

Vesna Galić, mag.oec, doktorandica
Doktorska škola društveno-humanističkih znanosti
Sveučilišta u Osijeku

Stručni rad
UDK: 349.2-055.2(4-67EU:497.5)
347.61/64.(4-67EU:497.5)

ZAŠTITA MAJČINSTVA U EUROPSKOJ UNIJI I HRVATSKI ZAKONODAVNI OKVIR

Sažetak: Zaštita žena za vrijeme trudnoće i majčinstva, kao posebne skupine radnika, dio je pravne stečevine Europske unije. Premda je Ugovor o osnivanju Europske ekonomske zajednice sadržavao samo jednu odredbu o rodnoj diskriminaciji, današnji pravni okvir Europske unije, osim u osnivačkim ugovorima, detaljnije kroz sekundarno zakonodavstvo regulira pitanje diskriminacije u zapošljavanju i radu na razini Europske unije. Zaštita prava trudnica, žena koje su nedavno rodile ili koje doje, regulirana je kroz čitav niz direktiva s kojima zakonodavstvo zemalja članica mora biti usklađeno. U ovom radu razmotrit će se pravni izvori zaštite majčinstva, odnosno roditeljstva u Europskoj uniji, kao i pravni izvori zaštite u Republici Hrvatskoj. Rad će razmatrati pitanje dostatnosti pravnog okvira zaštite trudnica i dojilja u Republici Hrvatskoj, koji, bez prisutnosti ostalih društvenih elemenata može biti uvod u neizravnu diskriminaciju.

Ključne riječi: zaštita majčinstva, Europska unija, direktive, hrvatsko zakonodavstvo

1. UVOD

Ekonomska moć, profit i što bolja pozicija na tržištu ciljevi su kojima teži poslovni svijet današnjice. U postizanju tih ciljeva poslodavci vrlo često posežu za mjerama koje, osim što su nemoralne, često imaju obilježja diskriminacije i nejednakosti. Načelo jednakosti, koje pretpostavlja da su svi ljudi jednaki u pravima i načinu postupanja, neovisno o njihovim urođenim ili stečnim osobinama, često je narušeno što pojedincu onemogućuje ostvarivanje socijalnih prava. Nemogućnost ostvarivanja socijalnih prava, njihovo isključenje ili ograničavanje, predstavlja povredu dostojanstva radnika, odnosno diskriminaciju. Nepopularnim mjerama najviše su pogođene najosjetljivije skupine radnika među kojima su i trudnice, žene koje su nedavno rodile i žene koje doje. U ovom radu bit će razmotrena zaštita navedenih skupina u Europskoj uniji kroz pravne izvore, kao i hrvatski zakonodavni okvir. Kroz promatranje primjene zakona u Republici Hrvatskoj u radu će biti predložena rješenja efikasnije zaštite majčinstva koja, potpomognuta sudjelovanjem ostalih društvenih čimbenika, mogu dovesti do demografskog rasta i veće ravnopravnosti između žena i muškaraca na tržištu rada.

2. ZAŠTITA MAJČINSTVA U EUROPSKOJ UNIJI – PRAVNI IZVORI ZAŠTITE

Premda je Ugovor o osnivanju Europske ekonomske zajednice iz 1957. godine sadržavao samo jednu odredbu o rodnoj diskriminaciji, onu koja se odnosila na princip jednake zarade za žene i muškarce za jednak rad (čl. 119.), Amsterdamskim ugovorom iz 1999. godine odredbe koje se odnose na spolnu diskriminaciju postaju sastavni dio osnivačkih ugovora, Ugovora o Europskoj zajednici i Ugovora o Europskoj uniji. Tadašnji članak 119. Ugovora o osnivanju Europske ekonomske zajednice preformuliran je u članak 141. i nadopunjen člancima kojima se eksplicitno reguliraju pitanja spolne diskriminacije kao i zabrana diskriminacije po svim osnovama; na temelju državljanstva, spola, rase, etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invalidnosti, životne dobi ili sindikalnog članstva.

U Preambuli Ugovora o Europskoj uniji članice Europske unije potvrdile su temeljna socijalna prava i potrebu provođenja mjera za uklanjanje spolne diskriminacije temeljenih na Europskoj socijalnoj povelji iz 1961. godine, Europskoj konvenciji o ljudskim pravima iz 1950. godine, te Povelji Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika iz 1989. godine.

Pitanje zaštite majčinstva na razini Europske unije, osim u osnivačkim ugovorima, vezano za socijalna prava i zabranu spolne diskriminacije, detaljnije je regulirano u sekundarnom zakonodavstvu kroz direktive Europske unije. U cilju približavanja prava država članica direktive Europske unije, kao pravni akti, propisuju ciljeve koje države članice moraju postići, dok je način postizanja ciljeva prepušten zakonodavstvima država članica. Sekundarno zakonodavstvo Europske unije sadrži čitav niz direktiva iz područja zaštite majčinstva. Budući da je Republika Hrvatska uskladila svoje zakonodavstvo s Direktivom 92/85/EEZ i Direktivom Vijeća 2010/18/EU potrebno je pojasniti njihove najvažnije odrednice.

