

UDK: 349.2 (497.5)
izvorni znanstveni rad
primljen 6. ožujka 2006.

Mr. sc. Ivo Rozić,
asistent Pravnog fakulteta Sveučilišta u Mostaru

ZAŠTITA MAJČINSTVA NA RADU U REPUBLICI HRVATSKOJ

Odredbe o zaštiti majčinstva valja promatrati kao radnopravni okvir koji zaposlenoj ženi ima osigurati zaštitu u svezi s njezinom trudnoćom, rođenjem djeteta, dojenjem te osigurati da djetetovo rođenje nema negativan utjecaj na jednake mogućnosti, prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom. O zaštiti žena na radu, odnosno zaštiti majčinstva, Zakon o radu (NN 137/04, pročišćeni tekst) sadrži opširan dio od 17. članaka upravo o ovoj temi, koji nosi naslov «Zaštita majčinstva». Zaštita majčinstva propisana je i u ostalim zakonima iz socijalnog područja, poput Zakona o ravnopravnosti spolova, Zakonu o zdravstvenoj zaštiti, Zakonu o mirovinskom osiguranju i sličnim propisima. U svezi s problemom zaštite žena na radu, izvan pravne literature, podatke je moguće pronaći i u novijoj literaturi koja se bavi proučavanjem sveprisutnog pojma feminizma, a uz koji je usko vezana borba za bolji položaj žena u društvu. Konkretno, o zaštiti majki na radu, izvan pravne literature, nema mnogo izvora koji mogu predočiti jasnu sliku spomenutog problema, iako je neosporivo postojanje stručnih knjiga koje se bave temom majčinstva, ali s medicinskog stajališta. Isto tako, brojne su knjige iz područja zaštite na radu u smislu zaštite od ozljeda koje su moguće prilikom obavljanja radnih zadaća. Usred nedostatka stručne literature uvijek je moguće potrebne podatke pronaći na internetskim stranicama koje sve češće otvaraju organizacije, uglavnom humanitarne, okrenute majčinstvu, a osobito zaštiti zaposlenih majki. Na svojim stranicama pružaju brojne savjete majkama u svezi s rađanjem, njegom i odgajanjem djece, ali i o pravima koja tim majkama zakonski pripadaju, kako bi zadržale svoj posao i ujedno imale i obitelj.

Ključne riječi: zaštita majčinstva, rođiljski dopust, pravo doplatka za djecu

UVOD

Prema Ustavu Republike Hrvatske, «Prava u svezi s porođajem, materinstvom i njegom djece» uređuju se zakonom.¹ Zbog specifične i vrlo značajne reproduktivne uloge koju ima u društvu i zbog slabije fizičke konstrukcije, a veće osjetljivosti na povećane napore pri radu i izloženosti raznim štetnim utjecajima u radnoj sredini, žene imaju poseban tretman u smislu zakonske zaštite njihova položaja u radnom odnosu.²

¹ Ustav Republike Hrvatske, čl. 56. st. 2. 1990.

² Žepić B.; Radno i socijalno pravo, «Logos Split», Split, 2001, str. 202.

Žena je, zbog svoje specifične biološke funkcije te s tim u svezi i uloge, i prije trudnoće, a osobito u trudnoći, izložena pojačanim rizicima za život i zdravlje kada je riječ o naravi posla koje može obavljati, a ta narav posla, kao i radna okolina, može imati negativne učinke na zdravlje zaposlene žene i njezina nerođena djeteta.³ Stoljećima je rađanje djece bilo osnovni izvor ženske sigurnosti i statusa. Taj proces traje i dalje, osobito tamo gdje žene nemaju pristup obrazovanju, reproduktivnoj zaštiti, osiguranoj egzistenciji i punoj ravnopravnosti. Uspješni programi za stanovništvo i razvitak moraju ženama nuditi druge alternative u životu od rođenja djece.

Žene trgovaca i obrtnika u gradskim naseljima međuriječja Save i Drave u razvijenom i kasnom srednjem vijeku, ne samo da su održavale kuću i rukovodile kućanstvom, morale su razumjeti posao svojih muževa kako bi im mogle pomoći, odnosno kako bi ih mogle zamijeniti u vrijeme odsutnosti ili bolesti te je nastavljala muževu djelatnost u slučaju njegove smrti, o čemu svjedoče statutarne odredbe različitih cehova. Poslovna ravnopravnost bila je povezana i s ženinim ravnopravnim imovinskim položajem u braku i obitelji.

Sve ovo ide u prilog povoljnijem položaju žene na ovom području. Važnost ženinog rada osigurala je ženi jednakost u braku, nasljednom pravu, imovinsko-pravnim odnosima, kaznenom pravu. Jedino pravo koje u to vrijeme žene nisu uživale bilo je pravo političkog odlučivanja. Osnovno što je ženama potrebno za napredak u životu i radu jest obrazovanje. Bez obrazovanja nitko, pa ni žena, ne može ostvariti uspjeh na poslovnom planu.

Obrazovanje djevojaka bilo je jedno od temeljnih ženskih pitanja kraja 19. stoljeća i gotovo jedino u Hrvatskoj na kojem su žene postigle veće uspjehe. U sedamdesete godine žene su ušle s tek izbornim pravom na više djevojačke škole, institucije koje su po svojoj strukturi i postavljenim zadacima imale za cilj reproducirati i utemeljiti postojeću ulogu žene u društvu, da bi im se krajem 19. i početkom 20. stoljeća pružila mogućnost sveučilišnog obrazovanja.⁴

Danas je sve više prisutna borba žena za ravnopravnost, a to se jasno vidi i iz nastanka sve većeg broja humanitarnih organizacija koje skreću pozornost na položaj žena u današnjem društvu. Bez obzira na navedeno, žene čitav radni vijek rade iste poslove kao i muškarci, ali za niže plaće.

Često je mišljenje kako se ulaskom žene na različite pozicije društvene moći sama bit moći mijenja zahvaljujući ženskoj osjetljivosti, duhovitosti itd. Žene svojom gotovo prirodnom neagresivnosti, kooperativnosti, podrškom i tome slično mogu znatno pridonijeti kvalitetnom obavljanju poslova. Potpuno je razumljivo da ne možemo svi opstati u tipično muškom svijetu pa se moraju osigurati uvjeti za zapošljavanje žena kojima je potrebno omogućiti da i pored toga posla, odnosno karijere zadovolji i svoje potrebe za ostvarenje kroz obitelj.

Zakon izrijekom zabranjuje diskriminaciju po spolu prilikom zapošljavanja i u procesu rada. Osobito se štite zaposlene žene reproduktivne dobi normama o zaštiti ženskog zdravlja, odredbama koje ograničavaju noćni i prekovremeni rad žena, odredbama o zaštiti trudnica, dojilja i majki male djece.

³ Babić V.; Zaštita majčinstva, «Organizator Zagreb», Zagreb, 1996. str. 167.

⁴ Feldman, A., «Žene u Hrvatskoj; Ženska i kulturna povijest», Institut «Vlado Gotovac», Ženska infoteka, 2004., str. 59. - 74., 178.

Zakonom je utvrđeno pravo zaposlenih roditelja na skraćeno radno vrijeme, čime im je pružena mogućnost da uz posao imaju više vremena koje mogu provesti s djecom, ali istodobno mogu raditi i osigurati egzistenciju.

Svaka odvojenost od djeteta je teška, a osobito majkama koje još doje dijete. Stoga im je Zakon o radu, kako bi mogle dobiti svoju djecu, priznao pravo na stanku za dojenje djeteta i to dva puta u tijeku dana po sat vremena, a vrijeme stanke se računa kao vrijeme provedeno na radu. Ova mogućnost može potaknuti zaposlene majke, koje još uvijek doje dijete, da se vrate na rad što ranije. Uobičajeno je da se govori o diskriminaciji žena u odnosu na muškarce, ali ne smijemo zanemariti i zaposlene očeve budući da su sva prava u svezi s roditeljstvom okrenuta na stranu majki. Očevima su zajamčena gotovo sva prava koja imaju i majke, a mogu ih koristiti neovisno o pravima majke ili u dogovoru s majkom djeteta, što ovisi o prirodi samog prava. Također, majčinstvo se štiti bez obzira na rad. Dakle, i nezaposlene majke, odnosno majke na redovnom školovanju, imaju pravo na novčanu naknadu, koju ostvaruju ako ispunjavaju određene uvjete. Iako Zakon o radu propisuje ugovor o radu kao iznimku, u praksi je njegovo sklapanje postalo pravilo i učestalo se primjenjuje kod zapošljavanja žena. Trudnica je zaštićena od otkaza ugovora o radu (redovnog, izvanrednog), osim u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme, kada radni odnos prestaje istekom tog vremena, bez obzira na trudnoću.

Brojne međunarodne organizacije UN i MOR i dr. dale su veliki doprinos zaštiti žene općenito, a posebno radnopravnoj i socijalnopravnoj zaštiti žene. Konvencije MOR-a mogu se podijeliti u dvije skupine: prvu čine konvencije čiji je zadatak zaštita materinstva, a drugu konvencije čiji je cilj postizanje jednakosti između muškaraca i žena što se tiče uvjeta rada, zapošljavanja i plaća.⁵ Najvažnija među njima je konvencija br. 103/1952. o zaštiti majčinstva. Druge konvencije odnose se na: zapošljavanje žena prije i nakon porođaja, noćni rad žena pod zemljom, politiku zapošljavanja, plaćeni dopust za obrazovanje i dr.

