ Naknada dakle ne smije prijeći iznos od 2 660,80 kuna. Isto vrijedi i za rad s polovicom punog radnog vremena u tom razdoblju.

Nakon šest mjeseci, za preostalo vrijeme korištenja roditeljskog dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena pripada im pravo na novčanu naknadu u visini od 50% proračunske osnovice za puno radno vrijeme,²⁸ što iznosi samo 1 663,00 kune. S obzirom da roditeljski dopust dulji od 6 mjeseci koriste roditelji s više djece ili blizancima očito je da je naknada izrazito niska i nedovoljna za život, naročito zbog toga jer se troškovi povećavaju s rođenjem

²⁵ *Ibid.*, čl. 2., st. 2.

²⁶ *Ibid.*, čl. 24., st. 1.

²⁷ *Ibid.*, čl. 24., st. 2.

²⁸ *Ibid.*, čl. 24., st. 4.

svakog djeteta. S druge strane, za roditelja koji inače ima visoku plaću, ne isplati se koristiti roditeljski dopust budući da mu se mjesečni prihodi time znatno smanjuju. Pri tome mislim prvenstveno na očeve, kojima je to glavni razlog izbjegavanja dopusta.

Roditelji također imaju pravo na jednokratnu novčanu potporu za novorođeno dijete koja iznosi 70% proračunske osnovice, dakle 2 328,20 kuna. Zaposleni i samozaposleni roditelji mogu ostvariti tu potporu pod uvjetom da su zdravstveno osigurani i da su hrvatski državljani s prebivalištem ili stranci sa stalnim boravkom u Republici Hrvatskoj u neprekidnom trajanju od najmanje 12 mjeseci.

4.3. Pravo očeva na roditeljski i roditeljski dopust

Kao što je već spomenuto, u Republici Hrvatskoj očevi imaju pravo na roditeljski i na roditeljski dopust. Dapače, na roditeljski dopust ih stimulirajućom odredbom potiče i sam zakonodavac. Iako je jedan od glavnih ciljeva Zakona iz 2009. godine, te njegovih izmjena iz 2011., bio povećanje uključenosti očeva u odgoj djece, zakonodavac se nije odlučio nametnuti očevima neprenosiv dio dopusta. Situacija u Hrvatskoj je nažalost takva da vrlo malen broj očeva dobrovoljno koristi zajamčena prava, usprkos poticajima koje im Zakon nudi.

Pravo na roditeljski dopust postoji za oca samo nakon proteka obveznog roditeljskog dopusta za majke, dakle nakon 70 dana od rođenja djeteta. Tada majka može pismenom izjavom prenijeti ostatak roditeljskog dopusta, u cijelosti ili u dijelovima na oca djeteta, uz njegovu pisanu suglasnost.²⁹ Na dodatni roditeljski dopust u prošloj se godini odlučilo samo 0,47% očeva, dakle samo 132 muškarca. To se događa većinom u slučajevima kad žena ima bitno veću plaću od muškarca, te se radi uzdržavanja obitelji ili važnosti radnog mjesta mora brzo vratiti na posao. Prema mom mišljenju, najveći nedostatak roditeljskog dopusta je da otac nema pravo na obvezni dopust prvih par tjedana nakon rođenja djeteta. U tom razdoblju prilagodbe na dijete i oporavka žene od poroda, otac bi trebao biti prisutan te pružiti pomoć i potporu. Prema Zakonu o radu, radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučaju poroda supruge, ali samo u trajanju od sedam dana godišnje u koje se također računaju izostanci s posla zbog sklapanja braka ili teže bolesti i smrti člana obitelji.³⁰ Usprkos lošim rezultatima iskorištenosti ostalih oblika dopusta, smatram da bi velik broj muškaraca iskoristio slobodne dane nakon poroda supruge kako bi joj pomogli i bili uz novorođeno dijete. Na primjer, u Švedskoj i Belgiji otac ima pravo na deset dana dopusta. U Ujedinjenom Kraljevstvu otac ima pravo na dva tjedna

²⁹ *Ibid.*, čl. 12., st. 5.

³⁰ Čl. 65., st. 1.-2. ZR-a.

dopusta po rođenju djeteta, a ista praksa postoji u Danskoj i u Norveškoj. Međutim, postoje i stroži sustavi od hrvatskoga, npr. u Nizozemskoj je predviđen samo dvodnevni dopust za oca prilikom rođenja djeteta.³¹