2.1. DIREKTIVA 92/85/EC O UVOĐENJU MJERA ZA POTICANJE POBOLJŠANJA ZDRAVLJA I SIGURNOSTI NA POSLU TRUDNICA I RADNICA KOJE SU NEDAVNO RODILE ILI DOJE NA RADNOM MJESTU

Direktiva 92/85/EC od 19. listopada 1992. godine definira trudnice, žene koje su nedavno rodile ili radnice koje doje, kao specifičnu rizičnu skupinu koju je potrebno posebno zaštititi. Zaštita na koju je Direktiva usmjerena je, pored ostalog, zaštita od izlaganja sredstvima, procesima ili radnim uvjetima koji mogu ugroziti zdravlje majke ili djeteta, kao što su:

- udarci, vibracije ili pokreti
- rukovanje teškim teretima, a posebno onim opasnim za leđni i lumbalni dio tijela
- buka
- ionizirajuće i neionizirajuće zračenje
- ekstremna hladnoća ili vrućina
- pokreti i položaji tijela, kretanje. bilo unutar ili izvan ustanove, psihički i fizički umor i ostala fizička opterećenja vezana za aktivnost radnice
- kemijska sredstva: živa i živini derivati, antimiotički lijekovi, ugljični monoksid, opasna kemijska sredstva koja se dokazano apsorbiraju putem kože, kao što su olovo i derivati olova i sl.¹

1 Direktiva 92/85/EEZ sadrži Prilog o štetnim fizičkim i kemijskim sredstvima i radnim uvjetima koje mogu ugroziti zdravlje žene

Nadalje, Direktiva uvodi obvezu trudnice da upozna poslodavca sa stanjem u kojem se nalazi, dok je poslodavac dužan poduzeti mjere koje će ženu zaštititi od izlaganja opasnostima, bilo da je premjesti na druge poslove ili joj osigura plaćeni dopust u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, osim u slučaju kada je žena zaposlena na određeno radno vrijeme ili kada nije obavijestila poslodavca o svojoj trudnoći.

Radi zaštite sigurnosti i zdravlja trudnica, žena koje doje ili su nedavno rodile, Direktiva zabranjuje noćni rad i uvodi pravo na medicinske preglede u radno vrijeme ukoliko ih nije moguće obaviti izvan radnog vremena². Prema Direktivi radnice imaju pravo na rodiljni dopust u trajanju od najmanje 14 tjedana prije i/ili poslije poroda koji uključuje obvezni porodni dopust dva tjedna prije i/ili poslije poroda.³ Direktiva 92/85/EEZ sadrži i zaštitu trudnice od nezakonita otkaza.

Pored niza pozitivnih odredaba, Direktiva ima i nekoliko propusta u smislu nedefiniranja pojedinih prava što će se detektirati kroz praksu Europskog suda. Iako su radnice koje doje kategorija koja je zaštićena ovom Direktivom, ali ne navodi stanku za dojenje kao ni prava očeva. Direktiva ne sadrži ni odredbe o pravu na posao nakon rodiljnog dopusta⁴, a njen najveći nedostatak svakako je nepostojanje odredbe o novčanoj naknadi za vrijeme rodiljnog dopusta. Odluka o novčanoj naknadi u potpunosti je prepuštena državama članicama, odnosno njihovim zakonodavstvima.

Navedeni nedostaci, odnosno prijedlozi za otklanjanje nedostataka, navedeni su u Prijedlogu revizije Direktive 92/85/EEZ⁵ koja sadrži odredbe o punoj naknadi plaće kroz cijeli rodiljni dopust, snažniju zaštitu od otkaza nakon povratka na posao i rodiljni dopust u trajanju od najmanje 18 tjedana.

Švirig navodi : „...već od sredine devedesetih godina dvadesetoga stoljeća većina zemalja članica Europske unije povećale su opseg prava trudnicama nevezano od donošenja Direktive. Prije svega zemlje kao što su Belgija, Danska, Luksemburg, Portugal, Španjolska, Švedska. Švedska i Norveška, koja nije u Europskoj uniji, su jedine zemlje koje nemaju eksplicitno uveden sustav porodiljskog dopusta za žene već njihovo nacionalno zakonodavstvo poznaje roditeljski dopust – za žene i muškarce.“⁶

2.2. DIREKTIVA 2010/18/EU O PROVEDBI REVIDIRANOG OKVIRNOG SPORAZUMA O RODITELJSKOM DOPUSTU KOJI SU SKLOPILI BUSINESS EUROPE, UEPME, CEEP I ETUC TE O STAVLJANJU IZVAN SNAGE DIREKTIVE 96/34/EZ

Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu koji je bio uključen u Direktivu Vijeća 96/34/EZ roditeljima i posvojiteljima je davao pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje tri mjeseca. Direktivom 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. godine revidirana je Direktiva 96/34/EZ o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu, te je u novu Direktivu 2010/18/EU uključen novi Okvirni sporazum kojim je roditeljski dopust produljen na četiri mjeseca, od kojih barem jedan mjesec

ili djeteta

2 2011. godine ovakva odredba uvedena je i u hrvatsko zakonodavstvo

3 Najnoviji prijedlozi izmjene i dopune Direktive 92/85/EEZ navode 18 tjedana rodiljnog dopusta

4 To pravo je uvedeno revizijom u Direktivu 2002/73/EZ

5 Prijedlog revizije Direktive 92/85/EEZ donesen je 2008. godine

6 -Švirig, Mario: Obiteljski dopust u Europskoj uniji, Radno pravo, br. 7-8, 2006., str. 62

mora biti neprenosiv, s time da to pravo mogu koristiti žene i muškarci. Države članice mogu samostalno i detaljno uređivati roditeljske dopuste na nacionalnoj razini, ali moraju pri tome voditi računa o poštivanju minimalnih standarda propisanih ovim sporazumom. Osim toga ova Direktiva nudi radnicima pravo na traženje fleksibilnih radnih ugovora pri povratku s dopusta, poziva zemlje članice i socijalne partnere da uspostave razdoblja tijekom kojih radnici obavještavaju o svojoj namjeri za uživanje prava na roditeljski dopust, te pokušava promicati podjednake obiteljske odgovornosti između muškaraca i žena.

