

# MODEL KOLEKTIVNOG UGOVORA -

## RODNI ASPEKT KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA



JEDNAKA PRAVA  
JEDNAKE PLAĆE  
JEDNAKE MIROVINE



**PRAVOBRANITELJICA**  
ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA



This publication was funded by  
the European Union's Rights,  
Equality and Citizenship  
Programme (2014-2020)



## **IMPRESSUM**

### **Nakladnik/ca:**

Sindikata umirovljenika Hrvatske  
Trg kralja Petra Krešimira IV. 2, 10 000 Zagreb  
e-mail: suh@zg.t-com.hr

### **Za nakladnika/cu:**

Jasna A. Petrović

### **Naziv publikacije:**

Model kolektivnog ugovora - Rodni aspekt kolektivnog pregovaranja

### **Autorica publikacije:**

Jasna A. Petrović

### **Projekt:**

„Jednaka prava - jednake plaće - jednake mirovine” - *Širenje opsega implementacije akcija i zakonskih standarda rodne ravnopravnosti s ciljem dostizanja rodne ravnopravnosti i sprječavanja siromaštva u Hrvatskoj* / „Equal rights – Equal pay – Equal pensions“ - *Expanding the scope of implementation of gender equality actions and legal standards towards achieving gender equality and combating poverty in Croatia* (REC-RGEN-PENS-AG-2017-820696-GPPG)

### **Nositeljica projekta:**

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova  
Preobraženska 4/I, 10 000 Zagreb  
e-mail: ravnopravnost@prs.hr

### **Lektura:**

Marina Vujčić

### **Grafička priprema:**

Zvonko Petrinjak

### **Tisak:**

5. BOJA, Zagreb

### **Naklada:**

1000 primjeraka

**Cip zapis je dostupan u računalnome katalogu  
Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem  
001063809**

ISBN: 978-953-49058-0-7

# **MODEL KOLEKTIVNOG UGOVORA -**

Rodni aspekt kolektivnog pregovaranja

ZAGREB, 2020.

# Sadržaj

1.	Uvodna riječ .....	5
2.	Međunarodni okvir kolektivnog pregovaranja i zaštite od rodno utemeljene diskriminacije .....	9
3.	Europski okvir zaštite od rodno zasnovane diskriminacije na tržištu rada .....	13
4.	Hrvatski okvir protiv diskriminacije po spolu .....	17
5.	Analize kolektivnih ugovora s aspekta ravnopravnosti spolova i jednakopravnosti plaća .....	20
5.1.	Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova - analiza.....	20
5.2.	Ženske sindikalne grupe .....	25
5.3.	Europska konfederacija sindikata (ETUC/EKS) .....	28
6.	Kako kolektivno pregovarati .....	31
6.1.	Sadržaj kolektivnog pregovaranja .....	31
6.2.	Razine kolektivnog pregovaranja .....	33
6.3.	Pokrivenost kolektivnim ugovorima .....	36
7.	Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva radnika .....	37
8.	Zasnivanje radnog odnosa (ugovor o radu) i prava na radu ...	41
8.1.	Rad na crno i rad na određeno .....	41
8.2.	Sindikalne smjernice prekarnog rada – bez spola .....	43
8.3.	Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova - godišnja izvješća.....	45
9.	Skiciranje procesa kolektivnog pregovaranja o rodnoj jednakosti plaća .....	49
9.1.	Model za analizu i nadzor plaća .....	49
10.	Ravnoteža rada i života .....	52
11.	Edukacijom do ravnopravnosti .....	57
12.	Preporuke za ravnotežu rada i života .....	59
12.1.	Jaz u plaćama .....	59
12.2.	Europska unija .....	60
12.3.	Države članice EU .....	61
12.4.	Europska sindikalna konfederacija (ETUC) .....	62
12.5.	Socijalni partneri na nacionalnoj razini .....	62
12.6.	Sindikati na nacionalnoj razini .....	63
13.	SAŽETAK .....	64

# MODEL KOLEKTIVNOG UGOVORA

## - Rodni aspekt kolektivnog pregovaranja

### 1. Uvodna riječ

Rodno uvjetovana nejednakost plaća između žena i muškaraca je univerzalni i dugotrajni problem. Još otkad su ušle na tržište rada žene su, u pravilu, bile plaćene manje od muškaraca. Bila je to posve normalna i općeprihvaćena situacija, jer one nisu trebale zarađivati plaću za uzdržavanje obitelji budući da su njihovi muževi imali tu odgovornost. **Žene su bile sekundarni privreditelji, čime se opravdavala praksa nižih plaća za žene uopće.**

Tako je politika utvrđivanja različitih plaća za muškarce i žene, za iste ili slične poslove, ušla u praksu gotovo svugdje. No, iako je s vremenom za iste poslove formalno uvedena jednaka visina plaće, razlike u plaćama su zadržane kod poslova različitih naziva, ali iste vrijednosti. Od takvog društvenog stereotipa nije bio dug korak do dominacije opće nevidljivosti problema nejednakosti plaća utemeljene na spolu, pa je i danas u većini zemalja dominantan „stav naroda“ kako je riječ o nepostojećim razlikama.

Kao rezultat povijesnih i stereotipnih obrazaca uloge žene, **manje vrednovani poslovi nižeg ranga su standardno namijenjeni ženama**, no primjetna je i pojava da u profesijama koje su ranije bile visoko vrednovane, dolazi do sustavnog opadanja vrijednosti plaća i dodataka nakon što su u tim profesijama zbog opće feminizacije obrazovanja prevladale osobe ženskog spola (primjer sustava obrazovanja, novinarstva).

Pitanje rodne ravnopravnosti pokrenuto je međunarodnim i europskim standardima i dokumentima, iako je nedovoljno zaživjelo u strategijama, politikama i mjerama na nacionalnoj razini zemalja članica Europske unije. U svemu tome često se zaboravlja osobito značajna uloga sindikata i kolektivnih ugovora u kreiranju rodne ravnopravnosti na svim razinama, od konvencija i preporuka Međunarodne organizacije rada, direktiva i rezolucija u sustavu europskog prava, zatim europskih granskih kolektivnih ugovora, preporuka Europske konfederacije sindikata te bogatog sustava kolektivnih ugovora od nacionalne, preko sektorske, do razine poduzeća/ustanova. Suprotno radu na crno, **zaštitni mehanizam pri zapošljavanju svakako je potpisivanje pojedinačnog ugovora o radu**, tako da svaki radni odnos

bude pisano dvostrano utvrđen (*engl. formal/informal*) i siguran, a prava radnika/ce zajamčena. Složenost radnopravnog odnosa nije jednoznačna. Kvaliteta radnog odnosa bitna je za obje ugovorne strane, podjednako i za radnika i za poslodavca. Zato je važno prilikom zasnivanja radnog odnosa povesti računa kako o sadržaju ugovora o radu, tako i o sadržaju općih akata poslodavca kojima se regulira radni odnos, te kolektivnog ugovora ukoliko postoji takav za poduzeće/ustanovu.

No, takav **osobni ugovor o radu ne regulira područje zaštite od rodne diskriminacije**. Pitanje rodne ravnopravnosti u pravilu uređuju zakoni o radu, zakoni za suzbijanje diskriminacije te brojni drugi posebni zakoni, no u slučaju reguliranja radnih odnosa zakonima i drugim propisima, država preuzima ulogu arbitra u složenoj mreži interesa radnika i poslodavaca vezanih uz različita pitanja radnih odnosa i funkcioniranja tržišta rada. Pritom su, po samoj prirodi stvari, interesi radnika i poslodavaca dijelom istovjetni (budući da je uspješno poslovanje u interesu obiju strana), a dijelom suprotstavljeni (budući da radnici/e žele maksimizirati svoje plaće, a poslodavac profit).

Tu, dakle, nastupa institut kolektivnog pregovaranja<sup>1</sup>, koji počiva na pretpostavci da je u interesu obiju strana moguće pronaći ravnotežu i kompromis, jer su obje strane svjesne da bi neograničeno inzistiranje na njihovu jednostranom interesu u konačnici ugrozilo onaj zajednički, to jest uspješno poslovanje i dugoročnu održivost organizacije i radnih mjesta u njoj<sup>2</sup>. Upravo zbog toga država prepušta socijalnim partnerima – udrugama radnika (sindikata) i udrugama poslodavaca – da u značajnoj mjeri sami uređuju radne odnose, polazeći od pretpostavke kako situaciju u praksi poznaju bolje od zakonodavca, dok su istodobno izravno motivirani za postizanje održivog kompromisa. Stoga ne čudi da je kolektivno pregovaranje još uvijek dominirajući model upravljanja tržištem rada u državama članicama Europske unije, pa tako i u Hrvatskoj.

---

<sup>1</sup> *Kolektivno pregovaranje je proces pregovora između sindikata, kao predstavnika radnika, i jednog ili više poslodavaca radi postizanja dogovora o reguliranju plaća, radnoga vremena i drugih radnih uvjeta. Drugim riječima, radi se o procesu kojim socijalni partneri, sindikati i poslodavci, pokušavajući postići zajednički dogovor u interesu obiju strana, autonomno uređuju funkcioniranje tržišta rada. Stoga se kolektivno pregovaranje kao način uređivanja radnih odnosa suštinski razlikuje od njihova uređivanja od strane države zakonima i drugim propisima, kao i od situacije u kojoj svaki radnik individualno pregovara s poslodavcem o svojim uvjetima rada.* (Lončar, Lj. et al.: *Što moram znati ako želim pregovarati: Praktični priručnik o kolektivnom pregovaranju*, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Zagreb 2015., str. 12)

<sup>2</sup> Lončar, Lj. et al.: *Što moram znati ako želim pregovarati: Praktični priručnik o kolektivnom pregovaranju*, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Zagreb 2015., str. 12: <https://bit.ly/2XO9TX1>

**Unapređenje kolektivnog pregovaranja rodnim aspektima dovodi do višestrukih koristi.** Jednakost u plaćama kao društvena vrijednost omogućava bolje zapošljavanje i selekcijske prakse, djelotvornije usavršavanje, unaprijeđene odnose zaposlenih, što posljedično vodi prema višoj produktivnosti te boljoj kvaliteti proizvoda ili usluga. Osnaženo radno okruženje, utemeljeno na načelima jednakosti, uzrokuje viši stupanj zadovoljstva na radu te posvećenosti radnoj zajednici. Jednakost u plaćama znači i manje sporova, brže rješavanje prigovora i sukoba, kao i efikasnije pregovore za kolektivne ugovore.

Za razliku od situacije u kojoj svaki radnik individualno pregovara s poslodavcem o vlastitim uvjetima rada, kolektivno pregovaranje omogućava radnicima ojačati njihov pregovarački položaj prema poslodavcu te učinkovitije iskoristiti resurse koje mogu uložiti u taj proces (npr. uključivanje pravnih i ekonomskih stručnjaka, kao i sposobnost organiziranja industrijskih akcija, uključujući i štrajk). Istraživanja (npr. ETUI, 2012.<sup>3</sup>) pokazuju da u visokorazvijenim industrijskim zemljama **radnici pokriveni kolektivnim ugovorima u prosjeku imaju plaće** veće i za 5 do 10 posto od radnika u istim djelatnostima na koje se ne primjenjuju kolektivni ugovori. Jednako tako, položaj žena na tržištu rada u takvim zemljama je zaštićeniji, a dobre prakse uređivanja pitanja ravnoteže rada i života su daleko češće.

Koherentnija politika plaća vodi prema harmonizaciji strukture plaća utemeljene na vrijednosti pojedinog radnog mjesta, kao i djelotvornijoj distribuciji ukupnih rashoda za plaće. Žene stječu povoljniji položaj u slučaju uspostave poštenijeg sustava kojim se priznaju i nadoknađuju i njihove obiteljske obveze, a društvo ima koristi od socijalne pravde i veće produktivnosti.

Znanstvenim istraživanjima je dokazano kako kolektivno pregovaranje smanjuje društvene nejednakosti, što je jedan od osnovnih preduvjeta visokog stupnja socijalne kohezije. Nasuprot tome česte su neoliberalne tvrdnje kako kolektivno pregovaranje negativno djeluje na ekonomsku učinkovitost jer ugovoreni standardi onemogućavaju potpunu fleksibilnost poslodavaca u prilagođavanju na tržišne uvjete.

Štoviše, u odnosu na reguliranje tržišta rada zakonima od strane države, kolektivno pregovaranje upravo omogućuje potrebnu fleksibilnost jer

---

<sup>3</sup> Delahaie, N., Vandekerckhove, S., Vincent, C.: Wages and collective bargaining systems in Europe during the crisis, *Wage bargaining under the new European Economic Governance*, The European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2015, str 61-91.: <https://bit.ly/2VK2pBH>

je kolektivne ugovore lakše mijenjati i prilagođavati trenutnoj situaciji od zakona, a pritom su obje pregovaračke strane, kao što je naglašeno, izravno zainteresirane za pronalaženje održivog rješenja koje će omogućiti uspješno poslovanje i zadržavanje radnih mjesta. Korisnost i učinkovitost ovog mehanizma pokazala je i praksa kolektivnog pregovaranja u realnom sektoru u vrijeme krize<sup>4</sup> početkom 21. stoljeća na području cijele Europske unije.

Kolektivni ugovori su, dakle, fleksibilniji mehanizam uređivanja uvjeta rada i prava temeljem rada, a vrlo često i preteča budućeg zakonodavnog rješavanja pitanja prethodno uređenih kolektivnim ugovorima. Stoga su kolektivni ugovori osobito značajni za uređenje specifičnih pitanja od interesa za zaposlene žene.

*Kako zaštititi radnike/ce na najbolji mogući način? Kako poboljšati uvjete njihovog života i rada? Kako u kolektivne pregovore uključiti pitanja ravnopravnosti spolova, usklađivanja obveza rada, obitelji i privatnosti? Kako smanjiti rodni jaz u plaćama i mirovinama? To su pitanja na koja će se pokušati odgovoriti.*

Jasna A. Petrović

---

<sup>4</sup> Ibid, str. 15.



## 2. Međunarodni okvir kolektivnog pregovaranja i zaštite od rodno utemeljene diskriminacije

**Međunarodna organizacija rada (MOR)**<sup>5</sup> najstarija je agencija Ujedinjenih naroda (UN), osnovana još 1919. godine, istodobno kad je osnovana i Liga naroda, preteča UN-a. MOR je jedina agencija UN-a koja nije ustrojena kao međuvladina organizacija, nego se njome upravlja tripartitno, odnosno zajednički od strane vlada, poslodavaca i sindikata. Misija MOR-a jest poticati suradnju vlada, poslodavaca i sindikata, s ciljem promicanja socijalnog i ekonomskog razvitka, putem uspostave i usvajanja međunarodnih radnih standarda u vidu preporuka i konvencija.

**Konvencije su međunarodni ugovori** koji obvezuju države članice koje su ih ratificirale, jer se njihovim ratificiranjem države članice formalno obvezuju na provedbu odredbi sadržanih u njima te periodično izvještavanje MOR-a o njihovoj primjeni. Vlade imaju obvezu izvještavati o mjerama koje su poduzele kako bi provele konvencije, a organizacije poslodavaca i radnika mogu MOR-u podnijeti svoje izvještaje o primjeni konvencija koje je ratificirala njihova zemlja te pokrenuti nadzorne i žalbene postupke ako smatraju da njihove vlade krše preuzete obveze.

No, već i činjenica da postoje konvencije ima svoje indirektno značenje i za države članice koje ih nisu ratificirale.

Za kolektivno pregovaranje od ključne su važnosti dvije konvencije MOR-a:

### **Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje (br. 87, 1948.)**<sup>6</sup>

Ova konvencija obvezuje državu članicu koja ju je ratificirala da osigura slobodu udruživanja radnicima i poslodavcima. To znači da obje strane imaju pravo, bez ikakve razlike i prethodnog odobrenja, osnivati, i u jednakim uvjetima koji mogu biti propisani samo pravilima koja sami odrede, pristupati udrugama prema svojem izboru. Sloboda udruživanja jednako je pravo radnika i poslodavaca; konvencija sadrži pravo na izradu statuta i pravila udruge, slobodu biranja predstavnika, potpunu slobodu organiziranja svoje djelatnosti i upravljanja te potpunu slobodu utvrđivanja svojih programa, a javne vlasti moraju se suzdržavati od svakog uplitanja koje

<sup>5</sup> International labour organization: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

<sup>6</sup> Narodne novine, br. 3/2000:  
[https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000\\_02\\_3\\_22.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000_02_3_22.html)

bi ograničavalo to pravo ili ometalo njegovo zakonito ostvarivanje; udruge radnika i poslodavaca ne mogu biti raspuštene niti im se može obustaviti djelovanje odlukom upravnih vlasti; slobodu udruživanja čini i pravo udruga radnika i poslodavaca da utemelje i udružuju se u federacije i konfederacije, a one se imaju pravo pridružiti međunarodnim udrugama radnika i poslodavaca<sup>7</sup>.

### **Konvencija o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivnog pregovaranja (br. 98, 1949.)<sup>8</sup>**

Ova konvencija propisuje pravo radnika na odgovarajuću zaštitu od svih postupaka protusindikalne diskriminacije u vezi s njihovim zaposlenjem. Takva zaštita treba spriječiti uvjetovanje zapošljavanja radnika zabranom njegova učlanjivanja u sindikat ili zahtjevom za iščlanjenje iz sindikata, kao i spriječiti otpuštanje ili bilo koji drugi način diskriminacije i oštećivanja radnika zbog članstva u sindikatu, ili sudjelovanja u sindikalnim aktivnostima, i to: pravo udruga radnika i poslodavaca na odgovarajuću zaštitu od svih postupaka kojima bi se one ili njihovi predstavnici ili članovi uplitali jedni drugima u utemeljenje, djelovanje ili upravljanje; obvezu država da, u skladu s nacionalnim uvjetima, poduzimaju odgovarajuće mjere za poticanje i promicanje punog razvoja i upotrebe mehanizma dobrovoljnog pregovaranja između poslodavaca ili udruga poslodavaca i udruga radnika radi utvrđivanja uvjeta rada kolektivnim ugovorima<sup>9</sup>.

Republika Hrvatska ratificirala je konvencije MOR-a br. 87 i 98, notifikacijom o sukcesiji 1991. godine te su one, budući da imaju status međunarodnih ugovora, u pravnom sustavu RH od tada nadređene hrvatskim zakonima.

Kad je riječ o **rodnom aspektu u normativnom segmentu kolektivnog ugovora**, najznačajnije su ujednačena prava radnika neovisno o spolu, a propisana najvažnijim konvencijama, i to:

### **Konvencija o jednakosti plaća (br. 100, 1951.)<sup>10</sup>**

Ta temeljna konvencija zahtijeva od država koje su je ratificirale da jamče primjenu njezinih principa jednake plaće na sve muškarce i žene

<sup>7</sup> Lončar, Lj. et al.: *Što moram znati ako želim pregovarati: Praktični priručnik o kolektivnom pregovaranju*, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Zagreb 2015., str 21.

<sup>8</sup> Narodne novine, br. 3/2000: [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000\\_02\\_3\\_23.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000_02_3_23.html)

<sup>9</sup> Lončar, Lj. et al.: *Što moram znati ako želim pregovarati: Praktični priručnik o kolektivnom pregovaranju*, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Zagreb 2015., str 21.

<sup>10</sup> Narodne novine, br. 3/2000: [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000\\_02\\_3\\_24.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000_02_3_24.html)

zaposlene na poslovima jednake vrijednosti. Termin na engleskom (*remuneration*) ima šire značenje nagrade, te osim što uključuje bazičnu ili minimalnu plaću, podrazumijeva i sve dodatne isplate od strane poslodavca, direktne ili indirektna, u gotovini ili naturi, a koje proizlaze iz radnikova zaposlenja. Načelo jednakosti plaća se primjenjuje kroz nacionalne zakone ili druge propise; kroz zakonski utvrđene i priznate mehanizme za određivanje plaća; kroz kolektivne ugovore između poslodavaca i radnika; ili kombinacijom ovih različitih načina. U ovoj Konvenciji se stoga izrijekom navodi kako će u svrhu provođenja njezinih odredaba svaka članica na odgovarajući način surađivati sa zainteresiranim udrugama poslodavaca i radnika.

### **Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje (br. 111, 1958.)<sup>11</sup>**

Ova temeljna Konvencija definira diskriminaciju kao svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva na temelju rase, boje kože, spola, vjere, političkog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, koje ima za posljedicu ukidanje ili narušavanje jednakih mogućnosti ili tretmana u zaposlenju ili zanimanju; odnosno svako drugo pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva koje ima za posljedicu ukidanje ili narušavanje jednakih mogućnosti ili tretmana u zaposlenju i zanimanju koje utvrdi zainteresirana članica nakon savjetovanja s reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika, ako one postoje, i drugih odgovarajućih tijela.

Konvencija također omogućuje proširenje liste zabranjenih osnova diskriminacije u suglasju organizacija predstavnika zaposlenika i poslodavaca. Tako su i nacionalne legislative posljednjih godina uključile i širok spektar diskriminativnih osnova, npr. HIV, dob, invaliditet, seksualnu orijentaciju ili rodni identitet. Konvencija pokriva pitanje diskriminacije u odnosu na pristup obrazovanju i stručnom osposobljavanju, mogućnost zapošljavanja u nekim posebnim profesijama, ali i područje uvjeta zaposlenja i rada.

### **Konvencija o radnicima s obiteljskim obvezama (br. 156, 1981.)<sup>12</sup>**

Ova Konvencija se primjenjuje na radnike i radnice s obvezama u odnosu na njihovu uzdržavanu djecu, kad takve obveze ograničavaju njihove mogućnosti pripreme za uključivanja, sudjelovanja ili napredovanja u gospo-

<sup>11</sup> Narodne novine, br. 5/2000: [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000\\_04\\_5\\_52.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000_04_5_52.html)

<sup>12</sup> Narodne novine, br. 5/2000: [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000\\_04\\_5\\_54.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000_04_5_54.html)

darskoj djelatnosti. Odredbe se također primjenjuju i na radnike i radnice s obvezama u odnosu na druge članove njihove uže obitelji kojima je očito potrebna njihova njega ili potpora, kad takve obveze ograničavaju njihove mogućnosti pripreme za uključanja, sudjelovanja ili napredovanja u gospodarskoj djelatnosti.

Nadležne vlasti i tijela u svakoj zemlji moraju poduzeti odgovarajuće mjere za promicanje informiranja i obrazovanja koje bi omogućilo senzibilizaciju javnosti za šire poimanje načela jednakih mogućnosti i tretmana radnika i radnica te problema radnika s obiteljskim obvezama, kao i stvaranje javnog mijenja koje bi pridonijelo rješavanju tih problema. Moraju se poduzeti sve mjere u skladu s nacionalnim uvjetima i mogućnostima, uključujući mjere na području profesionalne orijentacije i izobrazbe, kojima bi se omogućilo radnicima s obiteljskim obvezama da postanu i ostanu radno aktivni, te da to ponovno mogu biti i nakon odsutnosti uzrokovane tim obvezama. Obiteljske obveze ne smiju predstavljati opravdani razlog za prestanak radnog odnosa, kao niti za bilo kakvo razlikovanje u plaći, napredovanju, stručnom osposobljavanju itd.

