



JEDNAKA PRAVA  
JEDNAKE PLAĆE  
JEDNAKE MIROVINE

# SMJERNICE NACIONALNOG ZAKONODAVNOG OKVIRA ZA JEDNAKE PLAĆE I MIROVINE U REPUBLICI HRVATSKOJ



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



**PRAVOBRANITELJICA**  
ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA



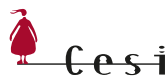
This publication was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020).



**PRAVOBANITELJICA**  
ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA



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



INSTITUTE  
FOR THE EQUALITY  
OF WOMEN  
AND MEN

.....

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.

**REPUBLIKA HRVATSKA**

**Pravobraniteljica za  
ravnopravnost spolova**

Preobraženska 4/I, 10000 Zagreb

Tel: 01 48 48 100, Fax: 01 48 44 600

E-mail: [ravnopravnost@prs.hr](mailto:ravnopravnost@prs.hr)

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

**SMJERNICE  
NACIONALNOG  
ZAKONODAVNOG  
OKVIRA ZA  
JEDNAKE PLAĆE  
I MIROVINE  
U REPUBLICI  
HRVATSKOJ**



**JEDNAKA PRAVA  
JEDNAKE PLAĆE  
JEDNAKE MIROVINE**

# IMPRESSUM

---

## **Nakladnik/ca:**

Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske

## **Za nakladnika/cu:**

Višnja Ljubičić, dipl.iur.,  
pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

## **Naslov publikacije:**

Smjernice nacionalnog zakonodavnog okvira za jednake plaće i mirovine u Republici Hrvatskoj

## **Urednica publikacije:**

Višnja Ljubičić, dipl.iur.,  
pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

## **Autorice publikacije:**

Višnja Ljubičić  
Marina Rukavina

## **Suradnici/e:**

Mirjana Adamović  
Sanda Brumen  
Anja Gvozdanović  
Ana Maskalan  
Mladenka Morović  
Jasna A. Petrović  
Dunja Potočnik  
Nevenka Sudar  
Josip Šipić  
Hildegard Van Hove

## **Projekt:**

EU 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 (REC-RGEN-PENS-AG-2017-820696-GPPG)

## **Nositeljica projekta:**

**Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova**

Preobraženska 4/I, 10000 Zagreb

## **Partneri na projektu:**

- Institut za društvena istraživanja u Zagrebu
- CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje
- Sindikat umirovljenika Hrvatske
- Institut za ravnopravnost žena i muškaraca u Briselu, Belgija

## **Podrška:**

- Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike
- Ministarstvo znanosti i obrazovanja
- Ministarstvo pravosuđa i uprave
- Državni zavod za statistiku

---

**Dizajn i tisak:** ACT Printlab doo

**Naklada:** 750 primjeraka

**Godina izdavanja:** 2021.

**ISBN** 978-953-8382-00-0

**CIP** 0000000000

### **Izjava o odricanju odgovornosti**

„Ova publikacija sufinancirana je sredstvima Programa o pravima, jednakosti i građanstvu Europske unije u okviru EU projekta „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 (REC-RGEN-PENS-AG-2017-820696-GPPG). Sadržaj naveden u publikaciji isključiva je odgovornost Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske kao nositeljice projekta i ni na koji način ne može odražavati stajališta Europske komisije.“

### **Disclaimer**


„This publication has been produced with the financial support of the Rights, Equality and Citizenship (REC) Programme of the European Union in the framework of the EU project „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). The contents of this publication are the sole responsibility of The Ombudsperson for Gender Equality of the Republic of Croatia and can in no way be taken to reflect the views of the European Commission.“

Citiranje je dopušteno uz obvezno navođenje izvora

# SADRŽAJ

---

UVODNA RIJEČ .....	6
<b>I. RODNI JAZ U PLAĆAMA I MIROVINAMA U HRVATSKOJ: ANALIZA STANJA .....</b>	<b>9</b>
UVOD .....	10
<b>TRŽIŠTE RADA I RODNI JAZ U PLAĆAMA .....</b>	<b>14</b>
Zakonodavstvo i politike u Europskoj uniji i Hrvatskoj .....	15
Opći pokazatelji o rodnom jazu u plaćama u Hrvatskoj .....	20
Društveni stavovi i iskustva o rodnom jazu u plaćama .....	21
Analiza djelatnosti prerađivačke industrije, financija i osiguranja te zdravstvene zaštite i socijalne skrbi .....	23
Djelatnosti financija i osiguranja .....	23
Zdravstvena zaštita i socijalna skrb .....	24
Prerađivačka industrija .....	24
<b>RODNI JAZ U MIROVINAMA .....</b>	<b>26</b>
Mirovinski sustav .....	28
Rastuća stopa ženskog siromaštva .....	32
<b>USKLAĐIVANJE RADA I OBITELJSKIH OBAVEZA .....</b>	<b>35</b>
Politike usklađivanja rada i obiteljskih obaveza u Europskoj uniji .....	36
Instrumenti i mjere usmjereni usklađivanju rada i obiteljskih obaveza u Hrvatskoj .....	39
Tranzicija u roditeljstvo i penalizacija majčinstva na tržištu rada .....	45
<b>OBRAZOVANJE I RODNA RAVNOPRAVNOST .....</b>	<b>46</b>
<b>II. SMJERNICE NACIONALNOG ZAKONODAVNOG OKVIRA ZA JEDNAKE PLAĆE I MIROVINE U REPUBLICI HRVATSKOJ .....</b>	<b>51</b>
Mehanizmi postizanja rodne ravnopravnosti na tržištu rada .....	52
Primjeri dobrih praksi u suzbijanju rodnog jaza u plaćama u Europi .....	56
Preporuke Pravobraniteljice za suzbijanje rodnog jaza u plaćama i mirovinama ..	74
<b>LITERATURA .....</b>	<b>77</b>



**SMJERNICE  
NACIONALNOG  
ZAKONODAVNOG  
OKVIRA ZA  
JEDNAKE PLAĆE  
I MIROVINE  
U REPUBLICI  
HRVATSKOJ**

**Zagreb, 2021.**

# UVODNA RIJEČ

---

Neravnopravnost muškaraca i žena na tržištu rada, koja se odražava na njihova primanja i životni standard u mirovini, postojani je socio-ekonomski problem do kojeg dovode tradicionalne rodne predrasude i stereotipi te diskriminacija žena. Jedan od značajnijih indikatora te neravnopravnosti je razlika u plaćama između muškaraca i žena, koja se posljednjih godina sve više produbljuje. Naime, statistički pokazatelji Državnog zavoda za statistiku (DZS) i Eurostata ukazuju na to da u Hrvatskoj žene sa svojim plaćama sve više zaostaju za muškarcima da bi u 2018. godini zarađivale prosječno 1.126 kuna manje na mjesečnoj razini od muškaraca (7.711 HRK nasuprot 8.837 HRK, prema podacima DZS-a o prosječnim bruto plaćama zaposlenih u pravnim osobama). Iz toga proizlazi da žene u prosjeku na godišnjoj razini primaju 13.512 HRK manje od muškaraca. Isto tako, kada govorimo o njihovim primanjima u mirovini, uočljiva je razlika od 648 HRK u korist muškaraca (3.074 HRK nasuprot 2.426 HRK, prema podacima DZS-a o prosječnoj mirovini na dan 31.12.2019.). Gledajući navedene razlike u postotnim odnosima,

žene imaju prosječno 12,74% manje plaće i 21,08% manje mirovine, zbog čega su izloženije socijalnoj i ekonomskoj nesigurnosti, posebice u starijoj dobi.

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova u svojim izvješćima godinama upozorava na negativne trendove po pitanju rodnog jaza u plaćama i mirovinama u Hrvatskoj, identificira uzroke koji dovode do zaostajanja žena u plaćama i mirovinama te daje preporuke za rješavanje ovoga problema. Od pokazatelja koji ukazuju na neravnopravnost žena na tržištu rada i povezani su s rodnim jazom u plaćama i mirovinama Pravobraniteljica ističe nisku stopu radne aktivnosti, nejednak pristup prilikama zapošljavanja, rodno uvjetovanu segregaciju, nepravedan mirovinski sustav, rad žena u slabije plaćenim djelatnostima i poslovima, rad na nižim hijerarhijskim pozicijama, opterećenost žena kućanskim poslovima i brigom o obitelji, te omalovažavanje rada kojeg žene obavljaju, bilo u kućanstvu ili na poslu.

Svjesna da je zaostajanje žena u plaćama i mirovinama strukturni problem uzrokovan višestrukim



.....

i uzajamno povezanim čimbenicima te nedovoljno osviješten na razini javnosti i zakonskih rješenja, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je kao nositeljica europskog projekta "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" (REC-RGEN-PENS-AG-2017-820696-GPPG), u suradnji s projektnim partnerima i podržavajućim institucijama, temu nejednakih plaća i mirovina stavila u javni prostor te dala inicijativu da se sprječavanju rodne neravnopravnosti na tržištu rada pristupi na svim razinama: od edukacija do promjene zakonodavnog okvira.

Publikacija koja se nalazi pred vama sažima cjelokupni rad na projektu i podijeljena je u dvije cjeline. U prvoj se cjelini daje analiza stanja uzevši u obzir statističke podatke, politike, prakse, zakone i postojeću literaturu po pitanju rodnoga jaza u plaćama i mirovinama, tržišta rada, mirovinskog sustava, obrazovanja te usklađivanja rada i obiteljskog

života. Pritom su kao prevladavajući čimbenici koji dovode do rodnog jaza u plaćama i mirovinama istaknuti segregacija na tržištu rada (horizontalna i vertikalna), diskriminacija koja proizlazi iz nedostatka transparentnosti politika i praksi zapošljavanja, rada, određivanja plaća i napredovanja, rodni stereotipi, neadekvatne politike usklađivanja radnih i obiteljskih obaveza, rodni jaz u neplaćenom radu vezanom uz skrb o djeci i ostalim ovisnim članovima obitelji, rodna segregacija u obrazovanju i penalizacija roditeljstva/majčinstva. U drugoj se cjelini daje pregled mehanizama i mjera za ostvarivanje rodno ravnopravnog tržišta rada u kontekstu rodnog jaza u plaćama te primjeri dobrih praksi u suzbijanju rodnog jaza u plaćama u Europi, s posebnim naglaskom na mehanizam transparentnosti plaća, pri čemu se daje dubinska analiza načina na koji se rješavanju problema rodnog jaza u plaćama pristupilo u Belgiji kao državi koja je još 2012. godine donijela Zakon o rodnom jazu u plaćama. Publikacija završava sa smjernicama za izradu nacionalnog zakonodavnog okvira o mogućim standardima, pozitivnim

.....

mjerama i akcijama za postizanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada i mirovinskom sustavu s ciljem smanjivanja rizika siromaštva za žene, koje se daju u vidu preporuka.

S obzirom da identificira višestruke i uzajamno povezane čimbenike rodnog jaza u plaćama i mirovinama, koji dovodi do ekonomske i socijalne nesigurnosti žena, posebice onih u starijoj dobi, te zagovara višedimenzionalan pristup njegovom rješavanju kroz uspostavu standarda, mjera i akcija, ova je publikacija namijenjena ponajprije nositeljima izrade budućih zakonskih prijedloga te nacionalnih politika vezanih uz ravnopravnost spolova, poslodavcima i sindikatima, stručnjacima/kinjama koje se bave pitanjem socio-ekonomskog položaja žena, osobama koje rade na jačanju ekonomskog i društvenog položaja žena, kao i studentima/cama te učenicima/ama s ciljem podizanja svijesti o ovom složenom problemu.

Republika Hrvatska

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

Višnja Ljubičić, dipl. iur.





**RODNI JAZ U PLAĆAMA  
I MIROVINAMA U HRVATSKOJ:  
ANALIZA STANJA**

## UVOD

---

**Rodni jaz u plaćama** odnosi se na razliku u plaći i prihodima između muškaraca i žena (Borić, ur., 2007). Razlikujemo nekorrigirani (sirovi) i korigirani (uvjetovani) rodni jaz u plaćama (Nestić, 2010). Nekorigirani se izračunava usporedbom prosječne plaće muškarca i prosječne plaće žene. Korigirani uzima u obzir različita i brojna obilježja muškaraca i žena na tržištu rada koja doprinose stvaranju i održavanju tog jaza (Nestić, 2010). I dok je u Republici Hrvatskoj u usporedbi s ostalim članicama EU nekorrigirani ukupni rodni jaz u plaćama jedan od nižih (Nestić, 2010; Broz i Levačić, 2015) pa je tako 2014. godine iznosio 8,7%, korigirani je gotovo dvostruko veći (s tendencijom rasta) te je u 2014. godini iznosio 16,9% (Leythienne i Ronkowski, 2018).

Rodni jaz u plaćama je strukturalni i složeni fenomen određen nizom međusobno povezanih faktora koji se, kategorizirani s obzirom na društvenu razinu, dijele na faktore mikro, mezo i makro razine. **Faktori mikro razine** obuhvaćaju kombinaciju položaja u društvenoj strukturi (spol, dob, stupanj i vrstu obrazovanja,

ne/zaposlenost, profesiju, bračni i obiteljski status, materijalni status) i na tržištu rada (tip ugovora o radu, zanimanje, radno mjesto, broj radnih sati, godine staža) i vrijednosnog odnosa prema pitanjima rodnog egalitarizma. Tako na primjer, iako u Republici Hrvatskoj (RH) zaposlene žene imaju u prosjeku višu razinu obrazovanja nego muškarci<sup>1</sup>, obrazovna struktura po spolu nije značajno utjecala na smanjenje rodnog jaza u plaćama (Nestić, 2010). Tome doprinose brojni mikro faktori od kojih se neki odnose na to da žene češće rade poslove na određeno ili one s nepunim radnim vremenom (Levačić, 2013) kao i da zbog svojih tradicionalno većih obaveza prema obitelji (neplaćeni rad) teže usklađuju privatni i poslovni život, što doprinosi rodnoj segregaciji na tržištu rada, posebno u vidu plaća. Podaci tako pokazuju kako žene provode više vremena u neplaćenom, a muškarci više vremena u plaćenom radu. Štoviše, rodni jaz u neplaćenom radu među zaposlenima u RH (2015.) bio je preko 15 sati tjedno u korist žena (Eurofound, 2018).

---

<sup>1</sup> Među zaposlenima 2014. godine bilo je 31,9% visokoobrazovanih žena naspram 21,9% muškaraca, dok je u 2018. godini bilo 36,2% visokoobrazovanih žena naspram 24,1% visokoobrazovanih muškaraca (DZS 2016.; 2020.)

**Faktori mezo razine** odnose se na karakteristike organizacije ili institucije poslodavca te su usko vezane za obilježja sektora i djelatnosti kojima pripadaju (Broz i Levačić, 2015). Prvenstveno, riječ je o demografskoj/spolnoj strukturi te prisutnosti horizontalne i vertikalne segregacije. **Horizontalna segregacija** označava raspodjelu zanimanja s obzirom na spol pri čemu može biti vidljiva i na razini tvrtke/institucije i na razini sektora. Primjerice, sektori koje dominantno čine žene obilježavaju niže naknade za rad te slabiji socijalni status i društveni ugled (Borić, ur., 2007). **Vertikalna segregacija** odnosi se na hijerarhijski položaj po spolu u okviru nekog zanimanja ili sektora pa je tako nerijetko slučaj da u djelatnosti koju mahom čine žene vodeće pozicije zauzimaju muškarci što se odražava na visinu prihoda po spolu. Žene u RH usmjerene su na tradicionalno „ženske“ grane djelatnosti, a 70% žena radi u sektorima čiji je rodni jaz u plaćama gotovo dvostruko veći od prosječnog. Pritom, **feminizacija sektora indicira pojeftinjenje radne snage** (Levačić, 2013). Na oblikovanje rodnoga jaza u plaćama veliki utjecaj ima i vrsta sektora pa je tako nekororigirani rodni jaz u plaćama u 2013. godini bio više nego dvostruko veći od prosječnog (7,4%)

u sektoru financija i osiguranja (16,8%) te u sektoru zdravstva (26,5%) (Broz i Levačić, 2015), a takav je trend nastavljen i u narednim godinama pa je tako, prema zadnjim dostupnim podacima Eurostata, prosječni nekororigirani rodni jaz u plaćama u 2018. godini iznosio 10,5%, a u sektoru financija i osiguranja te u sektoru zdravstva i socijalne skrbi 24,9%, odnosno 27,2%. Iz navedenog se vidi da je s godinama došlo do produbljenja nekororigiranog jaza u plaćama, kako prosječnog, tako i u odabranim sektorima. Također, s obzirom na to da je riječ o nekororigiranom jazu u plaćama, za pretpostaviti je da je stvarni jaz daleko veći od prikazanog.

**Faktori makro razine** odnose se na politike i zakone u području rada, socijalne politike i obitelji, a koji se tiču ostvarenja rodne ravnopravnosti. Oni su ujedno u direktnoj vezi s vrijednosnom strukturom društva u pogledu rodne ravnopravnosti te s razvijenošću javne osviještenosti o problemu rodnog jaza u plaćama. Vezano uz potonje valja istaknuti kako je osviještenost o postojanju rodnoga jaza u plaćama u RH nešto niža od prosjeka EU. Naime, 58% ispitanika u RH smatra kako su žene manje plaćene od muškaraca po satu dok je u EU-28 takvog stava 69% ispitanika. URH29% ispitanika smatra

da je jednakost plaća garantirana zakonom (European Commission, 2017). Osim zakona koji se odnose na problematiku rodnog jaza u plaćama - *Zakona o ravnopravnosti spolova* i *Zakona o radu* - (Bergmann, Danzer i Sorger, 2016), u RH nedostaje adekvatna legislativa o pravima radnika koja bi podrazumijevala npr. ugovaranje fleksibilnog radnog vremena kao važne odrednice u efikasnijem kombiniranju rada i obiteljskih obaveza (Eurofound, 2018). Ujedno, RH spada u krug zemalja središnje i istočne Europe s nedovoljno razvijenim sustavom podrške obiteljskim skrbnicima, pri čemu se oslanja na „obiteljski model“ (Eurofound, 2018).

**Rodni jaz u mirovinama** odnosi se na razliku u mirovinama između muškaraca i žena. Rodna razlika u visini mirovina je postotak u kojem je prosječna mirovina žena niža od mirovine muškaraca te ona izražava koliko mirovine žena zaostaju za mirovinama muškaraca (European Commission, 2013). Spomenuta **razlika nastaje kao rezultat sume rodni nejednakosti nastalih tijekom** života uslijed majčinstva, **segregiranog tržišta rada i utjecaja rodni normi i stereotipa** (EIGE, 2015). Drugim riječima, rodni jaz u mirovinama je determiniran različitim faktorima koji imaju kumulativni efekt (Frericks i Maier, 2008).

Rodni jaz u mirovinama u direktnoj je vezi s rodnim jazom u plaćama i njegovim uzrocima te je prisutan u manjem ili većem postotku u svim članicama EU-a. Podaci pokazuju da je u EU-28 rodni jaz u mirovinama za osobe u dobi od 65+ od 2013. godine bio 38,21% da bi u 2016. pao na 36,56%. U RH taj je jaz niži u odnosu na EU-28 pa je 2013. iznosio 23,2%, a 2017. - 25,3% (European Commission, 2019).

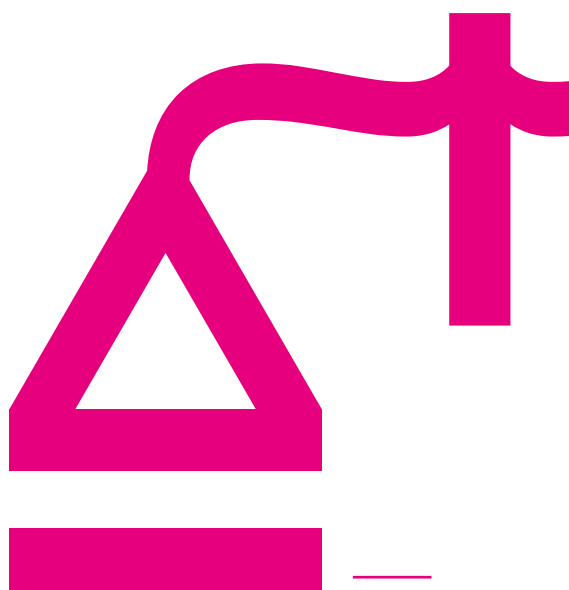
Jedan od faktora koji utječu na rodni jaz u mirovinama jest slabija participacija žena na tržištu rada te godišnje manji broj radnih sati u odnosu na muškarce (European Commission, 2013). Nemogućnost dostizanja više mirovine za žene uvjetovana je i sektorskom segregacijom: žene su visoko zastupljene u najčešće feminiziranim sektorima s niskim plaćama. Unatoč velikoj reprezentiranosti žena u tercijarnom obrazovanju, žene se slabo obrazuju za zanimanja u kojima će moći ostvariti visoki dohodak. Indeks rodne segregacije u zanimanjima i gospodarskim sektorima izražen kao udio zaposlenog stanovništva koji bi trebao promijeniti zanimanje ili sektor kako bi došlo do ravnomjerne raspodjele muškaraca i žena po zanimanjima ili sektorima (varira od 0 - nema segregacije do 50 - potpuna segregacija), u EU-28 - 2017. godine iznosio je

24% za profesionalnu segregaciju te 18,8% za sektorsku segregaciju. Indeks profesionalne segregacije za RH je 2017. godine iznosio 29,1%, a indeks sektorske segregacije 22,4% (European Commission, 2019). Još jedna domena, a to je vertikalna segregacija i efekt staklenog stropa te slaba zastupljenost žena u upravljanju, ističe se bitnom za rodni jaz u mirovinama. Udio žena u upravama najvećih javnih društava u RH 2017. godine iznosio je 19,3% (u EU-28 26,2%) (European Commission, 2019).

Nadalje, žene koje imaju djecu, za razliku od onih koje ih nemaju, zarađuju manje pa se u literaturi uvriježio termin „penalizacija majčinstva“ (Sigle-Rushton, Waldfogel, 2007; Gangl, Ziefle, 2009, prema EIGE, 2015). U onim društvima u kojima su kulturne norme većinom naklonjene tome da zaposlena majka ne može dobro obavljati posao te da zaposlenje ima negativan utjecaj na odgoj djece javlja se veći jaz u plaćama, a posljedično i u mirovinama (EIGE, 2015).

**Rodni jaz u mirovinama je u direktnoj vezi s povećanim rizikom od siromaštva.** Imajući na umu da rizik od siromaštva značajno raste nakon 65. godine života (European Commission, 2018a), da je često

usko povezan s niskim mirovinama te da prosječno niže mirovine ostvaruju korisnice - žene su u tom smislu posebno ranjiva skupina. U EU rizik od siromaštva i društvene isključenosti pogađa prosječno 18% osoba starijih od 65 godina, dok je RH znatno iznad tog prosjeka s više od 30% osoba koje su u riziku od siromaštva. Tome ide u prilog i podatak da prosječna izdvajanja za sve mirovine u RH čine četvrtinu prosječnih izdvajanja za mirovine na razini cijele EU (European Commission, 2018a). Nedovoljan iznos mirovina za život ima značajne negativne reperkusije na kvalitetu života od kojih je možda najvažnije osiguravanje zdravstvene skrbi (žene u prosjeku žive dulje), primjerenost životnih ili stambenih uvjeta (pokrivanje troškova stanovanja) i adekvatne svakodnevne prehrane.