Iz perspektive uključenosti očeva, značajniji je roditeljski dopust. Prvotna Direktiva 96/34/EZ o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu predviđela je tri mjeseca dopusta za svakog od roditelja, te je preporučala da to pravo bude neprenosivo, kako bi se potaknula ravnopravnost i stimuliralo očeve da koriste roditeljski dopust. Revidiranom Direktivom 2010/18/EU iz 2010. godine roditeljski dopust produljen je na četiri mjeseca za svakog roditelja, od kojih barem jedan mjesec očevog dopusta treba biti neprenosiv. Drugim riječima, otac može prenijeti svoja tri mjeseca na majku, ali preostali mjesec mora iskoristiti ili to razdoblje propada. Ulaskom u Europsku uniju Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama će morati biti usklađen s europskom regulativom, dakle s novom Direktivom o roditeljskom dopustu. Prijedlog izmjena Zakona koji bi trebao stupiti na snagu 1. srpnja 2013. godine predviđa po četiri mjeseca dopusta za svakog roditelja, s tim da će polovica očeva dopusta biti neprenosiva, dok će drugu polovicu moći prenijeti na majku³². Dakle, dva mjeseca otac ne može prenijeti na majku što služi kao poticaj očevima da to vrijeme iskoriste za brigu o djetetu. Kad ovaj Zakon stupi na snagu, više se neće primjenjivati stimulativna odredba o produženju dopusta za dva mjeseca, u slučaju kad otac koristi bar tri mjeseca dopusta.

Budući da sadašnji Zakon omogućava da se sva tri mjeseca predviđena za oca prenesu na majku, očevi to čine u više od 95% slučajeva. Prema izvješću pravobraniteljice, samo se 3,3% očeva, konkretno njih 927, odlučilo na roditeljski dopust.³³ Dva su glavna razloga za takvu praksu. Kao prvo, većina ljudi smatra da je dopust namijenjen samo ženama te slijepo slijede tradicionalni model po kojem žene ostaju kod kuće i brinu o djetetu. Osim toga, muškarcima se ne isplati napustiti radno mjesto jer su financijska sredstva koja primaju za vrijeme dopusta nedovoljna i nesrazmjerna u odnosu na iznos koji inače dobivaju radeći.

Mislím da u obitelji u kojoj su oba roditelja zaposlena ne postoji zapreka da otac ne iskoristi svoj dio roditeljskog dopusta, te da bi barem jedan dio dopusta trebao biti neprenosiv. Time se ostvaruju prednosti istodobno i za majku i za oca. Majka se vraća na posao nakon kraćeg perioda što joj olakšava ponovnu prilagodbu na radno okruženje, znajući da je dijete u

³¹ Ray, Rebecca, *A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries*
<http://www.lisdatacenter.org/wp-content/uploads/parent-leave-details1.pdf>

sigurnim rukama. Otac dobiva priliku povezati se s djetetom i intenzivno sudjelovati u njegovim prvim mjesecima. Zanimljivo je napomenuti da se u medijima već početkom 2012. godine spomenulo uvođenje obveznog roditeljskog dopusta za očeve. Premda se radilo o prijedlogu dopusta od samo 30 dana, moguće promjene nisu naišle na odobravanje javnosti. U malom istraživanju po forumima, primijetila sam da je većina građana bila protiv tog prijedloga i nametanja obveznog dopusta očevima. Argumenti koje su iznosili većinom kritiziraju obveznost dopusta smatrajući da će očevi dobrovoljno koristiti dopust ako to žele. Model iz sadašnjeg zakona prema kojem očevi imaju pravo na polovinu dopusta, koji mogu u cijelosti prenijeti majci, smatraju boljim.

Izenadilo me da su upravo žene izrazile nezadovoljstvo prvotnim prijedlogom o uvođenju 30 dana obveznog dopusta za očeve. Očito je da smo još uvijek vrlo patrijarhalno društvo u kojem se i žene i muškarci brinu kako će okolina prihvatiti takvu odluku, te da li će reakcija obitelji, kolega, pa i susjedstva biti negativna i osuđujuća. Ako bi postojala zakonska obveza koju se ne bi moglo izbjeći, s vremenom bi takvo rješenje postalo svima uobičajeno i prihvatljivo i bitno bi pridonijelo ravnopravnosti žena na tržištu rada.

Pravo na slobodan izbor treba postojati, ali podaci pokazuju da sadašnje zakonsko rješenje ne postiže željene rezultate. Zato smatram pozitivnim da nove izmjene koje bi trebale stupiti na snagu u srpnju predviđaju dva mjeseca neprenosivog dopusta za očeve. Ovom izmjenom majka ne gubi svoj dio dopusta, jer joj uz četiri mjeseca na koje ima pravo, otac može prenijeti svoja dva. S druge strane, otac ima priliku za četiri mjeseca dopusta, ali također nije na njih prisiljen. Na njemu ostaje odluka hoće li iskoristiti ponuđeno, ili izgubiti dva neprenosiva mjeseca. Ne vidim razloga za protivljenje sadašnjem prijedlogu izmjena, te se nadam da će naići na odobravanje javnosti. Usprkos niskim naknadama, svaki otac bi se trebao potruditi provesti jedan period s djetetom. Praksa drugih europskih država pokazuje da se uvođenje obveznog dopusta za očeve pokazalo kao dobro rješenje. Kao primjer navodim Švedsku i Island, države koje imaju veoma zanimljive načine raspodjele dopusta. Švedski zakon propisuje dva mjeseca obveznog roditeljskog dopusta za oca, a razmišlja se i o produženju na tri mjeseca.³⁴ Majka također ima pravo na obvezna dva mjeseca, a ostatak od 12 mjeseci dijele prema dogovoru. Island je također uveo praktično rješenje kojim su dopusti između roditelja pravilno podijeljeni. Tri mjeseca pripada majci, tri ocu, a još tri koriste prema dogovoru. Za cijelo to vrijeme pripada im naknada od 80% uobičajene plaće