### **Konvencija o sprječavanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada (br. 190, 2019.)<sup>13</sup>**

Nedavnim usvajanjem Konvencije br. 190 i Preporuke br. 206<sup>14</sup> priznaje se pravo svakome u svijetu rada slobodu od nasilja ili uznemiravanja, uključujući rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje. Unatoč službenoj inicijativi od strane Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova te najveće sindikalne središnjice Saveza samostalnih sindikata Hrvatske, ova konvencija još nije ratificirana u Republici Hrvatskoj.

Ova Konvencija štiti radnike i druge osobe u svijetu rada, uključujući zaposlenike kako su definirani nacionalnim zakonima ili praksom, i to neovisno o njihovom formalnom ili neformalnom statusu, imaju li ugovor o radu, jesu li na osposobljavanju ili praksi, volonteri, tražitelji zaposlenja i podnositelji molbi za zaposlenje. Pod terminom nasilja i uznemiravanja u svijetu rada pokriva se cijeli spektar neprihvatljivog ponašanja i praksi ili prijetnji, koje su jednokratne ili ponavljane, a cilj im je počinjenje fizičke, psihološke, seksualne ili ekonomske štete. Termin rodno utemeljenog nasilja i uznemiravanja označava pak usmjerenost na osobe zbog njihovog spola ili roda. Ukoliko se ne jamči zaštita od rodno utemeljenog nasilja

<sup>13</sup> Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): <https://bit.ly/3czgWqH>

<sup>14</sup> Preporuka o sprječavanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada (br. 206, 2019) (Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206), International Labour Organization: <https://bit.ly/2VIXRf3>

i uznemiravanja, posljedice se mogu preslikati na opći položaj na radu, osobito žena.

**Žene i muškarci imaju pravo primati jednaku nagradu za rad jednake vrijednosti, ali ne samo ako obavljaju isti ili sličan posao, već i kad rade na potpuno različitim poslovima koji su jednake vrijednosti.** Jednakost plaća je općepriznato ljudsko pravo svih muškaraca i žena, no iako se čini da je riječ o relativno novom konceptu, pravo na jednaku nagradu za rad kroz osnivačke akte Međunarodne organizacije rada prisutno je još od 1919. godine. Kako je temeljne konvencije br. 100 i br. 111 ratificiralo više od 90 posto država članica, očito je kako postoji jasan konsenzus o značenju temeljnih principa jednakosti i ravnopravnosti.

### **3. Europski okvir zaštite od rodno zasnovane diskriminacije na tržištu rada**

Princip da muškarci i žene trebaju primati jednaku plaću za jednak rad je bio sadržan u svim europskim ugovorima od 1957. do danas, a pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti je utvrđeno kao načelo u Europskom stupu socijalnih prava proklamiranom 2017. godine<sup>15</sup>. Vijeće Europe i Europska komisija razvili su niz zakonskih i podzakonskih instrumenata za osvješćivanje rodnog jaza u plaćama i njegovo umanjivanje na razini zemalja članica. Politika rodne ravnopravnosti vjerojatno je jedno od najrazvijenijih područja u europskoj politici zahvaljujući tomu što je ugrađena u glavne smjernice još od osnutka Europske ekonomske zajednice.

Činjenica da rodni jaz u plaćama u europskim državama članicama još uvijek postoji, šezdesetak i više godina nakon što je po prvi puta adresiran od strane međunarodne zajednice (Ugovor o osnivanju Europske ekonomske zajednice 1957.<sup>16</sup> u Rimu), ukazuje kako još uvijek postoji potreba za promišljanjima i istraživanjima na ovu temu, kao i za kreiranjem specifičnih politika i instrumenata njihova praćenja i ocjenjivanja.

**Rimski ugovor** u članku 141. naglašava potrebu stroge jednakosti između žena i muškaraca kada su u pitanju zapošljavanje i uvjeti rada. Temeljne smjernice za omogućavanje jednakih uvjeta rada i jednakih naknada za jednaki rad ženama i muškarcima sadržane su i u **Direktivi Vijeća 75/117/EEZ** od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene, kojim se

---

<sup>15</sup> <https://bit.ly/2KkJeJJ>, poglavlje I, točka 2.

<sup>16</sup> Treaty establishing the European Economic Community (Rome, 25 March 1957): <https://bit.ly/3cyOGVd>

naglašava kako se **za isti rad ili rad iste vrijednosti ukida svaka diskriminacija utemeljena na spolu u pogledu svih vidova i uvjeta plaćanja**. Kad se za određivanje plaće koristi sustav klasifikacije radnih mjesta, taj se sustav mora temeljiti na istim mjerilima za muškarce i žene i biti ustrojen na način da isključuje svaku diskriminaciju utemeljenu na spolu.<sup>17</sup>

Načelo jednakih plaća nalazimo i u:

- **Direktivi Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o primjeni načela ravnopravnosti prema muškarcima i ženama s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radne uvjete;**

- **Direktivi 86/378/EEZ iz 1986. o provedbi načela jednakog postupanja za muškarce i žene u programima profesionalnog socijalnog osiguranja;**

- **Direktivi Vijeća 97/80/EZ od 15. prosinca 1997. o obvezi dokazivanja u slučajevima diskriminacije na temelju spola;**

- **Direktivi 2002/73/EZ, kao i u obnovljenoj Direktivi 2006/54/EZ<sup>18</sup>.**

Treba spomenuti i **Konvenciju Vijeća Europske unije o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju iz 2000**. Odredbe o rodnoj ravnopravnosti u ugovorima i Povelji predstavljaju hijerarhijski najviši izvor antidiskriminacijskog prava u EU. Odredbama se stvaraju prava i obveze za pojedince. **Povelja Europske unije o temeljnim pravima** (2007/C 303/01) u svom članku 23. naglašava: „Ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću. Načelo ravnopravnosti ne sprječava zadržavanje ili usvajanje mjera kojima se predviđaju posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog spola.“

Navedeni dokumenti Europske unije izrijeком prepoznaju jednakost u smislu novčane nagrade za rad (plaće), dodataka za rad, mirovina, naknada tijekom bolovanja, dodataka za praznike i neradne dane i sl. Direktiva 54 iz 2006. godine naglašava kako se pri ustanovljavanju načela jednakosti plaća za jednak rad uzima niz elemenata, poput prirode posla, stupnja obrazovanja i radnih uvjeta, pri čemu

---

<sup>17</sup> DIREKTIVA VIJEĆA 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene: <https://bit.ly/3brskLE>

<sup>18</sup> DIREKTIVA 2006/54/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada: <https://bit.ly/2RTZS72>

načelo jednake plaće nije ograničeno samo na zaposlenje kod istog poslodavca.

Tijela Europske unije od 2010. godine, potaknuta ekonomskom krizom koja je u Europi kulminirala 2008., čime su još više zaoštrene rodne nejednakosti u plaćama, donosi veći broj smjernica za dokidanje ovog jaza, a odredbe koje se odnose na nužnost jednakog postupanja prema ženama i muškarcima na tržištu rada ugrađene su u gotovo sva priopćenja i preporuke. U prvom redu **Europa 2020.: Europska strategija rasta**<sup>19</sup> promovira jednakost plaća među rodovima te ohrabruje razmjenu primjera dobre prakse među zemljama članicama. Priopćenje Europske komisije SEC(2011)193 o rodnom jazu u plaćama iz 2011. sadrži niz odredbi koje ukazuju na elemente diskriminiranja žena na tržištu rada te preporuke za dokidanje i daljnju kontrolu rodne nejednakosti na tržištu rada.

**Europski pakt za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2020. godine**<sup>20</sup> ohrabruje članice EU na promoviranje politika rodne jednakosti, posebice u području smjernica za zapošljavanje. Nadalje, zaključci Vijeća Europske unije o Europskom paktu za rodnu jednakost 2011.-2020. zalažu se za ukidanje rodne nejednakosti u plaćama te ističu nepovoljan utjecaj ovog tipa nejednakosti po jednakost između žena i muškaraca u obrazovanju, zapošljavanju i socijalnom uključivanju.

U duhu svoje legislative Europska komisija je 2013. pozvala zemlje članice da poduzmu dodatne napore kako bi se uklonile prepreke većem sudjelovanju žena na tržištu rada i postizanju rodni jednakosti u plaćama. Nakon toga, iste godine Europska komisija je pozvala zemlje članice da adresiraju barijere ostvarenju rodne jednakosti u plaćama i motiviraju poslodavce na aktivno uklanjanje ovih barijera. **Izveštaj Europske komisije iz 2013.** (o primjeni EU propisa o jednakosti plaća u praksi u svim zemljama članicama) navodi i zaključak kako su nedovoljna transparentnost prihoda i podataka iz rada te nezadovoljavajuća razina pravne sigurnosti glavni razlozi neostvarenosti ciljeva postavljenih zajedničkom europskom regulativom. Istovremeno se preporučuje provoditi kampanje osvješćivanja poslodavaca o potrebi ukidanja rodni razlika u plaćama, uz nadzor nad plaćama (*pay audit*) kao mehanizma slabljenja rodni nejednakosti, no uz ograde kako bi takav nadzor trebao biti provođen samo u poduzećima s više od 250 zaposlenika, što uvelike smanjuje prostor za djelovanje na manjim tržištima poput hrvatskog. Rodni planovi jednakosti su prepoznati kao vrlo važan legalni, obvezujući instrument u Francuskoj, Španjolskoj, Švedskoj, Belgiji i drugim zemljama.

---

<sup>19</sup> <https://bit.ly/2yyyMvb>

<sup>20</sup> Council conclusions on the European Pact for gender equality for the period 2011 - 2020: <https://bit.ly/2VMAfGi>

Nadalje, **Preporuka Europske komisije od 7. ožujka 2014.** o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene<sup>21</sup> apostrofira potrebu transparentnog određivanja plaća i u privatnom i u javnom sektoru.

Recentne analize rodne nejednakosti na europskim tržištima rada te preporuke za ukidanje nejednakog postupanja prema ženama i muškarcima na tržištu rada sadržane su i u **Strategiji za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. do 2023.**<sup>22</sup> koja se zauzima za dokidanje nejednakosti žena i muškaraca u svim područjima, uključivo i na tržištu rada, s ciljem smanjivanja troškova koje nacionalne ekonomije podnose zbog višestruke diskriminacije žena.

Kad je riječ o promicanju važnosti kolektivnog pregovaranja na razini cijele Europske unije, sindikalne i poslodavačke organizacije imaju pravo pregovarati i zaključivati kolektivne ugovore na odgovarajućim razinama (poduzeće, grana, djelatnost, europska razina itd.), kao i u slučajevima interesnih sukoba poduzimati kolektivne akcije i braniti svoje interese. To je pravo sadržano u članku 28. Povelje o temeljnim pravima.

Iako EU nema nikakve direktne kompetencije u području plaća, stanovit je **pomak učinjen Europskim stupom socijalnih prava**, usvojenim 2017. godine<sup>23</sup>, a koji se temelji na 20 ključnih načela razvrstanih u tri kategorije: jednake mogućnosti i pristup tržištu rada; pravedni radni uvjeti i socijalna zaštita i uključenost. U prvom poglavlju izrijekom se kao jedno od temeljnih načela navodi „jednako postupanje i jednake mogućnosti za žene i muškarce moraju se osigurati i poticati u svim područjima, uključujući sudjelovanje na tržištu rada, uvjete zaposlenja i napredovanje u karijeri“, uz naglasak kako „žene i muškarci imaju pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti“.

U istom se poglavlju naglašava i kako bez obzira na rod, rasnu ili etničku pripadnost, vjeru ili uvjerenje, invaliditet, dob ili spolnu orijentaciju, svatko ima pravo na jednako postupanje i jednake mogućnosti u pogledu zapošljavanja, socijalne zaštite, obrazovanja te pristupa robi i uslugama dostupnima javnosti.

U drugom poglavlju se naglašava načelo sprječavanja „sklapanja radnih odnosa s nesigurnim radnim uvjetima, među ostalim zabranom zlouporabe nestandardnih ugovora“, što je od posebnog značenja za zaustavljanje sve masovnijeg prekarnog rada žena (npr. rad na određeno, agencijski rad, skraćeno radno vrijeme). U istom poglavlju se osobito precizira kako „roditelji i druge osobe koje moraju skrbiti o drugima imaju pravo na primjeren

---

<sup>21</sup> <https://bit.ly/2VYBXET>

<sup>22</sup> <https://bit.ly/2RSdBLq>

<sup>23</sup> <https://bit.ly/2KkJeJJ>



dopust, fleksibilne radne uvjete i pristup uslugama skrbi. Žene i muškarci imaju jednako pravo pristupa posebnom dopustu ili izostanku s posla kako bi ispunili svoje obveze skrbi te ih se potiče na jednakomjerno korištenje tog dopusta ili izostanka.“

U trećem pak poglavlju, uz vrlo značajni naglasak kako žene i muškarci imaju jednake mogućnosti za ostvarivanje prava na mirovinu te da sve starije osobe imaju pravo na resurse koji im osiguravaju dostojanstven život, po prvi put se promiče ideja minimalnog dohotka za sve građane Europske unije („Svaka osoba koja nema dovoljno sredstava ima pravo na primjereni minimalni dohodak kojim se omogućuje dostojanstven život u svim njegovim fazama te pravo djelotvornog pristupa dobrima i uslugama kojima se takav život omogućuje.“). Ovaj značajan dokument indirektno posebno usmjerava ka jednakopravnosti i kvalitetnijem životu žena na tržištu rada i u društvu, što je osobito važno za žene kao ranjivu kategoriju na tržištu rada.

Ipak, u velikoj većini slučajeva ne poštuje se pravo Europske unije i to na štetu žena. Unija ulaže napore kako bi se takva situacija promijenila, i zato je 2006. **osnovala EIGE – Europski institut za ravnopravnost spolova**<sup>24</sup>, kao agenciju EU-a koja provodi u djelo ravnopravnost spolova u Europskoj uniji i izvan nje. S tim ciljem stavlja na raspolaganje istraživanja, podatke i primjere dobre prakse.

Nadalje, **značajnu ulogu ima i Sud Europske unije**, a glavna mu je zadaća preispitivanje zakonitosti akata Unije i osiguravanje jedinstvenog tumačenja i primjene prava Unije. Svojim djelovanjem Sud je glavni pokretač konkretizacije ciljeva Unije, a u svjetlu današnjih uvjeta suci tumače i izvode pravo. Prvi predmet s kojim je Sud započeo razvoj prava rodne jednakosti putem sudske prakse je Defrenne vs Sabena (43/75)<sup>25</sup>. Zahvaljujući Gabrielle Defrenne, belgijskoj stjuardesi u tadašnjoj belgijskoj zrakoplovnoj kompaniji Sabena, Sud je dobio priliku osigurati primjenu načela jednake plaće u svim državama članicama.

## 4. Hrvatski okvir protiv diskriminacije po spolu

Ravnopravnost spolova utvrđena je kao jedna od temeljnih vrednota u članku 3. Ustava Republike Hrvatske, dok se u članku 14. naglašava zaštita od diskriminacije i po spolu.

Prva Nacionalna politika za ravnopravnost spolova usvojena je 1997.

---

<sup>24</sup> <https://eige.europa.eu>

<sup>25</sup> Judgment of the Court of 8 April 1976. (European Court reports 1976 Page 00455): <https://bit.ly/34QVxH3>

godine, nakon koje je uslijedio prvi **Zakon o ravnopravnosti spolova** iz 2003., dok je trenutno na snazi Zakon iz 2008. godine, kao i Izmjene i dopune iz 2017.

Zakon o ravnopravnosti spolova izrijekom zabranjuje diskriminaciju u području zapošljavanja u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, i to u odnosu na „uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti“ (članak 13.), što je sukladno i postavkama članka 91. Zakona o radu (NN, 93/14, 127/17, 98/19).

Drugi relevantni dokumenti za rodnu jednakost u plaćama obuhvaćaju **Za-jednički memorandum o socijalnom uključivanju (2007.)**, te Mjere aktivne politike zapošljavanja, koje su posljednji put izmijenjene 2016. godine. U Hrvatskoj je od 2008. na snazi Zakon o minimalnoj plaći (NN, 67/08) koji je usvojen nakon dogovora socijalnih partnera – Vlade, sindikata i poslodavaca, a od 2019. na snazi je nova verzija Zakona (NN, 118/18). Ovaj zakon propisuje da nije moguće kolektivnim ugovorima ili nekim drugim mehanizmima ugovoriti plaću manju od minimalne, čime bi se trebalo osigurati da primanja zaposlenih ne padnu ispod granice siromaštva. Nažalost, mirovinskim propisima se najniža mirovina ne definira kao minimalna, ispod granice koje nitko ne može imati mirovinu. Ona predstavlja tek relativni zaštitni mehanizam, tj. dodatak na mirovinu na koju osiguranik ima pravo ako je mirovina određena na temelju plaća/osnovica osiguranja manja od najniže mirovine.

Hrvatski Sabor je 15. srpnja 2011. pri usvajanju Nacionalne politike za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine, na temelju članka 81. Ustava Republike Hrvatske, istaknuo kako „smanjivanje nezaposlenosti i uklanjanje svih oblika diskriminacije žena na tržištu rada ostaje najvažniji strateški cilj. Uz donošenje i provedbu paralelnih strategija ključne aktivnosti poduzimat će se u svrhu smanjivanja jaza u plaćama, podupiranja razvoja poduzetništva žena na nacionalnoj i lokalnoj razini te promicanja mjera za usklađivanje obiteljskih, privatnih i profesionalnih obveza.“

Nacionalna politika za ravnopravnost spolova propisuje tri glavna cilja i s njima povezane aktivnosti, koje adresiraju rodnu nejednakost u plaćama: podizanje osviještenosti o anti-diskriminacijskoj legislativi, rodnoj jednakosti i ženskim ljudskim pravima, što se ostvaruje i obilježavanjem Europskog dana jednakih plaća; promoviranje mjera koje omogućavaju usklađivanje radnog i obiteljskog života, i to putem osvješćivanja svih aktera uključenih u kolektivno pregovaranje, a posebno poslodavaca, o potrebi izjednačavanja plaća za jednaki rad žena i muškaraca; te napredak u postupcima prikupljanja, obrade i diseminacije podataka o rodnom jazu u plaćama. Posljednja Nacionalna politika za ravnopravnost spolova odnosila se na razdoblje 2011.-2015., većina mjera se i nadalje provodi, te je u očekivanju donošenje nove sukladno odredbama čl. 18. Zakona o ravnopravnosti spolova.

Nažalost, još je prisutna relativno niska osviještenost problema rodnog jaza u plaćama, i to do te mjere da čak niti firme koje se zalažu za društveno odgovorno poslovanje u svojim izvješćima i preporukama ne prepoznaju rodnu nejednakost u plaćama kao temu kojoj bi trebalo posvetiti više pažnje. Za razliku od toga, **godišnja izvješća Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova redovno uključuju komponentu rodne nejednakosti u plaćama** u izložene analize, posebice od 2010. godine.<sup>26</sup>

Vrlo široko i nedovoljno iskorišteno **područje regulative kolektivnog pregovaranja, ugrađeno je i u Ustav RH**, koji propisuje da svi zaposleni, radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa, imaju pravo osnivati sindikate i slobodno u njih stupati i iz njih istupati te da poslodavci također imaju pravo osnivati svoje udruge (članak 60.). Ustav RH jamči i pravo na štrajk (članak 61.) te potvrđuje da se prava zaposlenih i članova njihovih obitelji na socijalnu sigurnost i socijalno osiguranje mogu uređivati zakonom i kolektivnim ugovorom (članak 57.) pa je time institut kolektivnog pregovaranja značajan za budućnost prevencije i smanjivanja rodnog jaza u plaćama i mirovinama.

**Zakon o radu** (NN, 93/14, 127/17, 98/19) u Glavi IV. – Kolektivni radni odnosi (članci 165-221) detaljnije propisuje utemeljenje i djelovanje udruga radnika i poslodavaca te samo kolektivno pregovaranje. Prema Zakonu o radu, predmetom kolektivnog ugovora, uz prava i obveze stranaka koje su ga sklopile (sindikata i poslodavca ili udruga poslodavca), mogu biti i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom pa tako i niz prava iz aspekta rodne ravnopravnosti. Zakon također propisuje obvezu pregovaranja u dobroj vjeri, kao i dužnost ispunjavanja njegovih odredbi u dobroj vjeri od strane stranaka koje su ga sklopile i osoba na koje se primjenjuje. Kolektivni ugovor mora biti sklopljen u pisanom obliku, a osobe koje zastupaju stranke kolektivnog ugovora moraju imati pisanu punomoć za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora. Sam ugovor može biti sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Pravni okvir za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora u Republici Hrvatskoj, osim Zakonom o radu, uređuje se sljedećim pravnim izvorima: Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN, 93/14, 26/15), Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora (NN, 70/10), Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora (NN, 146/14) te Pravilnik o načinu dostave obavijesti za upis u evidenciju reprezentativnih sindikata (NN, 146/14). Normativni preduvjeti, dakle, postoje, no koliko su u stvarnosti kolektivni ugovori izvorom radnih prava, osobito onih s aspekta ravnopravnosti spolova i jednakosti plaća?

<sup>26</sup> <http://www.prs.hr/index.php/izvjesca>

## 5. Analize kolektivnih ugovora s aspekta ravnopravnosti spolova i jednakopravnosti plaća

**5.1. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova** provela je 2009. godine **Analizu sadržaja kolektivnih ugovora s aspekta ravnopravnosti spolova, jednakih mogućnosti i uravnoteženja privatnog i poslovnog života**<sup>27</sup> kako bi se dobio uvid u provedbu čl. 11. st. 6. Zakona o ravnopravnosti spolova (ZORS). Tim člankom je propisana obveza socijalnih partnera koji su, prilikom kolektivnog pregovaranja i u kolektivnim ugovorima svih razina, dužni poštovati odredbe ZORS-a i mjera za uspostavljanje ravnopravnosti spolova. Pravobraniteljica je analizu prikazala u **Izvješću o radu za 2009. godinu**.<sup>28</sup>

Iako je ova obveza propisana zakonom stupila na snagu 15. srpnja 2008. godine, već samom idejom promicanja, usuglašavanja i ugovaranja prava stranaka, a ujedno i prava pojedinačnih radnika kroz kolektivne ugovore, socijalni partneri trebali su biti vođeni postulatima ravnopravnosti spolova i zabrane diskriminacije i prije stupanja na snagu navedene odredbe.