1. POSLOVI NA KOJIMA NE SMIJE RADITI ŽENA

Zabrana rada podrazumijeva da žene ne mogu raditi teške fizičke poslove niti druge poslove koji s obzirom na njihovo psihofizičke osobine ugrožavaju njihov život i zdravlje.⁶ Radi zaštite majčinstva žena ne smije obavljati osobito teške fizičke poslove, radove pod zemljom ili vodom te druge poslove koji, s obzirom na njezine psihofizičke osobine, osobito ugrožavaju ženin život ili zdravlje.⁷

Upravo zbog toga žena ne smije raditi na poslovima koji zahtijevaju teško fizičko naprezanje u koje možemo uvrstiti poslove rukovanja teretom iznad 15 kg i slične poslove koji zbog svoje naravi ne pogoduju obavljanju od strane žena. Ženama je zabranjen i rad u povišenom atmosferskom tlaku te, kako je već navedeno, pod zemljom i vodom.

Zabrana rada pod zemljom ne odnosi se na žene koje obavljaju vodeće poslove, poslove zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, studente i pripravnike koji tijekom školovanja ili stručnog osposobljavanja moraju dio vremena provesti u podzemnim dijelovima ru-

⁵ Poblize: Učur. Đ. Marinko, Radno pravo, «Express digital tisak d.o.o. Rijeka», Rijeka, 2001, str. 107.

⁶ Žepić B.; Radno i socijalno pravo, «Logos Split», Split, 2001, str. 203.

⁷ Zakon o radu, «Narodne novine», God. 04, Br. 137, članak 63, stavak 1.

dnika te na žene koje povremeno moraju ulaziti u podzemne dijelove rudnika radi obavljanja poslova koji nisu fizičke naravi.⁸

Zabrana teškog rada odnosi se naročito na trudnice i žene koje doje dijete. Trudnica nalaze u ili žena koja doji dijete ne smije raditi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje.

Zbog toga trudnica ne smije raditi:

- na poslovima vatrogasca,
- na poslovima koji se izvode na visini,
- u nepovoljnoj mikroklimi (poslovi koji se obavljaju u radnim prostorijama u kojima je iz tehnoloških razloga mikroklima izvan standarda ili izvan fizioloških granica, zbog visoke temperature i visoke relativne vlažnosti kao i na poslovima koji se obavljaju pod utjecajem hladnoće u hladnjačama),
- u buci razine iznad 90 dB,
- na poslovima pri kojima je izložena vibracijama i potresanjima,
- na poslovima pri kojima je izložena ionizacijskom zračenju,
- na poslovima pri kojima je izložena mikrovalnim zračenjima,
- na poslovima pri kojima je izložena olovu i njegovim anorganskim i organskim spojevima,
- na poslovima pri kojima je izložena parama žive i prašini živinih spojeva,
- na poslovima pri kojima je izložena prašini i dimovima mangana i njegovih spojeva,
- na poslovima pri kojima je izložena uranu i njegovim spojevima,
- na poslovima pri kojima je izložena fluoru i njegovim spojevima,
- na poslovima pri kojima je izložena ugljičnom disulfidu,
- na poslovima pri kojima je izložena haloftenim derivatima ugljikovodika,
- na poslovima pri kojima je izložena benzenu i drugim homolozima,
- na poslovima pri kojima je izložena nitro i amino derivatima benzena,
- na poslovima pri kojima je izložena kemijskim i drugim tvarima u proizvodnji i preradi umjetnih smola i plastičnih masa,
- na poslovima pri kojima je izložena pesticidima na bazi kloriranih ugljikovodika,
- na poslovima pri kojima je izložena biološkim agensima:
virusi: hepatitis B, herpes, CMV, varicella, rubella, HIV
bakterije: listeria, toxoplasma.

Žena koja doji dijete ne smije raditi:

- na poslovima pri kojima je izložena pesticidima na bazi kloriranih ugljikovodika,
- na poslovima pri kojima je izložena halogenim derivatima ugljikovodika,
- na poslovima pri kojima je izložena olovu i njegovim anorganskim i organskim spojevima.⁹

⁸ Ibid, stavak 3.

⁹ Pravilnik o poslovima na kojima ne smije raditi žena, «Narodne novine», god. 96, br. 44, članak 4. i 5.

1.1. Zabrana noćnog rada žena u industriji

Noćnim radom smatra se rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata uvečer i 5 sati ujutro idućeg dana.¹⁰

Općenito je zabranjen noćni rad žena u industriji, osim ako je iznimno, u slučaju ozbiljne opasnosti, zbog zaštite nacionalnih interesa takav rad odobrio ministar nadležan za rad. Dakle, ovo se odnosi na sve žene, bez razlike.

Zabrana noćnog rada žena u industriji ne odnosi se na:

- poslodavce koji zapošljavaju samo članove svoje obitelji,
- žene koje obavljaju vodeće i tehničke poslove, za koje nije uobičajeno da obavljaju poslove fizičke naravi,
- žene koje su zaposlene u zdravstvenoj i socijalnoj službi za koje nije uobičajeno da obavljaju poslove fizičke naravi.

Iznimno, ženi se može narediti da radi noću bez prethodnog odobrenja ministra rada ako je takav rad prijeko potreban zbog više sile ili sprečavanja kvara na sirovinama.

Izuzeci od zabrane noćnog rada žena u industriji (npr. u određenoj industrijskoj grani ili djelatnosti) propisani su Zakonom o radu.

Međutim, ti se izuzeci ne smiju odnositi na sljedeće kategorije radnica:

- trudnicu,
- majku do dvije godine djetetova života i
- samohranu majku s djetetom do tri godine djetetova života.¹¹

Radnica iz ovih kategorija smije biti izuzeta od zabrane noćnog rada samo ako to sama traži. Zakonom nije propisana forma u kojoj treba biti traženje, usmeno ili pismeno. Radi lakšeg dokazivanja pretpostavlja se da će to biti pismena forma, osobito zbog sankcija koje prijete poslodavcu ako naredi ženi noćni rad u industriji.

2. ZABRANA DISKRIMINACIJE I NEJEDNAKOG POSTUPANJA

Jasno je da poslodavac ne smije zaposliti na prethodno navedenim poslovima trudnicu ili ženu koja doji dijete. Također, poslodavac je dužan već zaposlenu ženu koja spada u jednu od ovih kategorija i koja obavlja takav posao premjestiti na drugi odgovarajući posao. Premještaj na druge poslove inače nije dopušten jer se smatra diskriminacijom, ali u ovom slučaju, odnosno kada je to uvjetovano zdravstvenim stanjem, dakle trudnoćom, za koje postoji odgovarajuća potvrda od strane ovlaštenog liječnika, premještaj se smatra obavezom, ne oblikom diskriminacije. Premještanjem na drugo radno mjesto ženi se ne smije smanjiti plaća. Žena će se vratiti na poslove koje je radila prije premještaja kada prestane postojati razlog njezina premještaja, odnosno kada to dopusti njezino zdravstveno stanje.

Mjere koje propisi predviđaju za zaštitu trudnica i žena koje koriste neko od zajamčenih prava iz zaštite majčinstva, kao i odredbe propisa koje se odnose općenito na prava roditelja, posvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom i ne smiju biti temelj diskriminacije.

¹⁰ Zakon o radu, «Narodne novine», god. 04, br. 137, članak 59, stavak 1.

¹¹ Zakon o radu, «Narodne novine», god. 04, br. 137, članak 60, stavci 1. – 5. i članak 61, stavak 3.

Poslodavac se ne smije prema ovim kategorijama zaposlenika ponašati drukčije nego prema ostalim, odnosno stavljati ih u nepovoljan položaj. Zapravo, dužan im je osigurati radne uvjete primjerene njihovom stanju i pravima.

S obzirom na zabranu nejednakog postupanja prema trudnicama, ženu se ne smije odbiti zaposliti zbog njezine trudnoće, ne smije joj biti otkazan ugovor o radu ili je, kako je već istaknuto, premjestiti na drugi posao, osim ako to nije u njezinu interesu.

«Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.»¹² Takvo ponašanje poslodavca ima obilježje najtežeg prekršaja poslodavca, za koji se poslodavac pravna osoba treba kazniti novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kn. Poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe može biti kažnjena novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kn. Ako se kazna izriče na licu mjesta, poslodavcu pravnoj osobi može se izreći u iznosu od 20.000,00 kn, a poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 6.000,00 kn.¹³

3. PRAVA KOJA IMAJU MAJKE

Zakonom o radu predviđena su određena prava kojima se mogu koristiti zaposlene majke. Međutim, nezaposlenim majkama i majkama koje se redovno školuju također su zajamčena određena prava. Zajamčena su i određena prava koja pripadaju očevima.

Temeljno takvo pravo je pravo na korištenje roditeljskog dopusta uz koji su propisima osigurani i pravo na mirovanje ugovora o radu do treće godine života djeteta te pravo na posvojiteljski dopust. Zaposlena osoba koja ima namjeru koristiti neko od ovih prava mora o tome izvijestiti poslodavca najmanje mjesec dana ranije. Radnik može prestati koristiti neko od prava, a poslodavac ga je dužan primiti na rad i rasporediti na poslove na kojima je radio prije korištenja prava u roku mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava. Ako je prestala potreba za obavljanje poslova na kojima je radio, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova te mu omogućiti dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada.¹⁴

3.1. Rodiljski dopust

Rodiljski dopust je vrijeme koje zaposlena majka ima pravo provesti izvan posla, a podrazumijeva vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta. Njezina je svrha preventivna zaštita ploda, novorođenčeta i majke od posljedica napornog rada, odnosno njega djeteta.¹⁵ Može ga početi koristiti najranije 45 dana prije očekivanog poroda, utvrđenog od strane ovlaštenog liječnika, i do navršene godine dana života djeteta. Za blizance, treće i svako sljedeće dijete radnica može koristiti roditeljski dopust do navršene treće godine djetetova života.