Iako prepoznaje ulogu koju ima prihod povezan s roditeljskim dopustom, kao ni Direktiva 92/85/EEZ, niti ova Direktiva ne sadrži odredbe o novčanoj naknadi za vrijeme roditeljskog dopusta, no unatoč tome ilustrira pozitivnu ulogu dijaloga između europskih socijalnih partnera⁷ te doprinosi boljem usklađivanju radnog, privatnog i obiteljskog života.

3. PRAVNI IZVORI ZAŠTITE MAJČINSTVA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Temelj zaštite majčinstva u Republici Hrvatskoj kreiran je Ustavom Republike Hrvatske kojim je utvrđeno da: „Država štiti materinstvo, djecu i mladež te stvara socijalne, kulturne, odgojne, materijalne i druge uvjete u kojima se promiče ostvarivanje prava na dostojan život“⁸, te da: „Mladež, majke i invalidne osobe imaju pravo na osobitu zaštitu na radu.“⁹ Osim Ustavom, pravno uređenje posebne zaštite majčinstva regulirano je i odredbama Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu, Zakona o zdravstvenom osiguranju, Zakona o suzbijanju diskriminacije, Zakona o ravnopravnosti spolova i kao najznačajnijim aktom Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim potporama¹⁰ koji je stupio na snagu 1. srpnja 2013. godine, odnosno na dan stupanja Republike Hrvatske u punopravno članstvo Europske unije.

Pravno uređenje zaštite majčinstva u Republici Hrvatskoj proizlazi i iz potpisanih međunarodnih ugovora koji su postali dio unutarnjeg pravnog poretka, a po pravnoj snazi su iznad hrvatskih zakona. Svijest o zaštiti posebnih skupina radnika u međunarodnim okvirima pojavila se u prvim fazama razvoja radnog prava. Položaj žene na tržištu rada početkom dvadesetog stoljeća ilustrira Učurov navod: „Na prijelazu iz 19. u 20. stoljeće tek oko 10 milijuna žena u svijetu bilo je ekonomski aktivno, tj. zaposleno. U tom, a i kasnijem razdoblju zapošljavale su se žene mlade dobi i nekvalificirane žene, a to je onemogućavalo, uz druge razloge, potvrđivanje žena u ekonomskoj sferi. To je onemogućavalo njezin profesionalni status i zagovarano je da je ženina prvenstvena uloga da bude u kući. Ženama su gospodarili muškarci. Povijesno, žena je bila sredstvo razmjene: davale su se brakom, uzimale se u bitkama, razmjenjivale za usluge, kupovale i prodavale.“¹¹

Na samom početku svoje djelatnosti Međunarodna organizacija rada (dalje u tekstu: MOR) svoju normativnu aktivnost usmjerava na donošenje konvencija kojima je cilj posebna zaštita žena i djece. Na prvom zasjedanju Opće konferencije rada MOR-a 1919. godine usvojena je Konvencija br. 3 o radu žena prije i poslije poroda koja je, pored definiranja područja zaštite, kao što su zaštita zdravlja trudnica, dojilja i njihove djece, definiranja prava na roditeljski dopust, prava na

7 BUSINESSEUROPE (prijašnji engl. UNICE-Union of Industrial and Employers Confederations of Europe), ETUC (engl. European Trade Union Congress), CEEP (engl. European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest)

8 Čl. 62. Ustava Republike Hrvatske, NN 41/01. (pročišćeni tekst), Narodne novine 55/01.

9 Ibidem, čl. 64.

10 Narodne novine 54/13.

11 Đ. Učur, Marinko: Socijalno pravo, Informator, Zagreb, 2000., str. 242

primanja koja omogućuju majci uzdržavanje djeteta tijekom dopusta, dala i izričito pravo ženama na 12 tjedana roditeljskog dopusta kao i zaštitu od otkaza nakon povratka s dopusta.¹² Osim navedene, Republiku Hrvatsku obvezuju i sljedeće konvencije MOR-a:

- Konvencija MOR-a br. 103 o zaštiti majčinstva (revidirana)¹³
- Konvencija MOR-a br. 156 o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica; radnici s obiteljskim obvezama¹⁴

Konvencija br. 156 predstavlja značajan pomak u izjednačavanju prava oba roditelja, dok Konvencija br. 183: „...ženama jamči najmanje 14 tjedana obveznog roditeljskog dopusta. Zaštita od otkaza odnosi se ne samo na vrijeme dopusta, već i na cijelu trudnoću i određeno (vremensko) razdoblje nakon povratka na posao. Uz ovu Konvenciju usvojena je i Preporuka br. 191 o zaštiti majčinstva, koja je po svojoj naravi neobvezujuća, ali predlaže uvođenje minimuma od 18 tjedana roditeljskog dopusta.“¹⁵

Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama¹⁶ u primjeni je od 1. siječnja 2009. godine, a njegove odredbe bile su usmjerene na zaštitu majčinstva, olakšavanje usklađenosti obiteljskih i poslovnih obveza te omogućavanje većeg sudjelovanja očeva u prvim mjesecima djetetova života. Usklađivanje zakona s pravnom stečevinom Europske unije razlog je usvajanja Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama od strane Hrvatskog sabora 19. travnja 2013. godine¹⁷

Radi boljeg razumijevanja i često korištene pogrešne terminologije potrebno je istaknuti da obiteljske dopuste možemo podijeliti na četiri tipa: roditeljski dopust, porodiljski dopust oca, roditeljski dopust i dopust u slučaju bolesti djeteta, u kriznim i posebnim situacijama.¹⁸

3.1. RODILJNI DOPUST

„Rodiljski dopust je vrijeme koje zaposlena majka ima pravo provesti izvan posla, a podrazumijeva vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta. Njezina je svrha preventivan zaštita ploda, novorođenčeta i majke od posljedica napornog rada, odnosno njega djeteta.“¹⁹

Rodiljski dopust koji obuhvaća nekoliko tjedana prije i poslije poroda usmjeren je na zaštitu zdravlja trudnice i predviđen je konvencijama MOR-a u trajanju od najmanje šest tjedana nakon poroda dok je nacionalnim zakonodavstvima prepušteno da odlučuju o ostatku neobveznog roditeljskog dopusta. Prema hrvatskom zakonodavstvu obvezni roditeljski dopust započinje 28 dana prije očekivanog poroda, a iznimno, ovisno o stanju trudnoće i zdravstvenom stanju, trudnica može početi koristiti roditeljski dopust i 45 dana prije očekivanog poroda što utvrđuje izabrani doktor ginekolog. Prema novim zakonskim odredbama, umjesto 42 dana obveznog roditeljskog dopu-

12 Konvencija br. 3 o radu žena prije i poslije poroda, Narodne novine-Međunarodni ugovori, br. 3/2000.

13 Donesena u Ženevi 1952. godine, Narodne novine-Međunarodni ugovori 6/95.

14 Donesena u Ženevi 1981. Objavljena pod nazivom Konvencija o radnicima s obiteljskim obvezama, Narodne novine-Međunarodni ugovori 6/95., ovom konvencijom priznata su određena prava radnicima i radnicima

15 Vinković, Mario: Institut roditeljskog i roditeljskog dopusta u hrvatskom i poredbenom pravu, *Radno pravo*, br. 3., 2009., str. 16.

16 Narodne novine 85/08., 110/08.-ispravak i 34/11.

17 Zakon je stupio na snagu 01. 07. 2013. godine

18 Vinković, op. cit., str. 17

19 Rozić, Ivo: Zaštita majčinstva na radu u Republici Hrvatskoj, Zbornik radova Pravnog fakulteta Sveučilišta u Mostaru, br. 18., 2005., str. 158

sta nakon rođenja djeteta, majka obvezni dio rodiljnog dopusta mora koristiti 70 dana nakon poroda. Iz toga zaključujemo da obvezni rodiljni dopust u Republici Hrvatskoj traje 14 tjedana. Preostali dio rodiljnog dopusta traje do navršenih 6 mjeseci života djeteta, a očevi ga mogu koristiti već nakon 70-tog dana od poroda. Za vrijeme rodiljnog dopusta majka ostvaruje naknadu u visini 100% plaće. Produžavanje obveznog dijela porodnog dopusta sa 42 na 70 dana onemogućava zaposlenim majkama povratak na posao prije njegova isteka, te produbljuje jaz neravnopravnosti muškaraca i žena na tržištu rada. Nakon isteka obveznog porodnog dopusta majka ga može prekinuti i prenijeti ga na oca uz njegovu pisanu suglasnost.

Pored zaposlenih i samozaposlenih trudnica, pravo na korištenje rodiljnog dopusta, prema hrvatskom zakonodavstvu, može ostvariti i nezaposlena majka. To pravo koristi od dana rođenja djeteta do navršene godine dana starosti djeteta za prvo dijete i drugo dijete, dok pravo za blizance, treće i svako dijete nezaposlena majka može koristiti do navršene treće godine života djeteta. Pretpostavke koje moraju biti ispunjene za ostvarenje ovog prava su: da majka ima hrvatsko državljanstvo, da ima neprekidno prebivalište u Republici Hrvatskoj najmanje 3 godine prije podnošenja zahtjeva za priznavanje prava na porodni dopust, ako je zdravstveno osigurana i ako se vodi u evidenciji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje najmanje 12 mjeseci koji prethode porodu djeteta.

Praksa europskih i zemalja diljem svijeta u ostvarivanju prava na rodiljni dopust je različita. Vrlo često korištenje rodiljnog dopusta nije omogućeno domaćicama, povremenim radnicama, sezonskim radnicama i sl.