³⁴ *For Paternity Leave, Sweden Asks if Two Months Is Enough*, <http://online.wsj.com/article/SB10000872396390444226904577561100020336384.html>

(Organization of exchange of good practices on gender equality, 2008.). Dakle u tom pogledu očevi nisu zakinuti u odnosu na majke. Ovo je istodobno i najpravednije rješenje koje najmanje diskriminira majke. Iako izgleda utopistički mislim da bi takvoj raspodjeli dopusta, kao i takvoj visini naknade trebalo težiti i u našem zakonodavstvu.

5. Zakon o radu

U godišnjem izvješću za 2011. godinu pravobraniteljica za ravnopravnost spolova navodi da je broj pojedinačnih pritužbi trudnica i žena koje su nedavno rodile nizak. Pravobraniteljica se susrela s 80 slučajeva diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, što iznosi 26% ukupnih pritužbi. Međutim, taj postotak ne pokazuje pravo stanje na hrvatskom tržištu rada koje je za žene izuzetno teško. Zbog rizika moguće viktimizacije od strane sadašnjega ili budućeg poslodavca većina trudnica niti ne pomišlja na pritužbe i vođenje sudskog postupka. To je posve razumljivo, budući da su trudnice i majke jedna od najranjivijih skupina te bi u tom osjetljivoj razdoblju trebale biti posebno zaštićene. Iako Zakon predviđa kvalitetnu zaštitu, poslodavci u visokom postotku ne poštuju prava koja se trudnicama i majkama jamče.

Glavni propis kojim je uređena zaštita trudnica i roditelja na radu je Zakon o radu. Osmom glavom posebno je regulirana zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja. Povrede ovih odredbi karakterizirane su kao teži ili najteži prekršaji poslodavca, te su za njih predviđene visoke novčane kazne, pogotovo ako se radi o poslodavcu pravnoj osobi (Zakon o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12, čl. 293, st. 17-18; čl. 294, st. 24, 33, 36, 47 i 48).

5.1. Zaštita radnica pri zasnivanju radnog odnosa

Poslodavci ne smiju odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće.³⁵ Općenito, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.³⁶ U tu kategoriju pripadaju pitanja o braku, djeci i mogućoj trudnoći. Zakonodavac je još jednom odredbom izrijekom napomenuo da poslodavci nisu ovlašteni tražiti podatke o ženinoj trudnoći.³⁷

Da diskriminacija počinje već pri zapošljavanju, vidljivo je iz istraživanja "Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju" koji je proveo Ured za ravnopravnost

³⁵ *Ibid.*, čl. 67., st. 1.

³⁶ *Ibid.*, čl. 23.

³⁷ *Ibid.*, čl. 67., st. 2.

spolova. Prema rezultatima tog istraživanja više od 48% žena susrelo se s oglasima za zapošljavanje u kojima se spolna pripadnost spominje kao jedan od uvjeta dobivanja posla, a 62% navodi da im je pri razgovoru za posao bilo postavljeno pitanje o bračnom statusu i broju djece (Ured za ravnopravnost spolova, 2007.). To potvrđuje i nedavan primjer diskriminacije majki na tržištu rada o kojem smo svi imali priliku čitati u novinama, a koji je oštro osudila i pravobraniteljica za ravnopravnost spolova. Majka je na razgovor za posao došla s djetetom jer ga nije imala kome ostaviti, te ju je poslodavac izbacio bez prilike za razgovor.³⁸

Jos jedan slučaj diskriminacije povezan sa zasnivanjem radnog odnosa je praksa Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje na koju se osvrće i pravobraniteljica u svom izvješću.³⁹

Usprkos zabrani diskriminacije pri zapošljavanju trudnica, HZZO radne odnose zasnovane tijekom trudnoće smatra fiktivnima. Iako možda neke žene na taj način žele izigrati zakon te dobiti veću naknadu, ta bi namjera prvo trebala biti dokazana u parničnom postupku.

