

Žena u radno-socijalnom zakonodavstvu Republike Hrvatske

Vera Jelčić
Pravni fakultet
Sveučilište u Zagrebu

Pregledni članak
UDK 349.2 (497.5) - 055.2
Primljeno: listopad 1994.

Zaštita žene u sustavu radno-socijalnog zakonodavstva dobiva sve više na važnosti.

U prijedlozima izmjene tog zakonodavstva u Hrvatskoj predlažu se znatne novine u vezi sa statusom žene. Dio tih prijedloga usmjeren je na poticanje porasta nataliteta.

Porast nataliteta jedne zemlje ne treba stimulirati samo parcijalnim zakonskim rješenjima, već ponajprije svestranim mjerama, kako pravnim tako i gospodarskim i socijalnim.

Također, za potpuniju zaštitu žene nije dostatno donijeti samo odgovarajuće pravne norme, nego treba utjecati na promjenu svijesti u društvu, kao i na druge faktore.

1. UVOD

Važnost obitelji i njenih članova za društvo ogleda se u raznim razinama pravnih normi¹ kojima se određuje njezin pojam i njezina (njihova) zaštita. Obitelj i njeno značenje za društvo proučavali su i proučavaju znanstvenici raznih specijalnosti². Obitelj se označava kao "prirodni i osnovni element društva". Ona je osnova državne zajednice, jer su narodi i državne zajednice sastavljene od više obitelji (Flandren, 1982).

Ako prihvatimo tvrdnju Murdocka³ (Harambos, 1989, 319) da obitelj obavlja četiri temeljne funkcije u svim društvima: seksualnu, reproduktivnu, ekonomsku i odgojnu, moramo prihvatiti posebno značenje žene u svim navedenim funkcijama.

Žena sudjelujući u svim funkcijama obitelji ulaže u pravilu u nju više svojih bioenergetskih sposobnosti od ostalih članova obitelji.

Nastojeci je zaštititi i priznajući joj posebnu važnost u obitelji, a time i u društvu, različitim pravnim normama određena je njezina zaštita.

Cilj je ovog rada da prikaže posebnu zaštitu žene u radno-socijalnom⁴ zakonodavstvu Republike Hrvatske danas i ono što se predlaže za - sutra.

2. ŽENA U RADNOM ZAKONODAVSTVU

Ideja o posebnoj zaštiti zaposlenih žena pojavila se na samom početku razvoja radnoga prava i pretočena je u zakone industrijski najrazvijenijih zemalja⁵ (Tintić, 1969).

I u međunarodnim okvirima, na samom početku stvaranja međunarodnog radnog prava, zaštiti žena posvećena je određena pažnja donošenjem jedne od prvih dviju konvencija⁶ (Tintić, 1969).

¹ Univerzalnim (Opća deklaracija o pravima čovjeka, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Konvencija o zaštiti čovjekovih prava i osnovnih sloboda, Europska socijalna povelja i sl.), međunarodnim (posebno konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada) te internim državnim (Ustavom, zakonima, podzakonskim aktima) i autonomnim (kolektivnim ugovorima i općim aktima).

² Osobito: antropolozi, sociolozi, psiholozi, povjesničari te ekonomisti i pravници.

³ Postavio ju je nakon analize 250 različitih kultura i unutar njih obitelji.

⁴ Pod socijalnim za potrebe ovog rada razumijeva se mirovinsko-invalidsko i zdravstveno osiguranje.

⁵ U Francuskoj 1841. Zakon o radnom danu za žene i djecu; u Velikoj Britaniji 1842. Zakon o zabrani rada u rudnicama ženama i djeci, 1844. Zakon o radu žena i djece, 1847. Zakon o radu žena u tkalicama, 1848. Zakon o 10-satnom radnom danu za žene, u Belgiji Zakon o radu žena, maloljetnika i djece u industrijskim poduzećima.

⁶ U Bernu 1906. zaključena je multilateralna konvencija o zabrani noćnog rada za žene u svim privrednim poduzećima s više od 10 zaposlenih radnika.

Zaštita žene predmet je normativnog reguliranja od samog početka (1919) i Međunarodne organizacije rada⁷.

2.1. Zaštita žene u radnom zakonodavstvu Republike Hrvatske - danas

Osnovni akt svake zemlje je Ustav. Ustavom Republike Hrvatske⁸ utvrđeno je da mladež, majke i invalidne osobe imaju pravo na osobitu zaštitu na radu⁹, te da se prava u svezi s porođajem, materinstvom i njegom djece utvrđuju zakonom¹⁰.

Za pravni sustav bitni su i međunarodni ugovori jer međunarodni ugovori koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom te objavljeni čine dio unutarnjeg pravnog poretka Republike Hrvatske, a po pravnoj su snazi iznad zakona¹¹.

U svezi s time ratificirane konvencije Međunarodne organizacije kao posebna vrsta međunarodnih ugovora ugrađuju se u pravni sustav zemlje, sa zadržavanjem prava na uređivanje određenih pravnih pitanja, koja su predmet normiranja konvencijom, unutarnjim zakonodavstvom ako je to povoljnije za one na koje se norma primjenjuje.

Analiziranjem pravnih normi kojima se regulira posebna zaštita žene u radnom zakonodavstvu možemo utvrditi da ih možemo podijeliti na norme kojima se uređuje:¹²

- a) zaštita žena općenito,
- b) zaštita u slučaju trudnoće i porođaja,
- c) zaštita nakon porođaja.