# TRŽIŠTE RADA I RODNI JAZ U PLAĆAMA

.....

Unatoč masovnom zapošljavanju žena nakon drugog svjetskog rata u Europi koje je u bivšoj Jugoslaviji bilo pod utjecajem ne samo ekonomskih, već i ideoloških razloga, budući da je socijalistička doktrina zagovarala ravnopravnost žena i muškaraca po pitanju zapošljavanja, ono se nije u svim zanimanjima odvijalo jednoliko. Osobina svih europskih ekonomija bila je feminizacija pojedinih zanimanja i izostanak žena iz drugih. Posljedice feminizacije bile su obavljanje poslova s nižim društvenim ugledom i nižim primanjima, među koje su tradicionalno spadali poslovi učiteljica i odgajateljica, poslovi socijalne i medicinske skrbi te, s rastućom birokratizacijom modernih društava, niz administrativnih poslova. Navedeno je doprinijelo horizontalnoj i vertikalnoj segregaciji žena i muškaraca na tržištu rada, pri čemu su žene zauzele najniže pozicionirane i „skrbničke“ poslove, a muškarci su većim dijelom zauzeli upravljačke funkcije i poslove u visokokvalificiranim zanimanjima. Vertikalna segregacija imala je

osobite reperkusije na zapošljavanje žena na upravljačkim pozicijama te je često spominjani „stakleni strop“ odraz upravo takve strukture, odnosno nemogućnosti napredovanja žena prema višim pozicijama.

Usprkos uređenom zakonodavnom okviru, koji je u velikoj mjeri usklađen s onime razvijenih zemalja Europske unije, žene se u RH još uvijek suočavaju s višestrukom diskriminacijom na tržištu rada, počevši od načina na koje se provode intervjui za posao (postavljanjem pitanja koja su zabranjena pravnim okvirom poput pitanja o bračnom i roditeljskom statusu, planiranju obitelji i sl.), preko diskriminacije i zlostavljanja na radnom mjestu, uzastopnog produžavanja ugovora o radu na određeno vrijeme, do nejednakih naknada za rad i sl. Čak i u slučaju ostvarivanja pravednih i poticajnih uvjeta rada žene, zbog visoke opterećenosti obiteljskim i roditeljskim dužnostima te zbog nedostatka institucionalne i uređene potpore balansiranju privatnog i radnog života, ne uspijevaju ostvariti maksimum financijske dobiti, odnosno primaju manju financijsku naknadu za svoj rad, što se u konačnici reflektira i u vidu njihovih prosječno nižih mirovina.



## Zakonodavstvo i politike u Europskoj uniji i Hrvatskoj

Ujedinjeni narodi, Vijeće Europe i Europska komisija razvili su niz zakonskih i podzakonskih instrumenata za osvještavanje rodnog raskoraka 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 njene glavne smjernice još od osnutka Europske ekonomske zajednice. Kada je riječ o ovom području, možemo govoriti o četiri dimenzije politika: regulatornom okviru i njegovom ugrađivanju u temeljne politike (*mainstreaming*), financijskom okviru (koji se u novijem razdoblju oslanja na Europski socijalni fond) i mehanizmima ocjenjivanja i revizije (u prvom razdoblju uz otvorenu metodu koordinacije, a od 2011. putem Europskog semestra).

Činjenica da rodni raskorak u plaćama još uvijek postoji, šezdesetak godina nakon što je po prvi puta adresiran od strane međunarodne zajednice (Ugovorom o osnivanju Europske ekonomske zajednice 1957. u Rimu), ukazuje na to da još uvijek postoji potreba za refleksijama i istraživanjima na ovu temu, kao

i za kreiranjem specifičnih politika i instrumenata njihova praćenja i ocjenjivanja. Ugovor iz 1957. u članku 141. naglašava potrebu stroge, ne samo *de jure*, nego i *de facto* 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 Europske zajednice iz 1975. o jednakosti plaća muškaraca i žena, Direktivi 76/207/EEZ iz 1976. o primjeni načela jednakog postupanja za muškarce i žene s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete, Direktivi 86/378/EEZ iz 1986. o provedbi načela jednakog postupanja za muškarce i žene u programima profesionalnog socijalnog osiguranja, Direktivi 97/80/EZ iz 1997. o teretu dokaza u slučajevima diskriminacije na temelju spola, Direktivi 2002/73/EC, kao i u obnovljenoj Direktivi 2006/54/EZ. Treba spomenuti i Konvenciju Vijeća Europske unije o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju iz 2000., objavljenu od strane Ministarstva rada i socijalne skrbi u Narodnim novinama, br. 5/2000. Navedeni dokumenti Europske unije izrijeком prepoznaju jednakost u smislu novčane naknade za rad (plaće),

odataka za rad, mirovina, naknada tijekom bolovanja, odataka 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 načelo jednake plaće nije ograničeno samo na zaposlenje kod istog poslodavca. Sukladno tomu, Povelja Europske unije o temeljnim pravima iz 2007., u svom članku 23. naglašava kako jednakost žena i muškaraca mora biti ostvarena u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaće.

Tijela Europske unije od 2010. godine, potaknuta ekonomskom krizom koja je u Europi kulminirala 2008., čime su još više zaoštrene rodne nejednakosti u plaćama, donose 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, Europska strategija za rast promovira jednakost plaća između muškaraca i žena te ohrabruje razmjenu primjera dobre prakse među zemljama članicama. Priopćenje Europske komisije o rodnom jazu u plaćama iz 2010. 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 jednakost između žena i muškaraca (2011-2020) 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.

Rezolucija Europske komisije broj 83 iz 2013. poziva zemlje članice da poduzmu dodatne napore kako bi se uklonile prepreke većem sudjelovanju žena na tržištu rada i postizanju rodnih jednakosti u plaćama. Nastavno na ovu rezoluciju, izvještaj Europske komisije iz 2013. poziva zemlje članice da adresiraju barijere ostvarenju rodne jednakosti u plaćama i motiviraju poslodavce na aktivno uklanjanje ovih barijera. Izvještaj navodi i zaključak kako su nedovoljna transparentnost prihoda i odataka iz rada te nezadovoljavajuća razina pravne sigurnosti glavni razlozi neostvarenosti ciljeva postavljenih zajedničkom europskom regulativom. Istovremeno se preporučuje

provoditi kampanje osvještavanja poslodavaca o potrebi ukidanja rod-  
nih razlika u plaćama, uz nadzor nad  
plaćama (*pay audit*) kao mehanizma  
slabljenja rodni nejednakosti, ali uz  
ograda kako bi takav nadzor trebao  
biti proveden samo u poduzećima s  
više od 250 zaposlenika, što uvelike  
smanjuje prostor za djelovanje na  
manjim tržištima poput hrvatskog.  
Također, Preporuka Europske komi-  
sije od 7. ožujka 2014. o jačanju  
načela jednake plaće za muškarce  
i žene transparentnim putem apo-  
strofira potrebu transparentnog  
određivanja plaća i u privatnom i u  
javnom sektoru. Europska komisija  
je 2017. objavila Akcijski plan EU-a  
za uklanjanje rodni razlika u pla-  
ćama za razdoblje 2017. - 2019. s  
utvrđenih 8 glavnih smjerova djelo-  
vanja: 1. poboljšanje primjene načela  
jednake plaće; 2. suzbijanje segre-  
gacije u zanimanjima i sektorima;  
3. uklanjanje nevidljivih prepreka;  
inicijative za suzbijanje vertikalne  
segregacije; 4. rješavanje problema  
kazne za skrbnike; 5. bolje vredno-  
vanje vještina, zalaganja i odgovor-  
nosti žena; 6. stjecanje boljeg uvida:  
otkrivanje nejednakosti i stereotipa;  
7. upozoravanje na razliku u plaćama  
između spolova i obavješćivanje o  
njoj; i 8. jačanje partnerstava u borbi  
protiv razlike u plaćama između  
spolova. Recentne analize rodne

nejednakosti na europskim tržištima  
rada te preporuke za ukidanje nejed-  
nakog postupanja prema ženama i  
muškarcima na tržištu rada sadržane  
su i u Strategiji za ravnopravnost  
spolova Vijeća Europe 2018.-2023.  
koja se zauzima za dokidanje ne-  
jednakosti žena i muškaraca u svim  
područjima, uključivo i na tržištu  
rada, s ciljem smanjivanja troškova  
koje nacionalne ekonomije podnose  
zbog višestruke diskriminacije žena.

Glavna uprava za pravosuđe  
Europske komisije navodi temeljne  
dokumente koji adresiraju rodne  
razlike u plaćama i daju preporuke za  
njihovo dokidanje te međunarodne  
i nacionalne izvještaje iz ovog pod-  
ručja. Također radi na identificiranju  
novih prioriteta i izazova u području  
borbe protiv rodni nejednakosti  
u plaćama, uzimajući u obzir eko-  
nomske promjene šireg opsega kroz  
koje prolaze države članice (poput  
povećane proizvodnje i izvoza,  
smanjenih stopa nezaposlenosti,  
veće pojavnosti novih oblika rada i  
prekarnih zaposlenja). Budući da je  
Hrvatska od 2013. godine članica EU,  
njene aktivnosti u području pruža-  
nja jednakih mogućnosti i uvjeta za  
rad te naknada za rad, bez obzira na  
spol, redovno su predmet ocjenjiva-  
nja. Republika Hrvatska usvojila je  
političke smjernice Europske unije  
o dokidanju rodni jaz u plaćama,

ali ove se smjernice implementiraju s nedovoljnom učinkovitošću.

U RH je *Zakonom o ravnopravnosti spolova*<sup>2</sup> izrijekom zabranjena diskriminacija u području zapošljavanja u javnom i privatnom sektoru, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti (članak 13.), što je sukladno i postavkama članka 91. *Zakona o radu* (2014)<sup>3</sup>. Usto se u istom članku Zakona o radu definira što se podrazumijeva pod pojmom plaće (osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad) te se utvrđuju uvjeti pod kojima se smatra da dvije osobe različitoga spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti - 1) ako obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju; 2) ako je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko

da ne utječu na narav posla u cijelosti te 3) ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi. Konačno, ništetnom se smatra svaka odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta koja je u suprotnosti s obvezom poslodavca na isplatu jednake plaće radniku i radnici za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

Drugi relevantni dokumenti za rodnu jednakost u plaćama obuhvaćaju *Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju* (2007) te *Mjere aktivne politike zapošljavanja* koje su posljednji put izmijenjene 2016. godine. U RH je od 2008. na snazi *Zakon o minimalnoj plaći*<sup>4</sup> kojim se propisuje da nije moguće kolektivnim ugovorima ili nekim drugim mehanizmima ugovoriti plaću manju od minimalne. Plaću u minimalnom iznosu od bruto 3.750,00 HRK i neto 3.000,00 HRK početkom 2019., primalo je oko 100.000 radnika, od kojih oko 90% radi u privatnom sektoru. Od 2020. godine bruto minimalna plaća je povećana na 4.062,51 HRK, što je značilo povećanje neto

.....  
<sup>2</sup> Narodne novine, br. 82/08; 69/17

<sup>3</sup> Narodne novine, br. 93/14; 127/17; 98/19

.....  
<sup>4</sup> Narodne novine, br. 118/2018

minimalne plaće na 3.250,01 HRK. Udio bruto minimalne plaće za 2019. u prosječnoj bruto plaći za 2019. (8.766 HRK) iznosio je 42,78%, a udio neto minimalne plaće u prosječnoj neto minimalnoj plaći (6.457 HRK) bio je 46,46%. Udio bruto minimalne plaće u medijalnoj bruto plaći za istu godinu (7.272 HRK) iznosio je 51,57%, dok je udio minimalne neto plaće u medijalnoj neto plaći (5.569 HRK) bio 53,87%. Procijenjeno je da oko 11% žena i 5% muškaraca prima minimalnu plaću, što znači da bi povećanje iznosa minimalne plaće doprinijelo smanjenju rodno jaza u plaćama (Nestić i Rašić Bakarić, 2010). *Nacionalna politika za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine* propisuje tri glavna cilja i s njima povezane aktivnosti, koje adresiraju rodnu nejednakost u plaćama: 1. Podizanje osviještenosti o anti-diskriminacijskoj legislativi, rodnoj jednakosti i ženskim ljudskim pravima, što se, između ostalog, ostvaruje obilježavanjem Europskog dana jednakih plaća kao 1dana od kada, na temelju izračuna razlika u plaćama između žena i muškaraca, žene rade besplatno; 2. Promoviranje mjera koje omogućavaju usklađivanje radnog i obiteljskog života, i to putem osvještavanja svih aktera uključenih u kolektivno pregovaranje, a posebno

poslodavaca, o potrebi izjednačavanja plaća za jednaki rad žena i muškaraca; 3. Napredak u postupcima prikupljanja, obrade i diseminacije podataka o rodnom jazu u plaćama.

Od glavnih tijela u RH, županijska povjerenstva za ravnopravnost spolova imaju obavezu ostvarivanja navedenih ciljeva, no čine to s vrlo nejednakim rezultatima (Broz i Levačić, 2015). Iako je RH uključena u rad platforme *Europski opservatorij rodne jednakosti*, povelju *Ravnopravnost spolova na lokalnoj razini*, koju promiče ova platforma, a koju je donijela Europska komisija, potpisalo je tek 16 hrvatskih županija, 13 gradova i 2 općine. Pojedine hrvatske kompanije članice su platforme MAMFORCE te su time posvećene razvoju organizacijskih kultura koje se temelje na obiteljskoj i rodnoj odgovornosti kao i na poštivanju UN-ovih principa osnaživanja žena. No, općenito gledano još uvijek je zamjetna relativno niska osviještenost problema rodno jaza u plaćama do te mjere da čak niti kompanije 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, posebice od 2010. godine.<sup>5</sup>

Istraživanje provedeno u sklopu projekta „Jednaka prava, jednake plaće, jednake mirovine“, kojeg provodi Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova<sup>6</sup>, potvrđuje problem niske osviještenosti o rodnom jazu u plaćama kod poslodavaca. Velika većina anketiranih poslodavaca (iz privatnog i javnog sektora) ne vodi rodno zasebne evidencije ili statistike koje se tiču razlika u plaćama, zastupljenosti prema zanimanjima, napredovanjima, dodacima na plaću ili usavršavanjima niti je dosada poduzela neke akcije kako bi se dokinuo jaz u plaćama između muškaraca i žena, smatrajući da kod njih takav jaz ne postoji.

## Opći pokazatelji o rodnom jazu u plaćama u Hrvatskoj

Prema podacima Eurostata, niža stopa zaposlenosti žena u RH, uz nisku dostupnost rada u skraćenom vremenu i veću pojavnost brige za članove obitelji, doprinose i nešto nižoj prosječnoj tjednoj satnici žena od muškaraca (38,9 nasuprot 40,2

<sup>5</sup> [https://www.prs.hr/cms/posts\\_all/1/36](https://www.prs.hr/cms/posts_all/1/36)

<sup>6</sup> <https://gppg.prs.hr/>

radna sata). I **dok se na europskoj razini uočava skroman pad rod-nog jaza u plaćama, u RH se on povećava.** Tako je, prema Eurostatu, u RH zabilježen njegov porast s 5,7% u 2010. na 8,7% u 2014. godini te daljnji skok na 11,6% u 2017. godini, što označava dvostruko povećanje neprilagođenog rod-nog jaza u plaćama u sedmogodišnjem razdoblju. U 2018. jaz se spustio na 10,5%.<sup>7</sup>

Javni i privatni sektor u državama članicama EU bilježe različite raskorake u plaćama između žena i muškaraca s nešto višim jazom u privatnom sektoru. Međutim, u Hrvatskoj upravo u javnom sektoru žene u prosjeku primaju manju plaću od muškaraca. Tako je u 2018. registriran rodni jaz u plaćama od 8,2% u javnom u usporedbi sa 6,1% u privatnom sektoru, u 2014. taj je jaz u javnom sektoru iznosio 13,8%, a u privatnom 9,9%, a 2010. godine 12,6% u javnom i 6,3% u privatnom sektoru.

Eurostatovi podaci govore da rodni jaz u plaćama u pravilu ima tendenciju rasta s većom dobi zaposlenika/ca, odnosno da je on najmanji kod najmlađih zaposlenika/ca. U Hrvatskoj je u 2018. godini rodni jaz u plaćama zaposlenih u dobi manjoj od 25 godina iznosio 7,6%, za zaposlene u dobi

<sup>7</sup> Izneseni su najaktualniji statistički podaci koji su bili dostupni u trenutku pisanja teksta.

25-34 iznosio je 7,7%, za one u dobi 35-44 popeo se na 12,8 posto, dok je najveći za zaposlenike u dobi 45-54, 13,9% da bi se za zaposlenike u dobi 55-64 naglo spustio na 7,4%. Moglo bi se reći da ovi podaci potvrđuju tezu o „penalizaciji majčinstva“.

Iznosi plaća i duljina radnog vijeka dvije su glavne determinante iznosa mirovna, a RH se nalazi na začelju europskih zemalja, s očekivanom duljinom radnog vijeka od 32,5 godine (prosjek EU 2019. godine bio je 35,9 godina). Kada je riječ o rodnim razlikama u duljini radnog vijeka, RH bilježi razliku u razini europskog prosjeka; ova je razlika u 2019. iznosila 4 godine, odnosno muškarci u RH u mirovinu u prosjeku odlaze s 34,5 godina radnog staža, a žene s 30,5 godina. Pritom je i uz jednake plaće tijekom radnog vijeka rodni jaz u mirovinama najveći za žene koje su tijekom života imale prekide u zaposlenju zbog brige za djecu ili druge članove obitelji, ili općenito zbog obiteljskih obveza. Podaci Eurostata govore kako je 2019. u RH 2,3% muškaraca i 11,5% žena u dobi od 20 do 64 u 2019. bilo izvan tržišta rada zbog obiteljskih/skrbničkih obveza.

Najvažniji posredujući faktori koji se uobičajeno uzimaju u obzir pri tumačenju rodne nejednakosti u plaćama su dob, stupanj obrazovanja,

zanimanje, grana djelatnosti, zaposlenost u punom ili nepunom radnom vremenu, tip ugovora, veličina poduzeća te sektor zaposlenja. Otprilike dvije trećine rodnog jaza u plaćama ne može se objasniti uobičajenim faktorima (European Commission, 2018). Pretpostavka je da najveći dio ove neobjašnjive razlike odlazi na prekide u karijeri zbog majčinstva, a svi podaci ukazuju da samo **zbog majčinskih obaveza karijera žene može biti skraćena u odnosu na onu muškarca čak i do jedne trećine**. Stoga se smatra kako dio razlika u plaćama leži i u „orodnjenom radu“ (Galić, 2011b; Schieder i Gould, 2016), odnosno činjenici da se karijerni izbori ne dešavaju u vakuumu: odluke žena formirane su zahtjevima kojih su njihovi muški kolege većinom oslobođeni, a prvenstveno se odnose na pomirenje privatnog i radnog života i biranje zaposlenja koje će im dopuštati obavljanje kućanskih i majčinskih obveza.

## Društveni stavovi i iskustva o rodnom jazu u plaćama

Podaci istraživanja provedenih u RH pokazuju kako ispitanici i ispitanice nemaju stvarni uvid u kriterije i iznose dodjeljivanja plaća. Tako se 60,7%

ispitanika složilo s tvrdnjom kako su žene manje plaćene od muškaraca za posao jednake vrijednosti, suprotne stavove izreklo je njih 17,7% dok je 21,6% ispitanika bilo neodlučno (Galić, 2011a). Istovremeno više muškaraca nego žena bilo je sklono birati muškarce za važan i dobro plaćeni posao te se više žena nego muškaraca slagalo s tvrdnjom kako su najbolje plaćeni poslovi uglavnom namijenjeni muškarcima. Većina ispitanika/ca percipirala je rodne nejednakosti na tržištu rada na način da su žene više diskriminirane.

Po iskustvima osobno doživljene diskriminacije na radnom mjestu žene i muškarci se statistički značajno ne razlikuju, osim u slučaju iznosa plaća, pri čemu je 19,4% žena iz uzorka imalo iskustvo primanja manje plaće od muškaraca, dok je primitak manje plaće od kolegica prijavilo 10% muškaraca. Istovremeno, 66,9% ispitanika nije, a čak 16,7% ispitanika (među kojima su dominirali muškarci) jest smatralo prihvatljivim da su muškarci bolje plaćeni od žena čak i kada obavljaju jednak posao.

Podaci europskih istraživanja o rod-  
nim nejednakostima na tržištu rada  
sukladni su prethodno iznesenim  
rezultatima. Istraživanje stavova i  
iskustvenih komponenti o tržištu  
rada Eurobarometra (2017) pokazuje

slične rezultate pa je u Hrvatskoj 58% ispitanika tvrdilo da su žene manje plaćene od muškaraca i 33% onih koji su tvrdili da su plaćeni jednako. 83% Hrvata nije se složilo s tvrdnjom kako je u nekim okolnostima prihvatljivo da su muškarci plaćeni više od žena za isti posao, što Hrvatsku po ovom pitanju smješta na europsko dno (europski prosjek je 90%). No, podaci isto tako sugeriraju kako Hrvati iskazuju neznatno višu razinu upoznatosti s činjenicom da u njihovoj zemlji jednake plaće žena i muškaraca za jednaki rad garantira zakon (29%) od EU prosjeka (26%). Slični su i podaci o upoznatosti s jednakosti u plaćama žena i muškaraca u poduzećima u kojima ispitanici rade; 35% Hrvata odgovorilo je kako žene u prosjeku primaju manje plaće, što je slično sa stavom 33% Europljana, dok je 48% ispitanika iz RH i u prosjeku 51% EU ispitanika odgovorilo kako su u njihovim poduzećima primanja žena i muškaraca jednaka.



## **Analiza djelatnosti prerađivačke industrije, financija i osiguranja te zdravstvene zaštite i socijalne skrbi**

Navedene su djelatnosti odabrane zbog toga što iskazuju najveći nekorigirani rodni jaz u plaćama od svih djelatnosti, koji je značajno veći od prosječnoga nekorigiranog rodnog jaza u Hrvatskoj. Nadalje, u djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi te financija i osiguranja dominira ženska radna snaga jer žene čine više od dvije trećine ukupno zaposlenih u tim djelatnostima. Usto, prerađivačka industrija i djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi nalaze se među 5 djelatnosti koje zapošljavaju najveći postotak ukupne ženske radne snage pa smo smatrali da bi nam odabrane djelatnosti mogle dati puno bolje uvide u ekonomske nejednakosti žena i muškaraca.