Medutim, postoje i svijetli primjeri poslodavaca kojima trudnoća radnica ne predstavlja problem. Tako sam u jednom časopisu naišla na članak o poznatoj prehrambenoj tvrtki koja je zaposlila ženu na rukovodeću poziciju makar je bila u visokom stupnju trudnoće.⁴⁰ Takvi primjeri su nažalost rijetkost u Hrvatskoj, ali pokazuju da zapošljavanje u trudnoći nije nemoguće te da žene mogu roditi i u isto vrijeme biti uspješne na poslu.

5.2. Zaštita radnica za vrijeme radnog odnosa

Zakon o radu predviđa osnovnu zaštitu za trudnice i roditelje, međutim pitanje je da li je ta zaštita dostatna i da li se u praksi i uredno provodi.

Poslodavac ne smije radnici zbog trudnoće ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, ali trudnice i žene koje doje dijete imaju to pravo zatražiti ako rade na poslovima koje ugrožavaju njihov život i zdravlje, odnosno život i zdravlje djeteta (Zakon o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12, čl. 68, st. 1-2). Takav sporazum ne smije rezultirati smanjenjem plaće.

Daljnja zaštita predviđena je za trudnice, radnice koje su rodile i koje doje Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama, koji im daje pravo na dopust ako su poslovi na kojima rade štetni za zdravlje (Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama, NN 85/08, 110/08 –

³⁸ Izjava pravobraniteljice vezana za slučaj mlade majke udaljene s razgovora za posao, <http://www.prs.hr/index.php/priopcenja-prs/333-izjava-pravobraniteljice-objavljena-u-novom-listu-23-8-2012>

³⁹ *op.cit.* (bilj. 27), str. 33.-34.

⁴⁰ *Tvrtka kojoj trudnoća ne smeta*, Zaposlena, br.161., 2012.

ispravak i 34/11, čl. 20). Također, zdravlje i sigurnost radnica zaštićeno je i Zakonom o zaštiti na radu propisivanjem poslova koje ne smiju obavljati, a najnovijim izmjenama iz prosinca 2012. godine, poslodavci su tim kategorijama radnica dužni osigurati dodatnu zaštitu prilagodbom radnih uvjeta. U slučaju kad to nije moguće, radnice i po tom Zakonu imaju pravo na plaćeni dopust (Zakon o zaštiti na radu, NN 59/96, 94/96, 114/03, 100/04, 86/08, 116/08, 75/09, 143/12, čl. 37; čl. 39).

Odredbama o radnom vremenu Zakona o radu predviđene su zabrane prekovremenog rada i rada u preraspodjeljenom punom ili nepunom radnom vremenu dužem od 48 sati tjedno za trudnice, roditelje s djetetom do tri godine starosti i samohrane roditelje s djetetom do šest godina starosti. Iznimno, takav rad može biti dopušten pod uvjetom da trudnica ili roditelj dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku (Zakon o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12, čl. 45, st. 6; čl. 47, st. 11). Noćni rad se trudnici može odrediti samo pod uvjetom da trudnica to sama zatraži, a liječnik ocijeni da to ne ugrožava njezin život i zdravlje, kao ni život i zdravlje djeteta.⁴¹ Zaštitu od noćnog rada za žene koje su rodile i koje doje predviđa Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama.

5.3. Zaštita radnica od prestanka radnog odnosa

5.3.1. Otkaz ugovora o radu na neodređeno vrijeme

Člankom 71. Zakona o radu predviđena je zabrana otkaza. Zabrana se odnosi na ugovore na neodređeno vrijeme. Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog ili drugih oblika dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu predviđenih Zakonom o roditeljnim i roditeljskim potporama. U slučaju kad je poslodavcu poznato postojanje tih okolnosti, otkaz je ništetan. U suprotnom, radnica ima pravo obavijestiti poslodavca o trudnoći u roku od 15 dana od dostave otkaza.⁴²

Nažalost, u novinama i na vijestima se još uvijek često susrećemo s pričama trudnica i mladih majki koje su usprkos predviđenoj zaštiti dobile otkaz. U istraživanju Ureda za ravnopravnost spolova 5,6% ispitanih žena dobilo je otkaz zbog trudnoće, iako to predstavlja najteži prekršaj.⁴³

Usprkos takvim slučajevima, trudnice i majke dobro su zaštićene tijekom same trudnoće i

⁴¹ *Ibid.*, čl. 49., st. 1.