2.1.1. Zaštita žena općenito

Žene¹³ se ne mogu rasporediti na radna mjesta na kojima se pretežno obavljaju osobito

teški fizički poslovi, radovi pod zemljom, ili pod vodom, niti poslovi koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom utjecati na njihovo zdravlje i život s obzirom na njihove psihofizičke osobine¹⁴.

To su tzv. radna mjesta s posebnim uvjetima rada koja mogu biti utvrđena heteronomnom ili autonomnom normom. Za zasnivanje radnog odnosa na radnim mjestima kao prethodna zaštitna mjera traži se i spol i dob¹⁵ dje-latnika.

Žene su zaštićene od obavljanja poslova koje bi mogle prouzročiti sterilitet ili izazvati komplikacije začeca.

Radnice na području industrije i građevinarstva uz određene iznimke¹⁶ zaštićene su i od noćnog rada koji im ne omogućuje odmor najmanje sedam sati u vrijeme između 22 sata i šest sati idućeg dana.

2.1.2. Zaštita žena u slučaju trudnoće i porođaja

Ako liječnik primarne zdravstvene zaštite ustanovi da je radnicu za vrijeme trudnoće potrebno rasporediti na drugo radno mjesto, jer je u opasnosti razvoj trudnoće i njeno zdravlje, poslodavac je to dužan učiniti i radnici isplatiti plaću radnog mjesta s kojeg je raspoređena ako je to za nju povoljnije. Poslodavac je dužan tako postupiti i dok žena doji dijete.

Ako takvog radnog mjesta nema, radnica ostvaruje pravo na bolovanje u 100%-tnom iznosu od osnovice, od prvog dana odsutnosti s rada.

Za vrijeme trudnoće radnica je zaštićena od rada noću i od prekovremenog rada.

⁷ (Donošenjem) Konvencije br. 3 o zapošljavanju žena prije i poslije porođaja i Preporuke br. 4 (1919) o zaštiti žena i djece protiv trovanja olovom, a kasnije i nekih drugih konvencija i preporuka.

⁸ Narodne novine, 56/90.

⁹ Članak 64. stavak 3.

¹⁰ Članak 56. stavak 2.

¹¹ Članak 134.

¹² Konvencija 103 o zaštiti materinstva donesena na 35. zasjedanju Opće konferencije MOR-a, ratificirana 30.IV. 1955, Službeni list FNRJ, 9, zapravo je proširena revidirana konvencija br. 3 iz 1919. godine. Osim nje direktna zaštita žene predmet je regulative konvencije br. 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti donesene na 34. zasjedanju Opće konferencije MOR-a, ratificirane 1952, Službeni vesnik Prezidijskuma Narodne skupštine FNRJ, 12/52. Prihvaćena je Preporuka 95 o zaštiti materinstva kojom je dopunjena konvencija 103, Službeni list FNRJ, 11/66. Republika Hrvatska prihvatila je sve ratificirane konvencije i prihvaćene preporuke nekadašnje Jugoslavije.

¹³ I radnici mladi od 18 godina.

¹⁴ Članak 39. Zakona o osnovnim pravima iz radnog odnosa, Službeni list SFRJ, 60/89. Republika Hrvatska preuzela je odredbe Zakonom o preuzimanju saveznih zakona iz oblasti radnih odnosa i zapošljavanja koje Republika Hrvatska prihvaća kao republičke zakone, Narodne novine, 34/91.

Radnica ima pravo i na osnovni porodiljski dopust od 180 dana, koji može početi koristiti 45 dana prije porođaja, a obvezno 28 dana prije, uz naknadu plaće u iznosu 100% osnovice¹⁷.

Ako radnica rodi mrtvo dijete ili ako za vrijeme osnovnog porodiljskog dopusta dijete umre, radnica ima pravo produžiti porodiljski dopust za vrijeme koje je po mišljenju nadležnog liječnika potrebno da se žena oporavi od porođaja, ali najmanje 45 dana. Za to vrijeme pripadaju joj prava koja se priznaju radi korištenja osnovnog porodiljskog dopusta¹⁸.

2.1.3. Zaštita nakon porođaja

Mogli bismo utvrditi da se norme posebne zaštite žene u radnom odnosu odnose ne samo na njenu zaštitu već utječu i na natalitet zemlje. Posebno se to odnosi na norme zaštite nakon porođaja.

Dodatni porodiljski dopust do godinu dana života djeteta ili pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom može koristiti jedan od roditelja. Ako je djetetu po mišljenju nadležnog liječnika potrebna pojačana njega, jedan od roditelja ima pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom do tri godine djetetova života.

Navedenim pravima mogu se koristiti i osobe koje njeguju dijete¹⁹.

Iako su te odredbe usmjerene ponajprije na zaštitu djeteta, nesumnjivo se odražavaju na zaštitu i žene, jer će majka bez većeg straha za dijete obavljati svoje radne aktivnosti.

Nejasno je zašto je zakonodavac dao izričito jedino majci pravo da ne radi do tri godine djetetova života, kroz koje joj vrijeme prava iz radnog odnosa miruju²⁰.

Posebnu zaštitu uživa roditelj teže hendikepiranog djeteta. Jedan od roditelja ima pra-

vo raditi skraćeno radno vrijeme sve dok takva potreba traje, zaštićen je od noćnog i prekovremenog rada, a može biti raspoređen iz jednog mjesta rada u drugo samo uz osobni pristanak. Naknada za rad sa skraćenim radnim vremenom osigurava se u tim slučajevima iz sredstava socijalne zaštite. Nakon prestanka potrebe rada sa skraćenim radnim vremenom prema navedenim osnovama, djelatnik koji se pravom koristio nastaviti će raditi puno radno vrijeme, na svom radnom mjestu, a ako je ono u međuvremenu ukinuto, rasporedit će se na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi određene vrste zanimanja.