**Svrha analize bila je uvidjeti poštuju li se odredbe ZORS-a u kolektivnim ugovorima**, ali isto tako uvidjeti koje su mogućnosti napretka. Naime, kolektivni ugovor se predmnijeva jednim od instrumenata kojim je moguće utjecati na ostvarenje ravnopravnosti spolova u sferi rada s obzirom na mogućnosti, ali i odgovornosti, koje socijalni partneri imaju prilikom ugovaranja odredbi kolektivnog ugovora.

Analiza je vođena prema zakonodavnom okviru koji je bio na snazi u ožujku 2009. godine uključujući Zakon o radu (Narodne novine br. 134/04. – pročišćeni tekst) te Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine br. 82/08.

Kako **ne postoji jedinstvena evidencija kolektivnih ugovora**, tako nema ni točnih podataka o ukupnom broju kolektivnih ugovora koji su na snazi u Hrvatskoj. U praksi se pokazalo da pojedini kolektivni ugovori uopće nisu propisno objavljeni. U ovoj analizi uzeti su u obzir kolektivni ugovori koji su bili na snazi u Hrvatskoj u trenutku provođenja analize (ožujak 2009. godine) ili koji su bili na snazi do kraja 2008. godine, odnosno oni koji su se po produženoj primjeni, koju je uređivao Zakon o radu, još uvijek primjenjivali u Hrvatskoj.

Analiza hrvatskih kolektivnih ugovora bila je usmjerena na područje ravnopravnosti spolova, odnosno one odredbe koje vode prema ravnoprav-

<sup>27</sup> [https://bit.ly/3amAyNj\\_](https://bit.ly/3amAyNj_)

<sup>28</sup> <http://www.prs.hr/index.php/izvjesca/izvjesce-2009>

nosti spolova, bilo kroz opću opredijeljenost, bilo kroz konkretne mjere, te prema odredbama koje su naklonjene obitelji, odnosno koje teže uravnoteženju privatnog i poslovnog života, a vođene su nekim novim rješenjima koje socijalni partneri uvode iz zajedničke opredijeljenosti prema uređenju takvih odnosa.

**Analizirano je 120 kolektivnih ugovora** slučajnim odabirom. Namjera ove analize je striktno istraživačke prirode, bez nakane međusobne komparacije samih kolektivnih ugovora. Glavni cilj bio je dobiti uvid u stanje, s obzirom na to da je mehanizam kolektivnog pregovaranja vrlo kompleksan i ovisi o volji obiju strana, ali i same djelatnosti i ekonomskog stanja u njoj. Zbog toga i nije bilo navođenja ili analize visine prava, već same osnove prava.

Tijekom pregledavanja uzorka obavljao se uvid u temeljne odredbe da bi se uvidjelo koliko su socijalni partneri opredijeljeni prema ravnopravnosti spolova na temeljnoj razini. U obzir su se uzimale odredbe koje pridonose jednakosti spolova, zaštiti dostojanstva i jednakosti plaća. U odnosu na jednakost spolova, analizirane su temeljne odredbe o ravnopravnosti spolova i zabrani diskriminacije u cijelom kolektivnom ugovoru te se može reći da ukupno 21 kolektivni ugovor sadrži načelne odredbe o ravnopravnosti spolova, zabrani diskriminacije i zaštiti dostojanstva – i to su većinom odredbe o obveznoj zaštiti dostojanstva sukladno Zakonu o radu. Od tog broja vrlo mali dio njih ima takve odredbe zastupljene u samim temeljnim odredbama kolektivnog ugovora.

Kolektivni ugovori koji imaju odredbe u temeljnim odredbama ujedno su i primjeri koji dodatno razrađuju samu tematiku zaštite dostojanstva razvijajući neke nove ideje i sustave u drugim dijelovima kolektivnog ugovora. Velika je prisutnost navođenja zakonskih odredbi, što možda i nije loše s obzirom na to da se odredbe moraju predočiti onima na koje se odnose, odnosno primjenjuju, te na taj način utjecati na stvaranje novih praksi i upravo kroz kolektivno pregovaranje, koje se ponavlja u određenim razmacima, stvarati nove situacije koje će sve bolje uređivati takve odnose.

Ukupno je 58 kolektivnih ugovora od 120 analiziranih koji su i dodatno uredili ovo područje osmišljavajući novo uređenje. To se prvenstveno odnosi na **dodatno razrađivanje zaštite dostojanstva radnika**, odnosno razvoj i uređivanje samog postupka zaštite za kojeg je i sam Zakon o radu ostavio mogućnost uređivanja kolektivnim ugovorom. Dodatno su uočena 24 kolektivna ugovora koja su samoj problematici pristupila izrazito uspješno s obzirom na postojeću praksu. Bitno je navesti da oni dolaze iz raznih djelatnosti (prehrambene industrije, hotelijerstva, bankarstva, osiguranja i javnog sektora, obuhvaćajući i trgovačka društva i ustanove, odnosno službe), iako

ih ima više zastupljenih u pojedinim djelatnostima i ukazuju na širenje takve prakse unutar tih djelatnosti.

Najkompleksniji u području uređivanja zaštite dostojanstva i samog postupka zaštite je svakako Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama koji uređuje vrlo kompleksan mehanizam zaštite dostojanstva radnika, no ono što nedostaje kolektivnim ugovorima jest uređivanje područja zapošljavanja, odnosno same mogućnosti zapošljavanja. Samo dva kolektivna ugovora ističu zabranu diskriminacije u odnosu na spol prilikom zapošljavanja bez dodatne razrade samog postupka (ne uzimajući u obzir kolektivne ugovore koji su u temeljnim odredbama naveli sva područja rada u kojima je zabranjena diskriminacija sukladno Zakonu o radu), pitanja koja se smiju postavljati ili određivanja na koji način ili kojim dokumentima je moguće uređenje ovog područja.

Ugovori koji se posebno ističu su oni koji određuju imenovanje ovlaštene osobe uz suglasnost sindikata ili radničkog vijeća te način na koji se objavljuje ime osobe i postupak kojeg ta osoba provodi. Upravo u tom dijelu su moguće dodatne promjene kako bi se radnicima/ama koji/e su uznemiravani/e ili spolno uznemiravani/e ukazalo na mogućnost zaštite. **Samo je šest kolektivnih ugovora uredilo osnivanje posebne komisije kao tijela koje će odlučivati o zaštiti dostojanstva radnika**, što je vrlo malen broj uzimajući u obzir velike sustave koji bi itekako mogli širiti dobru praksu u ovome području. Ovom prigodom treba napomenuti da se upravo u velikim sustavima zamjećuje nezainteresiranost za navedena područja te katkada zaostaju za puno boljim rješenjima koja nude manji sustavi.

Devet analiziranih kolektivnih ugovora ima odredbe o jezičnoj neutralnosti na način da određuju da su pojmovi izraženi u muškom rodu neutralni u primjeni i ravnopravno obuhvaćaju oba spola. Tu su moguće dodatne promjene s obzirom da je u kolektivnim ugovorima zamijećen velik broj slučajeva isticanja pojedinih zanimanja u ženskom rodu – kao da su tipično ženska zanimanja – a ostalih u muškom. U tome svakako prednjače izrazi: čistačica, tajnica, njegovateljica, kuharica... Procjena je Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova kako bi se takva praksa trebala izmijeniti i zato u ovoj analizi nisu posebno isticani primjeri u kolektivnim ugovorima koji imaju takve odredbe, već se ukazuje na potrebu njihove izmjene.

Što se tiče odredbi o jednakosti plaća – zabilježene su samo odredbe koje na temeljni način i uopćeno određuju obvezu jednakosti plaća žena i muškaraca. Takva odredba se pojavila u svega sedam kolektivnih ugovora i već sama činjenica jednoznačenastog broja ukazuje na potrebu promjene. U tom dijelu svakako je **nužno definirati mehanizam praćenja** plaća i kako se one određuju te na koji način i u kojem vremenskom razdoblju treba

provesti analizu plaća. Uopće nema mehanizma praćenja jesu li plaće muškaraca i žena jednake, što predstavlja veliki zaostatak s obzirom na praksu koju provode zemlje Europske unije.

**Odredbe kojima se uređuje uravnoteženje privatnog i profesionalnog života** puno su razvijenije i uočava se znatno uređivanje tog područja. Istraživale su se odredbe koje idu iznad zakonskog minimuma, dakle one koje daju dodanu vrijednost. U analizi su uzete u obzir odredbe o tjednom odmoru jer je socijalnim partnerima dano da kolektivnim ugovorima uređuju ovo područje, a ono i utječe na obiteljski život. Takve odredbe se nalaze gotovo u svim kolektivnim ugovorima. U analizi su razmatrane i odredbe o godišnjim odmorima, odnosno one osnove koje povećavaju godišnji odmor s obzirom na posebnosti obiteljskog života dodatno ga vrednujući. I te odredbe se nalaze u gotovo svim kolektivnim ugovorima, ali se uređenja razlikuju razvijajući bezbrojne mogućnosti i kombinacije.

**Odredbe o plaćenom dopustu** uzete su u obzir zbog činjenice posebnog vrednovanja pojedinih obiteljskih situacija kad je izuzetno bitna obiteljska podrška, a u dijelu rada se ne gube primanja. Takve se odredbe nalaze u gotovo svim kolektivnim ugovorima. Ovdje se mora napomenuti da su navedene odredbe kolektivnih ugovora koje idu iznad zakona u određivanju samih prava te da svaki kolektivni ugovor u području plaćenih dopusta određuje osnove koje su opisane Zakonom o radu. Odredbe o solidarnim potporama također imaju gotovo svi analizirani kolektivni ugovori.

U 27 kolektivnih ugovora dodatno se uređuje rad u nepunom radnom vremenu. U analizi su uzete u obzir odredbe koje dodatno uređuju ovo područje u odnosu na već propisane zakonske odredbe. S obzirom na vrlo malu razinu korištenja ovog modaliteta rada u Hrvatskoj, područje nepunog radnog vremena i mogućih kombinacija nije detaljnije uređeno, osim u sektorima u kojima se koristi (javni sektor).

U 11 kolektivnih ugovora zamijećeno je **dodatno uređivanje ugovora o radu na određeno vrijeme** koje se uglavnom odnosi na ograničavanje ukupnog vremena za koje se može sklopiti jedan, odnosno više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Ima i primjera koji su dozvolili i produživanje tog vremena. U svakom slučaju, iako uređivanje dijelom prati podatke koji se pokazuju za djelatnosti koje imaju povećani prosjek za rad na određeno vrijeme, dodatna su poboljšanja svakako moguća. Dobar primjer je i mogućnost da ugovor o radu na određeno vrijeme ne istječe za vrijeme trudnoće, odnosno do godine dana djeteta. Također je dobar primjer da je radniku/ci koji/a radi na ugovor na određeno vrijeme poslodavac dužan ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme nakon godinu dana, ukoliko radnik zadovoljava uvjete i ako postoji potreba za obavljanjem tog posla.

Što se tiče **uređivanja prekovremenog rada**, svega su četiri kolektivna ugovora dodatno uredila ovo područje dajući dodatnu zaštitu osobama koje imaju pojedine obiteljske obveze (npr. njegovanje člana uže obitelji, samohrani roditelj djeteta do određene godine starosti mora dati pristanak). U ovom području potrebni su dodatni napori s obzirom na svakodnevnu praksu rada u povećanom broju sati koji sveukupno izlaze iz zakonske norme.

Od ukupno analiziranih, 23 su kolektivna ugovora u području uređivanja programa zbrinjavanja viška radnika dodatno odredila posebnu brigu o obiteljskim obvezama u mnogobrojnim kombinacijama, dajući time dodatnu zaštitu osobama koje bi je zbog svog obiteljskog statusa trebale uživati. Svega sedam kolektivnih ugovora dodatno je uredilo područje rada kod kuće. Takav oblik rada u Hrvatskoj očito nije česta praksa, ali i s ovim idejama koje donose kolektivni ugovori, mogu se nazreti promjene u pojedinim sektorima. Treba istaknuti da se nisu uzimale u obzir odredbe o daru za djecu koje imaju skoro svi kolektivni ugovori, upravo zbog činjenice da se nije htjelo ulaziti u visinu prava, po čemu se pojedini kolektivni ugovori i razlikuju, a osnova ostaje ista.

Kao jedan od općih zaključaka, socijalne partnere treba uputiti u potrebu poznavanja zakonske regulative posebno u dijelovima koji uređuju područje diskriminacije, ali i ostala područja, jer je **zamijećeno da kolektivni ugovori sadrže velik broj odredbi koje utječu na stvarnu nejednakost**. Takvi su primjeri – određivanje dodatnih dana godišnjeg odmora samo majci djeteta do određene godine starosti djeteta, odnosno samo samohranom majci djeteta do određene godine starosti djeteta; solidarna pomoć se određuje samo majci djeteta, za premještaj majke s djetetom do određene godine starosti potreban je njezin pristanak, dok se pristanak ne traži i za oca, rad kod kuće se može odrediti samo majci djeteta do određene godine starosti; da se zakonom ili kolektivnim ugovorom utvrđena razina prava mogu smanjiti u slučaju lošeg poslovanja, da radničko vijeće (sindikato) mora dati suglasnost za poslovno ili osobno uvjetovani otkaz trudnici i majci i ocu za vrijeme korištenja roditeljnog dopusta. S obzirom na tu činjenicu, educiranost u području ravnopravnosti spolova i diskriminacije prilikom kolektivnog pregovaranja nameće se kao nužnost jer su takve odredbe kolektivnog ugovora ništetne.

Čak i kolektivni ugovori koji imaju i odredbe o ravnopravnosti, sadrže odredbe kojima sami **uvode neravnopravnost muškaraca i žena, primjerice na štetu muškaraca**, jer se samo zaposlenicama daje pravo na dodatne dane godišnjeg odmora za djecu. Upravo iz te perspektive stvaranje priručnika za vođenje pregovora koji će imati rodnu dimenziju



javlja se kao ideja koja će dati nužno obrazovanje u ovom području. Kvalitetni pregovarači morali bi imati ideju učinka pojedinih odredbi. Pitanje edukacije posebno se treba urediti jer kolektivni ugovori ne upućuju na educiranje u ovom području, a kako nedostaje prakse samih socijalnih partnera o prevenciji (takvih odredbi kolektivnih ugovora gotovo uopće nema), tako na razini radnika/ca ostaje opća neupućenost i pristanak na pojedina ponašanja zbog neinformiranosti o mogućim rješenjima. Određivanjem pojedinih odredbi kolektivnih ugovora mora se predvidjeti njihov učinak, s obzirom na to koji su odnosi obuhvaćeni i – ono što je najvažnije – koji odnosi nisu obuhvaćeni, a trebali su biti. Samo takvo planiranje može dovesti do krajnjeg cilja poboljšavanja ravnopravnosti žena i muškaraca na radu.

U odnosu na europsku praksu, **u hrvatskoj praksi nedostaje temeljno opredjeljenje socijalnih partnera – poslodavca i sindikata – za ravnopravnost spolova i jednakost plaća.** Nedostaje odredbi o edukaciji, transparentnosti cijelog sustava, a velik broj kolektivnih ugovora koji imaju i vrlo dobro uređenu zaštitu dostojanstva radnika – uređuju taj postupak identično. Pravni okvir i stanje u Europskoj uniji treba koristiti kao temelj za promišljanje u kojem smjeru treba ići. Prilagodbe su brojne, a na socijalnim partnerima ostaje dužnost uvažavanja ravnopravnosti spolova. Jednakost ljudi je temeljno pravo i cilj, i bez obzira na ekonomsku situaciju i strah od gubitka zaposlenja, treba ostati i dalje u fokusu interesa.

Mnogi kolektivni ugovori pozivaju se na ustavne odredbe i na Konvencije Međunarodne organizacije rada ne pozivajući se na one koje konkretno uređuju područje ravnopravnosti. Značajni pomaci mogući su primjenom pozitivnih iskustava dobre prakse u uređivanju područja jednakosti u svim pojavnim oblicima.

## 5.2. Ženske sindikalne grupe

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je 8. ožujka 2010. godine podržala inicijativu Ženske sekcije Saveza samostalnih sindikata Hrvatske, Odbora žena Nezavisnih hrvatskih sindikata i Koordinacije žena Hrvatske udruge sindikata za pokretanje kampanje kojoj je cilj bila zaštita žena i radnika s obiteljskim obvezama kroz kolektivne ugovore te je u suradnji s navedenim **ženskim sindikalnim grupama 2012. izdala publikaciju**<sup>29</sup>. Pozivom na ZORS koji je obvezao socijalne partnere da ravnopravnost spolova

---

<sup>29</sup> Ljubičić, V. et al.: *Kako prepoznati spolnu diskriminaciju u praksi i kako se od nje zaštititi: vodič za sindikalne povjerenike/ce i pravnike/ce*, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Zagreb, 2012.: <https://bit.ly/3bqZdlk>

unesu u kolektivne ugovore, ženske su sindikalne grupe ocijenile kako je u uvjetima ekonomske i socijalne krize potrebno iznaći nove kanale i načine za poboljšanje radnih uvjeta i kvalitete života radnica/ka.<sup>30</sup>

Nažalost, od sedam kampanjskih točaka, djelomično je izvršen uvid iz rodnog aspekta u dvadesetak kolektivnih ugovora, ali nije realiziran akcijski plan koji su trebale usvojiti sve tri glavne hrvatske sindikalne središnjice radi pokretanja opće sindikalne kampanje, niti je izrađen planirani „Ženski vodič za kolektivno pregovaranje“. Nadalje, do danas su ostvareni vrlo skromni rezultati u edukaciji sindikalnih aktivistica i aktivista po pitanju tzv. ženskih sadržaja kolektivnog pregovaranja, izuzev nekoliko radionica u organizaciji i financiranju Srednjoistočne regionalne koordinacije ICFTU/Međunarodne konfederacije slobodnih sindikata, u sklopu čega je izrađen i preveden i priručnik za razinu poduzeća „Kolektivno pregovaranje za bolje uvjete života i rada“, s fokusom na ravnotežu obveza između posla i obitelji i ravnopravnosti spolova na radnom mjestu.

Nije se odmaklo niti s promicanjem rodnog pariteta u sastavu pregovaračkih timova za kolektivne pregovore, sa ženskom kvotom od najmanje 30 posto, niti je bitno unaprijeđen sustav evidencije kolektivnih ugovora. Kasnije je situacija još pogoršana, jer je 2012. godine Ured Vlade RH za socijalno partnerstvo, koji je zadužen i za unapređivanje socijalnog dijaloga, pretvoren u Službu za socijalno partnerstvo pri Ministarstvu rada i mirovinskog sustava, čime je takvom uredu bitno smanjeno značenje.

Najtužnije je da je kampanjski zahtjev za ratifikaciju Konvencije o zaštiti materinstva (MOR, br. 183) ostao sve do danas neostvaren, iako su ga ratificirale praktički sve države s područja bivše Jugoslavije kao i sve nove članice EU-a.

Analiza ženskih sindikalnih grupa također je pokazala **nisku razinu uključenosti rodnog aspekta u dnevni red kolektivnih pregovora.**

Zanimljivo je da je o pitanju nediskriminacije vrlo rijetko bilo riječi („Nije dozvoljeno prilikom ugovaranja rada kod Poslodavca davati prednost na osnovu bračnog stanja i spola kada zaposlenik/zaposlenica ima znanje i sposobnosti za obavljanje određenog posla“, Nezavisni sindikat Socijalna pravda, Slavonski Brod).

Prema analizi kolektivnih ugovora trudnice su posebno zaštićena kategorija radnika pa je stoga korak naprijed kad se kolektivnim ugovorom naglasi kako se „od trudnice ne može tražiti da obavlja posao stojeći tijekom cijelog radnog dana“, odnosno kako „otkaz ne mogu dobiti trudne radnice, roditelji na roditeljskom dopustu, samohrani roditelji ili usvojitelji djeteta mla-

---

<sup>30</sup> Hajder, J.: *Diskriminacija na tržištu rada u Republici Hrvatskoj*, specijalistički završni rad, Veleučilište u Rijeci, Rijeka, 2019.: <https://bit.ly/2VnPuGI>

đeg od 7 godina starosti, roditelji ili usvojitelji s troje i više djece, roditelji s djetetom s posebnim potrebama“. (FINA)

„Nakon što je prošao roditeljni dopust, posvojiteljski dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu, radnik koji je koristio neko od tih prava vratit će se na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, ponudit će mu se sklapanje ugovora o radu za druge odgovarajuće poslove u skladu sa stručnim znanjima i stručnom spremom.“ (Croatia osiguranje).

Neki idu i korak dalje: „Radnici koji koriste roditeljni ili roditeljski dopust, imaju pravo na besplatno osposobljavanje, poslijediplomske tečajeve ili na bilo kakve druge tečajeve koji se odnose na njihov posao, kako bi im se omogućila prilagodba na radno mjesto po povratku s roditeljnog ili roditeljskog dopusta.“ (FINA) Nadalje, „Radnica koja doji dijete, a radi u punom radnom vremenu, uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika, ima pravo do godine i pol dana djetetova života na korištenje stanke za dojenje djeteta od dva puta dnevno po sat vremena.“ (Hrvatske autoceste, INA)

Za radnike s obiteljskim odgovornostima postoje i inovativna rješenja: „Raspored dnevnog radnog vremena majke, odnosno oca, koji imaju pravo raditi polovicu radnog vremena do navršene jedne godine djetetova života, odnosno za blizance, treće i svako sljedeće dijete, može raditi polovicu radnog vremena do navršene treće godine djetetova života, odnosno roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju (djeteta s težim tjelesnim ili mentalnim oštećenjem ili težom psihičkom bolesti), posebnom odlukom određuje ovlaštena osoba na temelju dogovora s radnicom odnosno radnikom.“ (Croatia osiguranje)

Također, „poslodavac ne može premjestiti na udaljenost veću od 50 kilometara sljedeće kategorije radnika bez njihovog pristanka: trudnice, žene s djecom mlađom od sedam godina, radnike s invaliditetom, samohrane roditelje i roditelje djece s invaliditetom; a kategorije radnika kojima se ne može narediti rad duži od punog radnog vremena te rad noću su: trudnice, majke djeteta u dobi do tri godine, samohrani roditelji s djetetom do šest godina, roditelji troje i više malodobne djece do deset godina, roditelji djeteta s invaliditetom, osobe koje se u obiteljskom kućanstvu skrbe o osobi s težim invaliditetom.“ (FINA; slično Zagrebački Holding)

Neosporno je da se **u poduzećima u kojima kolektivnim ugovorima postoje dodatno regulirana prava i zaštita u svezi obiteljskih odgovornosti, može očekivati i manji jaz u plaćama**, jer će žene s obiteljskim odgovornostima biti tretirane jednakopravnije. Primjerice, „samohrani rodi-

telj s kojim živi dijete mlađe od 10 godina dobiva dodatnih 6 radnih dana godišnjeg odmora, a isto toliko ako ima dijete sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđeni invaliditet, a 3 dodatna dana ako je dijete s invaliditetom starije od 10 godina“, definira se u zagrebačkoj kompaniji Pliva. U istoj firmi moguće je dobiti i plaćeni dopust za smrt šire rodbine, rodbine po tazbini, kao i za slučaj bolesti brojnih srodnika ili članova kućanstva ili vanbračnih partnera. Moguć je neplaćeni odmor i iznad 30 dana u slučaju njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, gradnje kuće, obrazovanja, usavršavanja itd.“

Vrlo je socijalno osjetljiva i odredba kako je „moguće dobiti i do 3 dana plaćenog dopusta za zbrinjavanje malodobne djece u slučaju kad to ne može učiniti nitko drugi“. (Podravka)

Analiza je pokazala kako ima i slučajeva gdje se u ime pozivanja na nediskriminaciju, zapravo provodi diskriminacija po spolu. Npr. u Kolektivnom ugovoru za graditeljstvo navodi se kako „radnici majci s dvoje i više djece do 7 godina života pripadaju 3 dodatna dana godišnjeg odmora“, čime se diskriminiraju očevi, dok se istim kolektivnim ugovorom navodi kako „djeca umrlih radnika koji su radili na neodređeno vrijeme u trenutku smrti, primat će potporu za školovanje do završetka redovnog školovanja u srednjoj školi“, čime se, pak, diskriminiraju radnici zaposleni na određeno vrijeme, koji su u statističkim razmjerima – većinom žene.