¹² Zakon o radu, Narodne novine, god. 04, br. 137, članak 64, stavak 2.

¹³ RODA, RODITELJI U AKCIJI, <http://www.roda.hr>.

¹⁴ Zakon o radu, «Narodne novine», god. 04, br. 137, članak 76.

¹⁵ Žepić B.; Radno i socijalno pravo, «Logos Split», Split, 2001, str. 204. - 205.

Obvezni rođiljski dopust majka obvezno koristi u razdoblju od 28 dana prije poroda do navršenih šest mjeseci djetetova života i koristi se u neprekinutom trajanju. Iznimno, na vlastiti zahtjev, žena može početi raditi i prije nego dijete navrší šest mjeseci života, ali nikako prije isteka 42 dana poslije poroda.

Dakle, radnica može tražiti od ginekologa da joj liječnik opće prakse otvori rođiljski dopust 45 dana prije termina poroda. To je njezin slobodni izbor, ali na rođiljski dopust mora otići 28 dana prije utvrđenog termina poroda.

Rođiljski dopust se produžuje ako je dijete prerano rođeno, i to za toliko vremena za koliko je dijete prerano rođeno.¹⁶

Trajanje rođiljskog dopusta utvrđeno je istovjetno za sve korisnike, bez obzira radi li se o majci u radnom odnosu, majci koja obavlja samostalnu djelatnost ili nezaposlenoj majci.

3.1.1. Trogodišnji rođiljski dopust i pravo na mirovanje radnog odnosa

Pravo na rođiljski dopust do navršene treće godine djetetova života može se ostvariti u slučaju rođenja blizanaca, trećeg i svakog sljedećeg djeteta.

Pravo na trogodišnji rođiljski dopust može ostvariti:

- majka djeteta (radnica, obrtnica, majka koja obavlja profesionalnu djelatnost, poljoprivrednica),
- otac djeteta (radnik, obrtnik, otac koji obavlja profesionalnu djelatnost, poljoprivrednik), ako se nakon proteka obveznog rođiljskog dopusta roditelji tako dogovore,
- nezaposlena majka, u slučaju rođenja blizanaca, trećeg i svakog sljedećeg djeteta.

Za ostvarivanje ovog prava potrebno je podnijeti zahtjev područnom uredu Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje nadležnom prema mjestu prebivališta podnositelja.

«Nakon što je istekao rođiljski dopust, jedan od roditelja djeteta ima pravo ne raditi dok dijete ne navrší tri godine života, a za to vrijeme mu prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a pravo na zdravstveno osiguranje i zdravstvenu zaštitu te pravo na mirovinsko i invalidsko osiguranje ostvaruje u skladu s propisima koji uređuju ta područja.»¹⁷

Ovo pravo stoji na raspolaganju i očevima koji su dužni najaviti poslodavcu svoju namjeru što je prije moguće, a najmanje mjesec dana ranije.

3.1.2. Prava nezaposlenih majki i majki na redovnom školovanju

Nezaposlena majka, majka koja se nalazi na redovnom školovanju i nezaposlena majka korisnica invalidske mirovine zbog profesionalne nesposobnosti za rad ima pravo na rođiljski dopust od dana rođenja djeteta do navršene godine, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete do treće godine života djeteta.¹⁸

Nezaposlene majke i majke na redovnom školovanju imaju pravo na rođiljski dopust ako, prije svega, ispunjavaju sljedeće uvjete:

¹⁶ Ibid, članak 66.

¹⁷ Zakon o radu, «Narodne novine», god. 04, br. 137, članak 70.

¹⁸ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o породnom dopustu majki koje obavljaju samostalnu djelatnost i nezaposlenih majki, «Narodne novine», god. 04, br. 30, članak 1, stavak 2.

- imaju hrvatsko državljanstvo,
- imaju neprekidno prebivalište u Republici Hrvatskoj najmanje tri godine prije podnošenja zahtjeva za priznavanje prava na roditeljski dopust,
- zdravstveno su osigurane u Zavodu.¹⁹

Da bi ostvarile pravo na roditeljski dopust, nezaposlene majke moraju, pored prethodno navedenih uvjeta, zadovoljiti i sljedeće:

- da se vode u evidenciji nezaposlenih osoba Hrvatskog zavoda za zapošljavanje najmanje 12 mjeseci koji prethode porođaju djeteta za koje se ostvaruje pravo ili da su se u roku od 90 dana nakon završenog redovitog školovanja, odnosno u roku od 30 dana nakon prestanka radnog odnosa, službe ili obavljanja samostalne djelatnosti prijavile u evidenciju nezaposlenih pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje,
- da im radni odnos ili služba nije prestala zbog toga što su otkazale ugovor o radu, odnosno službi, osim u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu prouzročenog ponašanjem poslodavca, odnosno da im radni odnos nije prestao pisanim sporazumom o prestanku radnog odnosa, odnosno službe.²⁰

Uz navedena tri opća uvjeta za stjecanje prava na roditeljski dopust te roditeljsku naknadu, majka na redovnom školovanju mora ispuniti još jedan uvjet, a to je redovno školovanje.

Kako bi se utvrdilo da su navedeni uvjeti ispunjeni, zahtjevu za priznavanje prava na roditeljski dopust nezaposlena majka mora priložiti sljedeće dokumente:

- fotokopiju rodnog lista za dijete ili fotokopije rodni listova za blizance, trojke ili više djece jednake dobi,
- fotokopiju svoje domovnice,
- fotokopiju svoje osobne iskaznice i potvrdu o prebivalištu,
- potvrdu Hrvatskog zavoda za zapošljavanje od kada se neprekidno vodi u evidenciji nezaposlenih osoba i potvrdu o visini novčane naknade koja joj se isplaćuje kao nezaposlenoj osobi,
- fotokopiju odluke o prestanku radnog odnosa.²¹

Prva tri navedena dokumenta potrebna su i za utvrđivanje istinitosti traženih uvjeta koje treba zadovoljiti majka na redovnom školovanju. Pored toga, u ovu svrhu potrebna je i potvrda o redovnom školovanju koja je i temelj za ostvarivanje utvrđenih prava.

Novčana naknada za vrijeme roditeljskog dopusta nezaposlenim majkama iznosi 1.600,00 kuna mjesečno. Ukoliko nezaposlena majka ostvaruje novčanu naknadu pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, ima pravo samo na razliku do iznosa od 1.600,00 kuna. U istom iznosu isplaćuje se i novčana naknada za vrijeme cijelog roditeljskog dopusta majkama na redovnom školovanju.

Također je predviđeno i pravo na mirovanje obveza studenata za vrijeme trudnoće i do godine dana starosti djeteta. Za ostvarivanje ovog prava potrebno je obratiti se u Referadu fakulteta koji se pohađa. Iskustva majki studentica su uglavnom pozitivna, i bez problema su ostvarile svoje pravo na temelju liječničke dokumentacije o trudnoći.

¹⁹ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o porodnom dopustu majki koje obavljaju samostalnu djelatnost i nezaposlenih majki, Narodne novine, god. 01, br. 82, članak 1, stavak 2.

²⁰ Ibid, članak 1, stavak 3. i 6.

²¹ Š., Ivana, «Pravo na roditeljski dopust nezaposlenih majki», <http://www.roda.hr>, 2004.

3.1.3. Posvojiteljski dopust

Posvojenje je poseban oblik obiteljsko-pravnog zbrinjavanja i zaštite djece bez odgovarajuće roditeljske skrbi koji posvojiteljima omogućuje roditeljstvo. Kako posvojitelji ne koriste roditeljski dopust, a i posvojiteljima je potrebno osigurati određena prava iz roditeljstva, utvrđen je posvojiteljski dopust. Prema tome, prava utvrđena radi zaštite majčinstva i podizanja djece, može koristiti pod jednakim uvjetima posvojitelj djeteta ili osoba kojoj je na temelju rješenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, dijete povjereno na čuvanje i odgoj. Postupak za posvojenje provodi po službenoj dužnosti centar za socijalnu skrb mjesta prebivališta ili boravišta djeteta.²²

Ako je dijete starije od dobi predviđene za korištenje nekog od utvrđenih prava radi zaštite majčinstva, jedan od posvojitelja djeteta mlađeg od dvanaest godina ima pravo na posvojiteljski dopust od 270 dana neprekidno, od dana posvojenja, pod uvjetom da supružnik posvojitelja nije roditelj djeteta. Posvojitelj ili osoba kojoj je dijete povjereno na čuvanje i odgoj ima pravo na roditeljski ili posvojiteljski dopust u ukupnom trajanju od najmanje 270 dana. Za vrijeme korištenja posvojiteljskog dopusta, posvojitelj ima pravo na naknadu plaće.²³

3.2. Radno vrijeme roditelja

3.2.1. Pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom

Potrebno je razumjeti poseban status roditelja koji su zaposleni. I zakonodavac je shvatio potrebu roditelja za fleksibilnim radnim vremenom, pa su u skladu s tim utvrđena određena prava roditeljima u svezi s radnim vremenom.

Moglo bi se izdvojiti upravo pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom.