Vrijeme korištenja navedenih prava djelatnicima se priznaje u staž osiguranja kao da su radili puno radno vrijeme.

Posebno je značajna i socijalno-ekonomska mjera zaštite od prestanka radnog odnosa: trudnica, roditelja za vrijeme korištenja porodiljskog dopusta, samohranog roditelja odnosno usvojitelja s djetetom do 7 godina i roditelja odnosno usvojitelja koji uzdržava najmanje troje maloljetne djece te roditelja s teže hendikepiranim djetetom koji zbog toga radi skraćeno radno vrijeme.

Općim kolektivnim ugovorom²¹ ugovoreno je da organizacija odnosno poslodavac ne mogu rasporediti iz jednog u drugo mjesto rada na udaljenost veću od 50 kilometara: radnicu za vrijeme trudnoće, radnicu s djetetom do dobi od 7 godina, samohranog roditelja maloljetnog djeteta i roditelja teže hendikepiranog djeteta koji zbog toga radi skraćeno radno vrijeme.

2.2. Žena u radnom zakonodavstvu - Republike Hrvatske - sutra

Konačnim prijedlogom Zakona o radu²² predložena je regulativa u većini odredaba uz

¹⁵ I mladež do 18 godina zaštićena je od obavljanja takvih poslova.

¹⁶ Ne odnosi se na radnice koje obavljaju poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite radnika, ili poslove s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima. Ostale radnice iznimno mogu biti raspoređene na noćni rad kada je to pretno radi društveno-ekonomskih, socijalnih ili sličnih okolnosti, uz uvjet da za to dade suglasnost nadležno tijelo (članak 45. Zakona o radnim odnosima).

¹⁷ Članak 41. stavak 2. Zakona o osnovnim pravima iz radnog odnosa i članak 47. stavak 1. Zakona o radnim odnosima (prečišćeni tekst), *Narodne novine*, 25/1992.

¹⁸ Članak 44. Zakona o osnovnim pravima.

¹⁹ Detaljne odredbe članka 40/42. Zakona o osnovnim pravima iz radnog odnosa i 49-50. Zakona o radnim odnosima.

²⁰ Članak 50. Zakona o radnim odnosima.

²¹ Opći kolektivni ugovor za gospodarstvo, *Narodne novine*, 47/1992, i Opći kolektivni ugovor za javne djelatnosti i javna poduzeća, *Narodne novine*, 66/1992.

²² *Izješće Hrvatskog Sabora* br. 95/1993.

neke manje izmjene²³ koje se odnose na zaštitu žena u radnom odnosu na isti način na koji je ona normirana i danas. Najznačajnija novost za žene je zabrana nemogućnosti njenog zaposlenja zbog trudnoće, kao i zabrana traženja bilo kakvih podataka o trudnoći²⁴, uz predviđanje i prekršajnih kazni. Uvođenje te zakonske novine, uz zabranu otkaza trudnoj ženi ili djelatniku koji se koristi pravima u vezi s rađanjem ili usvajanjem djeteta, jest i zakonodavna, a ne samo deklaratorna garancija zabrane diskriminacije.

Porodni dopust²⁵ predviđen je i dalje u trajanju od godine dana djetetova života za prvo dvoje djece, međutim za treće i svako sljedeće dijete, predviđa se porodni dopust do tri godine²⁶. Predloženo je da obvezni porodni dopust iznosi 28 dana prije porođaja do 42 dana poslije porođaja²⁷.

Koliko će ta promjena bude li prihvaćena značiti u životu obitelji, pokazat će vrijeme. Ona u svakom slučaju omogućuje ranije korištenje ostatka porodnog dopusta i drugom roditelju.

Pravo na rad sa skraćenim radnim vremenom kao zamjena za korištenje ostatka porodnog dopusta predviđena je za svako treće i sljedeće rođeno dijete jednom od roditelja do tri godine života djeteta.

Pravo na prekid rada uz mirovanje radnog odnosa do tri godine života djeteta može koristiti ne samo majka, kao do sada, već i drugi roditelj, uz mogućnost da zdravstveno osiguranje i zdravstvenu zaštitu te pravo na mirovinsko i invalidsko osiguranje ostvaruju u skladu s propisima kojima se uređuju ta područja²⁸.

Novost je i odredba da žena koja doji dijete tijekom rada ima pravo na plaćenu stanku dva puta po pola sata koja se plaća i računa u radno vrijeme²⁹. Taj prijedlog u skladu je s člankom 5. Konvencije br. 103 o zaštiti materinstva, ali bez provedbenih odrednica djeluje čudno.

3. ŽENA U SOCIJALNOM ZAKONODAVSTVU

Socijalno zakonodavstvo (socijalno pravo) sadrži nekoliko podsustava (Jelčić, 1988). Specifična zaštita žena ogleda se posebno u njegovom segmentu:

- a) mirovinskog i invalidskog osiguranja i
- b) zdravstvenog osiguranja i zdravstvene zaštite.

3.1. Žena u mirovinskom i invalidskom osiguranju - danas

Posebna zaštita žena u mirovinskom osiguranju ogleda se prilikom ostvarivanja prava na osnovi rizika starosti i smrti.