### **Djelatnosti financija i osiguranja**

Struktura financijskog sektora čini 1.796 (31. prosinac 2018.) registriranih pravnih osoba, od čega su 954 aktivne (938 profitnih i 16

neprofitnih), te 496 obrta i slobodnih zanimanja (DZS, 2019). Sektorom prevladavaju privatne velike kompanije te nekoliko državnih/javnih monetarnih financijskih institucija (Hrvatska narodna banka, Hrvatska banka za obnovu i razvoj, Hrvatska poštanska banka, Croatia osiguranje d.d. i Croatia banka). U financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja 2018. godine zaposleno je bilo 38.344 osobe, od čega 69,1% žena i 30,9% muškaraca, što je znatno više od prosjeka zaposlenih žena među ukupno zaposlenima (47,5%) (DZS, 2020). Većina žena zaposlenih u financijskoj djelatnosti i djelatnosti osiguranja ima srednju stručnu spremu (46,8%), visoku stručnu spremu (39,4%) i višu stručnu spremu (12,6%) (DZS, 2018).

Prosječna mjesečna bruto plaća u ovim djelatnostima najviša je od svih drugih djelatnosti i iznosi 12.487 HRK, ali je udio plaća žena u plaćama muškaraca jedan od nižih u odnosu na ostale djelatnosti - 73,2% u 2018 (DZS, 2020). Prema Eurostatu, nekorigirani rodni jaz u plaćama prema ekonomskoj aktivnosti u financijskom sektoru i osiguranju na razini zemalja EU je izrazito visok u odnosu na ekonomiju u cjelini, a tako je i u Hrvatskoj - u 2017. godini iznosio je 25%, a u 2018. godini 24,9%.

## Zdravstvena zaštita i socijalna skrb

U djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi u 2018. godini registrirano je 4.555 pravnih osoba, od čega je aktivnih bilo 2.777, profitnih je bilo 788, a 1.989 neprofitnih pravnih osoba. Obrt i slobodna zanimanja obavljalo je 5.149 osoba (DZS, 2019).

U djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi prosječno je u pravnim osobama u 2018. godini bilo zaposleno 95.357 osoba, od čega 78,1% žena i 21,9% muškaraca (DZS, 2020). Prema rangu zaposlenih u zdravstvenoj zaštiti prevladavali su zdravstveni radnici sa srednjim obrazovanjem (47%), doktori medicine (25%) te zdravstveni radnici s višim obrazovanjem (15%). Udio žena zaposlenih u pravnim osobama prema stupnju stručnog obrazovanja u 2017. godini bio je najviši među srednje obrazovanima (48,5%) potom visoko obrazovanima (22,3%) te više obrazovanima (15,9%). Među ostalim skupinama prema stupnju stručnog obrazovanja žene su zastupljene s manje od 10% (niže obrazovani, VKV, KV i PKV), a među nekvalificiranima ih ima 4,8% (DZS, 2018). Žene su 2018. godine prevladavale među pripravnicima za doktore medicine (62,7%), doktorima medicine (71,9%), specijalizantima

(68,2%) te specijalistima (60,1%) (DZS, 2020), što upućuje na daljnju feminizaciju medicinske profesije.

Podaci ukazuju na strukturne razlike u pogledu radne snage u zdravstvenoj djelatnosti i djelatnosti socijalne skrbi gdje, ukupno gledano, žene prevladavaju, no postoji segregacija s obzirom na zanimanja. Udio prosječnih mjesečnih plaća žena u plaćama muškaraca u pravnim osobama u 2016. godini u tim djelatnostima iznosio je 72%, a u 2018. 72,9% (DZS, 2018a; 2020). Prema Eurostatu, u toj je djelatnosti nekorrigirani rodni jaz u plaćama iznosio 19,5% u 2016. i 27,2% u 2018.

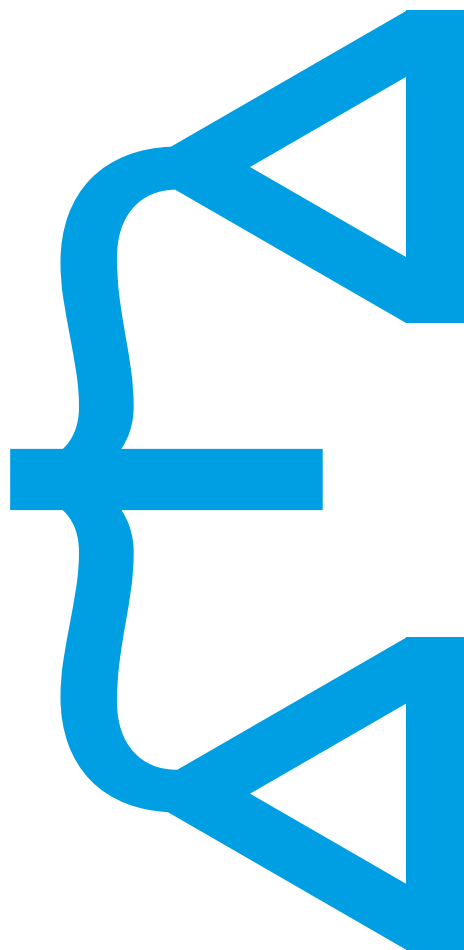
## Prerađivačka industrija

Prerađivačku industriju čini 20.756 registriranih poslovnih subjekata, od čega 14.357 aktivnih. Djelatnost gotovo u cijelosti sačinjavaju privatni poslovni subjekti koji su u 2017. godini prosječno u pravnim osobama zapošljavali 213.019 osoba, od čega 64,14% muškaraca i 35,86% žena. Većina žena zaposlenih u prerađivačkoj industriji ima srednju stručnu spremu (54,2%), nekvalificiranih ima 13,2%, visoko obrazovanje ima 13,2%, a kvalificiranih ima oko 10% (DZS, 2018). Eurostatovi podaci kažu

da je nekorigirani rodni jaz u plaćama prema ekonomskoj aktivnosti u prerađivačkoj industriji u Hrvatskoj u 2017. i 2018. godini iznosio je 19,8% i 19,7%.

Daljnijim uvidom u statističke podatke iz Ankete o radnoj snazi 2017. pokazuje se da u sve tri djelatnosti postoji jasna segregacija po zanimanjima, pri čemu „ženska“ zanimanja pretpostavljaju slabije naknade. Muškarci su u sve tri djelatnosti pretežito bolje obrazovani, što također može imati utjecaj na stvaranje razlika u plaćama između muškaraca i žena. Muškarci u prosjeku rade dulje od žena u sve tri djelatnosti, dok žene u pravilu imaju veći udio u zaposlenima na određeno vrijeme. Konačno, pokazatelji iz istraživanja o strukturi zarada o jazu u plaćama prema spolu i dobi pokazuju da u srednjoj dobnoj skupini (30-49) u pravilu dolazi do produbljivanja jaza, što sugerira da roditeljstvo vjerojatno ima ključnu ulogu u zaostajanju žena u plaćama. Žene zaposlene u prerađivačkoj industriji se, s obzirom na visinu primanja i ostale karakteristike djelatnosti, nalaze u najlošijem položaju. Organizacijska kultura po pitanju rodne ravnopravnosti u smislu olakšavanja usklađivanja rada i obiteljskog života, razumijevanja problema rodnog jaza u plaćama te poduzimanja inicijativa usmjerenih

njegovom dokidanju, slabo je ili nikako razvijena. To je, uostalom, i u skladu s činjenicom da **na razini javnosti ne postoji dovoljno razvijena svijest o tome da su žene u prosjeku manje plaćene od muškaraca te da na razini politika ne postoje ciljane inicijative usmjerene rješavanju ovoga problema.**



## RODNI JAZ U MIROVINAMA

---

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku za 2018. godinu od ukupno 4,098.400 stanovnika Hrvatske čak 833.300 je starijih od 65 godina, što iznosi 20,4%. I ovdje je vidljiva dominacija žena, jer od ukupnog broja žena, 23,5% je starijih od 65 godina, dok je kod muškaraca koji prosječno kraće žive taj udio samo 17,07%. To je razumljiva posljedica činjenice da je očekivani životni vijek žena za šest godina dulji od onoga u muškaraca. Dakle, svaki peti Hrvat, odnosno svaka četvrta Hrvatica stariji je od 65 godina.

Činjenica da su 26% stanovnika/ca Hrvatske primatelji cjelovitih mirovina (isključene su mirovine prema međunarodnim ugovorima), odnosno 30,3% ako se uključe i tzv. necjelovite mirovine, dokaz je kako su mirovine značajan izvor prihoda za veliki dio populacije. Tako je udio primatelja mirovine za 1,27 puta, odnosno 1,49 puta veći od njihovog udjela u ukupnoj populaciji.

Podaci pokazuju različite stope jaza u mirovinama za osobe u dobi od 65+ koji je u EU-28 u 2013. godine bio 38,2% da bi u 2017. pao na 34,8%.

U Hrvatskoj je taj jaz niži u odnosu na EU-28 te je 2017. iznosio 25,3% (European Commission, 2019). Važno je napomenuti da postoje izvori koji navode različite podatke zbog različitih metodologija. Eurostat redovito objavljuje podatke o godišnjem rodnom jazu u mirovinama prema metodologiji EU-SILC iz 2012. godine, izračunatoj na osnovu statističkih izvora o prihodima koji su uzeti u obzir prigodom izračuna rodnog jaza u mirovinama za članice Europske unije, i to na osnovu poduzorka skupine osoba starijih od 65 godina koje primaju neku od vrsta starosne mirovine i obiteljske mirovine i/ili mirovine uprihodene iz privatnih planova. Takva je metodologija korištena i u istraživanju EIGE-a izrađenom za potrebe Latvijskog predsjedavanja Europskom unijom u prvoj polovici 2015. godine (EIGE, 2015).

Podatke o rodnom jazu smo pokušali pribaviti i iz domaćih izvora. Naime, na direktan upit projektnog tima Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje je u veljači 2019. odgovorio kako nemaju podatke na temelju kojih bi mogli izračunati mirovinski jaz prema metodologiji EU-SILC-a, dok je Državni zavod za statistiku pismeno odgovorio kako ne rade izračun rodnog mirovinskog jaza, niti imaju o tome podatke. Dakle,

dvojbenu je kojim se izvorom služiti kao pouzdanim.

Podaci Europske komisije (2018) pokazuju da rodni jaz u mirovinama u 2016. godini za dobnu skupinu umirovljenika/ca u dobi od 65 do 79 godina varira od 1,8% u Estoniji do 48,7% u Cipru, dok je prosječni jaz 37,2%. Visok jaz prisutan je u Nizozemskoj (45,4%), Malti (44,8%), Luksemburgu (43,1%), Njemačkoj (42,1%) te Austriji (40,6%), dok jaz u mirovinama manji od 20% imaju Estonija, Danska (7,75%), Slovačka (8,12%), Češka (13,4%), Mađarska (15,2%), Litva (15,4%), Slovenija (15,8%) i Latvija (17,5%). Vrlo visok rodni jaz u mirovinama imaju i zemlje zlatne sredine - Poljska (21,8%), Hrvatska (22,7%), Finska (23,7%), Rumunjska (25,2%), Irska (26,1%), Belgija (26,6%), Bugarska (27,4%), Švedska (28,3%), Grčka (28,4%), Portugal (32,6%), Francuska (32,7%), Španjolska (33,8%) i Italija (36,8%). Istodobno se u Izvješću Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2018. godinu navodi da je mirovinski rodni jaz 21,6%.<sup>8</sup> Mirovinski rodni jaz u Hrvatskoj je, uz jaz u Poljskoj, najviši od svih mirovinskih rodni jazova u novim EU članicama i to bivših socijalističkih zemalja gdje je viša zaposlenost

utjecala na smanjeni jaz. Kad se izračuna prosjek svih zemalja iz te skupine (16,76%), on je dvostruko manji od preostalih 17 zemalja (33,9%) koje nemaju prošlost socijalističkog sustava.

Za potrebe ovog projekta se iz ukupnog broja umirovljenika/ca (1.239.963 umirovljenika/ca prema općim propisima (Zakon o mirovinskom osiguranju), međunarodnim ugovorima te posebnim propisima, pokušala dobiti skupina umirovljenika/ca koja bi prikazivala realno mirovinsko stanje, odnosno kako bi se izračunao rodni jaz u mirovinama u Hrvatskoj.

Iz ukupnog broja je isključen dio mirovina prema međunarodnim ugovorima jer tu nije riječ o punim mirovinama, već poglavito o primanjima na temelju dodatnog radnog staža. Nakon isključenja mirovina stečenih temeljem međunarodnih ugovora, dobiven je broj od 1.063.458 umirovljenika/ca koji su stekli mirovine temeljem općih i posebnih propisa na dan 31. prosinca 2018. Prosječna mirovina za tu skupinu iznosi 2.910,59 HRK. Prosječna ženska mirovina za 591.427 umirovljenicu iznosi 2.538,07 HRK dok prosječna muška mirovina za 472.031 umirovljenika iznosi 3.377,32 HRK te rodni jaz iznosi 24,9%. Time se izračun rodni jaz

.....  
<sup>8</sup> <https://www.prs.hr/cms/post/8>

podudara s EU-SILC-ovim izračunom iz 2010. godine kad je za Hrvatsku iznosio 25,8%, ali je viši od onoga za 2016. godinu kada je, prema podacima dostavljenim Eurostatu od strane Državnog zavoda za statistiku na temelju anketnih podataka, iznosio 22,7% (iznosi variraju o metodologiji i uzorku). Za pretpostaviti je da statistički službeni uzorak Državnog zavoda za statistiku nije uključio mirovine stečene prema posebnim propisima jer je tih 175.167 umirovljenika/ca s povoljnijim uvjetima za stjecanje mirovine poglavito muškog spola te znatno utječe na konačnu visinu rodnog jaza u mirovinama.

Dakle, zbirni rodni jaz prema ovom istraživanju na skupini od 1,063.458 umirovljenika/ca iznosi 24,9%, što kazuje kako su umirovljene žene u Hrvatskoj među najdiskriminiranijima od novih članica Europske unije. Temeljem tako postavljenog uzorka, moguće je pratiti kretanja rodnog jaza u mirovinama i u idućim godinama te sukladno metodologiji EU-SILC-a, kad bi se u uzorak uzelo samo umirovljenike/ce starije od 65 godina (dakle, bez dijela umirovljenih prema posebnim propisima, invalidskih umirovljenika/ca i dijela prijevremenih umirovljenika/ca), no za to još nisu pripremljeni potrebni kompjutorski programi Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje.

## Mirovinski sustav

Mirovinski sustavi su najveća komponenta socijalne zaštite, te su se kroz mnogo godina reformirali sukladno različitim društvenim ciljevima. Oni osiguravaju održavanje dohotka nakon umirovljenja; raspoređuju dohodak radi smanjenja starosnog siromaštva; smanjivanje rodni razlika; poticanje dužeg radnog vijeka kako bi se odgovorilo na potrebe starenja stanovništva; pravednu i učinkovitu suradnju s financijskim uslugama.

Mirovinski sustav (*pension benefit system*) utemeljen je na neprekidnom sudjelovanju na tržištu rada i cjeloživotnoj punoj zaposlenosti te kao takav perpetuira normu muškog hranitelja obitelji (Frericks, Maier, 2008). Prvotno su, naime, mirovine osmišljene imajući na umu muške radnike, dok se žene smatralo posrednim korisnicima čiji su zahtjevi za mirovinom i financijskom sigurnošću u starosti proizlazile iz njihovog bračnog statusa (European Commission, 2013).

Dva su temeljna problema koja su pogoršala položaj žena u mirovini. Naime, nakon što su neke države s javnih prvih stupova mirovinske međugeneracijske solidarnosti skrenule na mirovinsku štednju drugog

stupa ili profesionalne mirovine, to je direktno vodilo smanjivanju ženskih mirovina. Poticanje individualne odgovornosti za sigurnost u starosti i privatizacija mirovinskih sustava definitivno šteti skupinama s nižim primanjima, kao što su primjerice žene. Čvrsto povezivanje visine mirovine s visinom uplaćenih doprinosa, bez dovoljno snažnih mehanizama solidarnosti i redistributivnosti, štetno je za ženske mirovine. Posljedica je da na jednog siromašnog umirovljenika dolaze dvije siromašne umirovljenice.

Europska konfederacija sindikata upozorila je 2016. godine, nakon provedenog istraživanja u 29 zemalja, da će se rodni jaz u mirovinama još više širiti u zemljama koje su prihvatile privatni i obvezni drugi stup mirovinske kapitalizirane štednje, jer takav stup nema elemenata solidarnosti i redistributivnosti, te ne kompenzira razdoblja materinstva i roditeljskog dopusta ili drugih oblika skrbi, a niti ima instrument minimalne mirovine.

Ne čudi stoga da je stopa siromaštva starijih žena veća nego ona za starije muškarce, posebice u zemljama članicama EU gdje je dominantna mirovinska shema koja beneficije izjednačuje sa životnom zaradom i doprinosima. Takva shema, zbog

nedovoljno razvijenih i priuštivih socijalnih servisa, dovodi žene koje brinu o djeci i starijim članovima obitelji u nepovoljniji položaj, jer imaju prekinute karijere, a rad na skraćeno vrijeme ili u nekom drugom obliku prekarnog rada smanjuje njihovu životnu zaradu. Dulji životni vijek žena u odnosu na muškarce znači da inflacija smanjuje njihove mirovine još više, ukoliko je indeksacija neadekvatna. Tako su žene starije od 75 godina u najvećem riziku od siromaštva - čak dvostruko više od muškaraca.

Nadalje, za sužavanje rodnog jaza u mirovinama potrebno je poduzeti niz mjera u području zaposlenosti, dakle, u radno aktivnoj dobi. Žene moraju ostvariti ekonomsku nezavisnost i doseći stopu radne aktivnosti od 75%. Vlade moraju razvijati socijalne i fiskalne politike koje neće počivati na obitelji s jednim hraniteljem, već stimulirati rad i muškaraca i žena u obitelji. Žene čine većinu onih koji se zapošljavaju na tzv. fleksibilnim radnim mjestima. Rad na određeno ili skraćeno vrijeme, niske plaće i manje kvalitetni poslovi su oznaka ženskog rada. Kao što je u Hrvatskoj rad na određeno temeljni oblik nesigurnog prekarnog rada, te uzrokom povećanog jaza u plaćama i mirovinama, tako je skraćeni rad (part-time) temeljni razlog visokog

mirovinskog jaza u Njemačkoj i Nizozemskoj, Austriji i Luxembourggu (jer u njima 30 do 70% žena radi u skraćenom radu).

Tu je i problem niske stope zaposlenosti žena i nedostatak mehanizama creditinga (kompenzacije) za neplaćeni rad u skrbi. Privatizacija mirovinskog sustava također je poznat i presudan razlog. Prema anketama koje su provele ženske sindikalne grupe u Hrvatskoj 2008. godine, udate žene imaju znatno niže mirovine, kao i one koje imaju više djece. Kako vlade nastoje reducirati proračunske troškove, tako režu davanja za socijalnu zaštitu i redistributivne elemente mirovinskih sustava, npr. smanjuju ili ukidaju minimalne mirovine.

Potrebno je, dakle, zakonima, propisima, kolektivnim ugovorima i sl. osigurati dobro obrazovanje za mlade, kvalitetna i sigurna radna mjesta, što manje skraćenog oblika radnog vremena, društveno razvijen sustav skrbi o djeci i starijima te suzbiti različite oblike diskriminacije žena, osobito onih u fertilejnoj dobi kojima prijete otkaz ukoliko ostanu trudne.

Potrebno je, također, poduzeti niz mjera u okviru mirovinskog sustava. Na prvom mjestu, to je uvođenje minimalne zajamčene mirovine koja neće biti direktno ovisna o broju

godina radnog staža i uplaćenim doprinosima. Također, očekuje se da će se u mirovinskim sustavima konačno priznati i neplaćeni rad žena i socijalne usluge koje pružaju u zajednici, pa će se time spriječiti njihovo osiromašenje. Kompenzacije za takva razdoblja rada su neophodne i mnoge su države započele izražavati taj udjel rada u svojim budžetima.

Prvi javni mirovinski stup pogoduje ženama dok drugi mirovinski stup kapitalizirane štednje direktno šteti ženama te ih dovodi u siromaštvo. Neophodno je imati i kvalitetne modele usklađivanja (indeksacije) mirovina koji utječu na smanjivanje rodnog jaza u mirovinama te ojačati sustave solidarnosti.

Redistributivni elementi u mirovinskoj formuli su važni jer doprinose priznavanju prosječnih plaća za određena razdoblja nezaposlenosti, iako doprinosi nisu uplaćeni. Važan instrument su naknade za brigu o djeci, koje variraju među članicama EU - od tri mjeseca u Belgiji do tri godine u Njemačkoj. Naknade za brigu o starijim članovima obitelji nažalost još nisu raširene u Europi, već se samo predviđaju u Njemačkoj i Finskoj. Hrvatska je prvi puta od 1.1.2019. godine uvela šest mjeseci dodatnog radnog staža po djetetu, ali samo za novoumirovljene, što je



vrlo skromno u usporedbi s većinom europskih zemalja (Njemačka je, na primjer, uvela 2,5 godine radnog staža po djetetu, retroaktivno svima i bez uvjeta prethodnog staža).

Pravo na starosnu mirovinu stječe osiguranik/ca kada navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža (članak 33. Zakona o mirovinskom osiguranju). Starosna mirovina iz prvog stupa ostvaruje se s navršениh 65 godina života (muškarci) ili s navršene 62 godine i 6 mjeseca života (žene) u 2020. godini i najmanje 15 godina mirovinskog staža. Namjera je da se do 2030. dob umirovljenja žena i muškaraca izjednači. Kada je riječ o prijevremenoj starosnoj mirovini, nju se može ostvariti kada muškarac navršši 60 godina života i ima najmanje 35 godina mirovinskog staža. Žene u 2020. godini mogu ostvariti prijevremenu mirovinu s navršениh 57 godina i 6 mjeseci života i najmanje 32 godine i 6 mjeseca mirovinskog staža. Kako je vidljivo uvjeti za ostvarivanje starosne i prijevremene starosne mirovine povoljniji su za žene no to će biti izjednačeno do 2030. godine. Ta uvjetna prednost žena da mogu ranije u mirovinu od muškaraca, kako bi mogle obavljati različite socijalne usluge u obitelji, zapravo je uteg koji im umanjuje mirovinu.