Nakon protoka obveznog roditeljskog dopusta radnica ima pravo raditi polovicu radnog vremena do navršene jedne godine života djeteta a za blizance, treće i svako sljedeće dijete može raditi polovicu radnog vremena do navršene treće godine djetetova života.²⁴ Isto ovo pravo važi iz za očeve koji također mogu raditi polovicu radnog vremena, tj. skraćeno.

Navedeno pravo koristi se:

- nakon protoka obveznog roditeljskog dopusta. Dakle, kada dijete navrší šest mjeseci života, radnica ima pravo na dodatni roditeljski dopust ili pravo na rad u skraćenom radnom vremenu do navršene jedne godine života djeteta;
- ako se radnica iznimno, na vlastiti zahtjev, vrati na posao 42 dana poslije poroda. Dakle, ako se žena vrati na posao nakon protoka tih 42 dana, može raditi u skraćenom radnom vremenu do godine dana života djeteta.

Pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom zajamčeno je Zakonom o radu. Prema tome, nije potrebna suglasnost poslodavca, već je on dužan omogućiti njegovo korištenje.

²² Obiteljski zakon, «Narodne novine», god. 03, br. 116, članak 123, stavak 1. i članak 135, stavak 1.

²³ Zakon o radu, «Narodne novine», god. 04, br. 137, članak 74, stavci 2., 3., 4.

²⁴ Poblize: Žepić B.; Radno i socijalno pravo, «Logos Split», Split, 2001, str. 205.

Poslodavac će biti kažnjen novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kn ako jednom od roditelja djeteta ne omogući rad u skraćenom vremenu.

Za vrijeme rada u skraćenom radnom vremenu radnik ima za polovicu radnog vremena pravo na nadoknadu plaće prema posebnim propisima. Dakle, za vrijeme provedeno na radu radnik razmjerno dobiva plaću, a za drugu polovicu radnog vremena nadoknadu plaće.

Trajanje rada u skraćenom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, važno prethodno trajanje radnog odnosa (jubilarne nagrade, otpremnine, otkazni rok i sl.).

Radom u punom radnom vremenu smatrat će se i trajanje razdoblja roditeljskog dopusta, rada u skraćenom radnom vremenu posvojitelja te posvojiteljski dopust.²⁵

3.2.2. Prekovremeni rad i rad u preraspodijeljenom radnom vremenu

Zabrana prekovremenog rada regulirana je, u pravilu, tako da je trudnica zaštićena od prekovremenog rada na način da joj se takav rad ne može narediti.²⁶ Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi prekovremeno samo ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.²⁷ Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme je puno ili nepuno radno vrijeme koje tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja traje kraće od punog ili nepunog radnog vremena, a uvjetovano je naravi posla. Iako se preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra prekovremenim radom, radnici roditelji zaštićeni su zakonom i od preraspodijeljenog radnog vremena. Prema tome, trudnice, majke s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, mogu raditi u preraspodijeljenom punom radnom vremenu također samo pod uvjetom da daju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Ovakvi oblici rada bit će zabranjeni od strane inspektora rada za osobe koje nisu dale pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, odnosno rad osoba koje nisu dale pisanu izjavu da pristaju na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu.

3.2.3. Stanka za dojenje djeteta

Radi boljeg rasta i razvoja djeteta liječnici preporučuju dojenje djeteta. Jasno je da je za dijete bolje da konzumira majčino mlijeko, a ne zamjensko životinjskog podrijetla ili nekakav oblik industrijskih nadomjestaka za mlijeko. Kako bi u skladu s ovom preporukom svoju djecu mogle podizati i zaposlene majke, rezervirano im je pravo na stanku za dojenje djeteta. Žena može iskoristiti ovo pravo ukoliko počne s radom u punom radnom vremenu prije navršene godine dana života djeteta, odnosno prije isteka dodatnog roditeljskog dopusta, a nastavi dojiti dijete.

²⁵ Zakon o radu, «Narodne novine», god. 04, br. 137, članak 72, stavak 2. i članak 75.

²⁶ Žepić B.; Radno i socijalno pravo, «Logos Split», Split, 2001, str. 207

²⁷ Zakon o radu, NN 04, br. 137. članak 41, stavak 6.

Stanku za dojenje djeteta majka može koristiti do jedne godine djetetova života i to dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena i vrijeme stanke se ubraja u radno vrijeme.²⁸

Kao i korištenje ostalih prava, žena treba najaviti svoju namjeru poslodavcu najmanje 15 dana prije dana kada namjerava početi koristiti ovo pravo. Također je potrebno podnijeti zahtjev nadležnom područnom uredu Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (HZZO) koji će o zahtjevu riješiti temeljem potvrde pedijatra da žena doji dijete, potvrde da žena radi u punom radnom vremenu i rodnog lista djeteta.

Za slučaj da dođe do nekih promjena, odnosno ako žena prestane dojiti dijete ili prestane raditi u punom radnom vremenu, potrebno je da korisnica prava obavijesti HZZO i to u roku od 8 dana, čime će prestati pravo na stanku za dojenje temeljem rješenja HZZO-a. Ovo rješenje, kao i rješenje o priznavanju prava na stanku za dojenje, donosi se u roku 8 dana od podnošenja zahtjeva ili prijave promjene, te ga se dostavlja radnici i njezinom poslodavcu.

Da bi Zavod bio siguran da žena doji dijete i nakon odobrenja za korištenje ovog prava, radnica mu mora svaka dva mjeseca dostaviti novu potvrdu izabranog pedijatra da doji dijete.²⁹

Za vrijeme korištenja prava na stanku za dojenje djeteta žena ima pravo na naknadu plaće za stanku. Naknada plaće obračunava se i isplaćuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju. Osnovica za izračun iznosi 1.600,00 kn, ovisno o broju sati izostanka.³⁰

3.3. Pravo na godišnji odmor i bolovanje

Svaki radnik ima pravo na godišnji odmor, bez razlike je li zaposlen na određeno ili na neodređeno vrijeme. Pravo na godišnji odmor izjednačeno je za radnika koji radi s punim radnim vremenom, s pravima radnika koji rade skraćeno ili nepuno radno vrijeme.

Zakonom je utvrđeno samo najkraće trajanje godišnjeg odmora, dok njegovo najduže trajanje nije ograničeno zakonom. Stvarno trajanje godišnjeg odmora radnika određuje se:

- ugovorom o radu,
- pravilnikom o radu,
- kolektivnim ugovorom.

Ukoliko radnica namjerava prekinuti bolovanje zbog komplikacija u trudnoći i iskoristiti pravo na godišnji odmor, prilikom otvaranja novog bolovanja računat će joj se novi prosjek plaće, ako je prekid bolovanja bio duži od 30 kalendarskih dana, ili ako je prekid kraći, ali je druga šifra bolovanja na idućoj doznaci.

Godišnji odmor, ako je prekinut ili nije korišten u godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili roditeljskog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio

²⁸ Zakon o radu, Narodne novine, god. 04, br. 137, članak 68, stavci 1. – 3.

²⁹ Pravilnik o uvjetima i postupku ostvarivanja prava na stanku za dojenje djeteta, Narodne novine, god. 96, br.103, članak 2, stavci 3. – 6.

³⁰ Ibid, članak 3, stavci 1. i 2.

na rad. Radom se ne smatra vrijeme provedeno na bolovanju ili roditeljskom dopustu. To znači da radnica, koja se vraća na posao početkom iduće godine, a zbog navedenih je razloga bila odsutna s radnog mjesta, npr. cijelu ovu godinu, nema pravo koristiti godišnji odmor za ovu, već samo za sljedeću godinu, u kojoj se vraća na posao.³¹

Prilikom povratka s bolovanja ili roditeljskog dopusta radnica ima pravo koristiti godišnji odmor za tu godinu u kojoj se vraća, bez obzira u kojem mjesecu ili dijelu godine joj je završio dopust.

Propisani su rokovi do kojih može trajati privremena nesposobnost za rad (bolovanje) zbog bolesti, ozljede ili drugih okolnosti osiguranika HZZO-a koje utvrđuje izabrani liječnik medicine primarne zdravstvene zaštite u zdravstvenoj ustanovi, odnosno u privatnoj praksi onaj liječnik koji ima ugovor sa HZZO-om. Nakon proteka roka najduljeg trajanja bolovanja za određenu bolest izabrani liječnik obavezan je osiguranika, radi utvrđivanja prava na daljnje bolovanje, uputiti liječničkom povjerenstvu HZZO-a («komisiji») jer u tim slučajevima pravo nadzora ima Zavod. Poslodavac osiguranika može zahtijevati od HZZO-a kontrolu opravdanosti bolovanja za sve vrijeme trajanja bolovanja osiguranika, dakle ocjenu njegove radne sposobnosti i invaliditeta.³²

Tablica I.