Uvjeti za ostvarivanje prava na osnovi rizika starosti (starosna mirovina) različito su utvrđeni ovisno o spolu.

Po općem režimu osiguranici mogu ostvariti pravo na starosnu mirovinu ako ispunjavaju jedan od ovih alternativnih uvjeta:

- 1) osiguranik-muškarac ako navršši 40 godina mirovinskog staža, a žena ako navršši 35 godina mirovinskog staža;
- 2) muškarac ako navršši 60 godina života, a žena 55 godina života a jedan i drugi 20 godina mirovinskog staža;
- 3) muškarac kad navršši 65 godina života, a žena 60 godina života a jedan i drugi - 15 godina staža osiguranja, te
- 4) muškarac kad navršši 55 godina života i 35 godina mirovinskog staža, a žena kad navršši 50 godina života i 30 godina mirovinskog staža.

Kao što vidimo, zakonodavac postavlja razliku od pet godina u uvjetu potrebnog mirovinskog staža ili godina života ili godina života i mirovinskog staža između muškarca i žene. Razlog za to je značenje obnašanja višestrukih funkcija žene u obitelji i društvu³⁰.

²³ Kao npr. zabrana noćnog rada uz određene iznimke samo u industriji, a ne i u građevinarstvu.

²⁴ Osim ako žena to sama zatraži radi ostvarivanja nekih svojih prava.

²⁵ Termin predviđen konačnim Prijedlogom zakona o radu, a upotrebljava se i u Zakonu o zdravstvenom osiguranju, ali uz termin "porodiljski".

²⁶ Članak 56. stavak 4.

²⁷ Prijedlog je u skladu s člankom 3. Konvencije o zaštiti materinstva.

²⁸ Članak 59.

²⁹ Članak 55.

³⁰ Takvo mišljenje izrazio je i Ustavni sud Hrvatske u presudi U/I-249/1978 od 12.5.1983.

Da je postavljanje različitih uvjeta za ostvarivanje prava na mirovinu pogodnost za žene, tj. da one mogu biti radno aktivne kao i muškarci, vidljivo je i iz zakonske norme o prestanku radnog odnosa mimo volje radnika - voljom poslodavca³¹.

Osim razlike u normiranju uvjeta za ostvarivanje prava na starosnu mirovinu između muškarca i žene zakonodavac različito uređuje i postotno određivanje njihove mirovine. Ako je starosnu mirovinu po općim propisima ostvario osiguranik muškarac s 15 godina staža osiguranja (i 65 godina života), odredit će mu se starosna mirovina u 35%-tnom iznosu od mirovinske osnovice i za svaku daljnju godinu mirovinskog staža povećat će se za 2%, dok se starosna mirovina ženi za 15 godina staža određuje u 40%-tnom iznosu, a za svaku daljnju navršenu godinu mirovinskog staža do 20 godina povećava se za 3%, a nakon 20 godina mirovinskog staža za 2% od mirovinske osnovice³².

Iz iznijetog se vidi da je početna postotna razlika u određivanju mirovine između muškarca i žene pet godina te da se postupno povećava, a od 20 godina mirovinskog staža postotna razlika u određivanju starosne mirovine između muškarca i žene iznosi 10%.

Pravo na obiteljsku mirovinu ostvaruju, ako za to ispunjavaju propisane uvjete, članovi uže i šire obitelji.

Članovi uže obitelji (u mirovinskom osiguranju) jesu: bračni drug³³ i djeca (rođena u braku i izvan braka, usvojena ili pastorčad), a članovi šire obitelji: majka, otac, usvojiteljica te druga djeca koju osiguranik uzdržava.

Da bi članovi obitelji ostvarili pravo na obiteljsku mirovinu, potrebno je da su ispunjeni opći i posebni uvjeti. Opći uvjeti (alternativno postavljeni) potrebno je da budu ispunjeni na strani pokojnog osiguranika, a posebne uvjete trebaju ispunjavati članovi obitelji osiguranika.

Alternativni uvjet godina života potrebnih za priznavanje prava na obiteljsku mirovinu zakonodavac različito rješava:

udovica će ostvariti pravo na starosnu mirovinu ako je u času smrti bračnog druga imala navršених 45 godina života, a udovac ako je imao navršених 60 godina.

Razlika u ispunjavanju alternativnog uvjeta godina starosti između muškarca i žene pojavljuje se i u alternativnim uvjetima za priznavanje prava na obiteljsku mirovinu članova šire obitelji. Majka, maćeha odnosno usvojiteljica ostvaruje pravo na obiteljsku mirovinu ako ju je pokojni osiguranik uzdržavao te ako je u času njegove smrti imala navršених 45 godina života, a otac, očuh odnosno usvojitelj ako je imao navršених 60 godina života (Jelčić, 1988).

Razlika između muškarca i žene ne postoji u pogledu određivanja visine obiteljske mirovine odnosno otpremnine. Ali pravo na novčanu naknadu, ako nije ispunila uvjete za obiteljsku mirovinu, može ostvariti samo udovica³⁴.

Uvjeti za ostvarivanje prava na invalidsku mirovinu jednako su postavljeni i za muškarca i za ženu, ali ako je rizik invalidnosti nastupio kao posljedica bolesti ili nesreće izvan posla³⁵, različito se određuje visina invalidske mirovine ovisno ne samo o godinama života i pokrivenosti radnog vijeka mirovinskom stažem nego i o spolu (Jelčić, 1988), u korist žene.