Mirovinske reforme česti su faktor utjecaja na rodni jaz. Primjerice, način izračuna mirovina koji važi od 1.1.1999. godine nepovoljniji je za većinu korisnika/ca, a poglavito za žene. Naime, od 1.1.1999. godine u obračunsko razdoblje koje obuhvaća plaće za određivanje mirovine ulazi čitav staž pa i ona razdoblja provedena na roditeljskom i/ili roditeljskom dopustu, odnosno nepovoljnije godine s naknadama plaće koje su redovito niže od same plaće. Do 31.12.1998. godine osnovicu za određivanje mirovine činilo je deset najpovoljnijih godina. Razlika u iznosima mirovina ove dvije skupine umirovljenika je značajna. Tako je s 1.1.2019. prosječna mirovina korisnika koji su pravo na mirovinu ostvarili do 31.12.1998. (bez korisnika temeljem međunarodnih ugovora), 2.876,74 HRK, a onih koji su to pravo ostvarili nakon 1.1.1999. je 2.608,63 HRK, s vidljivijim padom svih mirovina te razlikom od 9,32%.

Zanimljivo je da padom svih mirovina, dolazi i do prividnog smanjenja rodnog jaza u mirovinama, jer je u skupini umirovljenih do 31.12.1998. jaz 22%, a u skupini umirovljenih od 1.1.1999. jaz je 20,5%.

## Rastuća stopa ženskog siromaštva

Kriterij koji se sagledava prigodom procjene razmjera izloženosti starijih osoba siromaštvu je stopa pokrivenosti populacije u dobi od 65+ godina koji primaju bilo koju vrstu mirovine. Prema dostupnim izvorima (Državni zavod za statistiku i Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje) nema službenih podataka o udjelu osoba starijih od 65 godina koje nisu pokrivena mirovinskim sustavom. Poznat je, međutim, podatak iz *UNDP Quality of Life Survey* iz 2006. da je zabilježena stopa nepokrivenosti mirovinama u populaciji od 65+ godina starosti od 12,4%, od čega su 95% žene. Prema podacima *Pension Adequacy Report* iz 2018., a s pozivom na ankete SHARE iz 2015. godine nepokrivenost muškaraca je 17,2%, a žena 19,3%, što je razlika od 2,1%.

Kad je riječ o pokrivenosti starosnim mirovinama, Hrvatska je, uz Španjolsku najugroženija, jer je stopa pokrivenosti 64% (Pučka pravobraniteljica, 2019: 90). Međutim, taj je podatak prema obrazloženju Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje posljedica toga što se invalidske mirovine nisu „prevodile“ u starosne kad bi korisnik napunio 65 godina (ESSPROS metodologija).

Rizik od siromaštva i socijalne isključenosti za starije je osobe viši nego za ukupnu populaciju. Prema podacima Eurostata, stopa tog rizika za starije od 65 godina u 2019. godini je iznosila 33,6%, od čega za muškarce 28,3%, a žene 37,3%. Kad je riječ o dobnoj skupini 75+ stopa rizika od siromaštva iznosi 37,8%, od toga za muškarce 28,0%, a za žene 43,4%, što pokazuje da se jaz još više produbljuje, te da su žene u ovoj dobnoj skupini najugroženije. U samačkim kućanstvima stopa siromaštva za 65+ iznosila je 50,3%, ali Državni zavod za statistiku ne raspolaže podacima o razlikama prema spolu za starije osobe.

Hrvatska linija siromaštva se utvrđuje početkom svakog rujna od strane Državnog zavoda za statistiku, i to na temelju anketnog uzorka. U 2019. iznosila je 2.321 HRK, dok je medijan mirovine svih skupina (bez umirovljenih prema međunarodnim ugovorima) bio 2.314,91 HRK, te je tako linija siromaštva izjednačena s medijanom (1,13 puta), što znači da je 50% umirovljenika/ca koji ostvaruju cjelovitu mirovinu po općim i posebnim propisima (bez međunarodnih ugovora temeljem kojih se većim dijelom ostvaruju djelomične mirovine) ispod linije siromaštva.

Kad se uzmu u obzir samo mirovine stečene prema općim propisima i prema međunarodnim ugovorima, prosječna mirovina je u siječnju 2019. godine iznosila samo 2.407,10 HRK, a medijan 2.210,87 HRK, što znači da je više od polovice umirovljenika/ca ispod linije siromaštva. O razmjerima siromaštva govori i podatak o ustrajnom smanjivanju relativne vrijednosti mirovina, odnosno udjela prosječne opće neto mirovine u prosječnoj neto plaći (u siječnju 2019. – 6.400 HRK), a koji je pao daleko od međunarodnog standarda od 40%<sup>9</sup> na samo 37,6%. Time je vrijednost hrvatske mirovine u odnosu na plaću bitno izgubila realnu vrijednost te je najniža od svih zemalja u okruženju.<sup>10</sup> Hrvatska, pored toga, ima udio od samo 29% u prosječnoj bruto plaći, čime je najgora iza Velike Britanije.

Za potrebe ovog projekta je na gore spomenutom broju od 1.063.458 umirovljenika/ca izračunato kako prosječna ženska mirovina na dan 31.12.2018. godine iznosi 2.538,07 HRK, što ukazuje da je gotovo izjednačena s linijom siromaštva (1,09 puta), dok je prosječna muška mirovina od 3.377,32 HRK čak 1,46 puta viša od linije siromaštva. I taj

.....  
<sup>9</sup> Međunarodna konvencija br. 102, MOR

<sup>10</sup> Glas umirovljenika, br. 255/2018

podatak potvrđuje koliko su umirovljene žene siromašnije od umirovljenih muškaraca.

Na istom je uzorku izračunat poduzorak od 517.988 umirovljenika koji imaju mirovinu nižu od linije siromaštva (2.321 HRK), a među njima je čak 68,37% žena, dok je među 53.285 umirovljenika koji imaju mirovine više od 6.000 HRK, čak 71,5% muškaraca. Udjel žena u ukupnom uzorku svih umirovljenika je 55,61%, a muškaraca 44,39%, čime je vidljivo da su žene smještene u najnižem razredu te da na jednog siromašnog muškarca dolaze dvije siromašne žene. Neosporno je da u Hrvatskoj dominira feminizacija siromaštva u starijim dobnim skupinama.

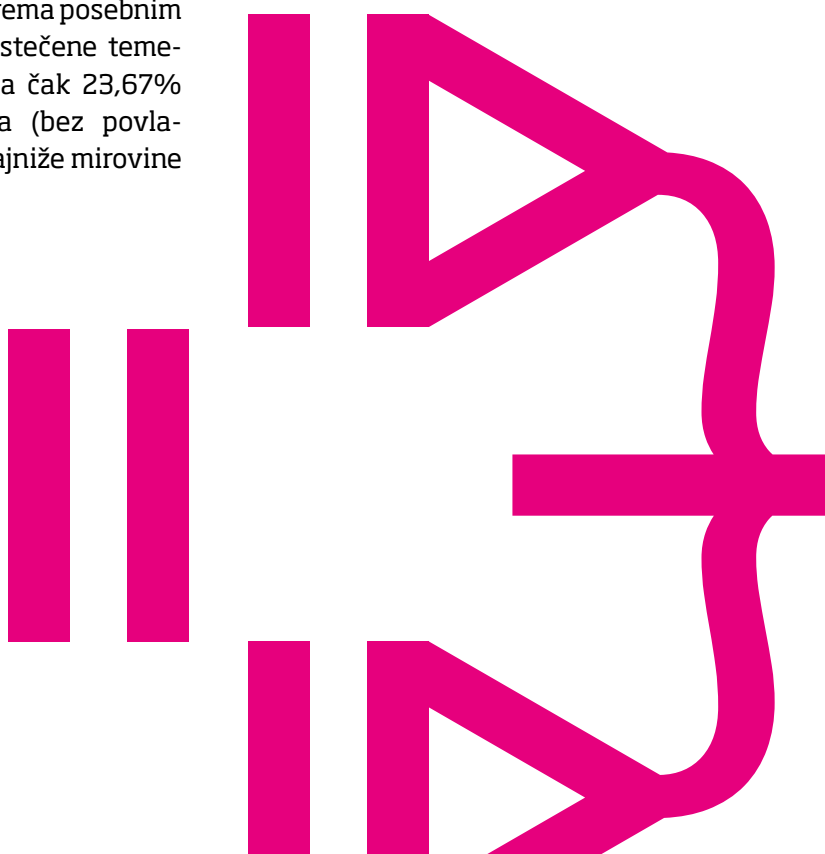
Do 31. prosinca 1998. godine postojala je i kategorija minimalne mirovine koja je donekle jamčila preživljavanje pri hrvatskoj liniji siromaštva, dok je od 1. siječnja 1999. godine uveden institut najniže mirovine koji je blisko vezan s godinama radnog staža. Osim toga, aktualna vrijednost mirovine uvedena od početka 1999. godine izračunata je za oko 47% manje vrijednosti, a k tome je i uvedena jedinična aktualna vrijednost mirovine za 3,13% snižena za izračun najniže mirovine. Prosječna vrijednost mirovine za jednu godinu

mirovinskog staža od 1. siječnja 2019. iznosi 66,35 HRK, međutim za izračun najniže mirovine samo - 64,34 HRK.

Za umirovljene osobe prije 31.12.1998. godine minimalnu mirovinu prima 12.834 umirovljenika/ca, od čega su 11.188, odnosno 89,03% žene, a za umirovljene nakon 1.1.1999. godine najnižu mirovinu prima čak 216.924 umirovljenika/ca, od čega su 68,32% žene. Kad zbrojimo minimalnu i najnižu mirovinu riječ je o 229.758 umirovljenika/ca koji bi imali puno niže mirovine da ne postoji takav socijalni instrument kojim im se barem jamči priznavanje 64,34 HRK po godini radnog staža. Kako je riječ o skupini u koju nisu uračunate mirovine prema posebnim propisima, već samo stečene temeljem rada, proizlazi da čak 23,67% svih umirovljenika/ca (bez povlaštenih) prima samo najniže mirovine

te da su većina njih žene. Zaključno, svaka šesta umirovljenica te svaki četrnaesti muškarac prima najnižu/minimalnu mirovinu.

Očekivano je da se u području najnižih mirovina stvara prividna, odnosno lažna rodna ravnopravnost, jer su mirovine sabijene oko niskih vrijednosti i u vrlo uskom rasponu, pa tako prosječna muška najniža mirovina iznosi 1.766,97 HRK, a najniža ženska mirovina 1.670,48 HRK. Rodni jaz u najnižim mirovinama je vrlo malen, iznosi samo 5,4%, i to na štetu žena, iako imaju gotovo iste prosječne godine radnoga staža od 26 godina.



# USKLAĐIVANJE RADA I OBITELJSKIH OBAVEZA

.....

Rodni jaz u plaćama u uskoj je vezi s problemima usklađivanja rada i obiteljskih obaveza. U većini EU zemalja usklađivanje majčinstva i participacije na tržištu rada je otežano zahvaljujući kulturnim faktorima (prihvatanje tradicionalnih rodni uloga), manjoj zastupljenosti muškaraca u privatnoj sferi (briga o obitelji, djeci, starijima i sl.) i strukturalnim preprekama koje uključuju javnu skrb o djeci, rigidnost tržišta rada i nemogućnosti postizanja fleksibilnosti radnog vremena (Eurofound, 2018: 18). Na navedene se faktore nadovezuje nerazvijena svijest o važnosti politika usklađivanja te nedostatak političke volje za uvođenjem promjena (Bertek i Dobrotić, 2016: 15).

Istraživanja na nivou svih država EU pokazuju kako je većina radnika u 2015. godini (80% muškaraca i 84% žena) izjavila kako se njihovo radno opterećenje dobro ili vrlo dobro slaže s obiteljskim i društvenim obavezama izvan posla (Eurofound,

2018: 9). Neuskладivost radnog vremena i privatnih obaveza više prijavljuju muškarci pa je tako bilo i u RH (oko 30% muškaraca i oko 20% žena) za razdoblje 2005.-2015. Razlog tome je to što muškarci najčešće rade duže radno vrijeme od žena. Usklađivanje rada i privatnog života najlošije je kod žena koje žive s partnerom i imaju dijete ispod 7 godina starosti te za muškarce koji imaju dijete između 7 i 12 godina starosti. Lošu ocjenu usklađivanja radnog vremena i privatnog života prijavljuju i samohrane majke, muškarci koji žive u paru i imaju djecu te žene koje skrbe za ostale članove domaćinstva. Gledano prema djelatnostima, najmanju usklađenost prijavljuju zaposleni u transportu, trgovini i zdravstvu, a najvišu u javnom sektoru, obrazovanju, javnoj administraciji i financijskim uslugama (Eurofound, 2018: 11).

Hrvatska spada u red zemalja u kojima je prosječno radno vrijeme 39,5 sati tjedno. I muškarci i žene u pravilu rade u punom radnom vremenu, a samo 6,9% žena koje rade s nepunim radnim vremenom koriste ovu mogućnost rada kako bi se posvetile skrbi za djecu ili starije ovisne članove obitelji (Dobrotić, 2017). Nema značajnih razlika u korištenju bolovanja i godišnjeg odmora između muškaraca i žena (Dobrotić, Matković

i Zrinščak, 2013). RH spada u zemlje s malim jazom u plaćenom poslu između žena i muškaraca, ali velikim jazom u obavljanju neplaćenog posla: **muškarci prosječno tjedno obavljaju neplaćeni posao manje od 10 sati, a žene skoro 25 sati** (Eurofound, 2018: 23). Mogućnosti ugovaranja radnog vremena u RH ne postoje kao niti socijalni dijalog koji omogućuje pregovaranje oko radnog vremena na nivou sektora ili kompanija. Ono što se za sada može primijetiti kako u RH blago raste udio radnika koji rade od kuće (Eurofound, 2018: 33), iako istraživanja pokazuju da rad od kuće nije nužno povezan s većim usklađivanjem rada i privatnog života. U većini EU zemalja, pa tako i u RH, postoji nedostatna sustavna briga o osobama koje se ne mogu brinuti same o sebi. U obiteljima u kojima takve osobe postoje najčešće brigu preuzimaju žene, a nije rijetkost da zbog toga napuštaju tržište rada.

Ispitivanje položaja trudnica i majki male djece pokazuje kako su žene izrazito svjesne činjenice da je odgovornost za skrb o djeci na njima pa od svojih partnera očekuju samo djelomičnu pomoć (PRS, 2012). Iako 77,3% uključenih u ispitivanje smatra da bi njihov partner preuzeo potpunu ili djelomičnu brigu o djeci kako bi im pomogao u pomirenju

radnih i obiteljskih obaveza, samo njih 39% zatražilo je i dobilo takvu vrstu pomoći. Njih 40,3% nikada nije tražilo pomoć od partnera, a iz te skupine njih samo 34% vjeruje da bi im partneri pomogli u većoj mjeri. Ovo istraživanje ne sugerira samo da je distribucija brige za djecu u hrvatskim obiteljima rodno uvjetovana, već da žene pounutruju, prakticiraju i održavaju takvu rodno neravnomjernu distribuciju, što u konačnici ima pogubne posljedice na njihovo sudjelovanje na tržištu rada, kao i na njihove karijerne izbore, a samim tim i na (ne)jednakost šansi na tržištu rada.

## Politike usklađivanja rada i obiteljskih obaveza u Europskoj uniji

Europska unija svoje politike usklađivanja rada i privatnog života (*work-life balance*) temelji ponajprije na ideji smanjivanja rodne neravnomjernosti na tržištu rada i stvaranju uvjeta kojima bi se potaknulo što veće sudjelovanje žena u plaćenom radu. U tom smislu treba istaknuti tri temeljne direktive: Direktivu o rodiljnom dopustu Europske komisije (*The Maternity Leave Directive*) iz 1992., Direktivu o roditeljskom dopustu

(*The Parental Leave Directive*) Vijeća Europske unije iz 2010, te Direktivu 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.

Direktiva o rodiljnom dopustu iz 1992. utvrđuje temeljna prava svih žena prije i nakon trudnoće, propisujući minimalno trajanje rodiljnog dopusta od 14 tjedana, od kojih dva tjedna mora biti prije poroda. To se razdoblje, prijedlogom Direktive iz 2008. godine, trebalo produžiti na 18 tjedana, od čega bi minimalno 6 tjedana moralo biti prije poroda i uz nadoknadu pune plaće, no Komisija je 2015. godine povukla taj prijedlog pokrenuvši novu inicijativu za usklađivanje rada i privatnog života. Direktiva o roditeljskom dopustu iz 2010. zamijenila je Direktivu Vijeća Europske unije iz 1996., propisavši pravo svakog roditelja na dopust u trajanju najmanje 4 mjeseca zbog rođenja ili posvojenja djeteta, jednak tretman muškaraca i žena bez obzira na tip ugovora o radu, njihovo pravo na povratak na posao po završetku dopusta i zabranu diskriminacije zbog roditeljstva. Međutim, nije postavila nikakve obaveze oko novčanih naknada za roditeljski dopust te je državama članicama i socijalnim

partnerima prepustila definiranje detaljnijih uvjeta vezanih uz dopust (Eurofound, 2018). Nadalje, na razini EU-a takav je pravni okvir sadržavao ograničene odredbe koje se odnose na muškarce u preuzimanju obaveza skrbi (na primjer, nije propisivao očev dopust ili dopust za skrb o bolesnim ili funkcionalno ovisnim članovima obitelji) (PRS, 2018: 72).

Nova inicijativa za usklađivanje rada i privatnog života utemeljena je na Načelu 9 Europskog stupa socijalnih prava, kojim se roditeljima i skrbnicima jamče pravo na prikladan dopust, fleksibilni radni uvjeti i pristup uslugama skrbi. Inicijativa je rezultirala prijedlogom i usvajanjem nove Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (Direktive o roditeljskom dopustu), koju su 2019. godine usvojili Europski parlament i Vijeće. Države članice EU-a moraju prenijeti odredbe direktive u nacionalno zakonodavstvo do 2. kolovoza 2022.

S nekoliko novih mjera ova direktiva nastoji stvoriti bolje uvjete za uspostavu ravnoteže između radnih i obiteljskih obaveza s ciljem smanjivanja razlika između muškaraca i žena po pitanju zaposlenosti, plaća i mirovina. Te mjere uključuju: propisivanje

europskog minimalnog standarda od deset radnih dana očevog dopusta povodom rođenja djeteta (uz novčanu naknadu najmanje na razini bolovanja); dodatno jačanje postojećeg prava na četiri mjeseca roditeljskog dopusta (s najmanje dva mjeseca neprenosiva i plaćena, uz plaćanje koje određuju nacionalne vlade tako da se olakša korištenje roditeljskog dopusta za oba roditelja); uvođenje novoga prava od pet radnih dana dopusta godišnje za pružatelje skrbi (uz plaćanje o kojem odlučuju nacionalne vlade); preporuke vladama da osiguraju adekvatnu razinu naknade za roditeljske dopuste (najmanje na razini naknade za bolovanje); jačanje prava roditelja djece do 8 godina starosti i svih njegovatelja na traženje fleksibilnih radnih uvjeta (smanjenje radnih sati, fleksibilno radno vrijeme, fleksibilnost radnoga mjesta); uvođenje obveze Europske komisije da pažljivo prati provedbu direktive koja od nacionalnih vlada zahtijeva prikupljanje podataka o korištenju dopusta i fleksibilnih radnih uvjeta. Ostale mjere navedene u inicijativi iz koje je potekao ovaj prijedlog direktive uključuju osiguranje od diskriminacije i otpuštanja roditelja, posebice trudnica i radnika/ca koji se vraćaju na posao s roditeljskog i roditeljskog dopusta, te skrbnika, poticanje rodno uravnoteženog korištenja obiteljskih

dopusta i fleksibilnih radnih aranžmana, poboljšanje usluga formalne skrbi korištenjem europskih fondova te uklanjanje negativnih ekonomskih čimbenika za rad osoba koje primaju drugi dohodak u kućanstvu. Vlada Republike Hrvatske podržala je predmetnu direktivu te planira donijeti novi propis u području roditeljskih i roditeljskih potpora koji je s njom usklađen, iako o roku donošenja tog propisa još nema naznaka.

Osim navedene direktive, postoje i druge koje sadrže dijelove s ciljem uspostavljanja ravnoteže između sfere rada i privatnog života. Tako Direktiva o radnom vremenu, iako u ograničenom dosegu, ograničava prosječno radno vrijeme na najviše 48 sati tjedno, kao i duljinu noćnoga rada, te osigurava prikladno vrijeme za odmor između radnih dana. Nadalje, Direktiva o radu s nepunim radnim vremenom teži olakšati praksu dobrovoljnog rada s nepunim radnim vremenom, poboljšati kvalitetu takvoga rada te ukloniti diskriminaciju radnika/ca s nepunim radnim vremenom. Konačno, istovremeno s Direktivom o usklađivanju poslovnog i privatnog života, predložena je i Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima, koju su Europski parlament i Vijeće usvojili 2019. godine. *Direktiva 2019/1152 o transparentnim i predvidivim*



*radnim uvjetima u Europskoj uniji* sadrži revidirane obveze poslodavaca o pravovremenom obavještanju radnika o radnome mjestu, vrsti rada, radnom vremenu, primanjima, trajanju plaćenoga godišnjeg odmora ili dopusta. Jedna je od novosti ta da poslodavac, ako je radni raspored radnika nepredvidiv, svejedno mora unaprijed navesti okvirno razdoblje u kojemu se od radnika može tražiti da radi. Na ovaj način radnici imaju veću predvidivost svojih radnih sati - što im je važan element u organizaciji rada i privatnog života.

Jedna od značajnih inicijativa na razini EU-a, koju u ovom kontekstu treba spomenuti zbog njezinog značajnog učinka na olakšavanje usklađivanja radnih obaveza i obiteljskog života, jesu „ciljevi iz Barcelone“. U skladu s tim ciljevima, članice EU-a su do 2010. godine trebale osigurati 90% kvalitetnih i cjenovno pristupačnih ustanova za skrb o djeci u dobi od 3 godine do obvezne školske dobi te 33% takvih ustanova za djecu mlađu od 3 godine. Ovi su ciljevi i dalje prioritetni na razini EU-a, što je vidljivo iz toga da su navedeni u Lisabonskoj strategiji te Strategiji Europa 2020, jer su obaveze skrbi glavni razlog za nisko sudjelovanje žena na tržištu rada te s tim povezane značajne gospodarske gubitke.

Iz navedenog se može vidjeti da se za postizanje ravnoteže između radnih obaveza i privatnog života muškaraca i žena na razini Europske unije ključnima smatraju dostupnost kvalitetnih ustanova skrbi za djecu, fleksibilni radni uvjeti te odgovarajući sustav obiteljskih dopusta.

## **Instrumenti i mjere usmjereni usklađivanju rada i obiteljskih obaveza u Hrvatskoj**

Instrumenti i mjere usmjereni usklađivanju rada i obiteljskih obaveza vrlo su široki pa se u tom spektru nalaze obuhvaćeni mnogobrojni aspekti radnog i obiteljskog života: roditeljski dopusti uz zaštitu radnog mjesta, fleksibilno radno vrijeme, zaštita na radnom mjestu, porezne olakšice za ovisne članove obitelji, naknade usmjerene obiteljima, predškolske i školske usluge, registrirano čuvanje djece i podrška roditeljstvu, usluge za ovisne članove obitelji i poticanje rodne ravnopravnosti (Bertek i Dobrotić, 2016: 17).