⁴² *Ibid.*, čl. 71., st. 1.-2.

dopusta. Smatram da veći problemi nastupaju kod povratka na posao. Nakon prestanka korištenja prava predviđenih Zakonom i vraćanja na posao, žene su zaštićene od otkaza još samo 15 dana (Zakon o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12, čl. 71, st. 1). U slučajevima kad dolazi do otkaza, taj rok je najčešće samo formalnost, jer žene već prije vraćanja na posao znaju da će im po proteku zakonskog roka biti uručen otkaz. U mnogo slučajeva na koje sam naišla u medijima ili po forumima, kao zamjena za vrijeme nečijeg roditeljskog i/ili roditeljskog dopusta radila je osoba koja nema djece, te se poslodavcu to pokazalo kao prikladnije i jeftinije rješenje. Ovdje dolazi do dvojbe kako zaštititi trudnice, ali istovremeno zaštitom njihovih prava ne ugroziti poslovanje tvrtke.

Smatram da bi bilo učinkovito da se po uzoru na čl. 10. Direktive 92/85/EEZ, u Zakon o radu unese odredba kojom se propisuju iznimke od zabrane otkaza u izvanrednim slučajevima koji su nevezani uz stanje trudnoće ili majčinstva. Time bi se smanjila bojazan poslodavaca koji su u nemogućnosti otpustiti trudnicu bez obzira na poslovne uvjete i objektivne okolnosti koje to zahtijevaju.

5.3.2. Neprodužavanje ugovora o radu na određeno vrijeme

Veći problem od otkaza predstavlja neprodužavanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Zakon ne sprječava prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme. Istekom vremena za koje je dogovoren, ugovor prestaje.⁴⁴ Za trudnice i majke u ovom slučaju nije predviđena zaštita. S obzirom da se broj žena zaposlenih na određeno vrijeme svake godine povećava, neprodužavanje ugovora predstavlja velik problem i jedan je od važnih razloga koji utječu na smanjenje nataliteta.

Dio poslodavaca ima praksu izbjegavati zasnivanje stalnog radnog odnosa sa ženskom radnom snagom. Vjeruju da su muškarci pouzdaniji od žena i da će im se više isplatiti kao zaposlenici na neodređeno vrijeme. Žene se zapošljavaju na određeno vrijeme toliko puta koliko Zakon dopušta, a nakon toga im se ugovor ne produžuje na neodređeno vrijeme, već se uzimaju nove radnice i praksa se ponavlja (Vinković, 2006.:11).

Iako bi ugovor na određeno vrijeme trebao biti iznimka, zbog zakonskih rješenja koja nisu fleksibilna u pogledu otkaza i zbog izuzetno dugih dopusta radnica s djecom, poslodavci sve više pribjegavaju upravo takvim ugovorima jer istekom roka prestaju bez izuzetaka. To im olakšava poslovanje, omogućavajući im da mijenjaju radnu snagu prema vlastitim potrebama.

⁴⁴ *Ibid.*, čl. 71., st. 3.

Podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje potvrđuju trend povećanja broja zaposlenih na određeno vrijeme, te je tako u 2011. godini samo 9,3% radnika zaposleno na neodređeno vrijeme, a čak 90,7% je zaposleno na određeno. Udio žena zaposlenih na određeno vrijeme od 52,9% je također veći od udjela žena zaposlenih na neodređeno vrijeme, koji iznosi 47,8%.

Zapošljavanjem na određeno vrijeme diskriminiraju se radnice što dovodi do toga da se nakon poroda niti ne vraćaju na tržište rada, pogotovo u slučajevima kad imaju više djece. Također dolazi i do pada nataliteta budući da se neke žene radi straha od gubitka posla i materijalne sigurnosti ne odlučuju na trudnoću i majčinstvo.

5.3.3. Premještaj radnica na drugo radno mjesto

Osim otkaza, postoji i problem premještaja radnica na drugo radno mjesto. Radnice prema Zakonu imaju pravo povratka na poslove na kojima su prije radile. U slučaju prestanka potrebe za obavljanjem tih poslova, poslodavac im je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji (Zakon o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12, čl. 73, st. 1). Česte su situacije u kojima je radnicama pri povratku na posao ponuđeno drugo radno mjesto s manjom plaćom, koje bi u nezavidnoj financijskoj situaciji na kraju prihvatile. U slučaju kad ne bi dale suglasnost za sklapanje novog ugovora prijetio im je otkaz.

6. Zakon o zaštiti na radu

Prema Zakonu o zaštiti na radu poslodavac je obvezan osigurati dodatnu zaštitu na radu trudnim radnicama, radnicama koje su rodile ili doje, radi zaštite od opasnosti koje bi mogle ugroziti ostvarivanje materinstva. Posebnim člankom Zakona propisuju se poslovi koje trudnice i žene koje doje ne smiju obavljati (Zakon o zaštiti na radu, NN 59/96, 94/96, 114/03, 100/04, 86/08, 116/08, 75/09, 143/12, čl. 37, st. 1; čl. 39).