3.2. Žena u mirovinskom osiguranju - sutra

U sustavu mirovinskog i invalidskog osiguranja predlažu se vrlo bitne promjene, koje se sastoje ne samo u promjeni naziva³⁶ tog podstavu socijalnog zakonodavstva već i nekim njegovim osnovnim postavkama, u izmjenama uvjeta za ostvarivanje prava na mirovinu i način određivanja mirovine, izmjenama u osiguranim rizicima, pravima itd. Predložene prom-

³¹ Članak 76. Zakona o radnim odnosima.

³² Članak 21. Statuta SIZ-a MIORH, *Narodne novine*, 31/1983, 53/1985, 23/1986; 52/1986, 32/1989, 48/1989, 57/1989; Statut Republičkog fonda MIORH *Narodne novine* br. 58/1990; 21/1992.

³³ I razvedeni bračni drug pod istim uvjetima ako brak nije razveden njegovom krivnjom i ako mu je dosuđeno sudsko uzdržavanje.

³⁴ Članak 85. Zakona o mirovinskom i invalidskom osiguranju, *Narodne novine* 26/1983, 5/86, 42/1987, 34/1989, 57/1989, 40/1990, 9/1991. i 96/1993.

³⁵ Ako je rizik invalidnosti nastao kao posljedica nesreće na poslu ili profesionalne bolesti, visina invalidske mirovine i za muškarca i za ženu iznositi će 85% osnovice.

³⁶ Predlaže se da naziv bude Zakon o mirovinskom osiguranju.

jene, u pravilu, pridonose restrikciji potrošnje u tom dijelu socijalnog osiguranja³⁷.

Ovdje ćemo prikazati predložene norme koje se odnose na status žene u sistemu mirovinskog osiguranja.

Predložena je promjena uvjeta za priznavanje prava na starosnu mirovinu.

Prema prijedlogu starosnu mirovinu moći će ostvariti osiguranik:

1) muškarac kad navrší 65 godina života, a žena kad navrší 60 godina života i 15 godina staža osiguranja;

2) muškarac kad navrší 60 godina života, žena 55 godina života i 35 godina mirovinskog staža, i

3) muškarac kad navrší 60 godina života, žena 55 godina života ako su u posljednjih 24 mjeseca, prije stjecanja prava na mirovinu bili prijavljeni Zavodu za zapošljavanje.

Nacrtom prijedloga zakona predviđeno je kroz 5 godina postupno povećanje starosne granice kao uvjeta za starosnu mirovinu. Razlozi koji su motivirali radnu grupu za izradu nacрта prijedloga zakona ponajprije su demografske i ekonomsko-financijske naravi, jer je utvrđeno da je došlo do produženja prosječnog trajanja života i sve većeg udjela starijeg stanovništva u Hrvatskoj. Razlozi ekonomsko-financijske naravi s obzirom na način financiranja mirovinskog osiguranja u prvom se redu odnose na za sada vrlo nepovoljan omjer aktivnog stanovništva prema umirovljenicima³⁸.

Kao što vidimo, predlaže se bitna izmjena uvjeta za priznavanje prava na starosnu mirovinu, a razlika između muškarca i žene jest, predlaže se, samo pet godina kod tog starosnog uvjeta.

Nacrtom prijedloga zakona predviđa se i promjena uvjeta za priznavanje prava na invalidsku mirovinu, ako je invalidnost nastala kao posljedica povrede izvan rada ili bolesti, te se predviđa vezanje uvjeta godina života i godina staža. I u tom slučaju predlaže se razlika kod

uvjeta godina života 5 godina između osiguranika - muškarca i žene.

Predlaže se sasvim drugačiji način utvrđivanja visine mirovine, s time da se ne predviđa razlika u visini mirovine za iste godine mirovinskog staža između muškarca i žene (koja sada postoji).

Kod alternative za priznavanje prava na obiteljsku mirovinu s obzirom na ispunjenje godina života predlaže se također promjena. Predlaže se da udovac može ostvariti pravo na obiteljsku mirovinu ako je u času smrti supruge imao navršених 50 godina života, a udovica ako je u času smrti bračnog druga imala navršених 45 godina života (kao do sada)³⁹.

I kod članova šire obitelji predlaže se drugačije rješenje alternativnog uvjeta starosti za ostvarivanje prava na obiteljsku mirovinu ako ih je pokojni osiguranik uzdržavao do svoje smrti. Majka će moći ostvariti pravo na obiteljsku mirovinu ako ih je pokojni osiguranik imala navršених 50 godina života, odnosno otac 60 godina života⁴⁰. Prema sadašnjem rješenju to je povećanje uvjeta za 5 godina za majku.

Nejasno je što je predlagač želio postići prijedlogom o gubitku prava na obiteljsku mirovinu stupanjem u brak udovice ili udovca koji su pravo na obiteljsku mirovinu stekli i nakon navršения propisanih godina života. Zar povećanje broja izvanbračnih zajednica? Zašto?

Posebno su zanimljiva oba nacрта prijedloga zakona kojima se nastoji stimulatívno djelovati na porast nataliteta u Hrvatskoj, a to su:

a) da obvezno bude osiguran i roditelj koji obavlja roditeljsku dužnost u prve tri godine djetetova života, ako tu nije obvezno osiguran po drugoj osnovi, ako je dijete hrvatski državljanin i ako prebiva u Republici Hrvatskoj;

b) uvođenje instituta prirodanog staža prilikom stjecanja mirovine i njenog određivanja

³⁷ Razmatranje svih predloženih izmjena bilo bi bez dvojbe zanimljivo jer one utječu na socijalno-ekonomski položaj svih koji osobnim radom ostvaruju sredstva za život ili koji su korisnici prava iz mirovinskog i invalidskog osiguranja. Međutim, time bi se narušio pristup obradi ovog rada.