„U većini zemalja članica Europske unije od sredine 90-tih godina promjene se događaju u smjeru povećanja iznosa naknada. U pravilu, naknade se financiraju iz zdravstvenih fondova, odnosno fondova socijalne skrbi. U nekoliko članica. Irskoj, Portugalu, Sloveniji i Španjolskoj dopust se financira iz državnih poreza, odnosno naknade su fiskalizirane.“²⁰

Ukupno trajanje rodiljnog dopusta različito je u zemljama članicama Europske unije, ali ne manje od 14 tjedana propisanih Direktivom 92/85EEC što je prikazano u sljedećoj tablici:

Tablica br. 1: Pregled vremenskog trajanja rodiljnog dopusta u nekim državama Europe

TRAJANJE RODILJNOG DOPUSTA	DRŽAVA
18 tjedana +	Bugarska, Češka, Estonija, Finska, Mađarska, Republika Irsk, Italija, Švedska, Slovačka, Ujedinjeno Kraljevstvo
14 – 18 tjedana	Austrija, Belgija, Danska, Grčka, Španjolska, Francuska, Hrvatska, Litva, Luksemburg, Latvija, Nizozemska, Poljska, Portugal, Rumunjska, Slovenija
14 tjedana	Savezna Republika Njemačka, Malta

Izvor: PowerPoint prezentacija D.Foden (Eurofound) na konferenciji ETUC-a „Primjena revidiranog okvirnog sporazuma za roditeljski dopust; odgovor na izazove“ 16.-17. veljače 2011. Bruxelles + informacije od članova Ženskog odbora ETUC-a21

Raspon trajanja rodiljnog kreće se od 14 tjedana u Saveznoj Republici Njemačkoj do 52 tjedna u Ujedinjenom Kraljevstvu. Razdoblje od 52 tjedna u Ujedinjenom Kraljevstvu dijeli se na dva jednaka razdoblja od 26 tjedana i to na osnovni i dodatni dopust.²² Tijekom prvih 26 tjedana

20 Švirig, op. cit., str. 63.

21 www.etuc.org/sites/wwwetuc.org/files/Croatia.pdf

22 Vinković, op. cit., str. 18.

osnovnog dopusta radnica zadržava sva prava koja joj proizlaze iz ugovora o radu osim plaće, ako to nije drugačije uređeno između poslodavca i radnice. Ovako dugom razdoblju rodiljnog dopusta prethodi pravovremena obavijest poslodavcu o namjeri korištenja dopusta s potvrdom o očekivanom terminu porođaja.²³

Dansko zakonodavstvo predviđa moguće trajanje rodiljnog dopusta od 28 tjedana, dok Austrija zabranjuje rad 8 tjedana prije i 8 tjedana nakon poroda.

Kao što je trajanje rodiljnog dopusta različito uređeno u zakonodavstvima europskih zemalja, tako su i naknade za korištenje rodiljnog dopusta drugačije uređene. Iz tablice koja slijedi, a s obzirom na navedeno, uočavamo da se Republika Hrvatska nalazi među zemljama Europske unije koje u naknadama za rodiljni dopust participiraju 100% prosjeka osnovnog prihoda za zaposlene i samozaposlene majke, što utječe na visoki postotak korištenja rodiljnog dopusta. Podaci navedeni u Izvješću o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2013. godinu pokazuju da je rodiljni dopust u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 1.siječnja do 31.12.2013. godine koristilo 41 971 žena, odnosno 99,61% i 165 ili 0,39% muškaraca.²⁴ Potrebno je naglasiti da se ovako visoki postotak korištenja dopusta odnosi na rodiljni, ali ne i na roditeljski dopust u kojem žena, prema hrvatskom zakonodavstvu, nema pravo na 100% iznos plaće, te je i iskorištenost roditeljskog dopusta daleko manja u odnosu na rodiljni dopust.

Tablica 2: Zamjenski prihod za rodiljni dopust u nekim europskim državama

IZNOS PRIHODA	DRŽAVA
100% prosjek osnovnog prihoda	Austrija, Savezna Republika Njemačka, Danska, Estonija, Grčka, Španjolska, Francuska, Litva, Latvija, Nizozemska, Poljska, Portugal, Hrvatska, Malta, Slovenija
70 -99%	Bugarska, Mađarska, Irsk, Italija, Rumunjska, Švedska
Ispod 70%	Češka, Slovačka

Izvor: PowerPoint prezentacija D.Foden (Eurofound) na konferenciji ETUC-a „Primjena revidiranog okvirnog sporazuma za roditeljski dopust; odgovor na izazove“ 16.-17. veljače 2011. Bruxelles + informacije od članova Ženskog odbora ETUC-a

Porodiljni dopust oca u trajanju od nekoliko dana, neposredno nakon rođenja djeteta, reguliran je podzakonskim aktima, odnosno pravilnicima o radu, kolektivnim ugovorima i sl., a poticaj očevima da participiraju u brizi za dijete na konkretniji način određen je institutom roditeljskog dopusta.