**5.3. Europska konfederacija sindikata (ETUC/EKS) provela je 2013. godine anketu „Pregovaranje za jednakost“<sup>31</sup>, koja je potvrdila kako u visokoj mjeri kolektivni ugovori smanjuju nejednakost u plaćama. Anketa ukazuje na to kako je **centralizirano i sektorsko pregovaranje, koje ima utjecaj širom gospodarstva, najučinkovitiji način kako sindikati mogu poduzimati aktivnosti za smanjivanje nejednakosti u plaćama između žena i muškaraca**. No, značajan napredak može biti učinjen i na razini kompanija kad se adresiraju pitanja jednakosti na razini radnog mjesta.**

Taj izvještaj je zasnovan na detaljnom upitniku poslanom članicama ETUC u 2013. godini, a vraćeno je 47 popunjenih upitnika, od čega 34 iz 25 zemalja, a 13 od europskih granskih federacija. Rodni jaz u plaćama je najniži u zemljama u kojima je viša ukupna razina rodne ravnopravnosti te postoji snažan sustav pokrivenosti kolektivnim ugovorima. Postoje procjene kako jedan posto povećanja u pokrivenosti zaposlenih socijalnim dijalogom (kolektivnim ugovorima) smanjuje rodni jaz u plaćama za 0,16% (ETUC,

---

<sup>31</sup> Pillingier, J.: *Bargaining for Equality*, European Trade Union Confederation (ETUC), Brussels, 2014.: <https://bit.ly/2VmSFOV>

2014.)<sup>32</sup>. Istim je izvještajem zaključeno kako koordinacija plaća središnjim sustavom, dakle nacionalnim ili granskim kolektivnim ugovorima, reducira razlike u plaćama i vodi ka jednakijem društvu.

Mnogo podataka dobivenih iz studije ETUC-a ukazuje na nesumnjivo **stvarnu i potencijalno korisnu ulogu kolektivnih ugovora u smanjenju nejednakosti u plaćama**. Neki sindikati govore o potencijalu kojim se kolektivnim pregovaranjem transformira rodne odnose i strukturne rodne nejednakosti u ravnopravniji sustav. U Norveškoj, na primjer, postupno se smanjuje jaz u plaćama među spolovima od 2008., što se dijelom pripisuje ulozi kolektivnih ugovora. To je uglavnom postignuto povećanjem plaća za žene u sektorima u kojima one dominiraju u strukturi zaposlenih, što je rezultiralo smanjenjem razlike u plaćama za 1% između 2010. i 2011. godine.

Sličnu korist prijavio je Odbor za jednake mogućnosti žena i muškaraca u Češko-moravskoj konfederaciji sindikata ČMKOS. Konfederacija je analizirala utjecaj koji su kolektivni ugovori imali na razvoj prosječnih plaća žena i muškaraca. Utvrđeno je da su prosječne plaće i plaće na srednjoj razini u tvrtkama s kolektivnim ugovorom u 2012. godini bile znatno povoljnije od plaća u tvrtkama u kojima kolektivni ugovor nije sklopljen.

U Finskoj je **program nacionalnog izjednačavanja doveo do smanjenja razlike u plaćama za jedan posto**, što se drži i rezultatom pojačanog broja kolektivnih ugovora. U drugim zemljama, posebno u srednjoj i istočnoj Europi, slabe strukture kolektivnog pregovaranja koje su se pojavile nakon završetka komunizma ostavile su mnoge zemlje s fragmentiranim pregovaranjem i niskom pokrivenošću ugovorima, uglavnom na razini poduzeća. Zanimljiv je primjer u Njemačkoj gdje je zabilježen stalni pad pokrivenosti kolektivnim ugovorima zbog nespremnosti poslodavaca da sklapaju sektorske ili regionalne sporazume. To je pogoršalo i trend pregovaranja na razini tvrtki. Njemački sindikati nastojali su obrnuti ovaj trend ugrađujući u nacionalne i sektorske ugovore minimalnu plaću.

**U EU-u oko dvije trećine zaposlenih (62%) obuhvaćeno je kolektivnim pregovaranjem** (najviša razina je postignuta u Francuskoj, Belgiji, Austriji, Portugalu, Finskoj i Sloveniji, dok je najniža u Bugarskoj, Poljskoj i Litvi). Hrvatska je na ispodprosječnoj razini pokrivenosti.

ETUC-ova analiza pokazuje da postoji širok raspon izazova s kojima se sindikati suočavaju. Na njih utječe neprijateljska klima i prijetnja autonomiji kolektivnog pregovaranja, uz postojanje razlike u plaći različitih spolova, strukturne nejednakosti spolova i profesionalne segregacije. U Europi

---

<sup>32</sup> Ibid.

postoje i značajne razlike u pogledu brojnosti članstva u sindikatima, razinama organiziranosti i pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem, što sve utječe na stupanj političke i ekonomske moći sindikata – što može utjecati na pregovore o smanjenju nejednakosti plaća među ženama i muškarcima.

Općenito, sindikati koji su odgovorili na anketu ETUC-a izvijestili su da je kriza iz 2008. i kasnije negativno utjecala na kolektivno pregovaranje i visinu plaća te na rodnu ravnopravnost. **Ekonomska kriza pogoršala je i strukturne nejednakosti spolova prisutne još od prije krize. To je imalo duboke posljedice na kolektivno pregovaranje o ravnopravnosti spolova i ugrozilo postizanje ciljeva EU za povećanje stope zaposlenosti žena.**

Istraživanje ETUC-a „Pregovaranje za jednakost“ ustanovilo je da su uz odredbe u kolektivnim ugovorima koje određuju transparentnost plaća, sindikati koristili **tri glavne vrste pregovora o poboljšanju transparentnosti plaća**, i to: spolno neutralan sustav klasifikacije poslova, tako da je sam sustav transparentan; procjenu posla – alat za suočavanje s diskriminacijom na temelju spola baziran na podcjenjivanju ženskog posla koji može rezultirati boljom transparentnošću plaća; te ankete o jednakoj plaći odnosno izvješća glede jednakosti plaća po spolu radi identifikacije i rješavanja problema razlike u plaćama na razini radnog mjesta.

Postoje jasni dokazi iz ETUC-ovog istraživanja „Pregovaranje za jednakost“<sup>33</sup> o postojanju neprijateljskog okruženja za kolektivno pregovaranje širom Europe, što je utjecalo i na smanjivanje pokrivenosti kolektivnim pregovaranjem i u nekim slučajevima rezultiralo nespremnošću nekih poslodavaca da se postojeći ugovori prošire na sve poslodavce u sektoru, neovisno jesu li ili nisu potpisali granski kolektivni ugovor. Zemlje koje su bile najviše pogođene gospodarskom krizom proživjele su najveće pogoršanje kolektivnog pregovaranja. Ekonomska kriza usmjerila je pozornost na pregovaranje o ravnopravnosti, ali u većini zemalja nije provedena procjena koliko su uvedene mjere štednje i smanjenje plaća koji su se često odvijali bez suradnje sa sindikatima, direktno utjecale i na povećanje jaza u plaćama, te posljedično jaza u mirovinama. Ipak, sindikati koji su odgovorili na anketu ostaju predani postizanju rodne ravnopravnosti.

Zaključno, **u većini europskih zemalja kolektivni ugovori su najvažniji mehanizam za utvrđivanje plaća**. Socijalni partneri mogu koristiti kolektivne pregovore i za otkrivanje razlika u plaćama ili raditi na prevenciji stvaranja novih razlika i jazova. Iskustvo je diljem Europe da središnje sklopljeni kolektivni ugovori mogu bitno utjecati u korist jednakosti plaća, što je ipak teže za slučaj decentraliziranih pregovora.

---

<sup>33</sup> Ibid.

Starija istraživanja o kolektivnom pregovaranju uglavnom su bila rodno slijepa; međutim, od kraja 1980-tih, istraživači su počeli ispitivati kako kolektivno pregovaranje može unaprijediti rodnu ravnopravnost na radnom mjestu. Praksa pregovaranja o uvjetima zapošljavanja i rada zbog unapređenja ravnopravnosti spolova na radnom mjestu poznata je kao pregovaranje o ravnopravnosti spolova. ETUC-ova analiza pokazuje kako su se definicije i koncepti proširili tako da je pregovaranje o ravnopravnosti spolova sada zapravo podskupina šireg projekta „pregovaranja o ravnopravnosti“ kojeg provode neki sindikati. Kao što se proširio i pojam pregovaranja o ravnopravnosti, tako je i opseg pregovora o ravnopravnosti spolova odražavao rodne razlike zaposlenika.

No, pregovara li se o ravnopravnosti spolova unutar kolektivnog pregovaranja i jesu li, i koliko, socijalni partneri, osobito sindikati, osviješteni o potrebi rodnog pregovaranja? Prethodno spomenuta istraživanja, kao dostupan edukacijski materijal, ipak ukazuju da je razina osviještenosti vrlo mala, odnosno da je **davanje prvenstva rodnim aspektima kolektivnog pregovaranja negdje pri dnu ljestvice sindikalnih prioriteta**, osobito u zemljama koje imaju relativno slabo razvijen sustav kolektivnog pregovaranja.

## 6. Kako kolektivno pregovarati

### 6.1. Sadržaj kolektivnog pregovaranja<sup>34</sup>

Kolektivnim ugovorom uređuju se pitanja vezana uz radni odnos, odnosno njegovo sklapanje, sadržaj i prestanak važenja kolektivnog ugovora kojima se uređuju ta pitanja.

Uz poštovanje načela slobode ugovaranja važno je naglasiti: **kolektivnim ugovorom mogu se, u pravilu, ugovoriti samo uvjeti rada koji su za radnika povoljniji od onih određenih Zakonom o radu (ZOR) ili nekim drugim zakonom**; odnosno, uvjeti rada nepovoljniji od onih određenih ZOR-om samo ako je to izričito propisano tim ili drugim zakonom.

U Hrvatskoj sadržaj pravnih pravila o kojima se može pregovarati određuje ZOR, ali i drugi zakoni (npr. Zakon o zaštiti na radu i Zakon o minimalnoj plaći). Navedeni zakoni izrijeком upućuju na pitanja koja se mogu regulirati kolektivnim ugovorima kao što su:

- plaća i naknada plaća
- trajanje, raspored radnog vremena, skraćeno radno vrijeme, preraspodjela radnog vremena, prekovremeni rad, noćni rad i dr.

<sup>34</sup> Lončar, Lj. et al.: *Što moram znati ako želim pregovarati: Praktični priručnik o kolektivnom pregovaranju*, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Zagreb 2015., str. 14-15.

- dulje trajanje godišnjeg odmora i plaćeni dopusti
- vrijeme i način korištenja stanke, najkraće trajanje dnevnog odmora, tjedni odmor i dr.
- objektivni razlozi za rad na određeno vrijeme dulji od tri godine i uvjeti rada radnika koji rade na određeno vrijeme
- otkazni rokovi
- otpremnine, vrijeme pripravnosti i naknada za pripravnost
- ustupanje radnika u povezano društvo u inozemstvu
- posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu i uvjeti za sklapanje ugovora o radu sa stranim državljaninom ili osobom bez državljanstva
- polaganje i sadržaj stručnog ispita pripravnika
- skraćeno radno vrijeme
- nagrade za izum ostvaren na radu ili u svezi s radom, nagrade za tehničko unapređenje
- ugovorna zabrana natjecanja
- unaprijed određene štetne radnje i iznos naknade štete, uključujući smanjenje ili oslobađanje radnika od dužnosti naknade štete
- postupak dostave odluka i sl. u postupcima zaštite prava radnika, postupak mirnog rješavanja individualnih radnih sporova
- postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja
- rokovi za ispitivanje pritužbe radi uznemiravanja, sastav, postupak i druga pitanja važna za rad arbitraže, odnosno mirenja
- umanjivanje prava radnika koja se prenose na novog poslodavca u stečajnom postupku ili postupku sanacije
- pitanja socijalnog osiguranja
- druga pitanja iz radnih odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

**Zakonom nije propisano da svi ovi sadržaji moraju biti dijelom svakog kolektivnog ugovora na svim razinama**, ali se tada neposredno primjenjuje odgovarajući zakon, odnosno pravilnik ili srodan propis. Međutim, ono što je važno naglasiti jest da u svakom od pobrojanih sadržaja treba propitati rodni aspekt, odnosno potencijalni diskriminacijski učinak na žene, odnosno muškarce.

U Hrvatskoj je jasno određeno tko može biti stranka kolektivnog ugovora, a to ovisno o razini ili području pregovaranja, odnosno primjene kolektivnog ugovora, mogu biti: prvo, na strani poslodavca jedan ili više poslodavaca ili njihove udruge, a na strani radnika jedan ili više sindikata koji su reprezentativni. Drugo, na strani poslodavaca udruženih u udругu više razine udругa poslodavaca više razine, a na strani radnika jedna ili više



udruga sindikata više razine kojima je utvrđena reprezentativnost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini. Treće, u javnim poduzećima i službama na strani poslodavca – Vlada RH, a na strani radnika – reprezentativni sindikati, odnosno pregovarački odbori čiji se sastav određuje ovisno o tome pregovara li se o kolektivnom ugovoru koji će se primjenjivati na više područja (prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti) javnih službi, ili na samo jednom području.

## 6.2. Razine kolektivnog pregovaranja<sup>35</sup>

Kolektivno pregovaranje može se odvijati, odnosno kolektivni ugovor može biti sklopljen na različitim razinama. U kolektivnom ugovoru mora se naglasiti koja je razina njegove primjene, što pak ovisi o tome tko je na strani poslodavca pregovarao i sklopio kolektivni ugovor.

Kolektivni ugovor može se primjenjivati:

- **na razini jednog poslodavca** (tzv. „kućni“ kolektivni ugovor), ako je na strani poslodavca pregovarao i sklopio kolektivni ugovor samo jedan poslodavac;

- **na razini više poslodavaca**, ako je na strani poslodavaca pregovaralo i sklopilo kolektivni ugovor više poslodavaca;

- **na razini udruge poslodavaca**, ako je na strani poslodavca pregovarala reprezentativna udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine. Te kolektivne ugovore nazivamo i granskim, sektorskim ili nacionalnim ugovorima koji se primjenjuju na poslodavce, članice udruge poslodavaca koje obavljaju istu grupu gospodarskih djelatnosti razvrstanih sukladno NKD (područja, potpodručja, skupine itd.).

Potrebno je naglasiti kako osim obvezno-pravnog učinka odredbi kojima se reguliraju međusobni odnosi stranaka kolektivnog ugovora, normativni dio kolektivnog ugovora kojim se uređuju uvjeti rada ima normativni učinak, tj. **primjenjuje se na sve radnike zaposlene kod poslodavaca na razini na kojoj su sklopljeni, neovisno i o tome jesu li članovi sindikata**, a to je osobito značajno, jer ukazuje na potrebu širenja pokrivenosti zaposlenika kolektivnim ugovorima.

**Kolektivni ugovor može se sklopiti na određeno ili neodređeno vrijeme.** Ako je kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme, ne smije se sklopiti na razdoblje dulje od pet godina.

Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme može se otkazati. Kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako

---

<sup>35</sup> Ibid, str. 27-28.

je mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom. U oba slučaja, kolektivni ugovori moraju sadržavati odredbe o otkaznim razlozima i rokovima.

Za hrvatski pravni sustav od osobitog značenja je **primjena instituta proširene primjene kolektivnog ugovora**. Naime, nadležni ministar može donijeti odluku o proširenju primjene kolektivnog ugovora ako su ispunjene sljedeće pretpostavke: ako su kolektivni ugovor sklopili sindikati s najvećim brojem članova i udruga poslodavca koji ima najveći broj radnika na razini za koju se isti proširuje, ako su prijedlog podnijele sve stranke kolektivnog ugovora, te ako postoji javni interes za proširenje kolektivnog ugovora. Poslodavci obično izbjegavaju podržati takvo proširenje primjene, dok sindikati zagovaraju takav institut.

## **DOBRE PRAKSE**

**NJEMAČKA:** Federalno ministarstvo za obitelj, starije građane, žene i mlade financijski potpomaže kontinuirane istraživačke projekte koji ispituju utjecaj kolektivnog pregovaranja na rodni jaz u plaćama i mirovinama. Projekt se realizira zajedno sa socijalnim partnerima s ciljem iznalaženja odgovora kako reducirati nejednakost u plaćama kroz proces kolektivnog pregovaranja.<sup>36</sup>

## **BELGIJA: STUDIJA SLUČAJA**<sup>37</sup>

Načelo jednakosti plaća spomenuto je u brojnim međunarodnim i belgijskim legislativama za žene i muškarce. Unatoč brojnim pravilima i politikama, u stvarnosti još nije zaživjela ravnopravnost. Prema izvještaju Instituta za jednakost žena i muškaraca iz 2013., jaz u plaćama po satu rada je 10 posto na štetu žena, no ako se uzmu u obzir godišnje zarade, ta je razlika čak 23 posto. Taj je postotak viši zato jer se uzela u obzir neravnomjerna raspodjela radnog vremena. Nadalje, 48 posto jaza u plaćama može biti objašnjeno na bazi različitih objektivnih faktora (više rada u skraćenom radnom vremenu među ženama, postojanje sektora u kojima su većinom zaposlene samo žene itd.). Uglavnom najveći dio jaza ostaje neobjašnjiv.

Na međusektorskoj razini u Belgiji djeluje Središnje vijeće za gospodarstvo u okviru kojega se vrše krovni pregovori svake dvije godine. Kako bi vizualizirali rodni jaz u plaćama s ciljem uključivanja u kolektivno pregovaranje, propisano je da se u tehničkom izvještaju

<sup>36</sup> *Combating pay discrimination in Member States*, European Commission: [https://bit.ly/2Krs2C1\\_](https://bit.ly/2Krs2C1_)

<sup>37</sup> Burri, S., Eijken, H.: *Gender Equality Law in 33 European Countries*, European Commission and European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, 2014.: [https://bit.ly/3bwhptW\\_](https://bit.ly/3bwhptW_)

koji je osnova za krovne pregovore mora ugraditi dio o razvoju stanja u vezi razlika u plaćama muškaraca i žena. Cilj tog izvještaja je da se kroz međusektorski kolektivni sporazum ustanove mjere borbe za veću jednakost u plaćama.

Na sektorskoj razini postoji obveza pregovarača da ispregovaraju mjere protiv rodnog jaza u plaćama, osobito glede rodno-neutralnog aspekta u klasifikaciji poslova i radnih mjesta. Kako bi se osiguralo da sektorske klasifikacije budu rodno neutralne, zakonom je propisan nadzor nad njima. To se obavlja instrumentom mjerenja pripremljenim od strane Sveučilišta u Leuvenu, Brussels. Taj instrument sadrži 12 pitanja temeljenih na kriterijima koji se smatraju dobrim praksama. Kad je njihovo mišljenje negativno, zajednički odbor ima 24 mjeseca da to uredi.

Na razini kompanija poslodavac koji prosječno zapošljava najmanje sto zaposlenika, dužan je pripremiti analitički izvještaj na bazi razlika u plaćama svih zaposlenika. Poslodavac pak koji zapošljava najmanje 50 radnika, svake dvije godine mora pripremiti detaljnu analizu sustava plaća iz kojeg će biti transparentno zaključiti poštuju li kompanije rodno neutralne politike. Takvi izvještaji su prvo razmatrani od strane sindikata u kompaniji, a nakon toga predani radničkom vijeću na postupanje i poduzimanje mjera.

Jedna od takvih mjera je izrada akcijskog plana temeljenog na izvještajima i ocjenama članova radničkog vijeća i sindikata kojim će se predvidjeti potrebne mjere. Za tu se zadaću imenuje medijatora na prijedlog radničkog vijeća i sindikalne delegacije, koji mora davati stručne savjete poslodavcu i radničkim predstavnicima kako bi se uspostavio akcijski plan kojim će se primijeniti rodno neutralni sustavi plaća unutar kompanije. U tom procesu razgovara s poslodavcem i radnicima, a osnovni mu je posao analiza sustava plaća, evaluacija poslova i klasifikacija (naziva, opisa poslova i koeficijenata), organizacija socijalnog dijaloga u tom procesu, tečajeva i drugih tehnika informiranja i mirenja, a sve na trošak poslodavca.

Institut za jednakost žena i muškaraca ima pripremljen vodič od šest priručnika, od kojih je pet namijenjeno različitim kategorijama pregovaračkih pitanja: pregled pregovaranja o ravnopravnosti; radni uvjeti; majčinstvo i obiteljske odgovornosti; obrana prava povremenih i ranjivih kategorija radnika; dostojanstvo na radnom mjestu; davanje glasa ženama.

### 6.3. Pokrivenost kolektivnim ugovorima

Brojna su istraživanja potvrdila kako je stupanj pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima na svim razinama u izravnoj korelaciji s visinom plaća. Također, što je viša kvaliteta sindikalnog pregovaranja, viša je i razina plaća, dok su u djelatnostima u kojima je sindikalno pregovaranje niže razine i manje učestalo – plaće posljedično niže.

Unatoč tome što se Hrvatska smatra zemljom s relativno zadovoljavajućim legalnim sustavom u zaštiti prava radnika, u Hrvatskoj je pokrivenost kolektivnim ugovorima ispod razine prosjeka EU, tako da je od 2009. godine, kad je **stopa pokrivenosti iznosila 61 posto, već 2014. godine pala na 53 posto**, s daljnjim trendom opadanja. Jednakim trendom opada i **gustoća sindikalne organiziranosti, koja je 2016. iznosila samo 26 posto**<sup>38</sup>.