³⁸ Detaljnije: Dušan Milinković, Demografska struktura i mirovinski sustav, *Revija za socijalnu politiku*, 2/1994.

³⁹ Predlaže se razlika samo 5 godina, za sada je 15 godina.

⁴⁰ Uvjerena sam, jer sam godinama radila u službama mirovinskog i invalidskog osiguranja, da se obiteljske mirovine roditelja ostvaruju u vrlo malom broju, i to u starijim godinama, a svaka restrikcija u uvjetima nepopularno djeluje bez obzira na njen doseg.

za po 3 godine staža osiguranja za svako rođeno ili posvojeno dijete, prema kojem je majka obavljala roditeljsku dužnost do njegove navršene 15. godine života.

U slučaju smrti⁴¹ majke to pravo mogao bi koristiti i otac djeteta ako prema djetetu obavlja roditeljske dužnosti do njegove 15. godine života.

4. POSEBNA ZAŠTITA ŽENE U ZDRAVSTVENOJ ZAŠTITI I ZDRAVSTVENOM OSIGURANJU

Zakonom o zdravstvenoj zaštiti⁴² istaknuto je da u mjere zdravstvene zaštite spadaju i preventivne, kurativne i rehabilitacijske mjere zaštite žena u vezi s planiranjem obitelji, trudnoćom, porođajem i majčinstvom⁴³. To je istaknuto i pri određivanju primarne zdravstvene zaštite, u kojoj se posebno još utvrđuju i druge zdravstvene potrebe žena⁴⁴.

Zakonom o zdravstvenom osiguranju⁴⁵ članom obitelji osiguranika koji ostvaruje prava i obveze iz zdravstvene zaštite i zdravstvenog osiguranja smatra se i supružnik, ali ne samo bračni već i izvanbračni⁴⁶.

Zakonom je utvrđeno pravo na zdravstveno osiguranje povezano s godinama života supružnika koji nije ostvario pravo na obiteljsku mirovinu, odnosno razvedenog supružnika.

U prvom slučaju razlika u godinama života između muškarca i žene iznosi 5, a u drugom slučaju 15 godina⁴⁷.

Zakonom o zdravstvenom osiguranju regulirana su i prava u svezi s korištenjem prava na nadoknadu plaće zbog privremene nesposobnosti za rad zbog trudnoće i korištenja porodnog ili posvojiteljskog dopusta, odnosno na na-

doknadu razlike u plaći radi korištenja prava na rad sa skraćenim radnim vremenom do jedne odnosno do tri godine djetetova života⁴⁸.

Naknada plaće u svezi s komplikacijama u trudnoći, porodnim dopustom, posvojiteljskim dopustom i radom sa skraćenim radnim vremenom, kao i za njegu oboljelog djeteta do tri godine starosti, iznosi 100% od osnovice⁴⁹.

Osigurane osobe sudjeluju u pokriću dijela troškova zdravstvene zaštite, ali su u određenim slučajevima neke osobe oslobođene te participacije. Participacije su oslobođene između ostalog i žene u troškovima zdravstvene zaštite koji se odnose na zaštitu materinstva i zdravstvenu zaštitu djece do 15 godina života⁵⁰.

5. ZAKLJUČNO RAZMATRANJE

Žena je razvojem društva imala i različiti status u njemu.

Svijest o važnosti žene za obitelj i društvo sve više jača, pa je 1975. godina proglašena Godinom žene.

Ako promatramo razvoj radnog i socijalnog zakonodavstva u međunarodnom pravu i u nas, možemo također zaključiti da se zaštititi žena poklanja sve veća pažnja te da ona uživa posebnu zaštitu, osobito zbog materinstva, trudnoće i porođaja.

Nakon proglašenja suvereniteta Republike Hrvatske pristupilo se donošenju novog radnog i socijalnog zakonodavstva.

Nakon akcije sindikata, dogovoreno je da se ponovno razmatraju prijedlozi "paketa" zakona iz tog područja⁵¹.

Zaštita žene, kao što proizlazi iz rada, može biti direktna i indirektna (kada se štiti dijete kao član obitelji).

⁴¹ Ne shvaćam zašto samo u slučaju smrti majke, a što ako je majka živa, ali je napustila dijete, a otac obavlja roditeljsku dužnost?

⁴² Narodne novine, 75/1993.

⁴³ Članak 15.

⁴⁴ Članak 19.

⁴⁵ Narodne novine, 75/1993.

⁴⁶ Članak 6.

⁴⁷ Članak 7.

⁴⁸ Članci 21, 23, 25. i 30.

⁴⁹ Članak 34. Osnovica je plaća osiguranika isplaćena za mjesec koji predhodi mjesecu u kojem nastupi slučaj na temelju kojeg se ostvaruje pravo na nadoknadu.

⁵⁰ Članak 50.

⁵¹ Donijet je međutim Zakon o zdravstvenoj zaštiti i Zakon o zdravstvenom osiguranju, iako je i njih, po našem mišljenju, trebalo donijeti u "paketu" ostalih zakona iz radnog i socijalnog zakonodavstva.