Dopusti namijenjeni skrbi za djecu najčešće uključuju roditeljski (prvih 6 mjeseci djetetova života) i roditeljski (nakon što dijete navrší 6 mjeseci)

dopust. U kontekstu politika usklađivanja rada i obiteljskih obaveza predstavljaju jedan od važnijih instrumenata (Bertek i Dobrotić 2016). Rodiljni i roditeljski dopusti u Hrvatskoj uređeni su *Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama*<sup>11</sup>. Rodiljni dopust dosta je duži s obzirom na minimalne propisane standarde *Direktive Vijeća 92/85/EEC* te druge zemlje EU-a (prosječno trajanje 23 tjedna (Schulze i Gergorić, 2015)), a određuje se kao pravo zaposlene i samozaposlene majke te uključuje, osim obveznog, i dodatni roditeljski dopust, koji majka može prenijeti na oca djeteta u cijelosti ili u vremenski ograničenom roku. Shema roditeljskih i roditeljskih dopusta više ide u prilog zaposlenim roditeljima i obiteljima s oba roditelja (npr., dvomjesečne kvote za očeve mogu koristiti samo zaposleni roditelji). Takvom zaključku u prilog idu i novčane potpore koje se isplaćuju za vrijeme roditeljskih i roditeljskih dopusta. Usto valja istaknuti da je roditeljski dopust bio izrazito slabo plaćen jer se visina naknade nije indeksirala s troškovima života (Bertek i Dobrotić 2016: 51) pa je tako udio roditeljske naknade u prosječnoj neto plaći pao s 38 - 60 % u 2004. godini na 30 - 48 % u 2014. godini

.....  
<sup>11</sup> Narodne novine, br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17 i 37/20

(Dobrotić, 2014). Visina naknade posljednjih godina povećavala se da bi u 2020. njezin maksimalan iznos za zaposlene i samozaposlene roditelje porastao na 5.654,20 HRK mjesečno, što je u visini medijalne plaće, koja je za 2019. godinu iznosila 5.569 HRK te je i dalje ispod prosječne neto plaće, koja je u 2019. godini iznosila 6.457 HRK. Iako u RH očevog dopusta nema, očevi imaju individualno pravo na korištenje dopusta od 2009. godine. Od 2013. godine individualno pravo oca na roditeljski dopust iznosi četiri mjeseca (Dobrotić i Varga 2018: 228). Podaci pokazuju kako je korištenje dopusta u skladu s rodnom diobom: roditeljski dopust do 6 mjeseci starosti djeteta koristilo je 0,31% muškaraca u 2017., 0,28% u 2018. i 0,26% u 2019., roditeljski dopust nakon 6 mjeseci starosti djeteta - 4,47% muškaraca u 2017., 7,55% u 2018. i 8,71% u 2019. (PRS, 2018; 2020). Uočljiv je, dakle, porast **korištenja roditeljskog dopusta od strane očeva**, što bi se moglo povezati s povećanjem naknade za korištenje roditeljskog dopusta, no ostaje činjenica da su postoci korištenja od strane očeva i dalje jako niski, što **Republiku Hrvatsku svrstava među države članice Europske unije u kojoj muškarci (očevi) najmanje koriste roditeljske i roditeljske potpore**. Razlog tako

niskih postotaka korištenja obaju dopusta vide se u raznim faktorima: od kvotnog sustava kojim je produženo ukupno trajanje roditeljskog dopusta, radnom statusu majke koja mora biti zaposlena da bi otac koristio dopust, načelu neprenosivosti dopusta koje postoji samo u slučaju rođenja prvog i drugog djeteta, ali i roditeljskoj naknadi koja je do 2020. bila značajno ispod prosječne neto plaće u Hrvatskoj. Također, u obzir treba uzeti i rodni jaz u plaćama. Osim toga, tradicionalizam poslodavaca ne pogoduje muškarcima koji se odlučuju za dopuste (Dobrotić i Varga, 2018). Nekolicina je studija uputila na činjenicu da su stavovi prema rodnim ulogama jedan od glavnih razloga zašto nije došlo do egalitarnijeg korištenja roditeljskih dopusta. Otprilike 49% muškaraca i žena vjeruje da je isključivo dužnost majke koristiti dopust u cijelom njegovom trajanju, njih 27% vjeruje da bi otac trebao koristiti samo dio dopusta, a majka većinu, dok otprilike 24% muškaraca i žena vjeruje da bi se dopust trebao ravnomjerno dijeliti (Jugović, 2016). Nadalje, dvije trećine muškaraca i žena smatra kako je po pitanju uređenja obiteljskog života i rada u obiteljima s djetetom predškolske dobi najpoželjnije da majka ostane kod kuće skrbiti za dijete ili radi s nepunim radnim vremenom

(Maskalan, 2016). U praksi su ovi brojevi još porazniji, pa je tako, primjerice, svaka peta majka s djetetom ispod školske dobi ostala kod kuće, dok je isto učinilo tek 2.4% muškaraca. 95.3% muškaraca i 70.2% žena s djetetom nenavršene školske dobi bilo je zaposleno na puno radno vrijeme (Maskalan, 2016).

*Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama* roditeljima na tržištu rada usmjerene su sljedeće mjere: slobodni radni dan za prenatalni pregled, stanka za dojenje, dopust trudne radnice, radnice koja je rodila, radnice koja doji dijete, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta do 3. godine života te mirovanje radnog odnosa do 3. godine djetetova života. Uz to *Zakon o radu* nudi mogućnost korištenja sedam dana plaćenog dopusta za važne osobne potrebe poput sklapanja braka, rođenja djeteta, teže bolesti člana uže obitelji i sl. (Bertek i Dobrotić, 2016). Unatoč postojanju navedenih mjera, istraživanja pokazuju kako je ženama korištenje njihovih prava otežano (PRS, 2015).

Zaštita na radnom mjestu uređena je *Zakonom o radu*<sup>12</sup> koji zabranjuje nejednako postupanje prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje djecu. Isti zakon zabranjuje

.....  
<sup>12</sup> Narodne novine, br. 93/14, 127/17 i 98/19

izravnu ili neizravnu diskriminaciju na području rada i uvjeta rada te vezano uz uvjete za zapošljavanje i napredovanje, profesionalno usmjerenje, stručno osposobljavanje i usavršavanje i prekvalifikaciju. U praksi, iako to zakonski nije dopušteno, žene i muškarci susreću se s pitanjima o planovima za zasnivanje obitelji od strane poslodavaca (ta je vrsta pitanja postavljena 13% muškaraca i 33% žena), a žene češće od muškaraca na radnom mjestu doživljavaju uvredljive komentare (33%) te spolno uznemiravanje (21%) (Bertek i Dobroćić, 2016).

U RH postoje četiri tipa naknada usmjerenih obiteljima: novčana naknada za rođenje djeteta (regulirana *Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama*<sup>13</sup>), doplatka za djecu i pronatalitetni dodatak (regulirani *Zakonom o doplatku za djecu*<sup>14</sup>) te porezne olakšice (reguliran *Zakonom o porezu na dohodak*<sup>15</sup>). Zadnjih godina došlo je do pomaka po pitanju novčanih potpora usmjerenih obiteljima. To se ponajprije odnosi na povećanje poreznih olakšica, podizanje dohodovnog cenzusa

.....  
<sup>13</sup> Narodne novine, br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17 i 37/20

<sup>14</sup> Narodne novine 94/01, 138/06, 107/07, 37/08, 61/11, 112/12, 82/15, 58/18

<sup>15</sup> Narodne novine, br. 115/16, 106/18, 121/19 i 32/20

za ostvarivanje doplatka na djecu na 70% proračunske osnove, čime je uvećan broj korisnika ove mjere, te produljenje prava djeci koja pohađaju petogodišnji srednjoškolski program. Međutim, same mjere novčanih naknada usmjerenih obiteljima i poreznih olakšica nisu ključne u kontekstu usklađivanja poslovnog i obiteljskog života (Bertek i Dobroćić 2016: 63). Moglo bi se reći da su ciljevi navedenih mjera u Hrvatskoj više demografskog karaktera, poput većine reformi obiteljskih politika u zadnjih dvadeset godina.

Za razliku od prethodnih mjera, usluge predškolskog odgoja i obrazovanja imaju presudan značaj za sudjelovanje žena na tržištu rada, no čini se da na razini javnih politika u Hrvatskoj nisu prepoznate njihove višestruke prednosti (Dobroćić, Matković i Baran, 2010; Bertek, Dobroćić, 2016). Predškolski odgoj i obrazovanje (reguliran *Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju*<sup>16</sup>) sastavni je dio sustava odgoja i obrazovanja i skrbi o djeci te čini početnu razinu odgojno-obrazovnog sustava u kojem se organiziraju tri programa: jaslički (za djecu do navršene treće godine života), vrtički (za djecu od navršene treće godine života do polaska u školu) te predškolski

.....  
<sup>16</sup> Narodne novine, br. 10/97, 107/07, 94/13, 98/19

program (godinu dana prije polaska u školu). Podaci o broju dječjih vrtića i drugih pravnih osoba koje ostvaruju programe predškolskog odgoja pokazuju trend porasta ukupnog broja vrtića i djece koja ih pohađaju. Tako je u razdoblju 2014.-2018. njihov ukupan broj porastao s 1.562 na 1.715, i to u svim oblicima vlasništva (državnim, privatnim i vjerskim). Broj djece koja ih pohađaju porastao je s 131.037 u 2014. na 139.228 u 2018. godini (DZS, 2018). Način određivanja prednosti pri upisu djece indicira da su programi predškolskog odgoja i obrazovanja ponajprije namijenjeni zaposlenim roditeljima, što znači da djeca nezaposlenih ili ekonomski neaktivnih roditelja imaju značajno otežan pristup ovim uslugama, što dodatno otežavaju i cijene samih programa te indirektni troškovi sudjelovanja u njima. Obitelji s nižim primanjima s jednim ili oba nezaposlena roditelja imaju ograničeni pristup predškolskom sustavu, pogotovo u općinama i gradovima čije subvencije nisu izdašne. U takvoj situaciji roditelji, koji nemaju pristup ili imaju otežan pristup uslugama predškolskog odgoja i obrazovanja zbog vlastite nezaposlenosti, nisu skloni ekonomski se aktivirati i aktivno tražiti posao (Hazl i sur. 2011). Sustav predškolskog odgoja i obrazovanja karakterizira u cjelini

manjak resursa i prevelika odgovornost odgajatelja; nedostatni/nejednaki kapaciteti javnih vrtića (posebno u gradovima); razlike u cijenama javnih i privatnih vrtića; nedostatna ili nekvalitetna inkluzija djece s teškoćama u razvoju; neujednačena uređenost prostora i opremljenost didaktičkim igračkama; manjak dežurstava, smjenskog rada i rada vikendom te izostanak pomoći roditeljima u organizaciji prijevoza do vrtića (Bertek i Dobrotić, 2016). Hrvatska, osim toga, spada među onih 11 članica EU koje nisu dostigle „ciljeve iz Barcelone“ prema kojima bi 33% djece do 3 godine i 90% djece do školske dobi trebalo biti obuhvaćeno jasličkim ili vrtićkim programima. Komparativno gledajući, Hrvatska se po ovom pitanju nalazi među zemljama s najmanjim postocima obuhvata djece predškolskim programima, pogotovo u kategoriji djece od 3 godine starosti do dobi za početak obveznog obrazovanja (EU-SILC). U 2016. godini u Hrvatskoj je 15,7% djece do 3 godine bilo obuhvaćeno jasličkim programima i tek 51,3% djece od 3 godine do školske dobi.

Najveće regionalne razlike u politikama usklađivanja radnih obaveza i obiteljskog života u RH nalaze se u novčanim naknadama za novorođenu djecu, uvođenju kategorija „roditelja odgajatelja“ u Gradu Zagrebu

te, što je najvažnije po ovom pitanju, tvrdokornih razlika u dostupnosti, priuštivosti i kvaliteti usluga predškolskog odgoja i obrazovanja. Očekivano, navedene razlike uvjetovane su ponajprije financijskim mogućnostima općina i gradova. Grad Zagreb, osim što se ističe po znatnim novčanim izdvajanjima za svako treće novorođeno dijete u obitelji, krajem 2016. godine uvodi kategoriju "roditelja odgajatelja" kao novu mjeru pronatalitetne politike. Prema navedenoj mjeri, nezaposleni roditelj s troje ili više djece, od kojih je najmanje jedno predškolske dobi, ima pravo na primanje mjesečne naknade od strane Grada Zagreba. Iako je ova mjera izuzetno privlačna roditeljima niskog socio-ekonomskog statusa i onima koji se nalaze u prekarnom položaju na tržištu rada, budući da se u ovakvom položaju nalazi više žena nego muškaraca, ona može dodatno nepovoljno utjecati na ekonomsku aktivnost žena te ih trajnije odvratiti od sudjelovanja na tržištu rada, a samim time i dovesti u veću opasnost od siromaštva u starijoj dobi. S obzirom da jedinice lokalne i regionalne samouprave iz svojih proračuna financiraju pružanje usluge predškolskog odgoja i obrazovanja, dolazi do velikih razlika u stopama pokrivenosti djece programima među županijama, gradovima i

općinama, kao i u cijenama, kvaliteti te prilagođenosti objekata i usluga kojima bi se trebale ispuniti potrebe roditelja po pitanju formalne skrbi za djecu. Primjerice, jaslički programi na razini županija variraju od 4,7% u Virovitičko-podravskoj županiji do 38,6% u Gradu Zagrebu. Nadalje, prosječna pokrivenost vrtičkim programima u Hrvatskoj bila je 63% u 2011. Na regionalnoj se razini opet ističe grad Zagreb s najvišom stopom pokrivenosti od 91,1%, kojeg slijede Istarska županija (74,4%), Primorsko-goranska županija (72,8%), te Splitsko-dalmatinska i Šibensko-kninska županija (60,7%). Najnižu stopu pokrivenosti imaju Brodsko-posavska županija (13,2%), Požeško-slavonska županija (24,3%) i Vukovarsko-srijemska županija s 24,9% (Bertek i Dobrotić, 2016).

U RH postoji i niska razina brige o starijim ljudima jer su javni smještajni kapaciteti nedostatni, dok su privatni smještajni kapaciteti znatno skuplji od prosječnog iznosa mirovina pa se financijski teret smještaja starijih prebacuje na obitelj. Nadalje, postoji odsustvo usluga koje se odnose na specifične potrebe korisnika, nedostatna je kvaliteta skrbi te postoji fragmentiranost i, još važnije, netransparentnost sustava (Dobrotić, 2016). RH ima nedovoljno razvijene sheme za osobe koje se

brinu o nesamostalnim članovima obitelji. Štoviše, reforme u posljednjih dvadeset godina uglavnom nastoje smanjiti ulogu države te se uvode elementi tržišta u sustav, a njega karakterizira individualizacija i profesionalizacija (Dobrotić, 2016).

## **Tranzicija u roditeljstvo i penalizacija majčinstva na tržištu rada**

Postoje značajne razlike u stopama zaposlenosti žena bez djece i žena koje imaju djecu te među ženama s djecom. Stope zaposlenosti majki rastu s dobi njihove djece, što znači da majke djece u jasličkoj dobi, nakon korištenja plaćenog roditeljnog i roditeljskog dopusta, imaju najnižu stopu zaposlenosti (Dobrotić, Matković i Zrinščak, 2013). Hrvatska po pitanju rodnog jaza u stopama zaposlenosti spada u skupinu europskih zemalja s manjim jazom, s tendencijom rasta jaza u zaposlenosti između muškaraca i žena u slučaju povećanja broja djece, što znači da su stope zaposlenosti žena značajno niže od stopa zaposlenosti muškaraca s istim brojem djece (Dobrotić, 2017). Izgledi da će žena postati nezaposlena ili ekonomski neaktivna rastu za 25 i

45% za svako sljedeće dijete (Gelo, Smolić i Strmota, 2011).

Javna percepcija i praksa da žene u pravilu koriste roditeljne i roditeljske dopuste u njihovoj cijelosti te su sklonije koristiti bolovanja u slučaju bolesti djeteta rezultira diskriminatornim praksama poslodavaca prema ženama. Ove su diskriminatorne prakse zabilježene u različitim studijama (Galić i Nikodem, 2009; PRS, 2012; CESI, 2014) i redovitim godišnjim izvješćima Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova u kojima se ističe da najveći dio službenih žalbi dolazi iz područja rada i zapošljavanja. Te su žalbe obično vezane uz diskriminirajući odnos poslodavaca prema majkama na temelju njihove trudnoće, majčinstva i roditeljstva. Anketa o položaju trudnica i majki male djece pokazuje kako je 40% žena koje su bile trudne u određenom trenutku svoje zaposlenosti ili traženja posla bilo izloženo nepovoljnom postupanju od strane poslodavca zbog svoje trudnoće, odnosno korištenja roditeljnih prava. Njih 41,2% koje su na tržištu rada sudjelovale dok su istovremeno morale brinuti za djecu stariju od 1 godine smatra da je poslodavac prema njima postupao nepovoljno zbog njihovih obveza prema djeci. Od sudionica koje su na temelju svoje trudnoće ili obveza prema djeci doživjele spolnu diskriminaciju,

najveći broj ih se suočio s praksom neproduživanja ugovora o radu (34,1%), potom s otkazom (21,2%), premještajem na lošije radno mjesto (16,4%), smanjenjem plaće (14,6%) te uskraćivanjem napredovanja na bolju poziciju (9,7%). Što se tiče ponašanja poslodavaca za vrijeme razgovora radi zapošljavanja, njih 69% je doživjelo da su im poslodavci postavljali pitanja vezana uz planove koji se odnose na moguću trudnoću, dok je njih 21%, čije je trudnoće poslodavac bio svjestan, doživjelo pitanja o trudnoći i planovima oko roditeljinog dopusta (PRS, 2012). **Samohrane majke**, koje prema popisu stanovništva iz 2011. čine **84% svih jednoroditeljskih obitelji u zemlji**, suočavaju se s problemima nezaposlenosti (stopa zaposlenosti odraslih osoba s djecom u 2014. bila je 9 postotnih bodova manja od stope zaposlenosti odraslih osoba koje žive u paru i imaju djecu - 68,4% u odnosu na 77,6%<sup>17</sup>) i stanovanja te nedovoljne zaštite na tržištu rada (Pećnik, 2015).

.....  
<sup>17</sup> Eurostat, 2015

## OBRAZOVANJE I RODNA RAVNOPRAVNOST

.....

Neravnopravnost žena na tržištu rada neodvojiva je od rodne neravnopravnosti u obrazovanju (Blackmore, 2001). Obrazovni sustav na različite načine sudjeluje u (re)produkciji rodne neravnopravnosti: politikom zapošljavanja, izbornom procedurom za rukovodeća mjesta u školi, obrazovnim programima, nastavnim materijalima (udžbenicima), pristupom obrazovanju (procedurama upisa u škole), etosom škole ili školskom kulturom, odnosom nastavnika/ca prema učenicima/cama, evaluacijom učenika/ca, itd. (Baranović, 2011). Kad je o obrazovanju riječ prepoznato je kako na zapošljavanje muškaraca i žena, iznos njihovih plaća, a onda i na rodni jaz među njima najznačajniji utjecaj imaju dva faktora: dostupnost obrazovanja i vrsta obrazovanja (Baranović, 2011). Budući da se danas u RH muškarci i žene na osnovnoškolskoj i srednjoškolskoj razini obrazuju u podjednakom omjeru, a na visokoškolskoj razini žene čak i pretežu, dostupnost obrazovanja više nije faktor koji se može smatrati



relevantnim za objašnjenje jaza u plaćama. Štoviše, žene na hrvatskom te na većini europskih tržišta rada u prosjeku imaju višu razinu obrazovanja od muškaraca, što se uglavnom prenosi i na njihove više plaće. Navedeno ostvaruje negativni doprinos nekorigiranoj rodnoj razlici u plaćama (Leythienne i Ronkowski, 2018). Iako obrazovanje žena direktno utječe na iznos njihovih plaća, isto se ne može reći i za njihovu povećanu participaciju na tržištu rada, budući da je u RH zaposleno tek 61% radno aktivnih žena u usporedbi s 71% radno aktivnih muškaraca (World Bank, 2019).

Ono što se i dalje određuje značajnim faktorom koji se dovodi u direktnu vezu s lošijim položajem žena na tržištu rada, a onda i s jazom u plaćama jest segregacija zanimanja na „muška“ i „ženska“ kojoj prethodi jednaka obrazovna segregacija tj. uspostava rodni razlika u obrazovnim postignućima, motivaciji, profesionalnim aspiracijama i odabirima. Obrazovna segregacija muškarce i žene usmjerava prema različitim zanimanjima, od kojih su „ženska“ tradicionalno niže valorizirana, a onda i plaćena. Također, njihova koncentriranost na pojedine obrazovne programe udaljava žene od visokoprestiznih profesija (Baranović, 2011; Moreau, Osgood i Halsall, 2008). U RH tako

značajno zaostaju za muškarcima kad se radi o broju diplomiranih u STEM područjima, osobito u građevinarstvu, inženjerstvu i informacijskim i komunikacijskim tehnologijama. S druge strane, one pretežu u područjima koja se tiču obrazovanja odgajatelja i učitelja, društvenih, humanističkih te znanosti o obrazovanju, socijalne skrbi i zdravlja.

Rodna segregacija duboko je ukorijenjena u sustavima obrazovanja i u zanimanjima diljem EU-a. Jedan od najvažnijih načina rješavanja navedenog problema jest diversifikacija odabira zanimanja i to kroz poticanje žena na bavljenje netradicionalnim zanimanjima, osobito u području znanosti i tehnologije, te kroz poticanje muškaraca na potragu za zaposlenjem u socijalnom sektoru. Tu se diversifikaciju primarno osigurava kroz obrazovni sustav. Kako bi obrazovni sustav bio dobar medij željene promjene, potrebne su intervencije u sam sustav koji nerijetko nasljeđuje i promovira iz obiteljskih domova naslijeđene rodne stereotipe. Rodni stereotipi dovode do različitih očekivanja od muškaraca i žena, dječaka i djevojčica vezanih uz njihove vještine, osobine i poimanje sebe, a djeci ih od rođenja prenose roditelji, učitelji, vršnjaci, mediji i ostali agenti socijalizacije (Kollmayer, Schober, i Spiel, 2018).

Posljednjih desetljeća bilježi se značajan porast obrazovanja muškaraca i žena. Prema podacima Eurostata iz 2017. godine 20,6% stanovnika RH u dobi od 15 do 64 godine bilo je visoko obrazovano (17,7% muškaraca i 23,4% žena), dok se udio onih sa završenom osnovnom školom (ili manje) smanjio na 19,9% (18,1% muškaraca i 21,7% žena)<sup>18</sup>. I premda se u RH zadnjih desetljeća povećava broj visoko obrazovanih muškaraca i žena, ona i dalje zaostaje za europskim prosjekom od 26,3% (EIGE, 2017). Iako je udio visokoobrazovanih žena viši od onoga muškaraca, više od petine Hrvatica posjeduje samo osnovno obrazovanje (ili niže).