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava vodi registar svih potpisanih kolektivnih ugovora u Republici Hrvatskoj, no nema u potpunosti točnih podataka o broju radnika/ca čija su radna prava pokrivena kolektivnim ugovorima.

Pokrivenost kolektivnim pregovaranjem vrlo je raznolika u Europi, s visokom pokrivenošću od oko 80 posto ili više zaposlenih u Austriji, Francuskoj, Belgiji, Finskoj, Švedskoj, Nizozemskoj, Danskoj, Italiji i Španjolskoj, sa srednjim razinama pokrivenosti od oko 40 – 70 posto u Norveškoj, Portugalu, Sloveniji, Malti, Luksemburgu, Njemačkoj, **Hrvatskoj**, Češkoj, Cipru i Grčkoj, i s niskim razinama pokrivenosti od 10 – 35 posto u Rumunjskoj, Irskoj, Velikoj Britaniji, Bugarskoj, Mađarskoj, Slovačkoj, Estoniji, Latviji, Poljskoj i Litvi. (Eurofound, 2013.)<sup>39</sup>

Prema Izvješčaju Europske komisije o organiziranosti, učincima i djelotvornosti socijalnog dijaloga u Hrvatskoj<sup>40</sup>, procjenjuje se kako u Hrvatskoj postoji relativno snažan legalni okvir kolektivnog pregovaranja, koji nema učinak kakav bi trebao zbog znatnog jaza između ugovorenog i primijenjenog.

Potrebno je naglasiti kako je kolektivni ugovor dvostrani obvezno-pravni akt, za razliku od pravilnika o radu koji je jednostrani akt poslodavca. U slučaju da je sklopljen kolektivni ugovor, poslodavac ne mora donijeti pravil-

<sup>38</sup> Bagić, D.: *Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u republici hrvatskoj: što znamo, a što tek trebamo doznati?*, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Zagreb, 2015.: <https://bit.ly/2Ko1cem>

<sup>39</sup> *Dramatic decline in collective agreements and worker coverage*, Eurofound, Dublin, 2013.: <https://bit.ly/34WuJFd>

<sup>40</sup> *EC Peer Review on “The organisation, outcomes and effectiveness of social dialogue”*, Brussels, 23-24 October 2018.: <https://bit.ly/2RSHI5J>

nik o radu. Ako kolektivni ugovor nije sklopljen, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu prema postupku propisanom Zakonom o radu. Ako je kolektivni ugovor sklopljen, a poslodavac unatoč tome donese pravilnik o radu kojim različito uređuje prava radnika, **za radnika se primjenjuje najpovoljnije pravo.**

Hrvatski zakoni predviđaju i mogućnost da radničko vijeće može s poslodavcem sklopiti pisani sporazum koji može sadržavati pravna pravila kojima se uređuju pitanja iz radnog odnosa. Takav se sporazum primjenjuje neposredno i obvezno na sve radnike zaposlene kod poslodavca koji je sklopio sporazum. Sporazumom koji radničko vijeće sklapa s poslodavcem ne smiju se uređivati pitanja plaća, trajanja radnog vremena te druga pitanja koja se redovito uređuju kolektivnim ugovorom, osim ako stranke kolektivnog ugovora za to ne ovlaste stranke toga sporazuma.

Značajno je glede primjene različitih izvora prava u radnom pravu navesti postojanje i primjenu principa pogodnosti, tj. ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako zakonom nije izričito drukčije određeno.

Kad je pak riječ o **rodnim aspektima i sadržajima u kolektivnom pregovaranju, oni su poglavito ograničeni na zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja te na relativno nerazvijena prava usmjerena ka balansiranju obveza rada, obitelji i privatnog života.**

## **7. Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva radnika**

**Zabrana izravne i neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada** jedno je od temeljnih prava i obveza iz radnog odnosa (ZOR, čl. 7.). Zabrana diskriminacije odnosi se, među ostalim, i na kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, tj. u svim pitanjima koja izravno ili neizravno utječu na jednakost plaća neovisno o spolu.

Zakon o suzbijanju diskriminacije definira oblike diskriminacije (**izravna i neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe, segregacija, teži oblici diskriminacije, viktimizacija**), te uređuje područje primjene zakona i zaštitu od diskriminacije.

Prema spomenutoj odredbi ZOR-a, **poslodavac ima temeljnu obvezu zaštite dostojanstva radnika** za vrijeme obavljanja posla od postupanja

nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj prilikom obavljanja poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa ZOR-om. Postupak i mjere zaštite od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom poslodavca i radničkog vijeća ili pravilnikom o radu.<sup>41</sup>

Kolektivnim ugovorom u odnosu na zaštitu dostojanstva radnika, valjalo bi urediti sljedeća pitanja:

- definirati pojam uznemiravanja, diskriminirajućeg uznemiravanja i spolnog (seksualnog) uznemiravanja;
- pobrojati radnje kojima se povređuje dostojanstvo radnika;
- urediti postupak zaštite dostojanstva radnika;
- predvidjeti mogućnost zastupanja radnika u postupku zaštite dostojanstva radnika pred poslodavcem;
- urediti pitanje prekida rada u slučaju zlostavljanja radnika, kao i naknade plaće za slučaj prekida rada;
- predvidjeti sankcije za zlostavljače – predvidjeti da odredbe o zaštiti dostojanstva radnika uđu u odredbe ugovora o radu.

Nažalost, praksa kolektivnog ugovaranja kad se radi o zaštiti dostojanstva radnika ide u pravcu da se kolektivnim ugovorom uredi zaštita od diskriminirajućeg uznemiravanja, odnosno spolnog uznemiravanja, ali nema zaštite od uznemiravanja, odnosno zlostavljanja niti obveza preispitivanja rodnog aspekta, kao što nije predviđena niti mogućnost prekida rada u slučaju zlostavljanja i izostaje mogućnost zastupanja radnika od strane sindikata ili su takvi slučajevi vrlo rijetki.

Kad se radi o ovlastima sindikata u zaštiti dostojanstva radnika, za hrvatske prilike mogućnosti su značajne, ali zbog sindikalnog neorganiziranja, sindikalne razjedinjenosti i relativno malog broja radnika učlanjenih u sindikat, nisu iskorištene.

**Kad se radi o zaštiti dostojanstva radnika, sindikat ima pravo i mogućnost:**

- u kolektivnim ugovorima koje sklapa predvidjeti mogućnosti zaštite dostojanstva radnika;
- zastupati radnike u postupku zaštite dostojanstva koji se vode kod poslodavca;
- zastupati radnike u postupcima zaštite dostojanstva radnika na sudovima;
- ukazivati poslodavcu na neprihvatljiva ponašanja vezana uz dostojanstvo radnika;

---

<sup>41</sup> Lončar, Lj. et al.: *Što moram znati ako želim pregovarati: Praktični priručnik o kolektivnom pregovaranju*, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Zagreb 2015.

- inicirati da odredbe o zaštiti dostojanstva radnika uđu u odredbe ugovora o radu.<sup>42</sup>

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, **sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća** propisana odredbama Zakona o radu. Nadalje, radničko vijeće, u svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika, u punom povjerenju surađuje sa svim sindikatima koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca. To pak znači da sindikat ima dodatne mogućnosti u zaštiti dostojanstva radnika, i to:

- sudjelovati u savjetovanju s poslodavcem vezanom uz donošenje pravilnika o radu;

- sudjelovati u savjetovanju s poslodavcem vezanom uz donošenje pravilnika o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika te mjerama zaštite od diskriminacije;

- sudjelovati u savjetovanju, odnosno suodlučivanju vezanom uz određene disciplinske mjere koje će se izreći zlostavljačima;

- očitovati se o osobi koju poslodavac namjerava imenovati za osobu za zaštitu dostojanstva radnika.

**Svaki sindikat je jak i učinkovit onoliko koliko ima članova.** Kad se radi o mobbingu, radnici ne mogu očekivati istinita svjedočenja svojih kolega s posla i upravo je najveći problem žrtava mobbinga što ne mogu niti kod poslodavca, a niti na sudovima, dokazati da su bili zlostavljeni, ponižavani, vrijeđani, uznemiravani i da im je bilo povrijeđeno pravo dostojanstva.

**Radnici iz straha zbog gubitka posla vrlo rijetko svjedoče istinito** ili izbjegavaju da uopće svjedoče. S druge pak strane, sindikat može tijekom postupka kod poslodavca, ali i prije započinjanja postupka zaštite dostojanstva radnika, intervenirati kod poslodavca i tražiti zaštitu radnika od uznemiravajućeg postupanja prema radniku ili radi otklanjanja stresnih uvjeta rada za radnika. U takvim slučajevima treba računati na autoritet sindikata kod poslodavca, a koji autoritet će sindikat zadobiti svojim principijelnim, objektivnim i nadasve pravednim ocjenama povrede dostojanstva pojedinog radnika.

U praksi se kolektivnim ugovorima **često prepušta poslodavcu da reguliranje postupka i mjera zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uredi pravilnikom o radu**, ili sporazumom radničkoga vijeća i poslodavca. Također je **čest slučaj** da se u kolek-

---

<sup>42</sup> *Uloga sindikata u zaštiti dostojanstva radnika*, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga i Sindikat naftnog gospodarstva, 2018.: <https://bit.ly/2VMMYZA>

tivne ugovore prenose isključivo kompilacije zakonskih definicija bez imalo detaljnije razrade.

Prema tome, u pravilu to je definicija da je **uznemiravanje svako neželjeno ponašanje prema radniku** uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovinskim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili nečlanstvom u političkoj stranci, članstvom ili nečlanstvom u sindikatu te tjelesnim ili **duševnim teškoćama, a ima za cilj** ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

**Spolno uznemiravanje** je „svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“<sup>43</sup>.

U hrvatskim kolektivnim ugovorima u pravilu se objašnjava, na primjer, kako se ponašanjem „kojim se narušava dostojanstvo osobe službenika i namještenika smatra namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje: ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome; uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje; seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt; namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili pak davanje dezinformacija i dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanja zadataka“ – kako je to navedeno u Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike u RH<sup>44</sup>.

Zaposlenici se prije stupanja na rad trebaju upoznati s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njihovim pravima u slučaju uznemiravanja, te s obvezom primjerenoga ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.

Tamo gdje nema kolektivnog ugovora, nego je materija zaštite dostojanstva radnika regulirana pravilnikom, poslodavac u pravilu imenuje dva povjerenika, jednu ženu i jednog muškarca, koji su ovlašteni za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za uznemiravanje, a odluku o imenovanju povjerenika donijet će uz prethodnu suglasnost radničko-

<sup>43</sup> Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine, br. 82/08, 69/17: <https://bit.ly/35331qF>

<sup>44</sup> <https://bit.ly/3btyeFy>



ga vijeća. Radnik onda podnosi pritužbu, usmeno ili pismeno, jednom od povjerenika prema vlastitom izboru, bez obzira na svoj spol. Povjerenik samostalno odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdio sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi.

Ako povjerenik procijeni da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, **može posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu**, kao npr. oslobađanje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada, oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu, premještaj radnika koji je podnio pritužbu na drugo mjesto rada, uz pristanak radnika ili premještaj radnika protiv kojega je podnesena pritužba na drugo mjesto rada.

## 8. Zasnivanje radnog odnosa (ugovor o radu) i prava na radu

**8.1. Rad na crno i rad na određeno** – Zakon o radu nalaže da se ugovor o radu sklapa u pisanom obliku, ali izostanak pisane forme ne utječe na njegov nastanak i valjanost, po čemu je ugovor o radu specifičan formalni ugovor. Ugovorne strane ugovora o radu (poslodavac i radnik) ne smiju ugovoriti nepovoljnije uvjete za rad radnika od onih koji su određeni zakonom i normativnim dijelom kolektivnog ugovora. Ipak, **rad na crno kao neformalni oblik rada često je nevidljiv, već se tek procjenjuje udio neformalne, odnosno sive ekonomije u bruto društvenom proizvodu, koji iznosi najmanje 28 posto**<sup>45</sup>. Posljedica tako visokog udjela „nelegalnog rada“, jest masovni problem zloupotrebe rada na određeno, po čemu je Hrvatska na čelu EU po brzini rasta udjela zaposlenih **na određeno pa takav ugovor ima svaki četvrti zaposlenik u zemlji, dok ih je među novozaposlenima oko 90 posto.** (HZMO)<sup>46</sup>

Najviši je udio žena među zaposlenima na određeno vrijeme te je stoga osobito važno kolektivnim ugovorima vrlo jasno ograničiti rad na određeno. Iako Zakon o radu ograničava ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme s pojedinim radnikom na tri godine, kolektivnim se ugovorima mogu ugovoriti objektivni razlozi zbog kojih je dopušteno

<sup>45</sup> *Siva ekonomija u Hrvatskoj iznosi 28 posto BDP-a* (Poslovni.hr., 7.10.2014.): <https://bit.ly/2KmWg9C>

<sup>46</sup> *Čak 90 posto novozaposlenih s ugovorima o radu na određeno vrijeme* (Tportal, 22.1.2019.): <https://bit.ly/2wS7zDK>

i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora na određeno vrijeme dulje od tri godine (čl. 12.). Vrlo je važno provoditi redovite analize broja zaposlenih na određeno po spolu i visini plaća, kako bi se utvrdila diskriminacija.

**Prema istraživanju koje su 2008. godine provele ženske sindikalne grupe u suradnji s Pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova na uzorku od 1.123 žene zaposlene na određeno**, ustanovilo se da ih 86,4 posto zarađuje manje od prosječne plaće. Takav ugovor o radu nije dvojbena samo zato što je zapravo izuzetak koji se zloupotrebljava suprotno nakani zakonodavca, već i zato što daje osjećaj nesigurnosti, nestabilnosti posla, ograničenja u društvenom statusu (npr. nemogućnosti podizanja kredita), već i zato što automatski znači i nižu plaću.

Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama RH (granski, 2018.) među rijetkima je koji je uveo automatizam u priznavanju rada na neodređeno vrijeme: „Ako zaposlenik radi u srednjoškolskoj ustanovi na temelju više uzastopnih ugovora na određeno vrijeme u neprekinutom razdoblju duljem od tri godine iz razloga koji nisu predviđeni Zakonom o radu i ima odgovarajuću razinu i vrstu obrazovanja, sukladno odredbama Zakona o radu smatra se da je s tim zaposlenikom sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.”<sup>47</sup>

No, već i na razgovoru za zapošljavanje žene su diskriminirane. Prema podacima portala MojPosao.net iz 2017., čak se **57 posto žena susrelo s nedopuštenim pitanjima na razgovoru za posao, u odnosu na 28 posto muškaraca**<sup>48</sup>. Pitanja o planiranju trudnoće, broju djece, obvezama u obitelji i slično, gotovo se redovito upućuju samo ženama. Stoga je važna zadaća sindikata izboriti se da u kolektivnim ugovorima predvide osnivanje komisija za primanje u radni odnos u kojima će biti proporcionalni broj žena, kao i predstavnik sindikata radi zaštite od diskriminacije. Nažalost, u hrvatskim kolektivnim ugovorima takvog pravila nema.

Kolektivnim ugovorima ugovara se i različito trajanje probnog rada, unutar zakonskoga maksimuma od šest mjeseci. Kriterij koji se pritom najčešće uzima u obzir jest složenost poslova koje će radnik obavljati, pa tako za nižu stručnu spremu trajanje probnog rada ne može biti dulje od dva mjeseca. Kod ugovorenog probnog rada, otkazni rok je sedam dana. Taj su otkazni rok iskusile mnoge žene na probnom roku kad bi se saznalo da su ostale trudne ili morale koristiti bolovanje zbog skrbi o djetetu.

Vezano uz školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje

<sup>47</sup> [https://bit.ly/2RWUJLz\\_](https://bit.ly/2RWUJLz_)

<sup>48</sup> Čak 57% žena susrelo se s protuzakonitim pitanjima na razgovoru za posao (MojPosao.net, 17.11.2017.): <https://bit.ly/2RUB1QF>

radnika, u kolektivnim ugovorima nailazimo na odredbe koje ukazuju kako se međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju posebnim ugovorom. U mnogim kolektivnim ugovorima predviđa se omogućavanje dobivanja npr. jednog plaćenog dana po ispitu, dok se većinom optira za odobravanje neplaćenog dopusta. Na primjer, u Kolektivnom ugovoru za zaposlene u tijelima uprave općine Sveta Nedjelja jamči se najmanje 10 dana neplaćenog dopusta za polaganje ispita u višoj školi, na fakultetu ili poslijediplomskom studiju.

## 8.2. Sindikalne smjernice prekarnog rada – bez spola

Najveća hrvatska sindikalna središnjica Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) 2016. godine je proveo istraživanje<sup>49</sup> o najznačajnijim karakteristikama prekarne radnika, anketirajući 394 radnika u dva poduzorka (radnici koji rade na neodređeno i radnici u atipičnim oblicima rada). Prema dobivenim rezultatima, **najznačajnije razlike između prekarne radnika i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme primijećene su u području privremenosti radnog mjesta, plaća i ostalih primanja, (ne)sigurnosti radnog mjesta, te u uvjetima rada**, dok u području obrazovanja i osposobljavanja te kod ostalih prava radnika (npr. materijalna prava, pravo na stanku, odmor, plaćeni dopust, trošak prijevoza na posao i s posla i dr.) nisu primijećene značajne razlike između promatranih skupina radnika.

Rezultati istraživanja pokazali su kako prekarne radnike prije svega karakterizira privremeni karakter trenutnog radnog mjesta, na što dodatno ukazuje podatak da se **u čak 42 posto slučajeva sklapaju ugovori u trajanju od 3 mjeseca ili manje**, od kojih je 26 posto na 3 mjeseca. Nadalje, jedna od karakteristika statusa prekarne radnika su niske plaće. Rezultati su pokazali da 77,5 posto prekarne radnika ima primanja od 5.000 kn ili manje, dok 62,9 posto radnika koji imaju ugovor na neodređeno vrijeme ima primanja od 5.001 kn ili više. Drugim riječima, može se zaključiti kako postoji značajna razlika u primanjima radnika ovisno o obliku zapošljavanja, odnosno da **prekarni radnici ostvaruju znatno niža primanja od radnika koji rade u standardnim oblicima rada**. Isto tako, niska plaća ne omogućava radniku zadovoljenje osnovnih životnih potreba pa tako 19,7 posto ispitanika ističe kako s trenutnom plaćom nisu u mogućnosti pokriti sve osnovne životne potrebe, odnosno 47,5 posto ispitanika može pokriti samo manji dio navedenih troškova.

Zbog niskih plaća radnici su često primorani raditi i druge poslove kako bi imali dovoljno prihoda za zadovoljenje osnovnih životnih potreba,

<sup>49</sup> <https://bit.ly/2VqcHby>

a u najvećem broju slučajeva razlog tome su nedovoljna trenutna primanja pa radnici dodatnim poslovima pune svoje kućne budžete. Međutim, zanimljivo je spomenuti kako radnici koji rade na neodređeno vrijeme u nešto većem opsegu obavljaju dodatan posao ili aktivnost za razliku od prekarnih radnika. Jedan od razloga je nepovoljnije radno vrijeme. Naime, neki od ispitanika koji rade u atipičnim uvjetima rada izrazili su želju za obavljanjem dodatnog posla, ali zbog prirode trenutnog posla, odnosno nedostatka vremena, to nisu u mogućnosti.

Ono što je bitno navesti jest činjenica da čak i SSSH, koji je središnjica sa Ženskom sekcijom osnovanom još 1991. godine, i koja je ostvarila značajne aktivnosti, nije uopće razmatrao rodni aspekt atipičnog rada, iako je iz statističkih pokazatelja poznato kako je većina tzv. atipičnih, odnosno prekarnih radnika ženskog spola, sa svim specifičnostima tog statusa.

U Smjernicama SSSH za sindikalno organiziranje i zaštitu prava prekarnih radnika<sup>50</sup> praktički se ne daju izravni prijedlozi koji bi mogli utjecati na aktivniji odnos sindikalnih pregovarača glede rodnog aspekta. Možda je najbliža tome sljedeća smjernica: „Osigurati da se kolektivno ugovoreni standardi primjenjuju i na prekarne radnike (u tom smislu, uspostaviti odgovarajući sindikalni nadzor), te ugovarati posebne odredbe koje se odnose izravno na prekarne radnike s ciljem smanjivanja socijalnih rizika kojima su oni izloženiji od onih zaposlenih po sigurnijim oblicima rada i zapošljavanja.“ Na kraju Smjernica se naglašava koje su strategije sindikata, s naglaskom i na zaštitu prekarnih radnica.

Ključni su čimbenici uspjeha snaga i proširenost sindikata i sposobnost mobilizacije radnika, solidarnost između stalno zaposlenih i prekarnih radnika te njihovo sindikalno organiziranje.

**BELGIJA:** Zajednički odbori poslodavaca i sindikata u kolektivne su ugovore ugradili ograničenja korištenja agencijskih radnika. Osnovano je posebno povjerenstvo za reguliranje agencijskog rada putem ugovora koji se primjenjuju na različite sektore industrije. Ti ugovori štite prava radnika na mirovine, zdravlje i sigurnost te osposobljavanje.

**HRVATSKA:** Sindikat kabinskog osoblja Croatia Airlinesa, s uglavnom ženskom radnom snagom, nakon štrajka sklopio je kolektivni ugovor s agencijom za privremeno zapošljavanje i ispregovarao da radnici ustupljeni avioprijevozniku zadržavaju istu razinu prava kao radnici zaposleni u CA te kasnije i zabranu zapošljavanja agencijskih radnika.

<sup>50</sup> Miličević Pezelj, A. et al.: *Smjernice SSSH za sindikalno organiziranje i zaštitu prava prekarnih radnika*, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Zagreb, 2016.: <https://bit.ly/3cBd2Ok>

SSSH je jedina sindikalna središnjica koja od 2016. godine ima osnovanu zajedničku Koordinaciju za kolektivno pregovaranje, ali u prve tri godine rada nisu niti jednom razmatrali rodni aspekt kolektivnih ugovora. Hrvatski sindikati (više) nemaju fokus na rodni aspekt kolektivnih pregovora i ugovora.

### 8.3. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova - godišnja izvješća

**Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je neovisno tijelo nadležno za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova** (dalje: Pravobraniteljica) koje prati provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova i drugih propisa koji se tiču ravnopravnosti spolova te neposredno štiti i promiče prava građana/ki u ovom području. Pravobraniteljica promiče jačanje zaštite žena u svim područjima života, pa tako i na području rada i zapošljavanja.

Pravobraniteljica redovito u svojim godišnjim izvješćima prati dostupne statističke podatke i zakonodavni okvir u Hrvatskoj i EU na području rada i zapošljavanja.