Promjene koje se predlažu za zaštitu žene u dijelu radnog zakonodavstva predlažu se ne samo radi potpunije primjene međunarodnih konvencija, kao kod predlaganja prava na plaćenu stanku za dojenje za vrijeme punog radnog vremena, već i radi stimuliranja nataliteta, kao kod predlaganja mogućnosti da jednom od roditelja do tri godine djetetova života radni odnos miruje, a da za pravo na zdravstvenu zaštitu iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja ostvaruje po propisima kojima se uređuju ta osiguranja.

U prvom slučaju mislim da je prijedlog dosta uopćen. Taj je prijedlog u skladu s normom Konvencije 103 (u tekstu navedenoj), ali u vrijeme donošenja te konvencije ne samo da je veći broj žena dobio svoju djecu duže, već žena nije uživala sva ostala prava u opsegu kao danas, ponajprije ne ona o porođajnom dopustu i radu sa skraćenim radnim vremenom. Ako se zbog Konvencije 103 odluči ugraditi navedeno pravo, potrebno ga je razraditi, jer je ovakvo neučinkovito.

U drugom slučaju zalažem se da pravo na mirovanje radnog odnosa, s mogućnošću ostvarivanja prava u zdravstvenoj zaštiti, zdravstvenom i mirovinskom osiguranju, ostvaruju ne samo roditelji već i posvojitelji odnosno osoba kojoj je dijete povjereno na skrb, jer se time pruža potpunija zaštita ne samo djeci već indirektno i ženi. Treba upozoriti da ni u Zakonu o zdravstvenoj zaštiti, ni Zakonom o zdravstvenom osiguranju, ni Nacrtom prijedloga zakona o mirovinskom osiguranju nisu predviđena nikakva prava žene odnosno jednog od roditelja u slučaju odluke da se koriste navedenim pravom na mirovanje radnog odnosa do tri godine djetetova života. I to dostatno ukazuje da je potrebno koordiniranije raditi pri donošenju zakona iz tih područja.

Uopće, zalažemo se iz istih razloga da se posvojitelji i osobe kojima su djeca povjerena na skrb izjednače u pravima koja su ugrađena u sustavu zaštite djece i zaštite žene koja brine za obitelj.

Najznačajnijim prijedlogom izmjene zakona o radnom odnosu u svezi sa statusom žene

smatramo prijedlog, uz primjenu prekršajnih mjera, zabrane traženja bilo kakvih podataka o trudnoći žene prilikom zasnivanja radnog odnosa. Iako je i do sada takva zabrana proizlazila iz ustavne garancije ravnopravnosti, u praksi se često nije poštovala.

Najznačajniji prijedlozi izmjena u sustavu mirovinskog statusa žene jesu: obvezno osiguranje roditelja koji obavlja roditeljske dužnosti do tri godine djetetova života, ako je dijete hrvatski državljanin, i ako roditelj nije osiguran po drugoj osnovi, te uvođenje instituta pridodanog staža kao staža osiguranja za ženu državljaniku Republike Hrvatske za po 3 godine za svako rođeno ili posvojeno dijete prema kojemu je obavljala roditeljsku dužnost do njegove navršene 15. godine života. U slučaju jedino smrti majke ili posvojiteljice taj institut primijenit će se i za supruga⁵² koji nastavlja obavljati roditeljske dužnosti prema djetetu do 15 godina života. Navedene prijedloge izmjena u mirovinskom osiguranju smatram najspornijim.

Osim navedenog prijedlozi izmjena u sustavu mirovinskog osiguranja restriktivniji su u odnosu na postojeći zakon⁵³.

U obrazloženju Nacrta prijedloga zakona o mirovinskom osiguranju navedeno je da je prijedlog "u sklopu stimuliranja nataliteta u Hrvatskoj".

Često puta do sada⁵⁴ problemi društva rješavali su se kroz sustav mirovinskog i invalidskog osiguranja. Takva politika dovela je ne samo do prosječno niskih mirovina i socijalno-ekonomske ugroženosti umirovljenika nego gotovo do kolapsa sustava.

Predlaže se revidirati sustav postojećih beneficija, mirovinski sustav "očistiti" od socijalno-zaštitnih instituta, učvrstiti odnos između ulaganja i prava te postupno prijeći na gospodarski zdrav sustav mirovinskog osiguranja (Škember, 1994).

Naziv "prirodni staž" navodi na zaključak da se on pridodaje nekom drugom stažu. Međutim, nije navedeno minimalno kojem, a nije utvrđeno ni što je s pravom na taj staž umirovljenicima.

⁵² Zašto je sužena mogućnost samo na supruga?

⁵³ I prijedlog priznavanja prava na domovinsku mirovinu, i priznavanje staža osiguranja zaposlenima na Katoličkom bogoslovnom fakultetu u Zagrebu, i izjednačavanje u pravima pripadnika Hrvatske vojske od 1941-1945. s pravima boraca NOR-a.

⁵⁴ Nacrt prijedloga zakona o mirovinskom osiguranju Republike hrvatske - Ministarstvo rada i socijalne skrbi, Zagreb, lipnja 1993. (neobjavljeni materijal).

Zar je moguće da žena, teoretski, ako je odgojila petero djece do 15 godina života kad navrší 60 godina može ostvariti starosnu mirovinu?