Podaci o participaciji u hrvatskom osnovnoškolskom i srednjoškolskom obrazovanju upućuju na podjednaku zastupljenost učenica i učenika. Prosječna stopa upisa dječaka i djevojčica u osnovnu školu iznosi 87%, što je 10 postotnih bodova niže od prosjeka EU (World Bank, 2019). Prosječna stopa upisa u srednju školu iznosi 89% za dječake i 92% za djevojčice, što odgovara europskom prosjeku. Stope upisa na visoka učilišta u RH iznose čak 78% za žene i 57% za muškarce. 49% više žena nego muškaraca završava tercijarno obrazovanje (World Bank,

2019). Posljednjih desetljeća u RH žene u većoj mjeri završavaju visoka učilišta, a od kraja 2000. prednjače u broju magisterija/završenih poslijediplomskih specijalističkih sveučilišnih studija i doktorata znanosti. U 2017. godini na visokim je učilištima u RH diplomiralo 59,7% žena i 40,3% muškaraca. Iste je godine magistriralo tj. završilo poslijediplomski sveučilišni specijalistički studij 60,4% žena i 39,6% muškaraca te doktoriralo 55,4% žena i 44,6% muškaraca (DZS, 2019a).

Značajne razlike u obrazovanju između muškaraca i žena postoje u odabiru srednjih škola i fakulteta. Rečene razlike u vrstama srednjih škola uočavaju se s obzirom na gimnazije i umjetničke škole, koje u većoj mjeri biraju žene, i industrijske i obrtničke škole, koje uglavnom biraju muškarci, a koje bitno otežavaju ili u potpunosti onemogućavaju daljnji nastavak obrazovanja u visokoškolskim institucijama. Tako je npr. u školskoj godini 2017./2018. gimnaziju završilo 62,3% žena prema 37,7% muškaraca, umjetničku školu 72,8% žena prema 27,2% muškaraca te industrijsku/obrtničku školu 34,4% žena prema 65,6% muškaraca (DZS, 2019a). Postotak učenika i učenica u pojedinim vrstama srednjih škola posljednjeg desetljeća pokazuje stabilno održanje rodne segregacije.

.....  
<sup>18</sup> Eurostat, edat\_ifse\_03

Preciznija analiza spolne raspodjele u srednjim industrijskim i obrtničkim školama s obzirom na obrazovno područje također pokazuje jasnu spolnu segregaciju. Muškarci tako dominiraju u školama u kojima se obrazuju u strojarstvu, elektrotehnici, cestovnom prometu, graditeljstvu i geodeziji te obradi drva, dok se žene većinom nalaze u školama za obradu tekstila i pružanje osobnih usluga (DZS, 2018b). Što se tehničkih i srodnih škola tiče, muškarci i žene upisuju ih u podjednakom omjeru no prilikom odabira tipa škole ponovno dolazi do jasne polarizacije: muškarci upisuju područja strojarstva, brodogradnje, elektrotehnike, šumarstva i obrade drva, dok žene upisuju područja ekonomije, zdravstva i rada s tekstilom (DZS, 2018b). Slična se segregacija uočava prilikom odabira studija pa tako žene u značajno većoj mjeri završavaju studije koji pokrivaju sljedeća polja obrazovanja - obrazovanje odgajatelja i učitelja, znanost o obrazovanju, umjetnost, humanističke znanosti, društvene znanosti, poslovanje i administracija, pravo, biološke znanosti, matematika i statistika, prerađivačka industrija i obrada, zdravstvo te usluge socijalne skrbi, dok muškarci u većoj mjeri upisuju studije vezane uz računalstvo, inženjerstvo i inženjerske obrte, usluge prijevoza i usluge zaštite (DZS, 2015).

Žene danas u većoj mjeri od muškaraca stječu magisterije i završavaju poslijediplomske sveučilišne studije u gotovo svim područjima obrazovanja osim u području tehničkih znanosti gdje se njihov udio zadnjih 15 godina kreće u rasponu od 12 do 45%. Najveći udio žena u navedenom vremenskom razdoblju je u prirodnim znanostima (kreće se od 58,3 do 100%). Kao i u slučaju završenih magisterija i poslijediplomskih specijalističkih studija, žene u većoj mjeri od muškaraca stječu doktorate znanosti u svim područjima osim u tehničkim znanostima gdje se njihov udio posljednjih 15 godina kreće od 19,7 do 33,8%. Najveći udio žena je u prirodnim znanostima (od 46,8 do 72,3%).

Od tri poslovna sektora u kojima su u RH zabilježene značajne razlike u plaćama između muškaraca i žena - prerađivačka industrija, financije i osiguranje te zdravstvo i socijalna skrb, posljednja dva zapošljavaju značajno veći udio žena nego muškaraca. Ta se pojava očituje već u odabiru srednje škole. Analizom udjela učenika i učenica u 11 srednjih škola koje obrazuju učenike za zanimanja u sektoru zdravstva i socijalne skrbi u četiri gradska središta, Zagrebu, Splitu, Rijeci i Osijeku, utvrđeno je da je školske godine 2018./2019. bilo 75,1% žena i 24,9% muškaraca.

Analizom udjela učenika i učenica u 10 srednjih škola koje obrazuju učenike za zanimanja u sektoru financija i osiguranja u istim gradskim središtima utvrđeno je da je iste školske godine bilo 61,5% žena i 38,5% muškaraca. Slična analiza provedena je i nad srednjim školama koje obrazuju učenike za zanimanja u prerađivačkoj industriji. U četiri je grada školske godine 2018./2019. zabilježena 41 srednja škola s 67,6% učenika muškog i 32,4% učenika ženskog spola. Prerađivačka je industrija tako sektor u kojem još uvijek brojčano dominiraju muškarci što se očituje i u njihovom izboru srednjih škola, pri čemu uglavnom biraju (elektro)tehničke, strojarske i industrijske škole. Srednje škole u kojima dominiraju žene su škole koje obrazuju za zanimanja u tekstilnoj industriji.<sup>19</sup>

Indeks rodne ravnopravnosti Instituta za rodnu ravnopravnost za 2015. godinu pokazuje kako je rodna neravnopravnost u obrazovanju (mjerena tzv. indikatorima znanja: udjelom visokoobrazovanih muškaraca i žena u općoj populaciji starijih od 15 godina, udjelom muškaraca i žena koji participiraju u formalnom

i neformalnom obrazovanju u općoj populaciji starijih od 15 godina i udjelom muškaraca i žena koji studiraju u području obrazovanja, zdravlja i socijalne skrbi te humanistike i umjetnosti u studentskoj populaciji) jedan od tri glavna izazova za rodnu ravnopravnost kako u Hrvatskoj tako i u EU (rodna neravnoteža u donošenju političkih odluka i neujednačena raspodjela vremena utrošenog na kućanske poslove kao druga dva). Pritom je, kad je riječ o ovom području, Hrvatska (ocjena: 49,8) značajno ispod europskog prosjeka (ocjena: 63,4) te s Latvijom i Rumunjskom zauzima europsko dno (EIGE, 2017).

.....  
<sup>19</sup> Izvor podataka o broju učenika u srednjim školama u četiri hrvatska grada: ŠeR - Školski e-Rudnik Ministarstva znanosti i obrazovanja, 2019.



**SMJERNICE NACIONALNOG  
ZAKONODAVNOG OKVIRA  
ZA JEDNAKE PLAĆE I MIROVINE U  
REPUBLICI HRVATSKOJ**

Glavni zaključci analize stanja ukazuju na to da je fenomen rodnog jaza u plaćama uzrokovan višestrukim i uzajamno povezanim faktorima te je za njegovo suzbijanje potreban multidimenzionalan pristup koji mijenja institucionalno okruženje s ciljem postizanja stvarne ravnopravnosti.

Mjere kojima se direktno utječe na rodnu diskriminaciju u plaćama nezaobilazne su za postizanje standarda rodne ravnopravnosti diljem svijeta. Tako je načelo jednake plaće inkorporirano u zakonodavstva značajnog broja zemalja. Međutim, pritom se najčešće rješava samo dio problema, i to onaj nejednake plaće za rad jednake vrijednosti. No tim se zakonima ne regulira pitanje diskriminacije s kojom se žene suočavaju kod napredovanja, usavršavanja, obrazovanja ili zapošljavanja, zbog čega zauzimaju niže plaćena radna mjesta, kao ni pitanje neplaćenog skrbničkog rada. Kako bi se uistinu riješio problem razlike u plaćama između muškaraca i žena, nužno je postojeće zakone kojima se regulira pitanje jednakosti plaća najprije nadopuniti drugim mjerama suzbijanja diskriminacije na radnom mjestu (ILO, 2016).

## Mehanizmi postizanja rodne ravnopravnosti na tržištu rada

Međunarodna organizacija rada (2016) navodi rodno specifične mjere kojima se nastoji ostvariti ravnopravnost na tržištu rada, a samim tim i dokinuti jaz u plaćama između muškaraca i žena:

- Rodna revizija plaća (*gender pay audits*) čiji je cilj razotkriti na koji način procesi poput klasifikacije poslova, utvrđivanja početnih plaća, pristupa dodatnim isplatama i bonusima, povećanja plaća ili napredovanja u bolje platne razrede dovode do razlike u plaćama između muškaraca i žena.
- Evaluacija poslova (*job evaluation*) koja se može koristiti kako bi se adresiralo pitanje vrednovanja ženskog rada.
- Uvođenje obveznih rodni kvota u odbore za napredovanje i zapošljavanje može poboljšati pristup i napredovanje na radnom mjestu te ograničiti utjecaj rodni stereotipa u organizacijskoj kulturi.
- Mjere vezane uz radno vrijeme poput ograničavanja nepredviđenih i dugih radni sati mogu ženama olakšati pristup poslovima višeg ranga. Mogućnost

fleksibilnog radnog vremena, ako se odnosi na oba spola, također može omogućiti ženama da zadrže svoj posao. Pritom bi u slučaju rada na nepuno radno vrijeme morale postojati mjere kojima se omogućava povratak u režim punog radnog vremena, posebice nakon završetka razdoblja skrbi, kako bi se suzbila praksa 'penalizacije majčinstva'.

- Politike smanjivanja rodne segregacije (horizontalne i vertikalne) trebale bi smanjiti predrasude u praksama zapošljavanja i napredovanja, poput rodnih kvota.
- Mjere promicanja ravnopravnosti spolova u širem smislu, koje uz pitanje rodnog jaza u plaćama, sadrže i komplementarne politike usklađivanja radnih i obiteljskih obaveza te suzbijanja rodne segregacije.

Da bi se navedene mjere uvele i provodile, prvenstveno je potrebna inicijativa s državne razine, odnosno podrška države. No, učinkovitost provedbe na razinama sektora i poduzeća isključivo ovisi o aktivnoj uključenosti i angažmanu poslodavaca te sindikata ili radničkih vijeća.

Učinkovitost mehanizama ostvarivanja rodno ravnopravnog tržišta rada značajno ovisi o transparentnosti na

tržištu rada. Tri su tipa mehanizama koji potpomažu transparentnost na tržištu rada. U kontekstu fenomena rodnog jaza u plaćama, najčešće se koristi **mehanizam revizije plaća**, koji je posebno osmišljen za otkrivanje razlika u plaćama između muškaraca i žena. Takve revizije mogu otkriti ključne probleme unutar organizacije te utjecati na reputaciju poslodavca, zbog čega mogu doprinijeti promjenama, no istovremeno mogu biti previše općenite da bi bile dovoljno transparentne pa je u cijelom procesu revizije potreban angažman sindikata ili radničkih vijeća kako bi se moglo razotkriti prave procese koji dovode do rodnog jaza u plaćama.

Drugi mehanizam transparentnosti predstavlja **objavljivanje struktura plaća** na razini poduzeća ili sektora s podacima o najvišim i najnižim plaćama, razvrstanim prema radnom mjestu ili platnom razredu, te o dodacima na plaće povezanim s uvjetima rada ili postignućima. Bez ovih je podataka teško izvršiti detaljnu kontrolu praksi određivanja plaća u poduzećima.

Treći mehanizam uključuje **prikupljanje i objavljivanje podataka o pojedinačnim plaćama** kroz, primjerice, javno dostupne podatke o povratu poreza, kao što je slučaj u Švedskoj. Osim na razini države,

prikupljanje i objavljivanje podataka o pojedinačnim plaćama moguće je i na razini poduzeća, čime se može dobiti uvid u distribuciju plaća unutar platnih razreda i radnih mjesta bez nužnog direktnog povezivanja podataka sa stvarnim pojedincima. U svakom slučaju, javna dostupnost podataka o plaćama može imati posredan utjecaj na određivanje plaća u poduzećima.

UN Women (2016) u pogledu rješavanja problema rodnog jaza u plaćama zagovara institucionalne promjene na tržištu rada s fokusom na tri područja: minimalnu plaću, vrednovanje ženskoga rada te mogućnosti zapošljavanja i napredovanja.

Kako žene dominiraju u obavljaju poslova s najnižim statusom ili najnižim plaćama, posebno je važno da se minimalne plaće kreiraju u odnosu na životne troškove ili medijalne plaće. Na međunarodnoj razini niskom se plaćom smatra svaka plaća ispod 60-65 posto medijalne plaće, a minimalne plaće se često nalaze ispod ovoga praga.

Čak i u zemljama koje u svojim zakonima imaju načelo jednake plaće za rad jednake vrijednosti, to se načelo primjenjuje isključivo na usporedbe unutar poduzeća. Imajući na umu rodnu segregaciju po zanimanjima, UN Women smatra da

**se zakonima kojima se regulira jednakost plaća mora omogućiti usporedba plaća među sektorima i poduzećima.** Nadalje, ovakav zakonski okvir neće sam po sebi biti dovoljan, već je **nužno koordinirano kolektivno reguliranje plaća** kako bi se smanjile nejednakosti u plaćama između sektora te se stvorio okvir za uspostavljanje pravičnog nagrađivanja vještina, posebice onih ženskih. Mjere kojima se pokušava dati veću vrijednost ženskom radu ponajprije se nalaze u javnom sektoru ili u zakonima kojima se propisuje obaveza kolektivnog pregovaranja za ravnopravnost ili ih se uvodi uključivanjem sindikata u rodne revizije plaća. Rodne revizije plaća smatra se korisnima u identificiranju praksi koje dovode do neravnopravnosti žena i muškaraca, nakon čega je potrebna izrada akcijskih planova u suradnji sa sindikatima kako bi se ograničilo diskreciju i rodne predrasude u praksama vrednovanja poslova i određivanja plaća.

Treći skup politika odnosi se na poboljšanje mogućnosti zapošljavanja i napredovanja žena kako bi se pokušalo smanjiti rodnu segregaciju. Mnogi su poslovi koje dominantno obavljaju žene (skrbi za djecu, starije i bolesne) izuzetno vrijedni za društvo, te je stoga potrebno poduzeti mjere za povećanje plaća



takvim poslovima kako oni koji pružaju skrb ne bi bili financijski kažnjeni. U tom smislu, s jedne strane treba omogućiti veće napredovanje u dominantno ženskim zanimanjima. S druge strane, treba omogućiti adekvatno plaćeni roditeljni i roditeljski dopust s pravom na povratak na slično ili isto radno mjesto nakon završetak roditeljnog/roditeljskog dopusta. Oba roditelja moraju biti u zakonskoj mogućnosti koristiti roditeljni/roditeljski dopust, dok bi se očeve trebalo poticati na korištenje roditeljskog dopusta kroz različite kvote. Konačno, potrebno je regulirati radne sate u interesu zaposlenih očeva i majki. Pravo na smanjivanje broja radnih sati ili na fleksibilnije radne aranžmane također bi moglo pomoći ženama da ostanu na istom radnom mjestu, pogotovo ako istovremeno postoji pravo povratka na standardno radno vrijeme.

## PREPORUKE UN WOMEN ZA DOKIDANJE RODNOG JAZA U PLAĆAMA

- povećati prag za određivanje minimalne plaće, proširiti opseg minimalne plaće na prethodno isključene skupine te osigurati provođenje putem inspekcije rada
- poduprijeti koordinirano i inkluzivno kolektivno reguliranje plaća
- primijeniti načelo jednake plaće za rad jednake vrijednosti te proširiti postojeće zakonodavstvo kako bi se omogućile usporedbe plaća među organizacijama i sektorima
- obavezati poslodavca na provođenje rodničkih revizija plaća te donošenje akcijskih planova za suzbijanje nepravednih praksi plaćanja, te u taj proces uključiti sindikate
- u akcijske planove uključiti mogućnosti povećanja plaća za dominantno ženska zanimanja
- omogućiti ženama i muškarcima da ostanu zaposleni kada imaju djecu kroz adekvatno dostupan i plaćen roditeljni/roditeljski dopust, kvote za očeve te fleksibilne radne sate

## Primjeri dobrih praksi u suzbijanju rodnog jaza u plaćama u Europi

Preporuka Europske komisije iz 2014. kojom se učvršćuje načelo jednakosti plaća između muškaraca i žena (*Recommendation C(2014) 1405*) navodi 4 glavne mjere transparentnosti plaća: 1) pravo zaposlenika/ce da zatraži informaciju o razinama plaća muškaraca i žena za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti; 2) obavezu poslodavca da izradi izvješće o prosječnim plaćama muškaraca i žena prema kategoriji zaposlenika ili njihovom položaju; 3) obavezu poslodavca da provede reviziju plaća i razlika u plaćama na temelju spola; 4) mjere kojima se osigurava da se o pitanju jednakih plaća te reviziji plaća raspravlja na razini kolektivnog pregovaranja. Na ovaj način podiže se svijest o diskriminaciji i olakšava primjena načela jednake plaće.

Sve veći broj zemalja EU posljednjih godina uvodi pojedine mjere iz ove preporuke, prvenstveno kroz zakonska rješenja. Najčešće se poslodavcima propisuje obaveza izvještavanja o pitanju jednakosti plaća između muškaraca i žena.

Nadalje, u nekim zemljama postoji i

praksa rodno neutralne klasifikacije i evaluacije radnih mjesta kao mjera koja potiče transparentnost plaća, ali nije glavna mjera prema preporuci EK. Evaluacija radnog mjesta je sustavan način određivanja vrijednosti radnoga mjesta u usporedbi s drugim radnim mjestima u određenoj organizaciji s ciljem utvrđivanja racionalne strukture plaća. Zato, primjerice, talijanski Zakon o jednakim mogućnostima te portugalski Zakon o radu izričito traže da u slučaju primjene sustava evaluacije ili klasifikacije radnih mjesta oni budu rodno neutralni.

Konačno, u nekim se zemljama pitanja usklađivanja rada i obiteljskih obaveza izričito ugrađuju u rješenja za postizanje jednakosti plaća (npr. u Italiji i Francuskoj) jer postoji svijest o tome da nejednakost u usklađivanju profesionalnog i obiteljskog života između muškaraca i žena dovodi do kraćeg radnog vremena žena, slabijeg vrednovanja njihova rada, kraćih karijera, težeg napredovanja te slabijeg usavršavanja, što u konačnici rezultira manjim plaćama žena.

**Austrija** je 2011. izmijenila Zakon o jednakom postupanju (*Equal Treatment Act*) s ciljem povećanja transparentnosti plaća i smanjivanja rodnog jaza u plaćama. Od 2014.

u potpunosti su stupile na snagu odredbe koje se odnose na izvještaje o primicima poduzeća. Tako privatna poduzeća s više od 150 zaposlenih imaju obavezu svakih 2 godine izraditi izvještaj o broju muškaraca i žena po skupinama zanimanja (platnim razredima) te iznosu prosječnog ili medijalnog prihoda muškaraca i žena prema skupini zanimanja (platnom razredu).

Određeni broj sindikata uspio je u postojeće sektorske kolektivne ugovore, kojima se određuju minimalna plaća i radni uvjeti za zaposlenike/ce, ugraditi i odredbe da se razdoblja neplaćenog roditeljskog, roditeljskog i očevo dopusta ugrade u shemu napredovanja u plaćama.

U **Danskoj**, pak, obavezu pisanja trogodišnjeg izvještaja o stanju jednakosti plaća između muškaraca i žena imaju Ministarstvo rada i Ministar ravnopravnosti (Zakon o jednakim plaćama), koji još uključuje i podatke o tržištu rada iz rodne perspektive te analizu posljedica rodne segregacije na tržištu rada. Nadalje, poslodavci iz privatnog i javnog sektora s više od 35 zaposlenih moraju pripremiti godišnje statistike o plaćama muškaraca i žena, i to za najmanje 10 zaposlenika svakoga spola koji obavljaju jednak rad. Podaci o plaćama šalju se nacionalnom zavodu za statistiku

koji jednom godišnje poslodavcima šalje rodno segregirane statistike o plaćama u kojima se pokazuje postotna razlika u plaćama muškaraca i žena u svakoj platnoj kategoriji s najmanje 10 muškaraca i žena. Zaposlenici/e imaju pravo dobiti informaciju o navedenim statističkim podacima, no izvještaj ne treba biti objavljen. Poslodavac nema izravnu obvezu dokinuti rodni jaz u plaćama, no dobiveni statistički podaci mogu poslužiti kao osnova za pokretanje postupka protiv poslodavca za kršenje Zakona o jednakim plaćama. Ako poslodavac, pak, ne dostavi izvještaj zavodu za statistiku, mora samostalno izraditi statističke podatke o rodnom jazu u plaćama ili podliježe novčanim sankcijama.

**Finski** zakon o ravnopravnosti spolova obavezuje poslodavce na aktivno promoviranje ravnopravnosti spolova u zapošljavanju i plaćama. Poslodavci iz privatnog i javnog sektora s 30 i više stalno zaposlenih moraju svakih 2 godine izraditi plan ravnopravnosti spolova s analizom plaća kao sastavnim dijelom, čiji je cilj utvrditi je li postojeći sustav plaća pravičan za muškarce i žene koji jednak posao ili posao jednake vrijednosti rade za istoga poslodavca. U analizi plaća nalaze se pojedinosti o zapošljavanju muškaraca i žena na različitim poslovima, kategorijama

poslova u kojima su zaposleni muškarci i žene te potencijalnim razlikama u plaćama (uključujući i bonuse i sl.) za te poslove. Podaci se ne smiju dovoditi u vezu s pojedinim zaposlenikom/com. Plan ravnopravnosti mora uključivati podatke o stanju ravnopravnosti na radnom mjestu, nužne mjere koje se planira uvesti ili implementirati u svrhu postizanja, npr., jednakosti u plaćama, te analizu rezultata implementiranih mjera iz prošlogodišnjih planova ravnopravnosti spolova. Poslodavac im statutarnu obvezu obavijestiti zaposlenike/ce o planu ravnopravnosti (uključujući i analizu plaća), njegovom sadržaju te promjenama. Nadalje, svi predstavnici zaposlenih koji sudjeluju u analizi plaća moraju imati pristup svim informacijama potrebnim za provedbu analize. Plan ravnopravnosti mora biti dostupan svim zaposlenicima/ama. Ukoliko se utvrde razlike u plaćama, poslodavac mora obrazložiti zašto je došlo do jaza, te izraditi plan ravnopravnosti spolova koji mora sadržavati mjere njihova ukidanja. Ukoliko poslodavac ne izradi plan ravnopravnosti nekoliko puta, nadležni mu sud propisuje tu obvezu, kao i rok u kojem je mora ispuniti.