Na temelju prikupljenih podataka, analize zakona te pritužbi građana/ki, Pravobraniteljica je u Izvješću o radu za 2019. godinu<sup>51</sup> dala sljedeće preporuke u području rada i zapošljavanja:

1. Zaustaviti trend zapošljavanja na određeno vrijeme koji je, u odnosu na broj zaposlenih na neodređeno vrijeme, konstantno prisutan.
2. Mjere Aktivne politike zapošljavanja (APZ)<sup>52</sup> treba usmjeriti na povećanje stope zaposlenosti, usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada te na jačanje aktivnosti međusobnog informiranja svih sudionika/ca na tržištu rada – davatelja i tražitelja zaposlenja:
  - a) Sudionici na tržištu rada, na nacionalnoj i lokalnoj razini, sinkroniziranim aktivnostima trebaju osnaživati i motivirati žene da aktivnije koriste mjere osigurane Smjernicama APZ-a, osobito mjere za dobivanje različitih novčanih poticaja.
  - b) Potpora žrtvama obiteljskog nasilja na tržištu rada zahtijeva njihovu veću vidljivost kod poslodavaca, osobito u odnosu na mogućnosti koje nude Smjernice APZ. Aktivniju ulogu informiranja s tim u vezi trebala bi preuzeti tijela županija, gradova i općina prema CZSS, skloništim i savjetovalištima za žene žrtve nasilja u obitelji, kao i posredovanje između područnih ureda HZZ-a i gospodarstvenika

<sup>51</sup> <http://www.prs.hr/index.php/izvjesca/2019>

<sup>52</sup> Vlada Republike Hrvatske donijela je *Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2018. do 2020. godine* (28.12.2017.).

s ciljem kvalitetnije provedbe mjera iz Smjernica APZ u odnosu na posebnu skupinu nezaposlenih – žrtve obiteljskog nasilja.

3. Poticati na intenzivnije korištenje mjera aktivne politike zapošljavanja, osobito mjera koje otvaraju mogućnost značajnijeg ulaska žena na tržište rada te mjera koje kroz usavršavanje povećavaju njihovu zapošljivost i prilagodbu aktualnim potrebama tržišta rada.
4. Izraditi novu Strategiju razvoja poduzetništva žena s akcijskim planovima koji će obuhvaćati kraća razdoblja te aktivnostima s jasnom poveznicom na način ostvarenja zadanih ciljeva.
5. Uključiti u novu Nacionalnu politiku za ravnopravnost spolova paket mjera usmjerenih na ostvarivanje jednakih mogućnosti na tržištu rada, te pritom uzeti u obzir iskustva vodećih zemalja u ravnopravnosti spolova na području rada.
6. Planirati rodno osjetljive proračune na državnoj razini i razini jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave u odnosu na područje rada i zapošljavanja.
7. Snažnije angažiranje jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave u primjeni posebnih mjera iz Zakona o ravnopravnosti spolova i Zakona o suzbijanju diskriminacije u cilju većeg uključivanja žena na tržište rada.
8. Razviti mjere koje će u cilju uklanjanja horizontalne segregacije izazvati povećanje zaposlenosti muškaraca u području usluga te povećanje zaposlenosti žena u području industrije.
9. Razviti mjere za promicanje rodno uravnotežene hijerarhijske strukture zaposlenika/ca u cilju uklanjanja vertikalne segregacije.
10. Dosljedno transponirati i implementirati nove EU direktive na području rada.
11. Uvesti mjere transparentnosti plaća u svim djelatnostima.
12. Razmotriti mjere kojima bi se uklonili elementi jaza u mirovinama koji nastaju kao posljedica nižih prihoda u vrijeme korištenja dopusta u svrhu roditeljske i druge skrbi.
13. Kreirati politike i strategije koje će pridonijeti ravnopravnom angažiranju očeva u roditeljstvu te osigurati međuresorski pristup.
14. Što prije uvesti očev dopust, odnosno propisati pravo na najmanje deset radnih dana uz naknadu plaće koja odgovara punoj plaći.
15. Poduzimati druge mjere za što ranije uključivanje očeva u skrb o djeci.
16. Uvoditi fleksibilne radne uvjete za roditelje kako bi se povoljno utjecalo na smanjenje neplaćenog ženskog rada u obitelji da bi im ostalo više vremena za plaćene poslove.

17. Dodatno nagraditi obitelji u kojima roditelji ravnopravnije dijele roditeljski dopust.
18. Osigurati puni iznos plaće za vrijeme korištenja prava na stanku za dojenje djeteta.
19. Kontinuirano stvarati pozitivnu klimu u društvu prema korištenju roditeljskog dopusta od strane očeva te posebno uključiti poslodavce.
20. Kontinuirano podizati razinu znanja i svijesti o usklađivanju obiteljskih i profesionalnih obveza te poticati očeve na veće sudjelovanje u podizanju i odgoju djece.
21. Osmišljavati i provoditi različite kampanje i druge aktivnosti s ciljem da što više očeva sudjeluje u podizanju i odgoju djece.
22. Izraditi novi Zakon o roditeljskim potporama koji bi bio usklađen s Direktivom (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.

Jaz u mirovinama nalazi se u posebnom fokusu Pravobraniteljice od 2017., kad je nadležnim ministarstvima uputila preporuku za ispravljanje nejednakosti koje dovode do razlike u mirovinama.

Važno je napomenuti da je Pravobraniteljica najviše pritužbi zaprimila u području rada, zapošljavanja i socijalne sigurnosti – što čini udio od 46,1%. Prituživale su se najčešće žene jer čine većinu nezaposlenih – 55% (i dalje se u manjoj mjeri zapošljavaju u odnosu na muškarce svih dobnih skupina i svih razina obrazovanja), većinu u potplaćenim sektorima, većinu kao žrtve spolnog uznemiravanja na radnom mjestu, većinu podzastupljenih na visokim pozicijama poslovnog odlučivanja te onih koje nailaze na „stakleni strop“ (14,4% u upravama i 21,4% u nadzornim odborima d.d., HANFA), nemaju jednake mogućnosti za napredovanje (i dalje ne postoje odgovarajuće mjere koje bi na učinkovit način poticale participaciju žena na pozicijama ekonomskog odlučivanja) te imaju niže plaće i mirovine – jaz u plaćama oko 12,7% i mirovinama 21,5%. Prema pritužbama građanki, životna dob i majčinstvo i nadalje ostaju glavni izazovi rodne diskriminacije žena na tržištu rada. Dio aktivnosti Pravobraniteljice odnosio se i na slučajeve majki/zaposlenica tvrtki nad kojima je zaključen stečajni postupak za vrijeme dok su one koristile prava iz sustava roditeljskih i roditeljskih potpora te je u svojim preporukama predložila izmjene Stečajnog zakona, što je djelomično uvaženo od strane Ministarstva pravosuđa. Nadalje, svi statistički pokazatelji o muškim korisnicima roditeljskih dopusta i naknada upućuju na blagi i neznatni porast broja muških

korisnika u odnosu na žene, što je još uvijek nedovoljno jer statistički pokazatelji i dalje potvrđuju da u Republici Hrvatskoj muškarci/očevi najmanje koriste roditeljske potpore na razini EU. Stoga je Pravobraniteljica nastavila ukazivati na činjenicu da očevi ne koriste u dovoljnoj mjeri pravo na roditeljski dopust, odnosno da prenose znatan dio svojeg prava na majke, kao i da je ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje veliki problem za mnoge roditelje koji imaju obvezu skrbi prema djeci, što ima negativan učinak na zaposlenost žena, u nekim slučajevima njihovo potpuno isključivanje s tržišta rada, zbog čega je nužno razvijati dostupnost i kapacitiranost socijalnih usluga.<sup>53</sup>

Osim navedenih aktivnosti, Pravobraniteljica provodi i EU projekte na području rada i zapošljavanja. Od 2013. do 2015. kao nositeljica je provela prvi Progress projekt u području ravnopravnosti spolova na tržištu rada u Hrvatskoj pod nazivom „Uklanjanje staklenog labirinta – jednakost prilika u pristupu pozicijama ekonomskog odlučivanja u Hrvatskoj“<sup>54</sup>. Nakon toga, od 2016. do 2018., bila je nositeljica projekta „Prema stvarnoj ravnopravnosti muškaraca i žena: usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života“<sup>55</sup> financiranog REC (Rights, Equality and Citizenship) programom Europske komisije, a koji se bavio ekonomskim osnaživanjem žena. Trenutno provodi projekt, unutar kojeg je izrađen ovaj priručnik, također financiran REC programom, „Jednaka prava – jednake plaće – jednake mirovine“ – *Širenje opsega implementacije akcija i zakonskih standarda rodne ravnopravnosti i sprječavanje siromaštva u Hrvatskoj*<sup>56</sup> – koji za cilj ima prikupiti nova znanja koja će omogućiti razumijevanje uzroka i posljedica jaza u plaćama i mirovinama te se kao podržavajuća institucija pridružila EU projektu „Parents@work: changing preceptions! – Promjena različitih implikacija (mogućeg) roditeljstva za žene i muškarce“<sup>57</sup>, čiji je nositelj L&R Sozialforschung (L&R institut za društvena istraživanja) iz Austrije, a cilj je osnažiti načelo ravnopravnosti spolova u procesu zapošljavanja.

---

<sup>53</sup> <http://www.prs.hr/index.php/izvjesca/2019>

<sup>54</sup> <http://staklenilabirint.prs.hr/>

<sup>55</sup> <http://rec.prs.hr/>

<sup>56</sup> <https://gppg.prs.hr/>

<sup>57</sup> Partnerske institucije na projektu su Pravobraniteljica za jednakost (Ombudsperson for Equal Treatment) iz Austrije i Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje CESI iz Hrvatske. Projekt traje od 1.7.2019. do 30.6.2021. godine: <https://parentsatwork.eu/>.



## 9. Skiciranje procesa kolektivnog pregovaranja o rodnoj jednakosti plaća

### 9.1. Model za analizu i nadzor plaća

Sindikati mogu, i moraju, igrati važnu ulogu u suzbijanju trajnog jaza u plaćama među spolovima unutar sektora i kompanija u kojima imaju pregovaračku moć, i to jačanjem jednakosti plaća kao pitanja koja treba riješiti u postupku kolektivnog pregovaranja. Najčešće taj proces treba započeti analizom postojećeg rodnog jaza u plaćama. Tamo gdje je već izvršena revizija jednakosti plaća i stranke (predstavnici radnika i poslodavaca) su utvrdile razlike u naknadama među pojedincima ili grupama zaposlenika različitog spola, strane u pregovorima mogu se posebno dogovarati o visini nadnica pojedinaca ili spornim koeficijentima.

Sindikati također mogu tražiti pregovaranje o uvjetima i rokovima provođenja i nadzora revizije glavnice plaća u slučaju kad to nije učinjeno. Pored toga, mogu pregovarati o promjenama u zapošljavanju, kompenzaciji, napredovanju ili ojačati politike koje su se pokazale korisnima u ublažavanju uzroka nejednakosti plaća.

**Prvo**, temeljeno na iskustvima više zemalja, **poželjno je na razini kompanije osnivanje zajedničkog odbora za upravljanje analizama i nadzor revizije plaća**<sup>58</sup>. U slučaju da nije provedena studija pravednosti plaća, strane bi mogle koristiti i postupak kolektivnog pregovaranja za uspostavu zajedničkog odbora, koji će sam provesti reviziju plaća ili angažirati vanjskog stručnjaka, odnosno konzultanta za projektiranje i provođenje takve evaluacije. U oba slučaja strane će se morati dogovoriti o broju predstavnika sindikata i uprave u odboru, osobito radi uspostave ravnoteže po spolu; ulozi odbora u procesu revizije i njegovom proračunu; zatim, koliko često i na koji način će odbor informirati stranke o napretku revizije i izvještavati o svojim nalazima. Mora se precizirati i priroda i opseg ovlasti odbora da daje preporuke stranama u pregovorima u vezi s promjenama politike, koeficijentima plaća, klasifikaciji radnih mjesta, strukturi kompenzacije ili prakse zapošljavanja koje će pomoći u ublažavanju otkrivenih razlika u plaćama u odnosu na spol.

Odbor bi odmah na početku trebao utvrditi hoće li se tijekom trajanja Ugovora provoditi analiza glavnice plaća i utvrđivati njihovi novi međuodnosi, kako bi se riješile nejednakosti u plaćama, te utvrditi rokove. Strane bi

<sup>58</sup> *Best Practices for Establishing Pay Equity in Collective Bargaining*, California Commission on the Status of Women and Girls: <https://bit.ly/2Vnes9k>

također trebale osigurati postojanje jasnog postupka za rješavanje bilo kakvih sporova oko toga da li ili kako provesti predložene izmjene. U procesu evaluacije postojećeg rodnog jaza u plaćama, preporučujemo:

- **Pregledajte i ažurirajte opise poslova.** Kao dio postupka kolektivnog pregovaranja, strane mogu pregledati opise poslova za sve obuhvaćene klasifikacije i pozicije kako bi se osigurala točnost i pružanje dovoljno konkretnih informacija koje bi mogle biti korisne u provođenju analize jednakosti plaća.

- **Ispravite nejednakosti u koeficijentima i sistematizaciji plaća.** U slučaju da je već provedena studija pravednosti plaća i utvrđeno je da postoje problemi nejednakosti, strane bi trebale pregovarati o ispravljanju nejednakosti, bilo za pojedine zaposlenike, bilo za cijele grupe poslova (gdje je plaća na nižoj ljestvici nego u drugoj grupi poslova, unatoč tome što obavljaju slične poslove i u sličnim radnim uvjetima).

- **Povećajte raznolikost u zapošljavanju** i eliminirajte pristranosti prilikom zapošljavanja. Iako nije tipično da se ovo smatra obveznim predmetom pregovaranja, strane bi mogle raspravljati i dogovarati se o koracima koji bi se mogli poduzeti tijekom postupka zapošljavanja kako bi se povećala rodna raznolikost baze kandidata za neke ili sve pozicije i odjele. Strane također mogu pregovarati o načinima za smanjenje ili uklanjanje utjecaja i utjecaja pristranosti u procesu zapošljavanja.

- **Osposobljavajte menadžere za zapošljavanje** i za utvrđivanje plaća. Ako kolektivni ugovor daje menadžerima diskreciju u pogledu određivanja početne plaće za članove radne jedinice, strane bi mogle dogovoriti program obuke menadžera koji donose odluke o zapošljavanju i ponude za početnu plaću kako bi razumjeli što je dopušteno ili nedopustivo.

- **Zaštitite raspravu o plaćama** i obeshrabrite odmazdu. Strane bi mogle dogovoriti pravila da zaposlenici mogu razgovarati o svojim plaćama s drugim zaposlenicima i predstavnicima sindikata te da uprava neće diskriminirati bilo kojeg zaposlenika zbog ostvarivanja tog prava.

- **Procijenite plaću novog zaposlenika/ce naspram postojećih plaća** zaposlenika na istim ili sličnim poslovima. To pravilo nije samo radi zaštite novog zaposlenika, već i radi zaštite zatečenih radnika, čime bi se obvezalo poslodavca da mora izvršiti analizu i poduzeti mjere u bilo kojem trenutku kad se novom zaposleniku osigura početna plaća viša od njihove.

- **Uspostavite objektivni postupak ocjenjivanja.** Strane bi mogle pregovarati o poštenom postupku ocjenjivanja radnog učinka u kojem se zaposlenici ocjenjuju prema jasnim kriterijima na temelju vještina i specifičnih zadataka izvršenih na tom poslu/položaju. Takav način ocjenjivanja

pojedinačnih učinaka također mora biti oslobođen od rodne diskriminacije.

- **Prepoznajte potrebe zaposlenika s obiteljskim i drugim obvezama.** Strane bi mogle pregovarati o fleksibilnom ili skraćenom radnom vremenu koji prepoznaje zahtjeve skrbi o djeci i druge vrste obveza, a da pritom ne umanju vrijednost plaće za radno mjesto takvih roditelja i njegovatelja. Stranke bi mogle pregovarati i o plaćenom roditeljskom odsustvu i osigurati da ono bude jednako dostupno zaposlenima svih spolova, uz dodatni plaćeni dopust za majku kao roditelja koji rodi dijete. Stranke bi također mogle pregovarati o dnevnoj skrbi za djecu na radnom mjestu ili u blizini.

- **Osigurajte potrebe i praksu obrazovanja i osposobljavanja** za potencijalne promotivne mogućnosti dostupne svim zaposlenicima. U slučaju da revizija utvrdi kako je jedan od razloga razlike u plaćama između spolova uzrokovan češćim napredovanjima jedne grupe zaposlenika od druge, strane bi mogle pregovarati o pružanju mogućnosti obuke za sve zaposlenike u upravljačkim vještinama ili za druge vještine potrebne za poslove koji pružaju priliku za napredovanje.

- **Poduzmite proaktivne korake za izbjegavanje segregacije zanimanja.** U slučaju da revizija pokaže kako su poslovi različiti po spolu, posebno ako su zaposlenici jednog spola ti koji rade prvenstveno na niže plaćenim poslovima, strane bi mogle pregovarati o tome da poslodavac zaposlenicima omogući pristup obuci i informacije o otvaranju radnih mjesta i procesima prijave kako bi se zaposlenici prebacivali na poslove s većim plaćama.

**Drugo** bitno pitanje jest i koje su mogućnosti kolektivnog pregovaranja u pogledu jednake plaće:

- Uključenost ravnopravnosti spolova u sadržaje kolektivnog pregovaranja.

- Inovacije u kolektivnom pregovaranju iz perspektive jednakosti.

- Komplementarnost antidiskriminacijskog zakonodavstva i kolektivnog pregovaranja.

- Veća svijest socijalnih partnera o utjecaju kolektivnog pregovaranja na ravnopravnost spolova.

- Jamstvo za jednake plaće kroz godišnje planove jednakosti za pojedinu firmu.

- Propisani postupci zaštite u obrani jednake plaće.

- Zastupanje sindikata na radnom mjestu, mehanizmi posredovanja, arbitraže i mirenja i pritužbi inspekciji rada.

- Postupak sudske pravne zaštite: zakonska zaštita zbog povrede temeljnog prava.

- Procjena kako bi trebala izgledati struktura plaća koja nema negativan utjecaj na žene.
- Sistematizacija i složenost poslova prema koeficijentima moraju biti rodno neutralni: opći kriteriji za grupiranje zanimanja moraju olakšati neutralnu raspodjelu poslova svakoj skupini zaposlenika.
- Nazivi i uloge radnih mjesta (profesionalnih grupa) moraju biti rodno neutralni i ne smiju prejudicirati ijedan spol.
- Poslovi koji zahtijevaju jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti moraju biti svrstani u jednake kategorije radi jednake plaće.

Gore predloženi model postupanja kompilacija je više postojećih modela u različitim zemljama pa se ovdje preporučuje kao predložak za prilagodbu vlastitim uvjetima.

## 10. Ravnoteža rada i života

Europska unija prepoznala je važnost usklađivanja između radnog i obiteljskog života te je donijela zakonodavstvo i razvila politike na ovom području. **Jedan od glavnih ciljeva EU-a je poticanje zapošljavanja i rasta zaposlenosti (posebno žena i starijih radnika).** Ciljevi „Europa 2020 – Strategije rasta“<sup>59</sup> uključuju cilj da bi do 2020. godine trebalo zaposliti najmanje 75% stanovništva u dobi od 20 do 64 godine. Nadgledajući glavne pokazatelje strategije, Eurostat zaključuje da se „pored odgovornosti za skrb o djeci i obitelji, žene suočavaju i sa snažnom financijskom destimulacijom u sustavima poreznih davanja prilikom ulaska na tržište rada tako da je u mnogim zemljama sve veća vjerojatnost da će žene (i muškarci) preuzeti odgovornosti za brigu o starijim ili uzdržanim članovima obitelji te će stoga vjerojatnije smanjiti svoje radno vrijeme ili napustiti tržište rada“.

Troškovi nedostatka i jaza zaposlenosti između žena i muškaraca su golemi. Studija Eurofounda iz 2016. „Rodni jaz u zaposlenosti: izazovi i rješenja“ procijenila je da je **ukupni trošak neaktivnosti žena u radnoj snazi oko 370 milijardi eura u cijeloj EU ili 2,8% BDP-a, uključujući gubitak poreznih prihoda i isplatu naknada.** Studija zaključuje da bi „... omogućavanje prava na rad većem broju žena ulaganjem u ravnotežu rada i obiteljskog života bio siguran put za jačanje gospodarskog oporavka Europe“<sup>60</sup>.

Puno je dokaza kako u nordijskim zemljama, koje nude velikodušniji

<sup>59</sup> *Politike Europske unije: Europa 2020.: europska strategija rasta*, Europska unija, Brisel, 2015.: <https://bit.ly/2yymVvb>

<sup>60</sup> Eurofound: *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016.: <https://bit.ly/2VPzY5o>

i fleksibilniji pristup odgovornosti izvan radnog mjesta, radnici trpe manje stresa i gospodarstvo bilježi korist od više produktivnosti (Istraživanje „Mjerenje blagostanja i produktivnosti u nordijskim zemljama“, Nordijsko vijeće ministara, 2011.<sup>61</sup>)

Praksa ravnoteže između radnog i privatnog života uvelike varira između država članica EU. Postoje brojne inicijative na sektorskoj razini te razini poduzeća, koje se tim problemom bave u svrhu nadoknade nedostatka ili nedovoljnih zakonskih odredbi. Uzmimo, na primjer, fleksibilne radne aranžmane koji su često u fokusu interesa radnika. Najčešće kolektivnim ugovorima uvode klauzule koje se tiču prava na različite vrste odmora i dodatnih plaćenih slobodnih dana zbog obiteljskih ili drugih razloga. U nekim zemljama to uključuje pružanje skrbi za starije osobe. Također su uobičajene klauzule o fleksibilnosti radnog vremena i mjestu rada, a ponegdje to uključuje odredbe koje štite radnike s obvezom skrbi čak i od otkaza (npr. samohrani roditelji).

Ostale mjere koje su regulirane kolektivnim ugovorima uključuju dodatak na plaće tijekom odmora, dogovor o preusmjeravanju posla nakon razdoblja odsustva i priznavanje razdoblja odmora radi napredovanja u karijeri i akumulacije sredstava za mirovine.

Europski parlament je također naglasio potrebu reforme postojećeg zakonodavstva EU-a, kao i jačanja koordinacije između država članica kako bi se osigurali jednaki uvjeti u vezi politika pomirenja obveza rada i života. **U stajalištu od 30. siječnja 2020.<sup>62</sup> EP je kao jedan od glavnih izazova utvrdio nedostatak pristupačnih, dostupnih i priuštivih usluga skrbi, kao i nedostatak plaćenog dopusta za očeve ili nedovoljne poticaje za očeve da ih koriste.**

Europski sindikati godinama su zahtijevali reforme europskog zakonodavnog okvira glede ravnoteže radnog i privatnog života, odnosno reviziju Direktive o poboljšanju zdravlja i sigurnosti trudnih radnica i roditelja iz 1992. i Direktive Vijeća EU o roditeljskom dopustu iz 2010. godine.