NAJDULJI ROKOVI TRAJANJA BOLESTI SA ŠIFRAMA POJEDINIH BOLESTI KOJE SE NAJČEŠĆE JAVLJAJU KOD ŽENA U TRUDNOĆI, ODNOSNO U OSTALIM GINEKOLOŠKIM LIJEČENJIMA BOLESNIH STANJA

ŠIFRA	BOLEST	NAJDULJE TRAJANJE BOLOVANJA
N70 – N77	Upalne bolesti ženskih zdjeličnih organa (mala zdjelica)	do 30 dana
N80	Endometrioza	do 42 dana
N81.1	Cistokela	do 42 dana
N84	Polip ženskoga spolnog sustava	do 14 dana
N86	Erozija i ektropija vrata maternice	do 14 dana
N87	Displazija vrata maternice	do 7 dana
N91	Izostala, oskudna i rijetka menstruacija	do 3 dana
N92	Prekomjerna i učestala menstruacija	do 3 dana
N92.6	Neregularna menstruacija, nespecificirana	do 5 dana
N94	Bol i druga stanja povezana s ženskim spolnim organima i menstrualnim ciklusom	do 3 dana
N95	Poremećaj u menopauzi i postmenopauzi	do 14 dana
N97	Ženska neplodnost	do 14 dana
N97.0	Ženska neplodnost povezana s anovulacijom	do 5 dana
N98	Komplikacije povezane s umjetnom oplodnjom	do 21 dan
N99	Poremećaji genitourinarnog sustava nakon operacije	do 30 dana

³¹ RODA, RODITELJI U AKCIJI, <http://www.roda.hr>.

³² Pravilnik o rokovima najduljeg trajanja bolovanja ovisno o vrsti bolesti, Narodne novine, god. 03, br. 05, članci 1., 3., 6. i 7.

O00 – O08	Trudnoća završena pobačajem	do 14 dana
O00	Izvanmaterična trudnoća	do 21 dan
O01	Mola hydatidosa (hidatidozna mola)	do 21 dan
O03	Spontani pobačaj	do 14 dana
O05	Ostali pobačaji	do 7 dana
O14	Hipertenzija u trudnoći (uzrokovana trudnoćom)	do 30 dana
O15	Eklampsija	do 60 dana
O20	Krvarenje u ranoj trudnoći	do 60 dana
O20.0	Prijeteci pobačaj	do 60 dana
O21	Prekomjerno povraćanje u trudnoći (hyperemesis)	do 90 dana
O22	Venska bolest kao komplikacija u trudnoći, nespecificirana	do 42 dana
O23	Infekcije mokraćnog i spolnog sustava u trudnoći	do 14 dana
O24	Dijabetes melitus (šećerna bolest) u trudnoći	do 30 dana
O47	Lažni trudovi	do 3 dana
Z31	Postupci u svezi s oplodnjom	do 7 dana

Izvor: Pravilnik o rokovima najduljeg trajanja bolovanja ovisno o vrsti bolesti (NN 05/03)

3.4. Pravo na rodiljske naknade

Zaposlena žena ima pravo na naknadu plaće:

- za vrijeme bolovanja zbog komplikacija u trudnoći i privremene spriječenosti za rad zbog trudnoće,
- za vrijeme korištenja obveznog rodiljskog dopusta,
- za vrijeme rodiljskog dopusta od šest mjeseci do godine dana života djeteta,
- za vrijeme korištenja posvojiteljskog dopusta,
- za vrijeme korištenja stanke za dojenje djeteta.³³

Iznimno, majke blizanaca, trećeg i svakog sljedećeg djeteta ostvaruju pravo na rodiljsku naknadu za korištenje trogodišnjeg rodiljskog dopusta.

Rodiljska naknada se za prvih šest mjeseci određuje od osnovice koju čini prosječan iznos plaće koji je osiguranici isplaćen u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu. Pritom nije bitno za koji mjesec se isplaćuje plaća, nego u kojem je mjesecu isplaćena.

Zakon propisuje i najnižu i najvišu svotu rodiljske naknade. «Majci kojoj šestomjesečni prosjek plaće prelazi najniži, ali ne i zakonom propisani maksimum, a koji iznosi 4.250,00 kn, rodiljska naknada bit će isplaćena u cijelosti. Iznimno, ako u predmetnom šestomjesečnom razdoblju nije isplaćena niti jedna plaća, najniža rodiljska naknada iznosi 1.600,00 kn.

U slučaju kad se osnovica za naknadu bolovanja zbog komplikacija u trudnoći ne može utvrditi na osnovi šestomjesečnog prosjeka, osnovica za naknadu ne može

³³ Zakon o zdravstvenom osiguranju, «Narodne novine», god. 97, br. 1, članak 21.

biti veća od najniže osnovice osiguranja propisane općim aktom HZZO-a koja služi za obračun doprinosa za osnovno zdravstveno osiguranje, važeći za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je nastupio osigurani slučaj.»

Majkama koje ostvaruju pravo na naknadu plaće za vrijeme bolovanja u osnovicu za naknadu uračunavaju se i novčani primici ostvareni sukladno propisima o doprinosima za obvezna osiguranja pod uvjetom da su isplaćeni u šestomjesečnom razdoblju na temelju kojih se utvrđuje osnovica za naknadu, te da imaju ostvaren staž osiguranja u HZZO-u na temelju radnog odnosa ili obavljanja gospodarske djelatnosti, odnosno obavljanja profesionalne djelatnosti samostalno u obliku zanimanja od najmanje 6 mjeseci neprekidno ili 9 mjeseci s prekidima u posljednje dvije godine (prethodno osiguranje).

Dokumenti koje valja predati u područni ured Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje na temelju kojih se izračunava osnovica za naknadu plaće su:

- propisana tiskanica Potvrda o plaći ER-1 (popunjava poslodavac),
- izvješće o bolovanju (popularna «doznaka») ovjereno od strane liječnika opće prakse koji je radnici i otvorio bolovanje ili rodiljski dopust.

Majka koja želi koristiti rodiljski dopust do godine dana života djeteta mora u područnom uredu HZZO-a predati zahtjev i to najkasnije kad dijete navrší pet mjeseci života.

Naknada za rodiljski dopust od šest mjeseci do godinu dana života djeteta isplaćuje se na teret državnog proračuna u iznosu od 1.600,00 kn do 2.500,00 kn, ovisno o visini naknade koja je isplaćivana za vrijeme obveznog rodiljskog dopusta. Iznos naknade za dopust od navršene prve do tri godine djetetova života za majke blizanaca, troje ili više djece je jednak za sve zaposlene majke, a iznosi 1.600,00 kn. Rodiljska naknada isplaćuje se u neto iznosu i ne podliježe obvezi obračuna doprinosa iz plaće i na plaću, te poreza na dohodak i prireza.³⁴

Nezaposlene majke, majke na redovnom školovanju, majke korisnice mirovine, odnosno majke korisnice invalidske mirovine zbog profesionalne nesposobnosti za rad, ostvaruju pravo na naknadu plaće cijelo vrijeme korištenja rodiljskog dopusta u iznosu od 1.600,00 kn.

3.5. Pravo na pomoć za opremu novorođenog djeteta

Pravo na korištenje jednokratne naknade za pomoć pri opremanju novorođenog djeteta je pravo koje pripada svim zdravstveno osiguranim majkama, neovisno o imovinskom stanju, ali i osiguranom muškarcu ako se porodi žena koja je zdravstveno osigurana kao član njegove obitelji. Visina ove naknade, na državnoj razini, iznosi 1.360,00 kn.

Pravo na pomoć za opremu novorođenog djeteta pripada i roditelju, odnosno usvojitelju djeteta kod kojeg se dijete nalazi na uzdržavanju:

- za dijete rođeno u roku od 10 mjeseci od dana smrti osiguranika, odnosno poslije razvoda braka s osiguranikom kome pripada ova pomoć;
- za dijete rođeno izvan braka ako je očinstvo utvrđeno na osnovi priznanja ili sudskog ustanovljenja;

³⁴ RODA, RODITELJI U AKCIJI, <http://www.roda.hr>.

- za usvojeno dijete do 12 mjeseci starosti, ako za to dijete pomoć nije već ranije isplaćena.³⁵

Naknada se ostvaruje podnošenjem zahtjeva nadležnoj ispostavi Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje. Zahtjevu je potrebno priložiti djetetov izvod iz matice rođenih te presliku osobne i zdravstvene iskaznice roditelja. Ukoliko je majka nezaposlena, a zdravstveno osigurana preko oca djeteta, tada se prilaže osobna i zdravstvena iskaznica oca, kao nositelja osiguranja te ovo pravo ostvaruje otac.

Osim ove pomoći koja je na državnoj razini, pojedini gradovi i općine isplaćuju naknadu za opremanje novorođenog djeteta i iz lokalnog proračuna. Takvu pomoć dodjeljuju:

- Grad Zagreb - 9.000,00 kn
- Grad Split - 1.200,00 kn,
- Grad Jastrebarsko - 1.200,00 kn
- Grad Požega - 1.000,00 kn
- Općina Viškovo - 700,00 kn
- Općina Pirovac - 2.000,00 kn
- Grad Dugo Selo - 1.000,00 kn
- Grad Velika Gorica - 1.500,00 kn.³⁶

3.6. Prava majke u slučaju djetetove smrti

Smrt djeteta jedno je od najtežih iskustava koje neki roditelji moraju preživjeti.

Zaposlenoj majci je omogućen nastavak korištenja roditeljskog dopusta u slučaju:

- ako rodi mrtvo dijete,
- ako dijete umre prije nego što je prošao roditeljski dopust.

Preporučljivo da majka koristi ovo pravo kako bi se oporavila od poroda i psihičkog stanja uzrokovanog gubitkom djeteta. Rodiljski dopust nastavit će se onoliko vremena koliko je, prema mišljenju liječnika, potrebno za oporavak, a najmanje 45 dana, a za to vrijeme radnica ima sva prava na temelju roditeljskog dopusta.³⁷

4. PRAVA KOJA PRIPADAJU OCU DJETETA

Zakonom nisu osigurana samo prava majki, već su u obzir uzeta i prava koja pripadaju zaposlenim očevima. To znači da i očevi imaju pravo na roditeljski dopust, iako u praksi kod nas nisu česti slučajevi da se otac djeteta koristi ovim pravom. Potrebno je poraditi na promoviranju korištenja prava na roditeljski dopust od strane očeva, iako je stav da muškarci uzimaju dopust postao znatno pozitivniji od ranih 90-ih godina.