3.2. RODITELJSKI DOPUST

Roditeljski dopust, usmjeren zaštiti i brizi oko djeteta, sadržan je u Preporukama br. 191. i br. 165. MOR-a vezano uz Konvenciju br. 103., odnosno Konvenciju br. 165. Međunarodne organizacije rada. Predmet je Smjernica Europske unije i upravo zbog toga mora biti implementiran u hrvatsko zakonodavstvo. Trajanje roditeljskog dopusta i naknade koje korisnici ostvaruju pra-

23 Ista praksa je i u Italiji

24 Izvješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2013. dostupan je na web stranici: www.prs.hr/index.php/izvjesca/izvjesce-o-raduz-a-2013

va su koja države članice Europske unije samostalno određuju sukladno svojim nacionalnim zakonodavstvima. Pravo na roditeljski dopust u Republici Hrvatskoj je pravo koje ostvaruju žene i muškarci, a sukladno Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama, od srpnja 2013. godine. Dopust se određuje u trajanju od osam mjeseci (4+4) i nastupa nakon navršenih šest mjeseci djetetova života. Nekadašnja odredba čl. 14. st. 4 Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama, koja je produžavala dopust za dva mjeseca pod uvjetom da ga koristi otac, zamijenjena je odredbom o trajanju roditeljskog dopusta od šest mjeseci za prvo i drugo dijete, odnosno 30 mjeseci za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete pod uvjetom da roditeljski dopust koristi samo jedan roditelj. Međutim, izmjenom ranijeg zakona roditeljski dopust koriste oba roditelja, svaki u trajanju od 4 ili 15 mjeseci.

Roditeljski dopust nije prenosiv na drugog roditelja, a naknada za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta u Republici Hrvatskoj iznosi za prvih 6 mjeseci ako to pravo koristi jedan roditelj, ili za prvih 8 mjeseci ako to pravo koriste oba roditelja, 100% osnovice za naknadu plaće, ali koja ne može biti veća od 80% proračunske osnovice mjesečno, što iznosi 2.660,00 kn.

Iako je novim Zakonom očevima pružena mogućnost korištenja roditeljskog dopusta statistički podaci pokazuju da je broj muškaraca koji koriste ovo pravo veoma mali. U 2013. godini to pravo je koristilo 4,54% muškarca²⁵ što je pokazatelj još uvijek tradicionalno podijeljenih uloga u obitelji.

Premda praksa europskih zemalja pokazuje da roditeljski dopust u određenom broju zemalja nije plaćen, a riječ je o daleko razvijenijim zemljama od Republike Hrvatske, postojeći zakonodavni okvir u nepovoljniji položaj dovodi visokoobrazovane žene, odnosno žene koja ostvaruju veća primanja i rezultat je politike provođenja demografskih mjera u cilju povećanja nataliteta, a bez predviđanja kasnije financijske održivosti. S ostvarenjem prava na roditeljski dopust povezano je pravo žene da za vrijeme odsustva s rada prima novčanu naknadu koja će osigurati redovito zadovoljenje potreba njene obitelji što u Hrvatskoj nije slučaj.

Sljedeća tablica daje okvirni izračun razlike u plaći koju djelatnica javne službe ostvaruje ukoliko koristi roditeljski dopust u odnosu na plaću koju bi primila da je radila. Iznosi neto plaće su zaokruženi, a primjeri neto plaća za nižu stručnu spremu, srednju i visoku, odnose se na plaće administrativnih djelatnica u sustavu visokog obrazovanja, dok je za nastavno osoblje prikazana plaća redovite profesorice.

Tablica 3: Razlike u neto plaći djelatnice koja koristi roditeljski dopust u odnosu na onu koju bi ostvarila da je radila

Stručna sprema	Neto plaća (u kn)	Naknada za vrijeme roditeljskog dopusta (u kn)	Naknada za vrijeme roditeljskog dop (u kn)	Razlika za 6 mjeseci (u kn)
Nezaposlena	-	1.663,00	1.663,00	-
Niža str.spr.	3.000,00	3.000,00	2.660,00	2.040,00
SSS	4.300,00	4.300,00	2.660,00	9.840,00
VSS	7.000,00	7.000,00	2.660,00	26.040,00
VSS/(red.prof.)	10.000,00	10.000,00	2.660,00	44.040,00

25 Ibidem

Iz podataka u tablici vidljivi su razlozi ranijeg vraćanja na posao žena s visokom stručnom spremom, a isti su razlog rezultata istraživanja vezanih za korištenje roditeljskog dopusta od strane očeva. Naime „rezultati istraživanja pokazuju da su partneri žena s visokom stručnom spremom skloniji mogućnosti odlaska na roditeljski dopust za očeve u odnosu na partnere žena nižeg stupnja obrazovanja“²⁶

Iako su odredbe Zakona o izmjenama i dopunama zakona o roditeljnim naknadama stimulirajuće za muškarce, uzrok slabom odazivu korištenja roditeljskog dopusta od strane očeva svako su i niske naknade u odnosu na njihovu plaću, što je i pokazatelj da su muškarci bolje plaćeni na tržištu rada u odnosu na žene.

Ovakvim sustavom naknada za roditeljske dopuste oni se sami po sebi pretvaraju u svoju suprotnost, a to je posebno izraženo kod žena koje su rodile blizance, treće ili svako sljedeće dijete. Mogućnost korištenja roditeljskog dopusta do navršene treće godine života djeteta koja je pružena toj kategoriji žena objektivno je teško izvediva ukoliko je riječ o zaposlenoj ili samozaposlenoj majci. Osim što izbjavanjem s radnog mjesta u trajanju od 3 godine žena postaje nepoželjna na tržištu rada, naknada koju ostvaruje za to vrijeme dostatna je za zadovoljavanje minimalnih potreba samo jednog djeteta i iznosi 1.663,00 kn. Troškovi života obitelji neosporno se uvećavaju rođenjem svakog djeteta i rastu proporcionalno, dok naknada ostaje ista, odnosno minimalna. Korištenjem roditeljskog dopusta s ovako niskom naknadom može dovesti do života na rubu egzistencije žena koje, u slučaju da rade, ostvaruju primanja veća od prosječnih.