U Finskoj svaki zaposlenik/ca ima pravo tražiti rodno segregirane podatke o platnim razredima za jednak

rad ili za rad jednake vrijednosti, no da bi poslodavac udovoljio tom zahtjevu potrebna mu je suglasnost osobe ili osoba čiji se podaci o plaćam objavljuju (što, ujedno, čini i najveću prepreku mjeri prava na informaciju o razlikama u plaćama). Ako ne dobije suglasnost, zaposlenik/ca može uputiti zahtjev pravobranitelju/ici za ravnopravnost.

U **Francuskoj** poslovni subjekti s 50 ili više zaposlenih imaju zakonsku obavezu sastaviti pisano godišnje izvješće radničkom vijeću ili predstavnicima sindikata o stanju ravnopravnosti muškaraca i žena. Poslodavac mora izraditi bazu podataka u kojoj se nalaze dijagnoza i analiza položaja muškaraca i žena za svaku profesionalnu kategoriju po pitanju naknada te analiza razlika u plaćama/karijerama prema spolu, vrsti posla i stažu. Kolektivni ugovor o ravnopravnosti spolova ili akcijski plan postizanja ravnopravnosti spolova objavljuje se na oglasnoj ploči poduzeća i intranetu te su dostupni na zahtjev. Kraća verzija akcijskog plana mora biti objavljena na internetskim stranicama poduzeća te se mora obznaniti inspektorima rada. Od 2020. godine sva poduzeća moraju svake godine objaviti podatke o veličini jaza u plaćama između muškaraca i žena.

Poslodavci imaju zakonsku obvezu jednom godišnje konzultirati se s radničkim vijećem o pitanju ravnopravnosti spolova. S predstavnicima sindikata moraju svake godine postići kolektivni ugovor o ravnopravnosti spolova s ciljem suzbijanja rodnog jaza u plaćama/karijerama te ih obavijestiti o učincima već poduzetih mjera suzbijanja identificiranoga jaza.

**Island** je od 2018. godine postao prva zemlja u kojoj poslodavci moraju dokazati da nude jednaku plaću za rad jednake vrijednosti bez obzira na spol. To je omogućila zakonska odredba kojom poslodavci s 25 i više zaposlenih moraju svake godine ishoditi navedenu potvrdu koja se dodjeljuje na temelju standarda o jednakim plaćama, prilikom čega se ocjenjuju politike plaća određenog poslodavca, klasifikacija poslova te formalizirane politike i procesi određivanja plaća.

Iako trenutne prakse u **Italiji** nisu specifično usmjerene na smanjivanje razlika u plaćama između muškaraca i žena, prema postojećim zakonima poslodavci iz privatnog i javnog sektora s više od 100 zaposlenih imaju zakonsku obvezu izvještavanja o stanju zaposlenih. Poslodavac mora izraditi izvještaj o stanju zaposlenika i zaposlenica po

pitanju zapošljavanja, usavršavanja, profesionalnog napredovanja, otkaza, ranijeg umirovljenja i redovnog umirovljenja te isplaćenih novčanih naknada. Izvještaj se svakih dvije godine mora dostaviti radničkom vijeću te „regionalnim savjetnicima za ravnopravnost“ koji ih analiziraju i šalju „nacionalnim savjetnicima za ravnopravnost“, Ministarstvu rada te Vladinom uredu za ravnopravnost. Talijanski zakon predviđa sankcije u slučaju neispunjavanja zakonskih obaveza na način da se financijski sankcioniraju poslodavci koji ne podnesu izvještaj o stanju ravnopravnosti spolova ili se utvrdi da postoje diskriminatorne prakse u zapošljavanju, usavršavanju, plaćama, napredovanju i umirovljenju, dok u slučaju neispunjenja sudskog naloga na temelju individualnog ili kolektivnog sudskog postupka u slučaju diskriminacije, postoji i mogućnost da se poslodavcu, uz financijsku, izrekne i zatvorska kazna.

Ostali primjeri dobre prakse u Italiji odnose se na ulogu pozitivnih mjera koje se nalaze u Zakonu o jednakim prilikama i mogu se usmjeriti u suzbijanje rodnog jaza u plaćama. Zakon br. 53/2000 u jednom dijelu sadrži pozitivne mjere za postizanje ravnoteže između profesionalnog i obiteljskog života, pri čemu se posebice ističu one akcije usmjerene na

osobe koje skrbe za članove obitelji kako bi se izbjegla njihova marginalizacija (inovativni sustavi evaluacije poslova za takve osobe, programi njihova usavršavanja pri povratku na tržište rada, fleksibilni radni sati i programi usavršavanja i sl.).

**Njemački** Zakon o transparentnosti plaća iz 2017. godine donosi tri ključne mjere transparentnosti plaća: 1) daje pravo zaposlenima u poduzećima s više od 200 zaposlenih da zatraže podatke o kriterijima i postupcima određivanja plaća poslodavca vezanim uz njihove vlastite plaće te plaće pripadnika drugoga spola koji rade usporedive poslove (jednake poslove ili poslove jednake vrijednosti) pod uvjetom da postoji najmanje 6 zaposlenika/ca suprotnoga spola na usporedivim radnim mjestima; 2) obavezuje poduzeća s više od 500 zaposlenih na objavljivanje redovitih izvješća o implementaciji specifičnih mjera promoviranja ravnopravnosti muškaraca i žena (svakih 3 godine); 3) potiče poduzeća na obavljanje internih revizija strukture plaća te izradu protumjera kako bi se suzbio eventualni jaz u plaćama, no valja naglasiti da poduzeća nisu zakonski obavezana to učiniti. Redoviti trogodišnji izvještaji uprave o implementaciji i učincima specifičnih mjera promoviranja ravnopravnosti muškaraca i žena i postizanja

jednakosti plaća moraju biti javno dostupni (objavljeni u federalnom javnom glasilu - Bundesanzeiger). Poslodavac po uočenom jazu u plaćama, mora poduzeti potrebne korake za suzbijanje jaza. S obzirom da zaposleni imaju pravo na jednaku plaću, imaju pravo tražiti izjednačavanje plaće ukoliko se uspostavi da imaju manja primanja od zaposlenih s kojima se uspoređuju.

**Portugal** je novim zakonskim izmjenama iz 2018. donio set mjera s ciljem bolje implementacije načela jednakosti plaća kroz sljedeće mjere transparentnosti: 1) obavezno godišnje objavljivanje detaljnih statističkih podataka o rodnom jazu u plaćama od strane Ministarstva rada, kako na općoj, tako i na sektorskoj razini, te statističkih podataka na razini poduzeća, zanimanja i obrazovanja koje poduzeća u svojim godišnjim izvješćima o poslovanju dostavljaju Ministarstvu; 2) obaveznu implementaciju politike transparentnosti plaća od strane poduzeća; 3) mogućnost da Agencija za rodnu ravnopravnost u zapošljavanju, na temelju gore navedenih statističkih podataka i uočenih razlika u plaćama u određenom poduzeću, zatraži od poslodavaca da planom evaluacije razlika u plaćama u poduzeću opravda te razlike i ukloni neopravdane razlike u periodu od 12 mjeseci; 4)

mogućnost da predstavnici radnika i sindikata zatraže od Agencije utvrđivanje diskriminacije u plaćama na temelju spola, te da u slučaju postojanja takve diskriminacije Agencija novčano kazni poslodavca i naloži mu uklanjanje takve prakse.

U Švedskoj je obaveza izvještavanja o plaćama muškaraca i žena uvedena 1994., a od 2009. to pitanje regulira Zakon o diskriminaciji, prema kojem poslodavci s najmanje 10 zaposlenih moraju izraditi pisani godišnji izvještaj o plaćama i radnim uvjetima, pri čemu se moraju analizirati razlike u plaćama između muškaraca i žena koji obavljaju isti posao, posao jednake vrijednosti ili rade poslove u kojima dominiraju žene. Na temelju takve analize poslodavac treba dobiti uvid u to jesu li identificirane

razlike u plaćama u posrednoj ili neposrednoj vezi s rodom. Poslodavci s manje od 10 zaposlenih također moraju napraviti analizu praksi i odredbi vezanih uz zapošljavanjem rad i plaće kako bi se identificirale, spriječile i suzbile nepravdične razlike između muškaraca i žena, no oni nemaju obavezu dokumentirati svoj rad u pisanom obliku. Lokalni sindikalni predstavnici moraju imati pristup izvještaju, no on ne mora biti javno objavljen. Ako se jaz u plaćama ne može objasniti nekim drugim razlozima, poslodavac ga mora suzbiti, a nadležna tijela (Pravobranitelj/ica za ravnopravnost) može zatražiti uvid u izvršenu reviziju plaća (*pay audit*), izvršiti inspekciju i novčano kazniti poslodavca koji ne ispuni svoje obaveze.

U **Belgiji** Zakon o rodnom jazu u plaćama, donesen 2012. godine, propisuje da poduzeća s preko 50 zaposlenih iz privatnog sektora svakih dvije godine imaju obavezu u godišnje izvješće o radu uključiti dio o razlikama u plaćama između muškaraca i žena u kojem se nalaze podaci o prosječnoj temeljnoj plaći, dodacima i socijalnim davanjima prema spolu za svaku kategoriju zaposlenika, razinu posla, klasu radnoga mjesta, razinu staža i razinu obrazovanja. Također, zakon obvezuje poslodavce na dostavu određenih podataka, raščlanjenih prema spolu, Narodnoj banci za daljnju analizu. Statistički izvještaj ima status povjerljivosti, no treba ga predočiti radničkom vijeću ili predstavnicima sindikata. Ako komparativna analiza strukture plaća pokaže da žene zarađuju manje od muškaraca, radničko vijeće ili predstavnici sindikata odlučuju o tome treba li poduzeće izraditi akcijski plan za dokidanje uočenih razlika. Ako se donese akcijski plan, treba ga uključiti u analitičko izvješće, a njegovu evaluaciju treba staviti u iduće analitičko izvješće. Poslodavac, na prijedlog radničkog vijeća ili predstavnika sindikata, može angažirati medijatora/icu koji bi se pobrinuli za izradu akcijskog plana te, u slučaju da se pojave optužbe za diskriminaciju u plaćama, bili zaduženi za istraživanje

i rješavanje tog problema. Zaposleni, u slučaju ulaganja žalbe ili pokretanja postupka pred nadležnim sudom, uživaju posebnu zaštitu od otkaza. Poslodavac koji ne ispuni obavezu sastavljanja analitičkog izvještaja, kao i član/ica radničkog vijeća ili delegacije sindikata koji prekrše odredbu o povjerljivosti, podliježu novčanoj kazni.

Belgijski Zakon o rodnom jazu u plaćama izričito navodi i rodno neutralnu evaluaciju radnih mjesta kao jednu od mjera transparentnosti plaća koju se mora primjenjivati u kontekstu obaveznog izvještavanja o rodnom jazu u plaćama na razini poduzeća, no samo u slučaju da se u poduzeću primjenjuje sustav evaluacije radnih mjesta. Nacionalni kolektivni ugovor o radu obvezuje socijalne partnere na ulaganje napora u postizanju ravnopravnosti muškaraca i žena. To podrazumijeva reviziju klasifikacije radnih mjesta s ciljem postizanja njihove rodne neutralnosti. Naime, Kolektivni ugovor o radu br. 25 o jednakim plaćama zaposlenika i zaposlenica obavezuje sve sektore i pojedinačna poduzeća da procijene i, ukoliko je potrebno, isprave svoje sustave evaluacije i klasifikacije radnih mjesta kako bi se osigurala rodna ravnopravnost kao preduvjet postizanja jednakosti plaća budući da ne smije biti



diskriminacije između muškaraca i žena ni u jednom elementu iz kojeg proizlazi plaća.

## Prednosti i nedostaci zakona

S obzirom da je zakon već godinama na snazi, postale su vidljive njegove prednosti i mane.

### **Prednosti:**

#### *1. Ugrađivanje novih propisa u postojeće radno zakonodavstvo i procese*

Iako je zakon teško prohodan zbog velikog broja referenci na postojeće radno zakonodavstvo, upravo je to njegova velika prednost jer uspostavlja vezu s postojećim institucijama i zakonskim obvezama. Državni službenici tako su dobili dodatne zadatke, zbog čega im je ponekad trebalo dodatno usavršavanje u području ravnopravnosti spolova, no oni su ih obavili savjesno i točno. Primjerice, Uprava za analizu i evaluaciju kolektivnih ugovora analizirala je usklađenost novih kolektivnih ugovora sa zakonom, uključivši novu normu o rodnoj neutralnosti klasifikacije poslova, s čime će nastaviti i u budućnosti. Statističari Narodne

banke prikupili su više podataka raščlanjenih po spolu, a ponekad su i sami proveli dodatne analize prema spolu. Konačno, prilikom pripreme kolektivnog ugovora izloženi su i objašnjeni najnoviji podaci o rodnom jazu u plaćama.

Zaključno, može se reći da je ovdje riječ o samoj srži rodno osviještene politike: ne poduzimaju se nove i paralelne akcije, već se rodna perspektiva ugrađuje u postojeće propise i procese

#### *2. Aktivno uključivanje poslodavaca u suzbijanje rodnog jaza u plaćama*

Jedna od prednosti novoga zakona nalazi se u činjenici da su se poslodavci aktivno uključili u borbu protiv rodnog jaza u plaćama jer je ugrađivanjem ove teme u socijalni dijalog ona ponovno postala zajednička odgovornost. Na taj se način borba protiv rodnog jaza u plaćama ne shvaća isključivo kao nešto progresivno, lijevo ili isključivo u nadležnosti sindikata.

#### *3. Periodičnost obaveza čini borbu protiv rodnog jaza u plaćama stalnom*

Većina zakonskih obaveza je periodična (moraju se ispunjavati

svakih godinu ili dvije), što omogućuje redovitost i kontinuitet u nadgledanju i evaluaciji rodno­g jaza u plaćama. To je prednost ovoga zakona jer se rodni jaz u plaćama ne može suzbiti jednim činom, već su za to potrebni redovitost i kontinuitet.

#### *4. Podizanje svijesti o tome da dobra volja nije dovoljna*

Dobra volja je jako važna, no za postizanje ravnopravnosti spolova kao temeljnog ljudskog prava potrebno je mnogo više. Ponajprije treba ravnopravnost spolova učinkovito ugraditi u procese te uspostaviti poveznicu s drugim zakonskim obvezama. Primjerice, zakon iz 2012. obvezu provođenja analize rodne neutralnosti u klasifikaciji poslova ugrađuje iz kolektivnog ugovora te uspostavlja Upravu nadležnu za kontrolu i nadgledanje tehničke i zakonske ispravnosti kolektivnih ugovora s obzirom na stavku o rodnoj neutralnosti. U tome leži prednost ovoga zakona. Međutim, nedostatak zakona nalazi se u tome što ne uspostavlja učinkovite sankcije za neispunjavanje obveza.

## **Nedostaci:**

### *1. Izostanak sankcija*

Ovaj je nedostatak prisutan u nekoliko područja zakona. Četvrtina svih tabličnih izvješća s podacima raščlanjenima prema spolu loše se ili netočno ispunjava, a podaci se često prikazuju na način da rodni jaz u plaćama iznosi 0,00%, što ne odgovara stvarnosti. Iako Narodna banka upozorava na netočne podatke te ih isključuje iz svojih statistika, ona nema nikakvu ovlast djelovanja prema neodgovornim poslodavcima, odnosno ne može izreći sankcije kao u slučaju podnošenja netočnih ekonomskih ili financijskih podataka. Stoga poslodavci koji se ogluše na zahtjeve Narodne banke i ne isprave svoje podatke ne snose nikakve posljedice. Štoviše, nedostatak sankcija predviđenih zakonom nije se ispravio tijekom svih osam godina primjene zakona.

### *2. Ne postoji obveza ostvarivanja rezultata*

Nedostatak dobro definiranih ciljeva te činjenica da zakon ne traži stvarne rezultate predstavljaju još veći nedostatak od nepostojanja sankcija. Zakonom se dionici obvezuju na ulaganje

napora, a ne na postizanje rezultata. Socijalni partneri moraju tijekom kolektivnog pregovaranja raspraviti i pitanje rodnog jaza u plaćama, no oni ne moraju učinkovito smanjiti ili eliminirati rodni jaz u plaćama. Mogu donijeti akcijski plan, no ni na to nisu primorani. Učinkovitost ovoga zakona s pravom se već neko vrijeme dovodi u pitanje jer, prema općim statističkim podacima, rodni jaz u plaćama u Belgiji nije zabilježio značajniji pad nakon 2012. Usto, njegovu učinkovitost nije moguće utvrditi na razini poduzeća jer su podaci najčešće povjerljivi i slabo dostupni.

### *3. Krivo tumačenje indikatora i nedostatak rodne ekspertize*

Zakon iz 2012. koristi indikator rodnog jaza u plaćama kao instrument za raspravu o rodnoj neravnopravnosti na nacionalnoj, sektorskoj i podsektorskoj razini, kao i na razini poduzeća, čime se potiče socijalne partnere na svim razinama socijalnog dijaloga na angažman u borbi protiv rodnog jaza u plaćama. Međutim, krivo tumačenje indikatora predstavlja još jednu prijetnju uspješnoj provedbi zakona. Iako je rodni jaz u plaćama indikator kojeg je lako izračunati, treba imati na

umu da ga sačinjava jako puno čimbenika. Stoga je za njegovo tumačenje potrebno imati dobro znanje o rodnoj dimenziji rada te strukturi propisa o plaćama. Zakon ipak pretpostavlja da je brojke svakome lako protumačiti te da nije potrebna daljnja rodna analiza, no obje su pretpostavke pogrešne.

U javnim se raspravama o rodnom jazu u plaćama nekoliko stvari često brka: razlika između rodnog jaza u plaćama i diskriminacija u plaćama; kriteriji prema kojima poduzeće ima dobre ili loše pokazatelje rodne ravnopravnosti; ideja da rodni jaz u plaćama predstavlja zbroj razlika u plaćama između muškaraca i žena u svim poduzećima; brojčani pokazatelj rodnog jaza u plaćama kao supstitut za transparentnost plaća. Možemo pretpostaviti da i u radu radničkih vijeća ili predstavnika sindikata dolazi do krivog tumačenja podataka. Najprije treba napomenuti da indikator razlike u plaćama nije sam po sebi mjera ili aproksimacija diskriminacije u plaćama. Rodni jaz u plaćama i diskriminacija u plaćama jesu povezani, no nisu identični.

Jaz u plaćama je opći indikator rodne neravnopravnosti na

tržištu rada koji se računa na temelju razlike u prosječnim bruto plaćama muškaraca i žena. Jaz u plaćama načelno se računa što je šire moguće, tj. na razini ukupnog gospodarstva, dok se diskriminacija u plaćama načelno može izmjeriti na pojedinačnoj razini. Da bi se proučilo diskriminaciju u plaćama, potrebno je usporediti stvarne plaće muškaraca i žena koji/e rade usporediv posao. Nepostojanje rodnog jaza u plaća ne jamči da ne postoji diskriminacija u plaćama jer se individualne podatke može zanemariti kada se u obzir uzima šira slika.

Jaz u plaćama moguće je izračunati na razini sektora, podsektora ili velikih i srednjih poduzeća. Što je razina niža, podaci su manje pouzdani. Podatak o jazu u plaćama ne bi se trebao mijenjati ako se jednoga radnika/cu zamijeni drugim/om suprotnoga spola s istom plaćom. Male promjene u radnoj snazi ne bi trebale imati značajan učinak. U suprotnom bi se rodni jaz u plaćama moglo ukloniti otpuštanjem čistačice. U teoriji se može izračunati jaz u plaćama između kolege i kolegice, no u tom se slučaju radi usporedba dviju konkretnih plaća, a ne izračun općeg indikatora rodne

neravnopravnosti. No čak i tad, razlike u plaćama ne indiciraju da automatski postoji diskriminacija u plaćama jer se u obzir moraju uzeti svi relevantni elementi koji sačinjavaju plaće, a rad mora biti jednake vrijednosti.

Diskriminacija u plaćama je nezakonita i kažnjiva, dok je rodna neravnopravnost nepoželjna. Diskriminacija u plaćama za sobom povlači pravne akcije i sankcije, dok rodna neravnopravnost zahtijeva podizanje svijesti i podržavajuće politike.

Drugo, što se tiče kriterija prema kojima poduzeće ima dobre ili loše pokazatelje rodne ravnopravnosti, treba istaknuti da nepostojanje rodnog jaza u plaćama ne jamči da poduzeće ima dobre pokazatelje rodne ravnopravnosti, kao što ni postojanje rodnog jaza u plaćama ne znači nužno da su pokazatelji poduzeća o rodnoj ravnopravnosti loši. Jednostavno rečeno, poduzeće s 0% zaposlenih žena neće iskazivati rodni jaz u plaćama, dok će poduzeće koje stvara prilike za dugotrajno nezaposlene i niže kvalificirane žene iskazivati jasan rodni jaz u plaćama. U stvarnosti, potonje poduzeće daje doprinos u borbi protiv rodne neravnopravnosti,

dok prvo poduzeće ne daje nikakav doprinos tome. Slijepo i nepromišljeno korištenje jednog indikatora kao kriterija i cilja dovodi do neželjenih rezultata.

Treće, ponekad se smatra da samim tim što imaju obvezu objaviti svoje podatke o rodnom jazu u plaćama iz analitičkih izvješća, poduzeća imaju politiku transparentnosti plaća. Međutim, izračun rodnog jaza u plaćama na razini poduzeća ne nadoknađuje potrebu za dobrom politikom transparentnosti plaća. Kad postoji transparentnost plaća, onda je jasno tko kakvu naknadu dobiva. To se ponajprije odnosi na klasifikaciju poslova koja mora biti jasna, rodno neutralna i javno dostupna, ali i na razlike u stvarnim isplata u usporedbi s postavljenim minimalnim iznosima. Naposljetku, najveće se razlike između muškaraca i žena nalaze u dijelu koji se isplaćuje iznad postavljenog minimalnog iznosa. Logika iza zahtjeva za transparentnosti plaća nalazi se u tome da odgovornost za diskriminaciju u plaćama ne pada na leđa svakog zaposlenika, već da ju preuzme poslodavac. Važnost transparentnosti plaća prepoznala je i Europska komisija, no u Belgiji je pitanje otvorenosti o

stvarnim plaćama i dalje osjetljivo te postoje veliki otpori prema takvoj politici. Zakon se eksplicitno suzdržava od ovakvog tumačenja transparentnosti.