Prvih 390 dana naknada za roditeljski dopust je 80% od primanja, a posljednjih 90 dana samo 50 kn na dan, a u stvarnosti je nemoguće od tog iznosa živjeti. Ukoliko je korisnik roditeljskog dopusta nezaposlen, naknada po danu iznosi oko 120 kn za prvih

³⁵ Pravilnik o uvjetima i načinu korištenja prava na pomoć za opremu novorođenog djeteta, «Narodne novine», god. 94, br. 58, članak 2.

³⁶ L., Vesna, «Pomoć za opremu novorođenog djeteta», <http://www.roda.hr>, 2005.

³⁷ Zakon o radu, Narodne novine, god. 04, br. 137, članak 71.

390 dana. Prema zakonu, prvih deset dana nakon rođenja djeteta otac ima pravo na 10 plaćenih dana dopusta u iznosu od 100% primanja. 2002. godine 80% očeva iskoristilo je taj dopust! Možda da se muškarcima plati više pa da ostanu doma! U hrvatskom jeziku za ostajanje kod kuće uz bolesnu djecu koristi fraza: "uzeti bolovanje", iako osoba koja odlazi na roditeljski dopust za njegu djece nije bolesna. U švedskom je to privremeni roditeljski dopust za brigu za bolesno dijete. Otac i majka mogu godišnje koristiti ukupno 120 dana za jedno dijete. Godine 2002. 43% od ovih 120 dana iskoristili su očevo, što je dokaz dobrog švedskog primjera.³⁸

Kao pozitivan primjer predstavio se švedski ministar pravosuđa Thomas Bodström, korisnik roditeljskog dopusta po četvrti put. On smatra da oni koji su na šefovskom položaju trebaju pokazati dobar primjer i uzeti roditeljski dopust. Njegov je pozitivan stav imao učinka jer u ministarstvu pravosuđa novopečeni očevo uzimaju roditeljski dopust u prosjeku četiri mjeseca. A sam ministar je izjavio: «Mislim da je za pohvalu kada muškarac može biti tako fleksibilan da može misliti na posao i na obitelj. Ako se uzme pravi roditeljski dopust, kasnije nećete imati lošu savjest zbog djece, a uvjeren sam da se može postići i bolji učinak na poslu. Ja sam za to da muškarci uzimaju roditeljski dopust, nije to samo reda radi, već vjerujem da je to najbolje za posao.»³⁹

Pravo na roditeljski dopust

Protekom obveznog roditeljskog dopusta u razdoblju od 28 dana prije poroda do šest mjeseci djetetova života, ako se roditelji sporazumiju, pravo na roditeljski dopust može koristiti otac.⁴⁰

Majka obično koristi obvezni roditeljski dopust do šest mjeseci starosti djeteta, a najranije može početi raditi po isteku 42 dana poslije poroda. Stoga otac djeteta može koristiti roditeljski dopust nakon što ga majka prekine, najranije po isteku 42 dana nakon poroda, ukoliko majka na vlastiti zahtjev tada počne raditi. Također, ako otac koristi roditeljski dopust najmanje tri mjeseca, dopust se produžuje za još dva mjeseca. Prema tome, za jedno dijete roditeljski dopust može trajati do djetetove dobi od 14 mjeseci, za blizance ili više djece do 38 mjeseci. Osim roditeljskog dopusta, očevima pripadaju i ostala prava kojima se mogu koristiti majke, ali pod uvjetom da majka umre, napusti dijete ili ako zbog svog zdravstvenog stanja ili nekog drugog razloga ne može brinuti o djetetu.⁴¹

Pravo na skraćeno radno vrijeme

Po proteku obveznog roditeljskog dopusta otac djeteta može do djetetovih godinu dana života ili tri godine za blizance, troje ili više djece, raditi polovicu radnog vremena tj. skraćeno.

Korištenje ovoga prava ovisi o sporazumu oca i majke, a bitan uvjet je da majka za to vrijeme radi u punom radnom vremenu. Za vrijeme rada u skraćenom radnom vremenu otac ima za polovicu radnog vremena pravo na naknadu plaće prema posebnim propisima. Za polovicu radnog vremena u kojoj radi dobiva plaću od poslodavca.

³⁸ RODA, RODITELJI U AKCIJI, <http://www.roda.hr>.

³⁹ Gerge, E., «Ako ministar može sam birati...», <http://www.roda.hr>.

⁴⁰ Zakon o radu, «Narodne novine», god. 04, br. 137, članak 66, stavak 8.

⁴¹ Zakon o radu, «Narodne novine», god. 04, br. 137, članak 66, stavak 9.

Pravo na mirovanje radnog odnosa do tri godine života djeteta

Nakon isteka roditeljskog dopusta otac može koristiti pravo na mirovanje radnog odnosa do navršene tri godine života djeteta. Za to vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa mu miruju, a pravo na zdravstveno osiguranje i zdravstvenu zaštitu ostvaruje u skladu sa propisima koji uređuju to područje. Otac je dužan, kao što je to slučaj i s majkama, najaviti poslodavcu svoju namjeru što je prije moguće, a najmanje mjesec dana ranije. Zabrana otkaza za vrijeme korištenja nekih od utvrđenih prava obvezuje poslodavca i kada je otac korisnik tih prava.

Pravo na plaćeni dopust

Zakon o radu jamči ocu djeteta pravo na plaćeni dopust. Stvarno trajanje dopusta ovisi o volji poslodavca, te o drugim propisima kao što su kolektivni ugovori, pravilnici o radu ili ugovori o radu. Nakon rođenja djeteta otac je najveća podrška majci. Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do najviše 7 radnih dana za važne osobne potrebe, između kojih je i porod supruge. Razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu. U praksi je najčešće trajanje plaćenog dopusta propisano kolektivnim ugovorima ili pravilnicima o radu.

5. PRAVA RODITELJA BOLESNOG DJETETA

5.1. Pravo na rad u skraćenom radnom vremenu od jedne do tri godine

Ovo pravo je predviđeno radi njege djeteta kojem je potrebna pojačana briga i njega. Potrebu pojačane brige i njege djeteta ocjenjuje liječničko povjerenstvo Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje. Bolesti i stanja zbog kojih je djetetu potrebna pojačana briga i njega su tuberkuloza, bronhijalna astma, šećerna bolest, hemofilija, sljepilo, gluhoonijemost, slaboumnost svih stupnjeva i drugo. Iznimno, liječničko povjerenstvo može odrediti potrebu pojačane brige i njege djeteta s obzirom na opće zdravstveno stanje djeteta kod kojeg postoje druge bolesti i stanja koja nisu posebno određena. Nakon što dijete navrší godinu života jedan roditelj ima pravo raditi polovicu radnog vremena do navršene tri godine, ako je djetetu prema ocjeni ovlaštenog liječnika, zbog njegovog zdravlja i razvoja, potrebna pojačana briga i njega. Drugi roditelj za to vrijeme mora raditi u punom radnom vremenu.⁴²

5.2. Pravo na skraćeno radno vrijeme do sedme godine života djeteta

Ovo pravo je roditelju osigurano ako dijete ima teže tjelesno ili mentalno oštećenje.

Dakle, jedan od roditelja ima pravo na dopust za njegu djeteta ili pravo raditi polovicu radnog vremena do navršene sedme godine djetetova života. Osnovni je uvjet da

⁴² Pravilnik o uvjetima i postupku stjecanja prava na rad u skraćenom radnom vremenu radi njege djeteta kojemu je potrebna pojačana briga i njega, «Narodne novine», god. 98, br. 64, članci 2. i 3., stavak 1.

drugi roditelj nije nezaposlen prema propisima o zapošljavanju. Iznimno, roditelj može ostvariti jedno od ovih prava ako drugi roditelj koji je nezaposlen nije u mogućnosti zbog svog psihofizičkog stanja pružati potrebnu njegu djetetu s težim smetnjama u razvoju, ako je na odsluženju vojnog roka ili se nalazi u pritvoru ili na izdržavanju kazne zatvora duže od 30 dana.⁴³ Ako je korisnik ovih prava majka, otac djeteta može koristiti jedno od prava dok je majka na obveznom porodnom dopustu. «Težim smetnjama u razvoju smatraju se teža tjelesna ili mentalna oštećenja ili teže psihičke bolesti zbog kojih dijete ne može samostalno izvoditi aktivnosti primjerene njegovoj kronološkoj dobi, već je ovisno o pomoći druge osobe kod: oblačenja i svlačenja, obavljanja osnovnih životnih potreba (hranjenje, kontrola mokrenja i stolice), pokretanja tijela jer to nije moguće ni uz pomoć ortopedskih pomagala, hranjenja putem sonde ili gastrosome, samostalnog korištenja lijekova o kojima ovisi održavanje života, samostalnog korištenja specijalne dijete koju, s obzirom na dob i pokretljivost, moraju pripremati i davati roditelji, obavljanja samostalnih životnih aktivnosti, zbog promjene osobnosti u ponašanju i u reakcijama s progresivnim oštećenjem u intelektualnom, emocionalnom i socijalnom funkcioniranju.»⁴⁴ Postupak za ostvarivanje ovog prava pokreće se na zahtjev roditelja. O zahtjevu odlučuje centar za socijalnu skrb nadležan prema prebivalištu, odnosno boravištu roditelja rješenjem na temelju nalaza i mišljenja o težini tjelesnog ili mentalnog oštećenja ili psihičke bolesti koje daju tijela vještačenja.