4. ZAKLJUČAK

Iako se i ostale odredbe Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama²⁷ odnose na zaštitu trudnica, žena koje su nedavno rodile ili koje doje, poput zabrane otkaza ili prava na stanku za dojenje djeteta²⁸, možemo reći da u Republici Hrvatskoj još uvijek postoji diskriminatorska praksa prilikom razgovora za posao, neravnomjerna raspodjela poslova i odgovornosti za kuću i obitelj između žena i muškaraca, te isto postaje prepreka za zapošljavanje žena, zadržavanje posla ili napredovanje. Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova u 2012. godini proveo je istraživanje o položaju trudnica i majki s malom djecom na tržištu rada. Rezultati istraživanja pokazuju da je čak 40% žena zbog svoje trudnoće bilo izloženo nepovoljnijem postupanju od strane poslodavca. Ovakve situacije u kojima se žena nalazi u nepovoljnom položaju samo zato što je trudna ili rađa možemo nazvati diskriminirajućima. Diskriminacija mladih žena umanjuje njihovu radnu sposobnost, izravno utječe na broj rođene djece i razara obitelji koje nužno trpe posljedice, što utječe i na društvo u cjelini.

Pokušaj zakonodavca da očevi preuzmu jedan dio brige oko rođenog djeteta te da se na taj način preraspodjele roditeljske obveze, za sada ne daje rezultate. Podaci o korištenju roditeljskih dopusta od strane očeva su porazni. Neravnomjerna raspodjela roditeljskih obveza, u kojoj žene koriste prava na roditeljnu i roditeljski dopust, utječe na stav poslodavca da je zaposliti ženu skuplje nego zaposliti muškarca, što u konačnici dovodi do marginalizacije žena na tržištu rada i diskriminacije.

26 Istraživanje portala MojPosao.net – www.moj-posao.net/Vijest773700/Roditeljski-dopust-za-oceve-muskarci-ga-prizeljkjuu..

27 Zajedno sa njegovim izmjenama

28 U 2013. godini samo 176 žena, od ukupno 41 971 koje su koristile roditeljnu dopust, koristilo je stanku za dojenje djeteta prema Izvješću o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova

Prema istraživanju o položaju trudnica koje je provela pravobraniteljica za ravnopravnost spolova u 2012. godini²⁹ postotak otkaza trudnicama u odnosu na istraživanje koje je proveo Filozofski fakultet u Zagrebu prije 7 godina porastao je s 10 na 55,3%, iz čega možemo zaključiti da su u teškoj ekonomskoj situaciji, poput recesije, žene zbog trudnoće i materinstva posebno osjetljiva skupina.

Osim što su podložne izravnoj diskriminaciji zbog trudnoće i roditeljskog dopusta, žene su u nekim slučajevima izložene neizravnoj diskriminaciji. Naime, prilikom odobravanja kredita trudnicama i majkama koje koriste roditeljski dopust uočena je problematična praksa u izračunu kreditne sposobnosti. Najveći broj banaka utvrđuje kreditnu sposobnost trudnica i žena majki koje koriste roditeljski dopust temeljem naknada za bolovanje zbog čuvanja trudnoće i naknada koje ostvaruju kao korisnice roditeljskih potpora, umjesto da pri izračunu kreditne sposobnosti uzimaju u obzir primanja prije odlaska na roditeljski dopust, odnosno primanja iz redovnog radnog odnosa. Na taj način banke prilikom odobravanja kredita primjenjuju nepovoljnije uvjete i time realno smanjuju kreditnu sposobnost trudnica, žena koje su nedavno rodile ili dojlja. Osim toga, kao dodatno osiguranje banke zahtijevaju sudjelovanje sudužnika ili jamca koji su kreditno sposobni, te su na taj način trudnice i majke izjednačene s osobama koje nemaju primanja. Prisustvo stereotipa, u ovom slučaju riječ je o financijskoj sposobnosti trudnica i žena koje koriste roditeljski dopust, dovodi do nepovoljnog postupanja na tržištu usluga, a s obzirom na činjenicu da su vezani za spol ili rod osobe, predstavljaju diskriminaciju.

Iako je zaštita majčinstva u Republici Hrvatskoj regulirana, u nekim slučajevima, višim standardima nego što su u Europskoj uniji, zakonodavac treba sagledati primjenu zaštite u praksi. Pružajući veća prava ženama (duži porodni i roditeljski dopust, ostvarivanje prava na naknadu) zakonodavac ih je doveo u zapravo nepovoljniji položaj na tržištu rada u odnosu na muškarce. Sustav naknada za roditeljski dopust u slučaju visokoobrazovanih žena nije poticajan i dovodi do ranijeg povratka na posao čime roditeljski dopust ne može ostvariti svoj osnovni cilj, a to je briga za dijete. Stanka za dojenje djeteta u praksi je teško provediva zbog čega sve veći broj majki odu staje od dojenja, a to se u konačnici odražava na zdravlje majke i djeteta.