Nakon povlačenja Direktive o roditeljskom dopustu 1. srpnja 2015., Europskoj komisiji trebale su dvije godine da iznese još jedan prijedlog za rješavanje problema ravnoteže radnog života za zaposlene roditelje i njegovatelje. **Inicijativa „Novi početak“ za rješavanje problema ravnoteže između radnog i privatnog života s kojom se suočavaju radni roditelji i njegovatelji, predstavljena u travnju 2017. kao rezultat Europskog**

---

<sup>61</sup> Foldspang, Lars et al.: *Measuring Work Well-Being and Productivity in the Nordic Countries*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen, 2011.: <https://bit.ly/34QFHMo>

<sup>62</sup> *Understanding the gender pay gap: definition and causes*, European Parliament, 2020.: <https://bit.ly/2xP0jZk>

**stupa za socijalna prava**, uzela je u obzir rezultate javnih savjetovanja i dvostupanjske europske politike konzultacije sa socijalnim partnerima, kao i analizu prateće procjene učinka. Predložena direktiva (*Work-life Balance Initiative*), koja je bila dio paketa, trebala je još dvije godine da konačno bude odobrena 2019. godine<sup>63</sup>.

Sindikati i nevladine organizacije poput Europske konfederacije sindikata (ETUC), Europske unije javnih službi (EPSU), Europskog ženskog lobbija (EWL) i COFACE Families Europe, između ostalog, usko su surađivali i vršili pritisak na države članice da Komisija i Parlament prošire područje primjene tada tek predložene direktive tako da obuhvati netradicionalne obitelji.

**Nova direktiva (Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi)<sup>64</sup> proširuje postojeće pravo na četiri mjeseca roditeljskog dopusta tako što se dva mjeseca ne može prenijeti na drugog roditelja i uvesti adekvatnu naknadu za ta dva mjeseca, barem na 66% zarade. Direktiva također uključuje odredbu o deset dana očinskog dopusta. Otac će primati naknadu po stopi utvrđenoj za porodični dopust kako je to predviđeno postojećom direktivom o porodičnom dopustu iz 1992.**

Dopust o njegovateljima pruža se i kao pravo na petodnevni dopust njegovatelju koji brine o bliskim rođacima koji su teško bolesni ili ovisni o njima. Konačno, direktiva roditeljima i skrbnicima daje pravo da zahtijevaju prilagodbu svog radnog rasporeda zbog skrbi<sup>65</sup>.

Usklađivanje rada i skrbi pitanje je koje se tiče svakog radnika u svakom sektoru i obuhvaća čitav tijek radnog života, uključujući brigu o djeci i osobama sa zdravstvenim problemima ili invaliditetom. Postizanje ravnoteže između radnog i privatnog života zahtijeva usklađivanje radnog i privatnog života s individualnim životnim ciklusom i usklađivanje potreba privatnog i radnog života – a to nije jednostavni zadatak koji treba postići.

**Podaci iz Europske ankete o kvaliteti života iz 2016. (Eurofound)<sup>66</sup> pokazuju da 28 posto žena (u usporedbi sa 17 posto muškaraca) u dobi od 50 do 64 godine izvještava o pružanju skrbi barem jednom tjedno članu obitelji ili prijatelju s invaliditetom. Žene i dalje preuzimaju glavnu brigu u životu obitelji i češće rade skraćeno radno vrijeme nego muškarci. Većina ljudi s djecom do 18 godina (77%) svakodnevno se brine**

<sup>63</sup> EU Work-life Balance Directive enters into force, European Commission, 2019.: <https://bit.ly/3alcBG5>

<sup>64</sup> <https://bit.ly/2ziUpQO>

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>66</sup> *Europsko istraživanje o kvaliteti života 2016.*, Eurofound: <https://bit.ly/3cAQCfX>

i obrazuje svoju djecu, no to se odnosi na 88 posto majki i 64 posto očeva, i to tako da se procjenjuje kako su muškarci u prosjeku uključeni u skrb o djeci 21 sat tjedno u usporedbi sa 39 sati koliko su uključene žene. Među ispitanim osobama s unucima, 29 posto muškaraca i 35 posto žena prijavilo je da pružaju skrb za unuke. Zbog takvog još uvijek tradicionalnog dvostrukog tereta na ženama, osobito su značajne dobre prakse postignute kroz kolektivne ugovore, jer se njima trasiraju budući zakonodavni okviri.

## **DOBRE PRAKSE**

**FINSKA:** Finski sindikat STTK je u kolektivnom ugovoru predvidio mogućnost izostanka zbog bolesti djeteta bez ograničenja i bez uvjeta dobi (zakonom je dopušteno 4 dana odsustva za slučaj bolesti djeteta mlađeg od 10 godina). Očito je riječ o velikoj beneficiji koja utječe na kvalitetu uvjeta rada.

U Finskoj postoji mnogo kolektivnih ugovora na lokalnoj razini s uvedenim mjerama ravnoteže radnog i privatnog života. Sindikat Finski ekonomisti, udružen u središnjicu AKAVA, upozorava na potrebu jačanja zakonodavstva u svezi povratka na posao s roditeljskog odnosno roditeljskog dopusta, jer su 2012. istražili da je jedna trećina od 1.130 sudionika studije morala promijeniti posao, a 10% je imalo velikih problema po povratku na posao. U nekoliko je slučajeva zbog roditeljskog dopusta došlo i do raskida ugovora o radu. Naime, iako finski zakon o radu uključuje pravo na povratak na posao s istim uvjetima kao prije odlaska na roditeljski/roditeljski, u praksi to nije često primijenjeno.

**FRANCUSKA:** U kolektivnom ugovoru Francuske televizije predviđeno je korištenje 10 potpuno plaćenih slobodnih dana radi skrbi o članu obitelji u terminalnoj fazi bolesti, te pravo na 44 moguća slobodna dana godišnje za skrb o bolesnom članu obitelji. Osobito je zanimljivo da plaćeni roditeljski/roditeljski dopust može na zahtjev zaposlenika biti produžen do dobi djeteta od 3 godine.

**NJEMAČKA:** U kolektivnom ugovoru IG Metalla uvedeno je pravo svih zaposlenika na skraćeno puno radno vrijeme, ali ne na manje od 28 sati tjedno, u razdoblju do najviše dvije godine, i to uz proporcionalno reduciranu plaću. Sindikat Verdi je s financijskom firmom ING DIBAAG potpisao ugovor u kojemu za potrebe roditelja ili njegovatelja u obitelji omogućava skraćeno radno vrijeme uz kompenzaciju od stra-

ne poslodavca u iznosu od 20 posto od pune bruto plaće, a najviše do stopostotnog iznosa. Uz to se jamči i povratak na puno radno vrijeme kad to zaposlenik zatraži

**ITALIJA:** Talijanske željeznice su sa četiri sindikata potpisale kolektivni ugovor koji uvodi model Pametnog radnog rasporeda, jer je bio veliki pritisak od strane radnika za fleksibilizacijom radnog vremena. Tako da je moguće do 8 dana mjesečno biti izvan radnog mjesta, ali dostupan telefonskim putem; no potrebno je u druge dane odraditi puno radno vrijeme i obaviti sve obveze. Drugi primjer dobre prakse je kolektivni ugovor s Ferrerom i drugim kompanijama industrije hrane, kojim se do punog iznosa plaće doplaćuje potreban iznos za roditeljske dopuste, jer država pokriva samo 30 posto. Za tu je potrebu ustanovljen bilateralni fond u koji uplaćuju većim dijelom poslodavci, a manjim radnici.

**LITVA:** Kolektivni ugovor sa svim javnim službama predviđa fleksibilno radno vrijeme za zaposlenike koji imaju dijete s invaliditetom mlađe od 18 godina, nezaposlenog ili partnera/icu s invaliditetom, člana obitelji koji radi manje od 55 posto punog radnog vremena ili je umirovljenik te za samohrane roditelje s djetetom mlađim od 24 godine, a koje se školuju u visokom obrazovanju.

**NIZOZEMSKA:** Djelatnici u bolnicama imaju temeljem kolektivnog ugovora pravo na do 11 tjedana plaćenog dopusta godišnje za neophodne potrebe njege i skrbi za osobe u terminalnoj bolesti, i to za bračnog partnera ili partnera u životnoj zajednici, svoje dijete ili dijete partnera, posvojeno dijete ili dijete ili roditelja koji živi na istoj adresi. Poslodavac u bolnici je također obavezan početkom svake godine obaviti konzultacije sa svakim djelatnikom o predvidivim potrebama i obvezama skrbi.

**PORTUGAL:** U granskom kolektivnom ugovoru za farmaceutsku industriju pravo na skraćeno ili fleksibilno radno vrijeme, neovisno o dobi, primjenjuje se na radnike čija djeca imaju invaliditet ili kroničnu bolest. U drugom slučaju, u granskim ugovorima u transportu i energiji, predviđena je doplata za čuvanje djece radnika do dobi od šest godina, i to odmah nakon početnog roditeljskog dopusta, a subvencija je u visini 50 posto mjesečne cijene u odgovarajućoj ustanovi.



**SLOVENIJA:** U kolektivnom ugovoru za policijske djelatnike predviđeno je da roditelji ne mogu biti zaposleni ili preseljeni dalje od 30 km od dotadašnjeg mjesta rada sve do dobi djeteta od 7 godina. To je pravo zajamčeno i samohranim roditeljima te radnicima koji skrbe o osobama s mentalnim ili fizičkim invaliditetom.

**ŠPANJOLSKA:** U španjolskom Ericssonu predviđeno je najviše do jednog mjeseca posebnog odsustva zbog hospitalizacije, ozbiljnog oboljenja ili nesreće srodnika u prvom koljenu. U kolektivnom ugovoru zračnog prijevoza jamči se pravo na reducirano radno vrijeme zbog obiteljskih odgovornosti u propisanim slučajevima, ali na način da ne ostavlja posljedice na mirovinska prava.

**ŠVEDSKA:** U nacionalnom ugovoru za radnike propisuje se dodatni roditeljski dopust na teret poslodavca, koji se mora primijeniti tijekom prve četiri godine od rođenja djeteta i u trajanju do 180 dana uz punu naknadu plaće po roditelju u neprekidnom trajanju. Dopunska naknada može se koristiti dok dijete ne napuni 18 mjeseci ili 18 mjeseci nakon usvajanja, a zaposlenik i poslodavac se dogovaraju o terminu isplate.<sup>67</sup>

## 11. Edukacijom do ravnopravnosti

**Međunarodna organizacija rada od devedesetih je godina prošlog stoljeća uložila izrazito mnogo sredstava i truda u pripremu priručnika za edukaciju članova sindikalnih pregovaračkih odbora i pregovarača, ženskih odbora/ureda, edukatora i sindikalnih rukovoditelja i organizatora. Svrha takvih priručnika prvenstveno je osvještavanje strana u pregovorima, a osobito najslabijih karika u sustavu kolektivnog pregovaranja – sindikata i ženskih sindikalnih grupa, kako bi se naučili prepoznavati diskriminacijske odredbe i politike kakve sada postoje u praksi ili čak i u kolektivnim ugovorima. Žensko pitanje je radničko pitanje – česta je poruka naglašena u brojnim priručnicima i vodičima Međunarodne organizacije rada.**

Isto tako, u brojnim granskim sindikatima diljem Europe u upotrebi su moduli ili interaktivni priručnici za edukaciju i osposobljavanje pregovarača i ženskih aktivistica unutar sindikata.

<sup>67</sup> Helfferich, B., Franklin, P.: *Rebalance – Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance*, European Trade Union Confederation (ETUC), Brussels, 2019.: <https://bit.ly/2Kklyou>

Za zemlje regije Srednje i Istočne i Središnje Azije u prvoj polovici 2000-tih godina proveden je desetogodišnji projekt koji je uslijedio po osnivanju Ženske sindikalne mreže ICFTU/Međunarodne organizacije slobodnih sindikata za SIE (Srednjoistočnu Europu), osnovane 1991. godine u Gdanjsku, kojim su pod kapom Međunarodne organizacije rada i uz projektnu potporu belgijskih i nizozemskih sindikata proizvedena četiri interaktivna priručnika i educirano oko 800 sindikalistkinja u 27 zemalja, gdje je djelovala Ženska sindikalna mreža, osnovana 15.11.1997. godine u Gdanjsku<sup>68</sup>, a u završnici prve faze svoga vrlo aktivnog djelovanja bila je prisutna kroz 48 ženskih sindikalnih struktura sindikalnih središnjica u 27 zemalja regije (Albanija, Armenija, Azerbajdžan, Bosna i Hercegovina, Bugarska, Crna Gora, Češka, Estonija, Gruzija, Hrvatska, Kosovo, Kazahstan, Kirgistan, Letonija, Litva, Mađarska, Moldova, Poljska, Rumunjska, Rusija, Sjeverna Makedonija, Slovačka, Slovenija, Srbija, Tadžikistan, Ukrajina i Uzbekistan). Organizirana je i godišnja Ženska sindikalna škola, koja je započela radom u Rovinju 2000. godine te nastavila u nekom obliku djelovati do danas, sada pod kapom ITUC-PERC (Međunarodne sindikalne konfederacije – Paneuropsko regionalno vijeće).

Kroz projekt ICFTU-WCL-ILO „Projekt o rodnim sadržajima u kolektivom pregovaranju u Srednjoj i istočnoj Europi i Zajednici nezavisnih država“, 2006. – 2007. kreirani su sljedeći priručnici: 1) Pregovarajući bolje radne i životne uvjete – razina poduzeća; 2) Preko tvorničke ograde – Pregovarajući bolje radne i životne uvjete – razina lokalne zajednice, razina grana i nacionalni socijalni dijalog; 3) Kolektivno pregovaranje na europskoj i globalnoj razini; te 4) Pregovaračke tehnike i strategije.<sup>69</sup>

Kroz ovaj komplet priručnika za edukatore u 40-ak ženskih sindikalnih grupa u 27 zemalja, uspjelo se osnažiti ženske sindikalne grupe unutar regionalne Ženske sindikalne mreže te ih dovesti u poziciju edukatora za kolektivno pregovaranje. Mnogima je to bilo prvi put da čuju o važnosti kolektivnog ugovora i za tzv. ženska pitanja. Seminari za edukatore održani u desetak zemalja omogućili su prevođenje ba-

<sup>68</sup> Petrović, J.: The position of women in trade unions: male leaders and invisible female assistants, *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, Vol. 5, No. 2, July 2002., str. 59-86.: <https://www.jstor.org/stable/43291932?seq=1>

<sup>69</sup> Dalton, D: *Building National Campaigns: Activists, alliances, and how change happens*, Oxfam GB, 2007.: <https://bit.ly/2XRZp9d>

rem dijela priručnika na dostupne jezike, a kasnije su i same središnjice obavile samostalno prevođenje prvenstveno prvog priručnika za razinu poduzeća.

U ciljevima priručnika naglašava se sljedeće: naučiti više o tradicionalnom kolektivnom pregovaranju na razini poduzeća; naučiti i poticati korištenje novih putova i mehanizama kolektivnog pregovaranja; upoznati i razumjeti nove modele radničke participacije kao instrumenta kolektivnog pregovaranja te otkriti važnosti rješavanja rodno pitanja u kolektivnom pregovaranju na razini poduzeća. Taj prvi priručnik preveden je i na hrvatski jezik te je bio osnovom za organiziranje brojnih sindikalnih radionica.

Uloga ženskih sindikalnih grupa ili odbora/sekcija/koordinacija od osobite je važnosti za uspostavu jednakosti u plaćama. Naime, tamo gdje postoje takve grupe ili koordinatorice za pitanja ravnopravnosti, primijećeno je da se osnažuje senzibilitet za rodna pitanja i u kolektivnom pregovaranju. U Hrvatskoj pri sindikalnim središnjicama djeluju aktivno i suradno tri sindikalne ženske grupe – Ženska sekcija Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (osnovana 7.3.1991.), kojoj su se kasnije pridružili Odbor Žena Nezavisnih hrvatskih sindikata i Žene Hrvatske udruge sindikata, koje su 2007. godine osnovale zajedničku Koordinaciju ženskih sindikalnih grupa te organizirale brojne zajedničke aktivnosti.

Zanimljivo je zamijetiti da su među vidljivijim akcijama Ženske sekcije SSSH bile „Ženski sadržaji u kolektivne ugovore!“ 2005. godine te „Ženska kuna vrijedi 80 lipa“ 2009. godine, kojima su sindikalna, ali i hrvatska javnost, senzibilizirani za pitanje rodne jednakosti u plaćama.

## **12. Preporuke za ravnotežu rada i života**

**12.1. Jaz u plaćama uglavnom odražava nejednakosti koje tradicija i društvene norme nameću ženama u odabiru obrazovanja, zanimanja i sudjelovanja na tržištu rada, kao i u obvezama žena u obitelji i društvu.** Sektori i zanimanja u kojima prevladavaju žene uglavnom su slabije plaćeni od onih u kojima su muškarci u većini. Žene su još uvijek slabo prisutne na upravljačkim pozicijama i susreću se s više prepreka i otpora u razvijanju svojih karijera. Ravnoteža između posla i privatnog/obiteljskog života i dalje utječe na žene, što rezultira time da se opredjeljuju za manje prestižna i manje financijski plaćena zanimanja. Radnici i njihovi sindikati te radnički predstavnici imaju itekako puno mogućnosti smanjiti jaz u plaćama

i na svim razinama rada povećati jednakost između žena i muškaraca, a glavno sredstvo su kolektivni ugovori.

Brojna su istraživanja pokazala da je kolektivno pregovaranje izuzetno važan mehanizam za smanjenje diskriminacije u plaćama između žena i muškaraca. Međutim, unatoč relativnoj osviještenosti u sindikatima i značajnom napretku u ovom području, nikako ne možemo govoriti o potpunom integriranju nejednakosti plaće po spolu u kolektivno pregovaranje i uzimanje u obzir strukturnih rodni razlika. Osim toga, zabrinjava što su postupci EU djelomično usmjereni ka zaustavljanju razvitka kolektivnog pregovaranja, što utječe i na povećanje nejednakosti plaća po spolu. **Vidljivo je to i iz preporuka iz Europskog semestra, koji služi za provedbu strategije Europa 2020., kojima se preferira decentralizacija kolektivnog pregovaranja, smanjivanje važnosti rasta minimalnih plaća i veće povezivanje plaća s produktivnošću**, što utječe i na autonomiju kolektivnog pregovaranja i sposobnost sindikata da pregovaraju o smanjenju nejednakosti u plaćama između žena i muškaraca.

Važno je stoga prepoznati prioritete borbe za jednakost u plaćama na svim razinama, kako slijedi<sup>70</sup> (niže dolje dopunjena i dorađena verzija):

## 12.2. Europska unija

1. **Nadzirati primjenu provedbe nove Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života**; osigurati da se uvedu odgovarajuće sankcije ako se direktiva ne primjenjuje na odgovarajući način.

2. **Izraditi novu strategiju za ravnopravnost spolova za Europsku uniju** i staviti je na listu prioriteta Europskog vijeća.

3. **Predložiti novo zakonodavstvo o jednakoj plaći**, npr. donošenjem direktive o transparentnosti plaća.

4. **Povećati uporabu Semestra EU-a za ocjenu učinkovitosti nacionalne politike i struktura skrbi** (vrtići, jaslice, obroci u školama, domovi umirovljenika itd.) koje promiču ravnotežu radnog i privatnog života.

5. **Revidirati barcelonske ciljeve** vezane uz usluge skrbi o djeci i osigurati njihovo pravovremeno ispunjavanje – i po potrebi osigurati poticaje ka tom cilju.

6. **Razviti novi cilj Lisabonske strategije o skrbi za starije članove obitelji** i podržati inicijative EU u tom području s raspoloživim financijskim sredstvima, jer skrb o starijim osobama treba tretirati kao univerzalno ljudsko pravo.

---

<sup>70</sup> Helfferich, B., Franklin, P.: *Rebalance – Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance*, European Trade Union Confederation (ETUC), Brussels, 2019.: <https://bit.ly/2Kklyou>

7. Uvesti nove obvezujuće **odredbe kojima se tvrtke svih veličina obvezuju da izrade planove ravnopravnosti spolova** koji uključuju anketu o plaćama, i to u zajedništvu s predstavnicima zaposlenika/sindikatom, te da nadgledaju njihovu provedbu.

8. Usvojiti mjere koje jačaju **nacionalno praćenje dogovorenih mjera** s odgovarajućim pokazateljima, referentnim vrijednostima i drugim mjerjenjima usmjerenima na poboljšanje ravnoteže između radnog i privatnog života žena i muškaraca.

9. Potaknuti **mjere za korištenje odgovarajućih poreznih poticaja, kao i individualizaciju poreza**, a što može imati značajan pozitivan utjecaj na ravnopravnost spolova i bolju ravnotežu radnog i privatnog života.

10. **Podržati socijalni dijalog i analizirati sektorske kolektivne ugovore** te ugovore poduzeća te osigurati da se podaci raščlanjuju prema spolu i socioekonomskom statusu.

11. **Promicati dobre prakse** određenih beneficija i prava.

### 12.3. Države članice EU

1. **Pratiti nacionalno zakonodavstvo o ravnopravnosti spolova**, uključujući jednaku plaću za jednak rad i rad jednake vrijednosti, ravnotežu radnog i privatnog života i jednakost s ciljem uspostavljanja stvarne jednakosti.

2. Osigurati da je **roditeljski dopust**, pri prenošenju direktive o ravnoteži radnog i privatnog života u nacionalne okvire, adekvatno plaćen u iznosu od minimalno 66% zarade.

3. Obvezati se na **minimalni postotak/udjel BDP-a za socijalnu sigurnost**.

4. Osigurati da **socijalno osiguranje** (mirovinsko/zdravstveno) bude utemeljeno na radu i pruža sigurnu osnovu za sve ljude za ostvarivanje pravične mirovinske naknade.

5. Osigurati **individualizaciju prava** kao ključnu mjeru politike u odnosu na ravnotežu radnog i privatnog života, jer postojeća socijalna davanja mogu se prepoznati uglavnom na štetu žena.

6. Poboljšati **raspoloživost, pristupačnost, priuštivost i kvalitetu javno financiranih ustanova** i usluga za njegu i skrb svih potrebitih skupina građana (djeca, stari, osobe s invaliditetom itd.).

7. Osigurati **radni status za njegovatelje ranjivih skupina**.

8. Izračunavati **vrijednosti besplatnog rada** kroz skrb i njezin udjel u BDP-u.

9. Pružati **kvalitetne programe izvanškolske skrbi** i premostiti razlike između školskog i redovnog radnog vremena.

#### **12.4. Europska sindikalna konfederacija (ETUC)**

1. Stvoriti **europski okvir za praćenje sustava i učinaka svih razina kolektivnih ugovora** na ravnotežu radnog i privatnog života.

2. **Kreirati alate (priručnike, programe edukacije itd.) za sindikate** za pregovaranje o ravnoteži radnog i privatnog života.