Pravo raditi polovicu punog radnog vremena ima jedan od roditelja punoljetnog djeteta s težim smetnjama u razvoju, ako je teže tjelesno ili mentalno oštećenje nastalo prije punoljetnosti djeteta, odnosno do završetka redovnog školovanja.

5.2.1. Prestanak korištenja prava na skraćeno radno vrijeme

Rješenje o prestanku korištenja ovih prava donosi centar za socijalnu skrb u roku od 15 dana od nastupa okolnosti zbog koje prestaje to pravo. Konačno rješenje centar za socijalnu skrb dostavlja i poslodavcu kod kojeg je roditelj u radnom odnosu, odnosno nadležnoj službi mirovinskog osiguranja. Roditelj je dužan u roku od 8 dana prijaviti centru za socijalnu skrb svaku promjenu koja utječe na prestanak prava koje ostvaruje.⁴⁵

5.3. Pravo na naknadu plaće

Roditelj koji koristi dopust za njegu djeteta ima pravo na naknadu plaće u visini iznosa pet osnovica za ostvarivanje prava po osnovi socijalne sigurnosti. Ovu naknadu roditelju se isplaćuje na teret sredstava socijalne skrbi. Roditelj koji radi polovicu punog radnog vremena ima pravo na naknadu plaće za preostalo vrijeme do punog radnog vremena u visini razlike između plaće koju ostvaruje radeći polovicu i plaće koju bi ostvario da radi u punom radnom vremenu.⁴⁶ Također, pravo na dopust uz naknadu plaće, u

⁴³ Pravilnik o pravima roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju na dopust ili na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta, god. 03, br. 92, članak 3, stavak 2.

⁴⁴ Pravilnik o pravima roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju na dopust ili na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta, god. 03, br. 92, članak 2, stavak 1.

⁴⁵ Ibid, članak 10, stavci 1. - 3.

⁴⁶ Pravilnik o pravima roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju na dopust ili na rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta, god. 03, br. 92, članak 8, stavci 1., 2. i članak 9., stavak 1.

slučaju kada poslodavac nije u mogućnosti osigurati premještaj trudnice na druge odgovarajuće poslove, kada to po nalazu ovlaštenog liječnika zahtijeva njezino zdravstveno stanje.⁴⁷

6. PRAVO NA DOPLATAK ZA DJECU

Doplatka za djecu dobiva se u novcu, a mogu ga ostvariti roditelji ili druga osoba koja brine o djetetu kao što su posvojitelji, baka ili djed, očuh, maćeha i drugi. I osobe koje žive u izvanbračnoj zajednici također imaju pravo na doplatku za djecu jer se kod ovog prava izvanbračna zajednica izjednačava s bračnom. U slučaju da su oba roditelja zaposlena i mogu ostvariti ovo pravo, samo će jedan od njih to moći učiniti jer to je ipak pravo vezano uz određeno dijete pa je logično da ne mogu dvije osobe primati doplatku za isto dijete. Pravo na doplatku ostvaruje se s obzirom na broj djece, a ovisi također i o ukupnom dohotku članova kućanstva korisnika prava.⁴⁸

Uvjeti za stjecanje prava na doplatku:

- da podnositelj zahtjeva ima hrvatsko državljanstvo (iznimno, pravo na doplatku ima i stranac kojem je odobreno trajno nastanjenje);
- da ima prebivalište u Republici Hrvatskoj najmanje tri godine prije podnošenja zahtjeva;
- da ukupni dohodak, ostvaren u prethodnoj kalendarskoj godini, po članu kućanstva, mjesečno ne prelazi 40% proračunske osnovice;
- da podnositelj zahtjeva živi u kućanstvu s djetetom.

Sve poslove u svezi s ostvarivanjem prava na doplatku za djecu obavlja Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (HZMO). Postupak ostvarivanja prava na doplatku za djecu pokreće se podnošenjem pisanog zahtjeva područnoj službi HZMO-a.

Za donošenje rješenja o pravu na doplatku u prvom stupnju nadležna je područna služba HZMO-a na čijem je području prebivalište podnositelja zahtjeva.

Korisnik doplatka podnosi dokaze o ukupnom dohotku kućanstva ostvarenom u prethodnoj kalendarskoj godini, u svakoj godini do 1. ožujka, radi utvrđivanja prava i visine doplatka za tekuću godinu.

Ako su nastupile nekakve promjene u vezi s isplatom doplatka, korisnik u roku od 15 dana mora prijaviti te promjene.

Doplatku za djecu se isplaćuje u mjesečnim iznosima i to u tekućem mjesecu za protekli.

«Pravo na doplatku za djecu može ostvariti roditelj, posvojitelj, skrbnik, očuh, maćeha, baka, djed i osoba kojoj je, na temelju rješenja nadležnog tijela za poslove socijalne skrbi, dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to za svu djecu koju uzdržava. Korisnik doplatka za djecu može biti i punoljetno dijete bez oba roditelja koje je na redovitom školovanju.»⁴⁹

Korisnik doplatka za djecu ostvaruje ovo pravo dok dijete navrší 15 godina, odnosno do završetka školske godine u kojoj navrší 15 godina. Međutim, doplatku se može primati i do 19. godine života djeteta, i to pod uvjetom da se dijete redovno školuje u

⁴⁷ Žepić B.; Radno i socijalno pravo, «Logos Split», Split, 2001, str. 208.

⁴⁸ Zakon o doplatku za djecu, «Narodne novine», god. 94, br. 01, članci 1. - 4.

⁴⁹ Zakon o doplatku za djecu, «Narodne novine», god. 94, br. 01, članak 6.

srednjoj školi. Tada se pravo na doplatak za djecu ostvaruje do završetka toga školovanja, ali samo do kraja kalendarske godine u kojoj dijete navrší 19 godina. Ukoliko se dijete školuje u inozemstvu, korisnik tada nema pravo na doplatak za to dijete. Pravo na doplatak i nakon 19. godine, odnosno do 21. godine, imaju djeca s oštećenjem zdravlja. Dakle, navršavanjem 21 godine djeteta više nije moguće ostvariti doplatak za djecu. Ipak, doplatak za djecu može se koristiti i do kraja kalendarske godine u kojoj dijete navršava 27 godina života. Ovo je moguće ako se radi o djetetu s težim oštećenjem zdravlja koje je nastalo prije navršene 18. godine života.

Dijete s težim oštećenjem zdravlja je ono kojemu su nalazom i mišljenjem nadležnog tijela vještačenja socijalne skrbi utvrđeni potpuna i trajna nesposobnost za samostalan život i rad, teža psihička bolest ili općenito teže promjene zdravlja. Bez obzira na navršene godine, pravo na doplatak za djecu prestaje kada dijete za koje se doplatak prima stupi u brak.⁵⁰

6.1. Dohodovni cenzus

Roditelj, odnosno druga osoba koja može biti korisnik, može ostvariti pravo na doplatak za djecu, prije svega, ako živi s djetetom, a zatim ako dohodak kućanstva ne prelazi 40% proračunske osnovice.⁵¹ Proračunska osnovica za 2005. godinu iznosi 3.326,00 kn, te iz toga proizlazi da pravo na doplatak za djecu u 2005. godini stječe korisnik čiji prosječni mjesečni dohodak po članu kućanstva korisnika, ostvaren u 2004. godini, ne prelazi 1.330,40 kn.

Ukupni dohodak kućanstva po članu je zbroj dohodaka od plaće temeljem radnog odnosa, poslovanja obrta ili druge djelatnosti, najmovi, roditeljskih naknada i sl., podijeljen s brojem članova toga kućanstva, a utvrdit će se temeljem potvrda koje sadrže iznose ostvarenih prihoda, a koje su izdali isplatitelji prihoda, umanjene za iznos poreza i prireza.

6.2. Određivanje iznosa doplatka za djecu

Iznos doplatka za djecu određuje se ovisno o visini ostvarenog ukupnog dohotka po članu kućanstva mjesečno. Ako ukupni dohodak po članu kućanstva mjesečno ne prelazi 20% proračunske osnovice, korisniku pripada doplatak u visini od 9% od proračunske osnovice po djetetu, a ako iznosi između 20% i 40% od proračunske osnovice, visina doplatka je 5%.

Pravo na doplatak za djecu u svoti većoj za 25% ima korisnik za dijete s oštećenjem zdravlja.

Pripadajući iznos doplatka, određen prema utvrđenom cenzusu, povećava se za 25% za dijete bez oba roditelja ili za dijete čija su oba roditelja nepoznata, nepoznatog prebivališta, potpuno nesposobni za samostalan život i rad ili ako im je oduzeta poslovna sposobnost, a za dijete s jednim roditeljem ili za dijete čiji je jedan roditelj nepo-

⁵⁰ Ibid, članci 10., 12., 15.

⁵¹ Ibid, članak 16.

znat, nepoznatog prebivališta, potpuno nesposoban za samostalan život i rad ili ako mu je oduzeta poslovna sposobnost, doplatka se povećava za 15%.⁵²

6.2.1. Iznos doplatka za djecu u 2005. godini

Za korisnika čiji ukupni dohodak po članu kućanstva mjesečno ne prelazi 665,20 kn (20% proračunske osnovice) iznosi 299, 34 kn po djetetu (9% proračunske osnovice).