U prosincu 2012. godine Sabor je podržao izmjene Zakona o zaštiti na radu, kojim se u Zakon ugrađuje dio koji osigurava poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu. Zakon o izmjenama Zakona o zaštiti na radu stupio je na snagu 28. prosinca 2012. te sadrži odredbe usklađene s Direktivom Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja zdravlja i sigurnosti na poslu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu. Navedene kategorije radnica ne smiju raditi na poslovima koji ugrožavaju njihov život i zdravlje, odnosno život i zdravlje djeteta. Poslodavci su ih dužni zaštititi tako da im prilagode uvjete rada, mjesto rada i radno vrijeme, te im osiguraju druge odgovarajuće poslove ako prilagodbe nisu izvedive. Promjene ne smiju imati

za posljedicu smanjenje plaće. Ako nije moguće osigurati dodatnu zaštitu, radnice imaju pravo na dopust uz naknadu plaće.⁴⁵

7. Zaključak

Pregledom pravnih propisa vezanih za zaštitu trudnih radnica stječe se dojam da je pravna zaštita u Republici Hrvatskoj na visokom stupnju te da nema potrebe za velikim promjenama u zakonskoj regulativi. S druge strane, velika nezaposlenost, ekonomska kriza te diskriminacija žena na mnogim područjima, a posebno na tržištu rada, otvaraju mnoga pitanja koja će trebati rješavati i novim zakonima. Iako smo zakoračili u 21. stoljeće i iza nas su stotine godina borbe za ženska prava i dokazivanja da su žene ravnopravne, moramo zaključiti da smo još uvijek vrlo patrijarhalno društvo. Uloge u obitelji su još uvijek tradicionalne, a raspodjela kućanskih poslova neravnomjerna. Istraživanje Centra za edukaciju, savjetovanje i istraživanje iz 2011. godine, pokazalo je da čak 36% Hrvata misli da je ženama mjesto u kući, odnosno da je najvažnija uloga žene biti kućanica i brinuti se o djeci (Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje, 2011.). Kao što je na nedavnoj konferenciji o jačanju uloga žena rekla Vesna Pusić: "Nezaposlenog muškarca tretira se kao socijalni problem, a nezaposlena žena je naprosto domaćica".⁴⁶ Iz podataka o učešću žena i muškaraca u roditeljskom dopustu vidi se da očito još ne vlada potpuna jednakost među spolovima, te da je briga za djecu još uvijek prepuštena isključivo majkama. To dokazuje i podatak koji je objavila pravobraniteljica za ravnopravnost spolova prema kojem 97,42% majki koristi različite oblike roditeljskog dopusta.⁴⁷

Jedan od najvažnijih pokazatelja diskriminacije žena u društvu je upravo diskriminacija na tržištu rada. Općenito stanje žena na tržištu rada je veoma loše. Više od 50% od otprilike 350 000 nezaposlenih čine žene.⁴⁸ Najveći udio nezaposlenih žena (14,6%) nalazi se u grupi od 25-29 godina, dobnoj skupini u kojoj se najviše žena odlučuje za trudnoću. Zastupljenost žena na rukovodećim i upravljačkim funkcijama, te u upravnim i nadzornim tijelima poslovnih subjekata u Republici Hrvatskoj je vrlo niska. Isto vrijedi i za političku zastupljenost.

⁴⁵ *Ibid.*, čl. 37., st. 3.-5.

⁴⁶ *Nezaposlena žena je naprosto – domaćica*, <http://dnevnik.hr/vijesti/hrvatska/nezaposleni-muskarac-je-socijalni-problem-a-nezaposlena-zena-domacica.html>

⁴⁷ *op.cit.* (bilj. 27), str. 33.

⁴⁸ *Ibid.*, str. 13., prema posljednjim podacima broj nezaposlenih je porastao na oko 370 000.

To pokazuje da su žene žrtve prikrivene spolne diskriminacije. Problem podzastupljenosti žena prisutan je diljem svijeta. U Europi i u Sjedinjenim Američkim Državama velike kompanije pokušavaju to riješiti nudeći svojim zaposlenicama tzv. majčinske pakete, mogućnost fleksibilnog radnog vremena i rada od kuće, te poticaje da se vrate na posao nakon poroda (Lofthouse, 2012.). U tvrtkama s mnogo zaposlenika organiziraju se jaslice i vrtići za djecu radnika. Iako je teško očekivati da bi se u ovo doba krize takva praksa mogla slijepo slijediti i u Hrvatskoj, mislim da je potrebno voditi se tim pozitivnim primjerima.

Za državu nije racionalno i ekonomski isplativo ulagati velika sredstva u obrazovanje žena, a zatim te žene diskriminirati zbog majčinstva i onemogućiti im uključivanje u proces rada, tim više što po podacima vidimo da žene predstavljaju većinu visoko obrazovanog stanovništva. Unatoč velikodušnim pravima koje hrvatski zakon nudi roditeljima, a prvenstveno trudnicama i majkama, iz njega proizlaze i negativni učinci za žene, pogotovo vezani uz diskriminaciju žena na radnom mjestu.