Stoga je nužno prilikom donošenja novog Zakona o radu sagledati dugotrajnije posljedice njegovih odredaba, vodeći pri tome računa o budućnosti žene na tržištu rada. Najavljena fleksibilizacija radnog vremena kao i 60-to satni radni tjedan, uz nepostojanje adekvatne strukture javnih servisa, kao npr. jaslica i vrtića koji rade u poslijepodnevnim satima, zasigurno će dovesti do isključivanja određenog broja žena s tržišta rada. Slična se situacija može dogoditi i u najavljenom outsourcingu, koji nudi još veću nesigurnost i neizvjesnost koja će utjecati i na planiranje obitelji, a time i na društvo u cjelini.

Zadržavanje žena na tržištu rada, ulaganje u njihovo obrazovanje, puna naknada plaće za vrijeme roditeljskog dopusta, te uvođenje kliznog radnog vremena za žene koje su nedavno rodile ili koje doje, organizacija javnih servisa na način prilagođen zaposlenim majkama, neki su od ciljeva koje Republika Hrvatska, kao najmlađa članica Europske unije, mora ostvariti kako bi osigurala što ravnopravniji položaj žene u odnosu na muškarca, uzimajući pri tome u obzir sve veće razlike u strukturi obitelji i zbivanja u društvu.

29 Vidjeti bilješku 23.

POPIS TABLICA:

Tablica br. 1: Pregled vremenskog trajanja roditeljskog dopusta u nekim državama Europe
 Tablica br. 2: Zamjenski prihod za roditeljski dopust u nekim europskim državama
 Tablica br. 3: Razlike u neto plaći djelatnice koja koristi roditeljski dopust u odnosu na onu koju bi ostvarila da je radila

LITERATURA:

Đ. Učur, Marinko: *Socijalno pravo*, Informator, Zagreb, 2000.
 Potočnjak, Željko, ur.: *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Pravni fakultet u Zagrebu i Informator, Zagreb, 2007.
 Rozić, Ivo: Zaštita majčinstva na radu u Republici Hrvatskoj, *Zbornik radova Pravnog fakulteta Sveučilišta u Mostaru*, br. 18., Pravni fakultet Sveučilišta u Mostaru, Mostar, 2005.
 Švirig, Mario: Obiteljski dopust u Europskoj uniji, *Radno pravo*, br. 7-8., Rosip d.o.o., Zagreb, 2006.
 Vinković, Mario: Institut roditeljskog i roditeljskog dopusta u hrvatskom i poredbenom pravu, *Radno pravo*, br. 3., Rosip d.o.o., Zagreb, 2009.

WEB STRANICE:

www.etuc.org/sites/wwwetuc.org/files/Croatia.pdf
www.prs.hr/index.php/izvjesca/izvjesce-o-radu-za-2013
www.moj-posao.net/Vijest773700/Roditeljski-dopust-za-oceve-muskarci-ga-prizeljekuju...

Vesna Galić, mag.oec, PhD candidate, Doctoral School of Social Sciences and Humanities, Josip Juraj Strossmayer University in Osijek

PROTECTION OF MATERNITY IN EUROPEAN UNION AND CROATIA – LEGISLATIVE FRAMEWORK

Abstract:

The protection of women during pregnancy and maternity, as a special category of workers, is part of *acquis communautaire*. Although the EEC Treaty contains only one regulation regarding gender discrimination, the present-day legislation of the European Union, with the exception of the founding treaties, regulates the discrimination related to employment and work in greater detail by means of secondary legislation. The rights of pregnant women and women who have recently given birth or are breastfeeding are regulated by many directives to which the legislation of member states has to be adjusted. This work deals with the legal foundation of the protection of maternity, that is, parenthood in the European Union as well as the legal foundation of protection in the Republic of Croatia. The work questions the level of legal protection of pregnant workers and those who are breastfeeding in the Republic of Croatia, which can lead to indirect discrimination in case other social elements are missing.

Key words: maternity protection, European Union, directives, Croatian legislature

Vesna Galić, Mag. Oec. Doktorandin,
Doktorschule für sozial-humanistische Wissenschaften der Universität in Osijek

MUTTERSCHUTZ IN DER EUROPÄISCHEN UNION UND KROATIEN - GESETZGEBUNGSRAHMEN

Zusammenfassung:

Schutz der Frauen während der Schwangerschaft und Mutterschaft als besonderer Arbeitnehmergruppe ist ein Teil der Errungenschaften der Europäischen Union. Obwohl der Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft nur eine Bestimmung zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beinhaltet hat, regelt der heutige Rechtsrahmen der Europäischen Union außer von den Gründungsverträgen auch in der sekundären Gesetzgebung die Frage der Diskriminierung bei der Beschäftigung und bei der Arbeit innerhalb der Europäischen Union. Rechtsschutz der werdenden Mütter, der Frauen nach der Entbindung oder der Nähmütter wird durch eine Reihe von Richtlinien geregelt, mit denen die Gesetzgebung der Mitgliedstaaten in Einklang stehen muss. In diesem Beitrag werden die Rechtsquellen des Mutterschutzes, bzw. Elternschutzes in der Europäischen Union untersucht, sowie die Rechtsquellen dieses Rechtsschutzes in Kroatien. Die Frage, ob der geltende Rechtsrahmen für Mutter- und Nähmutterschutz in der Republik Kroatien, der ohne Einbeschließung anderer sozialen Faktoren zur mittelbaren Diskriminierung führen könnte, ausreichend ist, wird abschließend in diesem Beitrag erörtert.

Schlagwörter: der Mutterschutz, die Europäische Union, die Richtlinie, kroatische Gesetzgebung