3. Razviti **priručnik za sindikate za „prenošenje“ Direktive o ravnoteži** između radnog i privatnog života u kolektivne pregovore.

4. Učiniti **dostupnima postojeće studije** glede ravnopravnosti na tržištu rada i u radu za sve države članice.

5. **Modelirati kolektivne ugovore** tako da sadrže odredbe o ravnoteži radnog i privatnog života za različite sektore.

6. Razviti ostale alate i **modele edukacije za kolektivno pregovaranje** o pitanjima ravnoteže radnog i privatnog života.

7. **Razviti modele kolektivnih ugovora specifičnih za različite sektore.**

8. Prikupljati i objavljujati **primjere dobre prakse rodničkih sadržaja** u kolektivnim ugovorima.

9. Provoditi **obuku članova o ravnopravnosti spolova** i ravnoteži radnog i privatnog života.

#### **12.5. Socijalni partneri na nacionalnoj razini**

1. Shvatiti da je ravnoteža između posla i života **ulaganje u produktivnost** jer omogućava veću kvalitetu života.

2. Promicati kolektivno pregovaranje kao **učinkovit način za poboljšanje ravnoteže** radnog i privatnog života radnika.

3. Osigurati **jednaku plaću za jednak rad** ili rad jednake vrijednosti.

4. **Integrirati sadržaje glede ravnopravnosti spolova** u sve kolektivne ugovore uz redovito praćenje i ocjenjivanje, te nadzor primjene.

5. Osigurati da vanjski i interni stručnjaci, angažirani u kolektivnim pregovorima, razumiju rodno integriranje i rodnu jednakost; podržati to pružanjem odgovarajuće **obuke za pregovaračke timove.**

6. Uspostaviti **rodnu jednakost u pregovaračkim timovima.**

7. Promicati kolektivne ugovore koji **priznaju raznolikost obitelji**, poput obitelji samohranih roditelja, usvojitelja i prava istospolnih roditelja, itd.

8. Poticati dokidanje stereotipa glede **korištenja očinskog dopusta** i poboljšanja ravnoteže između posla i života žena i muškaraca.

9. Poticati politike usmjerene spram **potreba zaposlenika**, npr. mlađi radnici imaju različita očekivanja u pogledu radnog vremena i odmora, samohrani roditelji pak druga.

10. Davati prostora zaposlenicima da pronađu **vlastita rješenja glede radnog vremena**; radnici trebaju zahtijevati i pokretati uvođenje fleksibilnih oblika radnog vremena.

11. **Uvoditi tehnologiju** koja pomaže stvoriti uvjete za bolju ravnotežu radnog i privatnog života, posebno za žene.

12. Poticati **kolektivno pregovaranje na sektorskoj/granskoj razini**, a kao komplementarno i na razini poduzeća.

13. Sustavno **prikupljati prošle i sadašnje kolektivne ugovore** kako bi se procijenila njihova korisnost u odnosu na ravnotežu radnog i privatnog života i rodnu ravnopravnost.

14. Ugraditi **obveze izrade planova rodne jednakosti** na razini kompanija.

## 12.6. Sindikati na nacionalnoj razini

1. Podizati **svijest sindikalnih lidera i članstva** o rodnoj ravnopravnosti, jednakosti plaća te ravnoteži radnog i privatnog života radi jačanja kolektivnog pregovaranja. Kolektivnim ugovorima propisati dodatnu socijalnu potporu za rodiljne i roditeljske dopuste i dopuste njegovatelja.

2. Poticati sindikalne integracije i **snaženje gustoće sindikalnog organiziranja** i općenito snaženje sindikalnog pokreta.

3. Poticati kapacitete i **posvećenost sindikata pitanjima rodne ravnopravnosti**.

4. Procjenjivati **neplaćeni rad za njegu na razini kompanije** i pronalaziti modele za mogućnost kombiniranja skrbi i zaposlenja.

5. **Lobirati** za poboljšanje zakonodavstva i kolektivnih ugovora o ravnoteži radnog i privatnog života kako bi se mjere učinile održivima.

6. Osnivati ili pružati potporu **radu postojećih ženskih sindikalnih grupa** s ciljem njihovog samostalnijeg rada i jačanja savjetodavne uloge.

7. Zagovarati što **veći udjel žena u sindikalnim rukovodećim tijelima**.

8. Propisati **rodnu ravnotežu u pregovaračkim timovima**.

9. Programirati i provoditi **edukaciju članova pregovaračkih timova o rodnoj jednakosti**, te voditi kampanje za osvješćivanje članstva o važnosti rodnog aspekta u kolektivnim ugovorima.

10. **Prikupljati transparentne pokazatelje** o rodnoj nejednakosti plaća i poticati javne rasprave.

11. Poticati **anketiranje i analiziranje pokazatelja o plaćama** na razini sindikalnih podružnica u poduzećima te o sistematizaciji i klasifikaciji poslova.

12. Zagovarati **rodnu ravnotežu u zapošljavanju**, stručnom osposobljavanju i napredovanju na poslu.

13. Promicati **sindikalne politike i strategije** usmjerene ka rušenju stereotipa o rodnim ulogama i diskriminacijskim društvenim obrascima.

14. Pregovarati o **većim minimalnim plaćama**, kao i kompenzacijskim mjerama na razini zakonodavstva i kolektivnih ugovora, kojima će se nadoknaditi posljedice diskriminacije žena.

15. Pregovarati o **većim minimalnim mirovinama**, redistributivnim mjerama i oblicima *creditinga* kojima će se kompenzirati posljedice dodatnog trostrukog tereta (djeca/obitelj/domaćinstvo) na leđima žena.

## 13. SAŽETAK

Rodna jednakost plaća u fokusu je politika međunarodnih institucija poput UN-a i MOR-a, kao i Europske unije, no vjerojatnije je da će se takvi **međunarodni i europski standardi kvalitetnije primjenjivati i postizati bolji rezultat u zemljama koje imaju razvijenije i egalitarno tržište rada**. Sindikati i kolektivna regulacija prava ključni su kako za razvoj inkluzivnih tržišta rada, tako i za postizanje ravnopravnosti spolova u plaćama. Brojnim istraživanjima potvrđuje se teza kako kolektivno pregovaranje smanjuje ukupnu nejednakost plaća među zaposlenicima. Minimalna je vjerojatnost kako bi, bez sindikata, tržište samo plaćalo pravednu i ravnopravnu plaću čak i radnicima sa sličnim karakteristikama.

Važno je zaključiti kako je učinak ukupne nejednakosti plaća vidljiv i kroz niži jaz u plaćama muškaraca i žena, pa je utoliko učinak, koji sindikati imaju na smanjivanje općih razlika, važan i za žene, čak i kad se mjere izrijekom ne odnose na njih. **Svaka kampanja za povećanje minimalne plaće za sve radnike, za proširenje sindikalnog organiziranja na skupine u nepovoljnom položaju, za proširenje pravne primjenjivosti kolektivnih ugovora na sve zaposlene u sektorima i sužavanje raspona plaća, prakse su koje pridonose povećanju relativne i apsolutne razine plaća žena.**

Načelo jednake plaće za rad jednake vrijednosti pretpostavlja interno pravednu i konzistentnu strukturu plaća, ali tamo gdje postoji velika nejednakost plaća među tvrtkama i sektorima, vjerojatno postoje pritisci koji



otežavaju održavanje takve strukture poštenih plaća. I tu se prepoznaje važnost sindikata. Naime, **sindikati i kolektivno pregovaranje glavni su mehanizmi pomoću kojih se poduzimaju posebne akcije za suzbijanje razlike u plaćama među spolovima**, bilo kroz politike za povećanje plaća u zanimanjima ili sektorima s dominantnom ženskom radnom snagom, za uspostavljanje više rodno osjetljivog ocjenjivanja poslova ili za provedbu akcijskih planova za ispravljanje jaza u plaćama među spolovima utvrđenih u kompaniji/sektoru.

Sindikati su također aktivni u kampanjama ili pregovorima o drugim mjerama za ravnopravnost spolova, posebno u odnosu na ravnotežu rada i života, što bitno može utjecati na smanjenje jaza u plaćama. Međutim, **sindikati još uvijek mogu učiniti više**, čak i kad je njihovo djelovanje ograničeno politikama i strategijama poslodavaca i njihovih udruga. No, to nije dovoljno opravdanje za pomanjkanje interesa i aktivnosti sindikata u promicanju rodni aspekata i sadržaja kolektivnog pregovaranja, kao niti za nerijetko nisku zastupljenost žena na rukovodećim mjestima u sindikatima te u glavnim pregovaračkim timovima.

**Pred sindikatima je vrlo težak proces osvještavanja važnosti kolektivnog pregovaranja i kolektivnih ugovora i za pitanja koja nisu, osobito u Hrvatskoj, bila njihova redovita agenda**, a to su sadržaji kojima se utječe na jednakost plaća muškaraca i žena i njihov ravnopravniji položaj na tržištu rada i u razvitku karijera, te postizanju ravnoteže rada i života.

## Korišteni izvori:

*Analiza kolektivnih ugovora s aspekta ravnopravnosti spolova, jednakih mogućnosti i uravnoteženja privatnog i profesionalnog života*, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Zagreb, 2010.

<https://bit.ly/3amAyNj>

Antonczyk, D.; Fitzenberger, B; Sommerfeld, K.: *Rising wage inequality, the decline of collective bargaining and the gender wage gap* (Discussion Paper No. 4911), The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, 2010.

<http://ftp.iza.org/dp4911.pdf>

Arulampalam, W., Booth A.L. and Bryan, M.L.: Is there a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution, *Industrial and Labor Relations Review* (ILR Review), Vol. 60, No. 2 (Jan, 2007), str. 163-186.

<https://www.jstor.org/stable/25249069?seq=1>

Bagić, D.: *Deterministički ili obični kaos: obilježja kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj*, Zagreb, 2014.

<https://bit.ly/3aoKndF>

Bagić, D.: *Obilježja sustava kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj: što znamo, a što tek trebamo doznati?*, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Zagreb, 2015.

<https://bit.ly/2Ko1cem>

*Best Practices for Establishing Pay Equity in Collective Bargaining*, California Commission on the Status of Women and Girls

<https://bit.ly/2Vnes9k>

Bodiroga-Vukobrat, N., Laleta, S.: Posebnosti kolektivnog pregovaranja u europskome i hrvatskome pravu, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 28 No. 1, 2007., str. 317-362.

<https://hrcak.srce.hr/25369>

*Bridging the Gender pay gap*, European Commission, Brussels 2007.

<https://bit.ly/2KiQQfJ>

Burri, S.: *National cases and good practices on equal pay*, European Commission, Brussels, 2019.

<https://bit.ly/2zb1F3s>

Burri, S., Eijken, H.: *Gender Equality Law in 33 European Countries*, European Commission and European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, 2014.

<https://bit.ly/3bwhptW>

CEMR/EPSU Guidelines to Drawing up Gender Equality Action Plans in local and regional government (As adopted by the plenary of 14 December 2007), Council of European Municipalities and Regions (CEMR) and European Public Service Union (EPSU), Brussels, 2007.

<http://www.epsu.org/a/3541>

*Combating pay discrimination in Member States*, European Commission

<https://bit.ly/2Krs2C1>

Council conclusions on the European Pact for gender equality for the period 2011 – 2020

<https://bit.ly/2VMAfGi>

*Čak 90 posto novozaposlenih s ugovorima o radu na određeno vrijeme* (Tportal, 22.1.2019.)

<https://bit.ly/2wS7zDk>

*Čak 57% žena susrelo se s protuzakonitim pitanjima na razgovoru za posao* (MojPosao.net, 17.11.2017.)

<https://bit.ly/2RUB1QF>

Dalton, D.: *Building National Campaigns: Activists, alliances, and how change happens*, Oxfam GB, London, 2007.

<https://bit.ly/2XRZp9d>

Delahaie, N., Vandekerckhove, S., Vincent, C.: *Wages and collective bargaining systems in Europe during the crisis, Wage bargaining under the new European Economic Governance*, The European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, 2015., str 61-91.

<https://bit.ly/2VK2pBH>

Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog Parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU  
<https://bit.ly/2ziUpQO>

Direktiva 2006/54/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada  
<https://bit.ly/2RTZS72>

Direktiva Vijeća 97/80/EZ od 15. prosinca 1997. o obvezi dokazivanja u slučajevima diskriminacije na temelju spola  
<https://bit.ly/2yuY4dW>

Direktiva 86/378/EEZ iz 1986. o provedbi načela jednakog postupanja za muškarce i žene u programima profesionalnog socijalnog osiguranja  
<https://bit.ly/3bmbBD0>

Direktiva Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o primjeni načela ravnopravnosti prema muškarcima i ženama s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radne uvjete  
<https://bit.ly/2VorHX4>

Direktiva Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene  
<https://bit.ly/3brsKLE>

*Dramatic decline in collective agreements and worker coverage*, Eurofound, Dublin, 2013. <https://bit.ly/34WuJFd>

EC Peer Review on “The organisation, outcomes and effectiveness of social dialogue”, Brussels, 23-24 October 2018.  
<https://bit.ly/2RSHI5J>

*Equal pay - Exchange of good practices*, European Commission, Brussels, 2007.  
<https://bit.ly/34SL2mp>

Eurofound: *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016.

<https://bit.ly/2VPzY5o>

Eurofound: *Working time and work–life balance in a life course perspective*, Eurofound, Dublin, 2012.

<https://bit.ly/3at65x4>

*Europski stup socijalnih prava i njegovih 20 načela*, Europski parlament, Vijeće Europske unije i Europska komisija

<https://bit.ly/2KkJeJJ>

*Europsko istraživanje o kvaliteti života 2016. (European Quality of Life Surveys (EQLS))*, Eurofound

<https://bit.ly/3cAQCfX>

Foldspang, Lars et al.: *Measuring Work Well-Being and Productivity in the Nordic Countries*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen, 2011.

<https://bit.ly/34QFHMo>

Foubert, P.: *The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value*, European Union, Brussels, 2017.

<https://bit.ly/3eNRTIU>

*Gender Gap in Pensions: Looking ahead*, European Parliament, Brussels, 2017.

<https://bit.ly/3eFBHDa>

Gović Penić, I. et al.: *Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu*, Sindikat naftnog gospodarstva i Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, 2018.

<https://bit.ly/2xP5Yyy>

Hajder, J.: *Diskriminacija na tržištu rada u Republici Hrvatskoj*, specijalistički završni rad, Veleučilište u Rijeci, Rijeka, 2019.

<https://bit.ly/2VnPuGI>

Helfferich, B., Franklin, P.: *Rebalance – Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance*, European Trade Union Confederation (ETUC), Brussels, 2019.

<https://bit.ly/2Kklyou>

*Izvešće o radu za 2019. godinu*, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2020.

<http://www.prs.hr/index.php/izvjesca/2019>

*Izvešće o radu za 2018. godinu*, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2019.

<http://www.prs.hr/index.php/izvjesca/2018>

*Izvešće o radu za 2009. godinu*, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2010.

<http://www.prs.hr/index.php/izvjesca/izvjesce-2009>

Judgment of the Court of 8 April 1976. (*European Court reports 1976 Page 00455*)

<https://bit.ly/34QVxH3>

Kokanović, M. et al.: *Diskriminacija žena u Hrvatskoj*, ICFTU CEE Women's Network: Ženska sekcija SSSH, Zagreb, 2000.

Kolektivni ugovor za INA Maloprodajni servisi d.o.o., Zagreb, 23. od ožujka 2018.

<https://bit.ly/2RUiZO9>

Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, Narodne novine, br. 112/2017

<https://bit.ly/3btyeFy>

Kolektivni ugovor za zaposlene u predškolskim ustanovama Grada Zagreba, 7. kolovoza 2015.

<https://bit.ly/2VR9Lnk>

Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama, Narodne novine, br. 51/2018

<https://bit.ly/2RWUJLz>

Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje (br. 111, 1958.), Narodne novine, br. 5/2000

[https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000\\_04\\_5\\_52.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000_04_5_52.html)

Konvencija o jednakosti plaća (br. 100, 1951.), Narodne novine, br. 3/2000

[https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000\\_02\\_3\\_24.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000_02_3_24.html)

Konvencija o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivnog pregovaranja (br. 98, 1949.), Narodne novine, br. 3/2000

[https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000\\_02\\_3\\_23.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000_02_3_23.html)

Konvencija o radnicima s obiteljskim obvezama (br. 156, 1981.), Narodne novine, br. 5/2000

[https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000\\_04\\_5\\_54.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000_04_5_54.html)

Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje (br. 87, 1948.), Narodne novine, br. 3/2000

[https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000\\_02\\_3\\_22.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2000_02_3_22.html)

Konvencija o sprječavanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, br. 190, 2019. (Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)), International Labour Organization

<https://bit.ly/3czgWqH>

Lončar, Lj. et al.: *Što moram znati ako želim pregovarati: Praktični priručnik o kolektivnom pregovaranju*, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Zagreb 2015.

<https://bit.ly/2XO9TX1>

Ljubičić, V. et al.: *Kako prepoznati spolnu diskriminaciju u praksi i kako se od nje zaštititi: vodič za sindikalne povjerenike/ce i pravnike/ce*, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Zagreb, 2012.

<https://bit.ly/3bqZdlk>

Miličević Pezelj, A. et al.: *Smjernice SSSH za sindikalno organiziranje i zaštitu prava prekarnih radnika*, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Zagreb, 2016.

<https://bit.ly/3cBd2Ok>

Oelz, M., Olney, S., Tomei, M.: *Equal pay: An introductory guide*, International Labour Office, Geneva, 2013.

<https://bit.ly/2Vq6TyA>

Petrović, J.: *The Male Face of Trade Unions in Central and Eastern Europe: the secret of invisible women*, ICFTU CEE Women's Network, Zagreb, 2002.

Petrović, J.: The position of women in trade unions: male leaders and invisible female assistants, *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, Vol. 5, No. 2, July 2002., str. 59-86.

<https://www.jstor.org/stable/43291932?seq=1>

Petrović, J.: Women save the union, *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*, Vol. 3, No. 2, July 2000, str. 117-130.

<https://www.jstor.org/stable/43292109?seq=1>

Petrović J., Ghinararu, A.: *Kolektivno pregovaranje za bolje uvjete života i rada: razina poduzeća*, priručnik 1, Grafem i Sindikat PPDIV, Zagreb, 2005.

Petrović J., Ghinararu, A.: *Negotiating Better Working and Living Conditions, Gender Mainstreaming in Collective Bargaining: Collective Negotiating at the European and Global level*, Booklet 3, ICFTU CEE and NIS Women's Network, Zagreb, 2005.

Petrović J., Ghinararu, A.: *Negotiating Better Working and Living Conditions, Gender Mainstreaming in Collective Bargaining: Company Level*, Booklet 1, ICFTU CEE and NIS Women's Network, Zagreb 2005.

<https://bit.ly/34QN8U5>

Petrović J., Ghinararu, A.: *Negotiating Better Working and Living Conditions, Gender Mainstreaming in Collective Bargaining: Over the Company Walls*, Booklet 2, ICFTU CEE and NIS Women's Network, Zagreb, 2005.

<https://bit.ly/2VMul81>

Petrović J., Ghinararu, A.: *Negotiating Better Working and Living Conditions, Gender Mainstreaming in Collective Bargaining: Strategy and Techniques of Negotiations*, Booklet 4, ICFTU CEE and NIS Women's Network, Zagreb, 2005.

<https://bit.ly/3bt3TqL>



Pillinger, J.: *Bargaining for Equality*, European Trade Union Confederation (ETUC), Brussels, 2014.

<https://bit.ly/2VmSFOV>

*Politike Europske unije: Europa 2020.: europska strategija rasta*, Europska unija, Brisel, 2015.

<https://bit.ly/2yyyMvb>

Preporuka Komisije od 7. ožujka 2014. o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem, Europska komisija

<https://bit.ly/2VYBXET>

Preporuka o sprječavanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, br. 2016, 2019 (Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206)), International Labour Organization

<https://bit.ly/2VIXRf3>

Ruberry, J., Johnson, M.: *Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?*, ILO ACTRAV, Geneva, 2019.

<https://bit.ly/2RSZaXN>

Ruždjak, M.: Kolektivni ugovori, doprinos solidarnosti, otkaz i produžena primjena, *Pravo u gospodarstvu*, br. 43/4, srpanj, 2004., str. 222-236.

*Siva ekonomija u Hrvatskoj iznosi 28 posto BDP-a* (Poslovni.hr., 7.10.2014.) <https://bit.ly/2KmWg9C>

*Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. do 2023.*, Ured za ravnopravnost spolova RH, 2018.

<https://bit.ly/2RSdBLq>

Šeperić, D.: *Annual Review of labour relations and social dialogue, Croatia*, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), 2017.

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/13200.pdf>

Ugovor o osnivanju Europske ekonomske zajednice 1957. u Rimu (Treaty establishing the European Economic Community (Rome, 25 March 1957))

<https://bit.ly/3cyOGVd>

*Uloga sindikata u zaštiti dostojanstva radnika*, Udruga za pomoć i edukaciju žrtava Mobbinga i Sindikat naftnog gospodarstva, 2018.

<https://bit.ly/2VMMYZA>

*Understanding the gender pay gap: definition and causes*, European Parliament, 2020.

<https://bit.ly/2xP0jZk>

Vojnović, N.: *Mobbing u državnoj upravi, Mobbing*, Društvo psihologa Primorsko-goranske županije, Rijeka, 2006., str. 89-105.

<https://www.bib.irb.hr/874826>

*Women in Collective Bargaining*, Module 2, The European Transport Workers' Federation (ETF), Brussels, 2018.

<https://bit.ly/3bCvPs8>

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju, Narodne novine, br. 115/18

[https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018\\_12\\_115\\_2235.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_12_115_2235.html)

Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19

<https://bit.ly/3cuhGgO>

Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine, br. 82/08, 69/17

<https://bit.ly/35331qF>

## ***Nositeljica projekta:***



**PRAVOBRANITELJICA  
ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA**

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova  
Preobraženska 4/I, 10000 Zagreb  
e-mail: ravnopravnost@prs.hr

---

## ***Partnerske organizacije na projektu:***

**IDIZ**



Institut za društvena istraživanja u Zagrebu  
Institute for Social Research in Zagreb

Institut za društvena istraživanja u Zagrebu



**ces i**

CESI – Centar za edukaciju, savjetovanje i  
istraživanje



Sindikata umirovljenika Hrvatske



**INSTITUTE  
FOR THE EQUALITY  
OF WOMEN  
AND MEN**

Institut za ravnopravnost žena i muškaraca  
(Belgija)

## ***Institucije koje podržavaju projekt:***

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava  
Ministarstvo znanosti i obrazovanja  
Ministarstvo uprave  
Državni zavod za statistiku

Web stranica projekta: <https://gppg.prs.hr/>

---

This publication was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020) No. REC-RGEN-PENS-AG-2017-820696-GPPG.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.