Jasno je da se uvođenjem dužih dopusta i davanjem naknada želi povećati natalitet u državi, ali s druge strane treba se zapitati kako se time djeluje na položaj žene na tržištu rada. Dajući im sve veća prava, žene se ustvari stavljaju u nepovoljniji položaj, jer poslodavci smatraju muškarce pouzdanijima, znajući da neće izbivati s posla godinu dana ili više. Time žene postaju nepoželjan i skup dio radne snage koji ne privlači poslodavce.

Kako bi obnovili i poticali natalitet nije potrebno produživati dopuste na koje roditelji imaju pravo, već povećati novčane naknade te osigurati majkama povratak na posao kako bi se postigla ravnopravnost žena na tržištu rada. Trebalo bi težiti sklapanju ugovora na neodređeno vrijeme. Ugovori na određeno vrijeme pogoduju poslodavcima i čine tržište rada fleksibilnijim, ali negativno utječu na položaj trudnih radnica te bi se trebalo poraditi na smanjenju njihova broja. Praksa kojom poslodavci izbjegavaju zapošljavanje žena fertile dobi na neodređeno vrijeme, zbog njihove prevelike zaštite u slučaju trudnoće, umanjila bi se uvođenjem nove odredbe o mogućnosti otkaza u izvanrednim situacijama nevezanim za trudnoću ili majčinstvo.

Potrebno je učiniti pristupačnim fleksibilnije oblike rada, kao što su to rad sa skraćenim radnim vremenom, part-time rad, rad od kuće ili rad samo nekoliko dana u tjednu. Ekonomskim mjerama država bi trebala poticati poslodavce da zapošljavaju žene i to na način da se odrekne dijela poreza, doprinosa i prireza na plaću. Treba provoditi mjere koje omogućuju usklađivanje privatnih i profesionalnih obaveza. Bitno je da jaslice i vrtići budu

dostupni svim zaposlenim roditeljima. Iz proračuna Republike Hrvatske trebalo bi se osigurati otvaranje novih vrtića te pristupačne cijene, kako majke ne bi bile predugo odvojene od procesa rada i kako bi se rasterećene mogle posvetiti poslovnim obvezama. Također, trebaju se organizirati tečajevi i programi obrazovanja za žene, u svrhu osposobljavanja za traženje i dobivanje adekvatnog zaposlenja, te poticati žensko poduzetništvo i samozapošljavanje. Važno je ojačati rad pravobraniteljice, civilnih udruga te državnih službi koje su angažirane na problemima ravnopravnosti i zaštite žena.

Trebalo bi težiti ravnomjernoj raspodjeli dopusta između roditelja, jer će tek tada žene biti jednako zastupljene i ravnopravne na tržištu rada. Iako trenutno važeći Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama potiče muškarce na preuzimanje dijela roditeljskog dopusta, smatram da će tek obvezni i neprenosivi dopust dovesti do promjene u dosadašnjoj tradiciji.

Velika zapreka usklađivanju obiteljskog i profesionalnog života te ravnopravnosti žena na tržištu rada je još uvijek raširen stav i praksa da samo žene koriste roditeljske dopuste. Smatram da bi se promjenom javnog mnijenja i uvođenjem obveznih par mjeseci dopusta za očeve te time kraćim izostankom majke s posla, poboljšao položaj majki na tržištu rada i olakšalo njihovim poslodavcima, čime bi se smanjio broj otkaza i neproduženja ugovora o radu.

Kako bi se izvukao maksimum iz novih izmjena, smatram da je prije stupanja Zakona na snagu potrebna edukacija i informiranje roditelja o njihovim pravima i obvezama, putem medija, brošura koje bi bile dostupne u liječničkim ordinacijama, bolnicama i slično. Nažalost, roditelji nisu dovoljno upoznati sa svojim pravima te ih onda naravno niti ne koriste na najbolji način.

Tijekom pisanja ovog rada objavljeni su i prvi podaci popisa stanovništva iz 2011. godine. Podaci su zabrinjavajući jer pokazuju da se stanovništvo Republike Hrvatske smanjilo te trenutno iznosi 4,2 milijuna stanovnika. Prosječna starost stanovništva se od 1953. do 2011. godine povećala za 11 godina i sada iznosi 41,7 godina. Udio mladog stanovništva (0-14 godina) je 15,2 %, a starijeg od 60 godina 24,1% (Državni zavod za statistiku Hrvatske, 2012.). Hrvatska demografski stari uslijed manjeg broja novorođenčadi i produženog očekivanog trajanja života.