Smatramo da se povećanje nataliteta ne može rješavati samo jednim zakonom, i to na taj način. Zalažemo se da se rješava šire, ponajprije rješavanjem nezaposlenosti i odgovarajućim plaćama, stimulativnom poreznom politikom, većim dječjim dodacima, većim brojem jaslica i vrtića, otvaranjem većeg broja specijaliziranih poduzeća za pomoć u obavljanju kućanskih poslova, mogućnošću pristupačnijeg nabavljanja kvalitetne polugotove ili gotove hrane i sl.

Obitelji treba pružiti podršku u ispunjavanju njezine reproduktivne funkcije i roditeljstva. Ta podrška može i treba biti različitog oblika i strukture, od financijske do savjetodavne (Kapor-Stanulović, 1987).

U sustavu radnog i socijalnog zakonodavstva radi stimuliranja porasta nataliteta čini mi se ispravnije predvidjeti mogućnost zasnivanja radnog odnosa žene s pola radnog vremena.

Za podizanje nataliteta i sadržajnu zaštitu žene potrebno je ne samo izmijeniti pravne norme i povećati životni standard nego izmijeniti i svijest poslodavca, koji treba prije zaposliti sposobnu ženu bez obzira na to što će⁵⁵

možda biti odsutna radi porodajnog dopusta ili njege djeteta, negoli nesposobnog muškarca.

Također bi trebalo izmijeniti svijest i očeva, koji bi se trebali u većem broju koristiti postojećim pravima u vezi s dodatnim porodajnim dopustom i radom sa skraćenim radnim vremenom, a koji dosadašnjim ponašanjem potvrđuju tezu da se temeljna obiteljska jedinica sastoji od majke i djeteta te da je "majka apsolutno bitna za dobrobit djeteta".

Zalažemo se također da se prava koja su vezana s 15 godina djetetova života (vjerojatno zbog toga što do tada traje obavezno osmogodišnje školovanje a poslije postoji mogućnost zasnivanja radnog odnosa) ostvaruju do njegovih 18 godina (do stjecanja punoljetnosti).

Također se zalažemo da naknada zbog spriječenosti za rad radi njege djeteta od prvog dana spriječenosti bez obzira na godine djeteta iznosi 100% osnovice.

Osnovica za porodajni dopust, kao i u slučaju odsutnosti s rada radi komplikacija u vezi s trudnoćom, trebala bi za svaki mjesec biti plaća koja bi bila isplaćena u slučaju rada. Korisnik naknade, koja je sada 100% osnovice, na taj način zbog korištenja prava ne bi bio materijalno oštećen te bi takvo rješenje stimulativnije djelovalo na porast nataliteta.

LITERATURA:

Jelčić, dr. Vera: *Socijalno pravo u SFRJ*, knjiga prva, Socijalno osiguranje, Informator, Zagreb, 1988.

Pešić, dr. Ratko: *Međunarodne konvencije rada*, Prosvjeta, Beograd, 1968.

Tintić, dr. Nikola: *Radno i socijalno pravo*, Narodne novine, Zagreb, 1969.

Boh, Katja: *Porodica kao izvor kvaliteta života*, *Socijalna politika*, 11-12/1987.

Bulić, dr. Suzana: *Osnov intervencije društva u porodične odnose*, *Pravna misao*, 1-2/1990, str. 21-37.

Flaudrin, Jean Louis: *Families in Farmer Times: Kiskip, Household and Sexuality*, Cambridge University Press, 1982, str. 4-10.

Kapor-Stanulović, Nila: *Porodica i njena reproduktivna funkcija u suvremenom društvu*, *Socijalna politika*, 1-2, str. 35-39.

Ler-Šafranić, Nada: *Ka istini o ženi: o porijeklu deklaracije žene*, *Pregled*, 6-7/1977, str. 325-340.

Mihovilović, Miro: *Istraživanje o položaju žene u društvu i porodici u SR Hrvatskoj*, *Žena*, 3/1972, str. 40-56.

Milinković, dr. Dušan: *Demografska struktura i mirovinski sustav*, *Revija za socijalnu politiku*, 2/1994, str. 141-149.

Murdock, George Peter: *Social structure*, Macmillan, New York, 1949.

Obretković, dr. Mirjana: *Porodica i socijalne službe; odnos suradnje ili potčinjenosti*, *Socijalna politika*, 7-8/1988, str. 51-58.

Škembar, Ante: *Glavne intencije Prijedloga novog zakona o mirovinskom osiguranju*, *Revija za socijalnu politiku*, 2/1994, str. 167-177.

Tavčar, Jože: *Zaposlenost i zapošljavanje žene, Karakteristike prošlosti i sadašnji problemi*, *Socijalna politika*, 39/1984.

Babić, B., Finka, B., Moguš.: *Hrvatski pravopis*, Školska knjiga, 1971.

⁵⁵ U tekstu smo do sada upotrebljavali izraze kojima se služio zakonodavac, odnosno predlagatelj zakona, ovisno o tome što smo obrađivali. Prema *Hrvatskom pravopisu*, Školska knjiga, Zagreb, 1971, str. 249, trebali bi upotrebljavati izraz porodajni.

Summary

WOMAN IN LABOUR AND SOCIAL LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF CROATIA

Vera Jelčić

The protection of women in the system of labour and social legislation is becoming more and more important.

In the proposals regarding the change of the relevant legislation, considerable innovation in the status of women are recommended. Some of these changes are aimed at encouraging the increase in birth rate. The birth rate of a country should not be stimulated by only partial legislative solutions but rather by different legal, economic and social measures. Also, in order to fully protect women, it is not enough only to pass the corresponding legal norms. What we need is a change of the societal attitude and of some other factors that may contribute to the improvement of the woman's position.