- Povećana za 25% iznosi 374,18 kn.
- Povećana za 15% iznosi 344,24 kn.

Za korisnika čiji ukupni dohodak po članu kućanstva mjesečno iznosi između 665, 21 kn do 1330,40 kn (20% i 40% proračunske osnovice) iznosi 166,30 kn po djetetu (5% proračunske osnovice).

- Povećana za 25% iznosi 207,88 kn.
- Povećana za 15% iznosi 191,25 kn.

Za djecu s težim oštećenjima zdravlja pravo na doplatku ostvaruje se bez obzira na visinu prihoda koji kućanstvo korisnika ostvaruje, a doplatka iznosi 831,50 kn (25% proračunske osnovice).

7. ZABRANA OTKAZA UGOVORA O RADU

Zabrana otkaza radnog odnosa jedan je od najvažnijih radnopravnih instituta kojima zakonodavac štiti trudnicu.⁵³ Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz i dostaviti ga osobi kojoj se otkazuje. Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza. Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, rodiljskog dopusta, dopusta za njegu djeteta sa težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja ili posvojitelja, posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti zaposlenika na radu.⁵⁴

Poslodavac ne može otkazati trudnici odnosno osobi za vrijeme u kojem se koristi nekim od zakonom zajamčenih prava, i to za vrijeme:

- trudnoće,
- korištenja rodiljskog dopusta,
- korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja,
- korištenja posvojiteljskog dopusta,
- korištenja dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju,
- 15 dana nakon prestanka trudnoće,
- 15 dana nakon prestanka korištenja gore navedenih prava.⁵⁵

⁵² Zakon o doplatku za djecu, «Narodne novine», god. 01, br. 94, članci 21. i 22.

⁵³ Žepić B.; Radno i socijalno pravo, «Logos Split», Split, 2001, str. 208.

⁵⁴ Zakon o radu, «Narodne novine», god. 04, br. 137, članak 118.

⁵⁵ Ibid, članak 77, stavak 1.

Ukoliko poslodavac otkáže radniku bez obzira na navedene okolnosti, takav otkaz je ništav. Naravno, ovo važi ako poslodavac na dan otkazivanja sigurno zna da postoji nešto od navedenog. Također, otkaz je ništav i ako zaposlenik nakon dostave otkaza obavijesti poslodavca da postoji takva okolnost, i to u roku od petnaest dana, uz potvrdu liječnika.

Ugovor o radu na određeno vrijeme, u pravilu, ne može prestati prije isteka roka utvrđenog tim ugovorom. Može se otkazati samo ako je takva mogućnost predviđena samim ugovorom. Dakle, to je iznimna mogućnost i mora biti izričito ugovorena. Kod ovakvih ugovora zaštita od otkaza primjenjuje se do trenutka isteka roka navedenog u ugovoru.

Trudnica ima mogućnost raskinuti ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ovo pravo rezervirano je i ostalim radnicima koji koriste neko od prava utvrđenih radi zaštite majčinstva, odnosno koji koriste roditeljski dopust, posvojiteljski dopust ili kojemu ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta. Ukoliko neko od navedenih radnika želi iskoristiti ovo svoje pravo, mora to učiniti najkasnije petnaest dana prije dana određenog za ponovni početak rada.

ZAKLJUČAK

Žene su te koje imaju najprisniji odnos s djetetom od najranije dobi. Stoga je potrebno omogućiti da, upravo od prvih dana života, majka bude uz dijete. Ovu potrebu shvaća i država pa je svojim aktima omogućila određena prava majkama, osobito zaposlenima.

Žene čine 52% stanovništva Hrvatske, gotovo 60% nezaposlenih, 30% poduzetnika i obrtnika te 6% menadžera. U posljednjim godinama prošlog stoljeća je broj žena koje žive u siromaštvu neproporcionalno porastao u odnosu na broj osiromašenih muškaraca.

Ukoliko se ne osigura zaštita majke, bez obzira na zaposlenost, većini žena prijeti siromaštvo. Siromaštvo će se odraziti i na edukaciju, životne šanse i izbore djeteta, a ne samo njegove majke. I tako se krug siromaštva nastavlja.

Usprkos zabrani spolne diskriminacije u svezi s radom, žene su diskriminirane već prilikom zapošljavanja. Visoki standardi ugrađeni u Zakon o radu u praksi se najčešće ne primjenjuju. Štoviše, u praksi vlada stav da su žene manje poželjna radna snaga nego muškarci jer se smatraju preskupom kategorijom za poslodavca jer su previše zaštićene odredbama Zakona o radu. Svakodnevica zaposlenih žena svakako nije blistava kao što se možda čini gledano kroz prava utvrđena zakonima i ostalim propisima.

U stvarnosti se natjecaji za radna mjesta nerijetko daju naslutiti da prednosti imaju muški kandidati, a još češće se ženama prilikom razgovora otvoreno kaže da su za posao nepoželjne jer bi češće koristile bolovanje zbog trudnoće, rađanja i njege bolesnog djeteta. Dakle, upravo onih prava koja im zakonski pripadaju u svrhu njihove zaštite i zaštite djece. Zaposlenje mladih žena često je uvjetovano od strane poslodavca potpisivanjem ugovora kojim jamče da se u nekoliko godina neće udavati ili rađati. Kada žena zatraži primjerak tog ugovora za sebe, ne samo da ga neće dobiti već neće dobiti ni posao.

Prema tome, u Hrvatskoj diskriminacija žena na radu i prilikom zapošljavanja postoji, ali ne postoje dokazi koji će to potvrditi, jer su poslodavci dovoljno vješti da ih prikriju.

U zakonu o radu također nedostaju mehanizmi pozitivne akcije koji bi smanjili svakodnevnu diskriminacijsku praksu kao i mjere koje bi poticale zapošljavanje žene uz zadovoljavanje njihovih potreba. Sve to dovodi, još više, u pitanje budućnost, jer u Republici Hrvatskoj se rađa sve manje djece, ali i iz koje sve više mladih bez posla odlazi vani. Potrebne su radikalne mjere koje će povećati zaposlenje, a onda i potaknuti osobe koje rade da pored posla planiraju i obitelj. Važno je istaknuti da je izvršena značajna dopuna odredaba o roditeljskom dopustu, koja otvara nove mogućnosti za raspodjelu poslova u kući između žene i muškarca, za usklađivanje njihovih radnih i obiteljskih obveza. To je odredba koja i očevima daje mogućnost korištenja roditeljskog dopusta. Za očekivati je da će ova, za očeve poticajna norma, pridonijeti promicanju ravnopravnosti spolova. Značajan pomak je učinjen i osnivanjem institucija u okviru vlasti zaduženih za žene, poput Ureda za ravnopravnost spolova, Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova i slično, a vlast je otvorila bar nekakve kanale za financiranje ženskih grupa i projekata. Ovima se mjerama mogu staviti brojni prigovori, ali ti su uspjesi osnove za daljnje bitne pomake.

PROTECTION OF MOTHERHOOD AT WORK IN REPUBLIC OF CROATIA

Summary

Women are those who have the closest relationship with child from his earliest age. For that reason it is important to enable child to be by mother's side from first days of its life. The state understands this need as well and that's why the state has enabled mothers, especially employed ones, certain rights by official papers.

Women take part of 52% population of Croatia, almost 60% unemployed, 30% undertakers and trades people and 6% managers. In latest years of last century number of women who live in poverty has increased disproportional comparing to number of impoverished men.

If mother protection is not to be ensured, in despite of employment, most women are threatened by poverty. Poverty will reflect not only on mother but on education, life's chances and choices of child. And that's why the circle of poverty continues. In despite of discrimination's inhibition in work, women are being discriminated even during putting to work. High standards incorporated in statute 'Law of work' most often are not applied in practice. Even more, there is some attitude present in everyday practice that women are less wanted working power than men, because they are too expensive category which is overprotected by Law of work regulations. It's sure that everyday occurrence of working women is not bright although it might seem different observing through rights established by laws and regulations. In reality, in tenders for free working places it has not been rarely given a clue that male candidates are being given advantage. During interview it has often been told openly to women how they are unwelcome for employment because they would use sick-leaves more often for pregnancy, giving birth and taking care of sick child, so rights given them by law with purpose to protect them, and children. Employment of young women is often being conditioned from employer by forcing them to sign agreement, where women have to guarantee how they will not get married or have children in certain number of upcoming years. When woman demands one exemplar of that agreement for herself, not only she will not get it, but she will not get a job as well. According to that, in Croatia is present discrimination of wo-

men in work and during putting to work, but there are no some evidence which would confirm that because employers are skilled enough to high them. Law of work lacks also for mechanisms of positive reaction that would reduce everyday discrimination practice and measures that would encourage employment of women with satisfaction of their necessities. All that leads to deeper doubt in future situation of this problem, because in Republic of Croatia there are less children being born and many more of young unemployed people go abroad. In order to enlarge employment radical measures should be taken, and also stimulate persons who work to plan family beside work. It's important to point out that important regulations additions have been made in part of maternity leave which opens new possibilities for housework distribution between woman and man, for adjustment of their work and family obligations. That is regulation, which gives fathers possibility to use maternity leave. Anticipations are that this, stimulating norm for fathers, will contribute in promoting gender equality. Important improvement has been made by foundation of government institutions in charge for women, like Office for gender equality, Public Legal Office for gender equality and similar. Government has open some channels for financing women groups and projects at least. Many objections could be placed to these measures, but those successes are bases for further substantial improvements.