Ovakvi podaci pokazuju da se suočavamo s vrlo ozbiljnim političkim, gospodarskim i kulturološkim problemima te da pitanje zaštite trudnica treba rješavati ne samo pravnim, već i ekonomskim mjerama te možda najvažnije – jačanjem svijesti da trudnoća i majčinstvo nisu

problemi nego rješenje za mnoge buduće probleme koje će starenje stanovništva donijeti.

8. Literatura

A. Pravni propisi:

1. Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poboljšanje zdravlja i sigurnosti trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnome mjestu
2. Direktiva Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC
3. Direktiva 2002/73/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te radne uvjete
4. Direktiva 2006/54/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (prinačena verzija)
5. Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o opozivu Direktive 96/34/EZ
6. Ustav Republike Hrvatske. *Narodne novine*, br. 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10.
7. Zakon o radu. *Narodne novine*, br. 149/09, 61/11, 82/12.
8. Zakon o ravnopravnosti spolova. *Narodne novine*, br. 82/08.
9. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama. *Narodne novine*, br. 85/08, 110/08 – ispravak, 34/11.
10. Zakon o suzbijanju diskriminacije. *Narodne novine*, br. 85/08, 112/12.
11. Zakon o zaštiti na radu. *Narodne novine*, br. 59/96, 94/96, 114/03, 100/04, 86/08, 116/08, 75/09, 43/12.

B. Knjige:

1. Caracciolo di Torella, E. & Masselot, A. (2010). *Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy*. London : Palgrave Macmillan.
2. Jelčić, V. (2007). Posebna radnopravna zaštita malodobnika, žena i osoba smanjenih radnih sposobnosti. U: Ž. Potočnjak (ur.), & sur., *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (str. 101-146). Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator.

C. Članci:

1. Đukanović, Lj. (2011). Izmjene zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama. *Financije i porezi*, 4, 13-18.

2. Lofthouse, Kate (2012). *Family friendly - an in-depth look at the maternity policies of top UK law firms*. Dostupno na mrežnoj stranici Legal Week: <http://www.legalweek.com/legal-week/feature/2196142/family-friendly-an-indepth-look-at-the-maternity-policies-of-top-uk-law-firms>.
 3. Pap, J. & Mirković, N. (2009). Pravo na roditeljne i roditeljske potpore. *Radno pravo*, 4.
 4. Pap, J. & Mirković, N. (2011). Novine u Zakonu o roditeljnim i roditeljskim potporama. *Računovodstvo i financije*, 5, 57-65.
 5. Turčinov, R. (2011). Izmjene i dopune zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama. *Radno pravo*, 4.
 6. Vinković, M. (2006). Zaštita majčinstva - stanje i perspektive hrvatskog radnog zakonodavstva. *Radno pravo*, 1.
 7. Vinković, M. (2009). Institut roditeljnog i roditeljskog dopusta u hrvatskom i poredbenom pravu. *Radno pravo*, 3.
- D. Izvješća i znanstvena istraživanja:
1. Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje (2011). *Muškarci i rodna ravnopravnost u Hrvatskoj*. Zagreb: Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje.
 2. Commission of the European Communities (2008). *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding*. Brussels: Commission of the European Communities.
 3. Državni zavod za statistiku (2012). *Žene i muškarci u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske.
 4. Organization of exchange of good practices on gender equality (2008). *The parental leave system in Iceland, Seminar reports*. Reykjavik: Organization of exchange of good practices on gender equality.
 5. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2012). *Izvješće o radu za 2011. godinu Pravobranitelja/ice za ravnopravnost spolova*. Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova.
 6. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2011). *Istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u RH*. Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova.
 7. Ray, R., (2008). A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries. Dostupno na mrežnim stranicama Cross-National Dana Center in Luxembourg: <http://www.lisdatacenter.org/wp-content/uploads/parent-leave-details1.pdf>
 8. Ured za ravnopravnost spolova (2011). *Nacionalna politika za ravnopravnost spolova 2011.-2015.*,
Narodne novine, br. 88/11.
 9. Ured za ravnopravnost spolova (2007). *Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju* Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova.

E. Internet:

1. <http://www.prs.hr/index.php/prs/pravobraniteljica>
2. <http://www.ured-ravnopravnost.hr/site>
3. <http://online.wsj.com>
4. <http://dnevnik.hr>
5. <http://www.legalweek.com>

Summary:

The aim of this study was to observe the situation of women workers at the Croatian labor market, and to see how they are protected during pregnancy and motherhood and how it comes to the discrimination of women. In a situation of economic crisis and the demographic aging of the population, there is a doubt how to protect pregnant workers and increase the birth rate, but at the same time not jeopardize employers and business companies. This problem needs to be addressed not only by legal, but also economic measures and strengthening the awareness that its successful resolution will have a positive impact on the demographic, economic and overall development of the society.

Keywords:

pregnant workers, labor market discrimination, maternity leave, parental leave