#### 4. *Nerealna očekivanja*

Nadalje, očekuje se da će nakon što se u svakom pojedinom poduzeću ukloni jaz u plaćama doći do eliminacije jaza u plaćama u cijeloj državi, kao da je jaz u plaćama samo zbroj razlika u plaćama koje postoje u svakome poduzeću. Ova pretpostavka zanemaruje veliku segregaciju koja postoji između sektora, djelatnosti i poduzeća. Poduzeća i djelatnosti razlikuju se po količini zaradenog novca, a ta se razlika najčešće poklapa sa stupnjem rodne segregacije.

Uklanjanje rodnog jaza u plaćama ne može biti isključivo odgovornost socijalnih partnera jer postoje mnogobrojni čimbenici koji se nalaze izvan njihova doseg. Stoga mora biti jasno da je zakon donesen kako bi značajno doprinio uklanjanju rodnog jaza u plaćama, no da sam zakon nije dostatan. Također se mora raditi na uspostavi ravnopravnog djeljenja skrbničkih obveza, kao i na suzbijanju rodni stereotipa u obrazovanju i odabiru zanimanja.

Neravnopravnost spolova širi je problem, a odgovornost za njezino uklanjanje imaju i socijalni partneri i poduzeća.

#### *5. Nedostatak transparentnosti: neriješeno pitanje privatnosti*

Poseban nedostatak zakona leži u tome što se stalno poziva na tajnost plaća, bilo da je riječ o pojedinačnim plaćama ili plaćama na razini poduzeća. Propisi kojima se uređuje pitanje privatnosti su strogi, no ostavljaju mogućnost da se prioritet da drugim društveno poželjnim ciljevima. Stoga je kod ovom pitanja potrebna samo politička odlučnost jer je jako teško razotkriti diskriminaciju u plaćama dok plaće ostaju tajne. Štoviše, potrebno je teret dokazivanja prebaciti na poslodavca.

#### *6. Ograničeno tumačenje rada jednake vrijednosti*

Zakon poprilično restriktivno tumači pitanje rada jednake vrijednosti. Stavljajući naglasak isključivo na klasifikaciju funkcija, rad jednake vrijednosti ograničava se na rad koji se obavlja unutar istog podsektora. U pravnoj praksi stvar se dodatno ograničava usporedbom unutar istog poduzeća, između istih poslova, funkcija i slično.

#### *7. Nedostatak mjera za mala poduzeća i javni sektor*

Zakon se odnosi samo na privatni sektor te srednja i velika poduzeća, a velik dio belgijskog gospodarstva čine i mala poduzeća koja nemaju nikakvih zakonskih obveza po pitanju borbe protiv rodnog jaza u plaćama.

#### *8. Uloga medijatora nije dovoljno ugrađena u strukture*

Trenutno nema podatka o tome koliko je poduzeća stvarno angažiralo medijatore, no čini se da je riječ o iznimkama. Ni vladine institucije ni sindikati ni poslodavci nisu zadovoljni s ovim dijelom zakona. Institut za ravnopravnost žena i muškaraca u Belgiji zagovara rješenje kojim bi se u kontekstu žalbi na diskriminaciju u plaćama u poduzećima veća uloga dala inspektoratu. Sindikati ističu kako su njihovi predstavnici bolje zaštićeni zakonom prilikom svoga djelovanja u poduzećima. Ukratko, zakonom je uvedena paralelna linija odgovornosti, umjesto da se ojača i proširi postojeće strukture i procedure.

## Preporuke za povećanje učinkovitosti zakona o rodnom jazu u plaćama

Kako bi se povećala učinkovitost zakona kojim se nastoji suzbiti rodni jaz u plaćama, trebalo bi ga izmijeniti i dopuniti na sljedeći način:

### 1. *Definirati jasne sankcije u skladu s drugim propisima iz radnog zakonodavstva*

Neispunjavanje obveza i mjera za postizanje ravnopravnosti spolova mora biti sankcionirano na sličan način kao i neispunjavanje obveza iz zakona o radu. Upravi se mora omogućiti stvarno djelovanje, a Narodnoj banci moraju dati jasne ovlasti za sankcioniranje neispravnih ili nepotpunih tabličnih izvještaja kako bi se podatke moglo maksimalno iskoristiti. Konačno, potrebno je provjeriti jesu li analitički izvještaji poduzeća dovoljno kvalitetni i jesu li dubinski analizirani od strane radničkih vijeća ili predstavnika sindikata. Ako sustavna provjera nije provediva s trenutnim resursima, u najmanju ruku bi trebalo omogućiti inspektoratu da provede nasumičnu provjeru. Za ovu bi se obvezu trebalo definirati jasne sankcije.

### 2. *Podupirati pravilno tumačenje podataka: izrada alata za rodnu analizu*

Trenutni formulari za izradu analitičkog izvještaja nisu prilagođeni korisnicima i teško ih je protumačiti. S obzirom na dostupne tehnološke resurse, moglo bi se razviti alat za automatsku izradu analitičkih izvještaja, primjerice korištenjem jedinstvenog profila za svakog/u zaposlenika/cu. Analizu bi još trebalo nadopuniti i drugim rodnim indikatorima te bi trebalo izraditi smjernice za čitanje i tumačenje izvještaja i podataka.

### 3. *Riješiti pitanje privatnosti, kako na individualnoj, tako i na korporativnoj razini*

Trenutni zakon daje prednost pravu na privatnost nad pravom na transparentnost, kako na individualnoj, tako i na korporativnoj razini. S obzirom da se na europskoj razini sve veći naglasak stavlja na transparentnost, preporuča se da se ovo pitanje riješi u parlamentu jer je ipak riječ o političkom izboru. Treba osvijestiti da puna transparentnost plaća predstavlja sjajno oružje u borbi protiv diskriminacije u plaćama. Naposljetku,

diskriminacija u plaćama postoji upravo zbog tajnosti. Međutim, treba biti svjestan i potencijalnih negativnih posljedica pune transparentnosti, jer razina plaće ima jak hijerarhijski učinak te može dovesti do međusobnog udaljavanja zaposlenika/ca. U stvari, trebalo bi proširiti debatu i dogovoriti se oko toga što sačinjava pravičnu plaću. Posljednjih se desetljeća stvorio velik jaz između visokih i niskih plaća, pa bi se trebalo upitati je li to uistinu poželjno. Stoga se može reći da pitanje privatnosti i transparentnosti plaća ide dalje od suzbijanja rodnog jaza u plaćama.

Ako se prednost i dalje bude davala pravu na privatnost, onda bi trebalo osigurati minimalne mehanizme kontrole. Pravo na privatnost ne bi smjelo koristiti kako bi se zamaglilo postizanje određenih standarda ili njihovo nepridržavanje.

#### 4. *Postaviti jasne ciljeve*

Nije dovoljno socijalnim partnerima samo staviti obvezu rasprave o rodnom jazu u plaćama. Odgovornost koja je dana socijalnim partnerima znači da oni moraju i promisliti o tome na koji način žele promovirati rodn

ravnopravnost te koje konkretne akcije u tom smjeru žele poduzeti. Što se tiče poduzeća, trebalo bi uspostaviti nadzor nad mjerama koje se poduzimaju za uspostavu ravnopravnosti spolova, makar i sustav nasumičnih provjera sličan nadzoru analitičkih izvješća.

Istodobno bi vlada trebala olakšati stvar izradom predložka planova za ostvarivanje jednake mogućnosti. Dobri predlošci i priručnici trebali bi akcijske planove u poduzećima pretvoriti u korisne alate. Baza podataka dobrih praksi u poduzećima i organizacijama mogla bi poslužiti kao izvor inspiracije.

#### 5. *Razviti alate za mala poduzeća*

Mala poduzeća nalaze se izvan dosega zakona, a četvrtina zaposlenih žena radi u njima. Samo proširiti trenutne zakonske obveze na mala poduzeća nema puno smisla, već bi trebalo poduprijeti razvoj rodno osjetljivih politika prema zaposlenicima/ama u malim poduzećima i za to razviti privlačne alate, primjerice seriju tematskih online videa.



## *6. Ukloniti stakleni strop u javnom sektoru*

Zakon se također ne odnosi na javni sektor, no ne bi imalo puno smisla samo proširiti trenutna zakonska rješenja na njega jer se pregovori o plaćama ne odvijaju na isti način u javnom i privatnom sektoru. Naime, u javnom su sektoru plaće najstrože regulirane, dok je postojeći rodni jaz u plaćama ponajprije posljedica vertikalne segregacije. U tom je slučaju bolje uhvatiti se u koštac s problemom podzastupljenosti žena na upravljačkim položajima.

## *7. Medijator i planovi jednakih mogućnosti moraju postati vidljivi*

Iako su zadaće i obveze medijatora dobro definirane, potpuno je nejasno koriste li ih poduzeća uopće. Njihovo angažiranje trebalo bi biti čin suradnje i preuzimanja odgovornosti te predstavljati primjer dobre prakse, kao što je to i donošenje plana jednakih mogućnosti. Na taj bi se način poduzeća predstavila kao rodno osjetljiva i u koraku s vremenom, dok bi tijela javne vlasti mogla poduprijeti takve prakse stvaranjem platforme poduzeća koja bi se pozvalo na dijeljenje svojih primjera dobre prakse s drugim poduzećima.

## *8. Ojačati ulogu i ovlasti inspektorata*

Kada se u poduzeću pojave sukobi, uloga medijatora nije dovoljno jaka kako bi ih se riješilo. Žrtve diskriminacije u plaćama mogu se obratiti Institutu za ravnopravnost žena i muškaraca, koji surađuje s inspektoratom u prikupljanju dokaza. Jasno i nedvosmisleno proširenje ovlasti inspektorata u slučaju diskriminacije u plaćama definitivno bi pomoglo u učinkovitijem suzbijanju tog problema.

## *9. Razviti alat kojim bi se definirao rad jednake vrijednosti u svim sektorima i time omogućila usporedba*

Da bi se moglo provesti temeljitu raspravu o tome što sačinjava rad jednake vrijednosti, nužno je iz šire perspektive sagledati pitanje usporedbe plaća. Tu ne smije biti riječ samo o sličnome radu, već bi trebalo biti moguće dati jednaku težinu prilično različitim obvezama, bez obzira na sektor i činjenicu da ih obavljaju pretežito muškarci ili žene. Preporučuje se da ovaj instrument postane dostupan online kako bi bio dostupan svima. Takav bi instrument trebao razjasniti tko je

odgovoran za razlike u plaćama koje se pojavljuju u različitim poduzećima i sektorima, što je poprilično teško jer se ne radi o samo jednom poslodavcu. Stoga pitanje o tome kako postići jednakost plaća između sektora predstavlja budući izazov za politike koje se odnose na jaz u plaćama.

## Zaključak

Unatoč njegovim nedostacima, belgijski zakon o rodnom jazu u plaćama predstavlja zanimljiv instrument za borbu protiv rodnog jaza u plaćama i uključivanje socijalnih partnera u nju. No, potrebne su mu određene dopune da bi postao učinkovitiji. Tako bi trebalo definirati sankcije, omogućiti ispravno tumačenje podataka, izraditi adekvatne alate te stvoriti platformu primjera dobrih praksi. Usto bi trebalo poduzeti dodatne inicijative kojima bi se počelo rješavati pitanje rodnog jaza u plaćama u malim poduzećima i javnom sektoru. Što se tiče borbe protiv diskriminacije u plaćama, sam zakon nije najbolje rješenje, već je potrebno dati jasne ovlasti inspektoratu rada. Pitanja tajnosti plaća, pravičnosti plaća, usporedivosti rada te ispravljanja posljedica diskriminacije i neravnopravnosti iz prošlosti trebalo bi staviti na dnevni red za parlamentarnu raspravu, ali i o njima pokrenuti raspravu u široj javnosti.

U **Hrvatskoj** su gore navedene mjere transparentnosti plaća kojima se olakšava primjena načela jednakosti plaća trenutno slabo ili nikako razvijene, stoga ih Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova preporučuje. U hrvatskoj praksi nedostaje temeljno opredjeljenje socijalnih partnera – poslodavca i sindikata – za ravnopravnost spolova i jednakost plaća. Naime, prethodno provedena istraživanja pokazuju nisku razinu uključenosti rodnog aspekta u dnevni red kolektivnih pregovora u Hrvatskoj. Oni su poglavito ograničeni na zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja te na relativno nerazvijena prava usmjerena prema balansiranju obveza rada, obitelji i privatnog života. Što se tiče odredbi o jednakosti plaća – zabilježene su samo odredbe koje na temeljni način i uopćeno određuju obvezu jednakosti plaća žena i muškaraca, i to kod vrlo malog broja kolektivnih ugovora. Uopće nema mehanizma praćenja jesu li plaće muškaraca i žena jednake, što predstavlja veliki zaostatak s obzirom na praksu koju provode zemlje Europske unije.

Konačno, politike usmjerene usklađivanju poslovnih i obiteljskih obaveza pokazuju se neadekvatnima za postizanje željenoga cilja. Bez obzira na nedavna povećanja javnih izdataka za djecu i obitelji, roditeljske

naknade u Hrvatskoj i dalje nisu dostatne i usklađene s realnim troškovima života, a same su mjere više uvjetovane demografskim ciljevima, nego olakšavanju života roditeljima, pogotovo majkama. Javna izdvajanja za usluge skrbi za djecu i ovisne članove obitelji nedostatna su, a postojeća infrastruktura neadekvatna, pa se odgovornost za skrb raspodjeljuje unutar obitelji i po logici rodne diobe prevladuje na leđa žena. To nam govori da se obiteljske politike u Hrvatskoj i dalje kroje po modelu muškog hranitelja te se oslanjaju na postojanje neformalnih (obiteljskih) mreža kojima će se roditelji, ponajprije majke, poslužiti da bi mogli pomiriti svoje poslovne i obiteljske obaveze. Nadalje, na razini tvrtki praktički ne postoje adekvatne politike usmjerene obiteljima te se, u pravilu, perpetuiraju praksa *penalizacije majčinstva* prilikom zapošljavanja, zadržavanja, usavršavanja ili napredovanja zaposlenica s djecom. Tradicionalne rodne norme po pitanju kućanskih poslova i brige o djeci duboko su ukorijenjene u društvu, bez naznaka za skorom promjenom, do te mjere da ih i same žene pounutruju i održavaju. U takvom kontekstu ženama je znatno teže održati vezu s tržištem rada ili napredovati na bolje plaćene pozicije, čime se izlažu znatno većem riziku manjih primanja u starijoj dobi

ili samog siromaštva. Pritom su posebno ugrožene majke koje nemaju neformalnu (obiteljsku) društvenu podršku za brigu o djeci, samohrane majke, majke koje imaju nestandardno zaposlenje, koje rade u sektorima s netipičnim radnim satima, te one koje imaju slabiju moć pregovaranja sa svojim poslodavcima.

## **Preporuke Pravobraniteljice za suzbijanje rodnog jaza u plaćama i mirovinama**

Pravobraniteljica kontinuirano prati provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova te je na toj osnovi, kao i temeljem rezultata provedenih aktivnosti partnerskih organizacija, izradila smjernice za izradu nacionalnog zakonodavnog okvira o mogućim standardima, pozitivnim mjerama i akcijama za postizanje rodne ravnopravnosti na tržištu rada i mirovinskom sustavu s ciljem smanjivanja rizika siromaštva za žene, koje daje u vidu sljedećih preporuka:

1. Uvesti mjere transparentnosti plaća u svim djelatnostima.
2. Definirati mehanizam praćenja plaća, način njihova određivanja te način i vremensko razdoblje provedbe analize plaća.
3. U provođenje mjera transparentnosti plaća uključiti sindikate i/ili radnička vijeća.
4. Pitanje rodnog jaza u plaćama uključiti u proces kolektivnog pregovaranja.
5. Razviti mjere koje će u cilju uklanjanja horizontalne segregacije izazvati povećanje zaposlenosti muškaraca u području usluga te povećanje zaposlenosti žena u području industrije (npr., mjere za povećanje uključenosti podzastupljenog spola u školovanju za određena zanimanja).
6. Razviti mjere za promicanje rodno uravnotežene strukture zaposlenika/ca u cilju uklanjanja horizontalne i vertikalne segregacije (npr., rodne kvote u praksama zapošljavanja i napredovanja zaposlenika/ca, povećanje plaća za dominantno ženska zanimanja).
7. Zaustaviti trend zapošljavanja na određeno vrijeme.
8. Poticati na intenzivnije korištenje mjera aktivne politike zapošljavanja za žene.
9. Izraditi novu Strategiju razvoja poduzetništva žena s akcijskim planovima koji će obuhvaćati kraća razdoblja te aktivnosti s

- jasnom poveznicom na način ostvarenja zadanih ciljeva.
10. 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.
  11. Planirati rodno osjetljive proračune na državnoj razini i razini jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave u odnosu na područje rada i zapošljavanja.
  12. Snažnije angažirati jedinice 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.
  13. 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.
  14. Ugrađivati i jačati elemente solidarnosti i redistributivnosti u mirovinski sustav.
  15. Kontinuirano podizati razinu znanja i svijesti o razlikama u plaćama i mirovinama između muškaraca i žena te unaprjeđivati sustav prikupljanja, obrade, diseminacije i dostupnosti statističkih pokazatelja o rodnome jazu u plaćama i mirovinama.
  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. Kontinuirano podizati razinu znanja i svijesti o usklađivanju obiteljskih i profesionalnih obveza te poticati očeve na veće sudjelovanje u podizanju i odgoju djece.
  18. Nagraditi obitelji u kojima roditelji ravnopravnije dijele roditeljski dopust.
  19. Osigurati puni iznos plaće za vrijeme korištenja prava na stanku za dojenje djeteta.
  20. Kontinuirano stvarati pozitivnu klimu u društvu prema korištenju roditeljskog i roditeljskog dopusta od strane očeva te posebno uključiti poslodavce.

21. Što prije uskladiti zakonodavni okvir 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.
22. Što prije uvesti očev dopust, odnosno propisati pravo na najmanje deset radnih dana uz naknadu plaće koja odgovara punoj plaći.
23. Unaprijediti sustav roditeljskih dopusta tako da potiče aktivno roditeljstvo obaju roditelja.
24. Kreirati politike i strategije koje će pridonijeti ravnopravnom angažiranju očeva u roditeljstvu te osigurati međuresorski pristup.
25. Otvoriti dodatne kvalitetne i ekonomski prihvatljive jasličke i predškolske programe na području cijele RH s minimalnim ciljem dostizanja ciljeva iz Barcelone u svakoj sredini (33% djece u jasličkim i 90% djece u vrtićkim programima) te cilja unutar Strategije Europa 2020 (95% djece 4+ obuhvaćene vrtićima).
26. Poboljšati prihvatljivost predškolskih programa te organizaciju rada i radnog vremena uskladiti sa zahtjevima tržišta rada i potrebama (zaposlenih) roditelja.
27. Unaprijediti sustav javnih usluga skrbi za starije i druge ovisne članove obitelji u smislu poboljšanja infrastrukture, dostupnosti i prihvatljivosti usluga.

# LITERATURA

---

- Baranović, Branka. 2011. Rodna (ne)ravnopravnost i diskriminacija u obrazovanju. u: Kamenov, Ž. i Galić, B. (ur.) *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj*. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, str. 38-49.
- Bergmann, Nadja, Danzer, Lisa i Sorger, Claudia (ur.). 2016. *Gender Pay Gap New Solutions for an Old Problem: Developing Transnational Strategies Together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap. Comparative Report*. [https://genderpaygap.eu/documents/GPG\\_comparative%20report\\_add%20EGG%20final.pdf](https://genderpaygap.eu/documents/GPG_comparative%20report_add%20EGG%20final.pdf)
- Bertek, Tihana i Dobrotić, Ivana. 2016. Žena, majka, radnica: usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj. Zagreb: B.a.b.e.
- Blackmore, Jill. 2001. Achieving more in education but earning less in work: girls, boys and gender equality in schooling. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, (22)1: 123-129.
- Borić, Rada (ur.). 2007. *Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije*. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova RH.
- Broz, Tajana i Levačić, Dora. 2015. *Gender Pay Gap in Croatia: Background Information to Develop New Solutions for an Old Problem*.
- CESI (Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje). 2014. *Report on Training and Support Needs of Female Business Start-ups Experiencing Double-disadvantage: Part one - Desk research on women's situation in Croatia*. Zagreb: CESI.
- Dobrotić, Ivana. 2014. Croatia country note, u: P. Moss (ur.) *International Review of Leave Policies and Research 2014*. [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)
- Dobrotić, Ivana. 2016. Razvoj i poteškoće sustava skrbi za starije osobe u Republici Hrvatskoj. *Društvena istraživanja*, 25 (1): 21-42.

Dobrotić, Ivana. 2017. Croatia country note, u: Blum S., Koslowski A., and Moss P. (ur.). *International Review of Leave Policies and Research 2017*. [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)

Dobrotić, Ivana; Matković, Teo i Baran, Jelena. 2010. Female Employment and Access to Child Care Services in Croatia: Is There a Connection?. *Revija za socijalnu politiku*, 17(3): 363-385.

Dobrotić, Ivana; Matković, Teo i Zrinščak, Siniša. 2013. Gender equality policies and practices in Croatia - The interplay of transition and late europeanization. *Social Policy & Administration*, 47(2): 218-240.

Dobrotić, Ivana i Varga, Mirna. 2018. Zašto su važni očevi dopusti i kvote? Komparativni pregled shema dopusta za očeve u europskim zemljama te čimbenika i učinaka njihova korištenja. *Revija za sociologiju*, 48(2): 209-237.

Državni zavod za statistiku (DZS). 2015. Žene i muškarci u Hrvatskoj 2015. [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/menandwomen/men\\_and\\_women\\_2015.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2015.pdf)

DZS (Državni zavod za statistiku). 2016. Žene i muškarci u Hrvatskoj 2016. [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/menandwomen/men\\_and\\_women\\_2016.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2016.pdf)

DZS (Državni zavod za statistiku). 2018. *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2018*. [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/ljetopis/2018/sljh2018.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2018/sljh2018.pdf)

DZS (Državni zavod za statistiku). 2018a. Žene i muškarci u Hrvatskoj 2018. [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/menandwomen/men\\_and\\_women\\_2018.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2018.pdf)

DZS (Državni zavod za statistiku). 2018b. *Srednje škole i učenički domovi, kraj šk. g. 2016./2017. i početak šk. g. 2017./2018. Statistička izvješća*. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske.

DZS (Državni zavod za statistiku). 2019. *Broj i struktura poslovnih objekata u prosincu 2018*. [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2018/11-01-01\\_04\\_2018.htm](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/11-01-01_04_2018.htm)

DZS (Državni zavod za statistiku). 2019a. Žene i muškarci u Hrvatskoj 2019. [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/menandwomen/men\\_and\\_women\\_2019.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2019.pdf)



DZS (Državni zavod za statistiku). 2020. *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2020*. [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/menandwomen/men\\_and\\_women\\_2020.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2020.pdf)

EIGE (European Institute for Gender Equality). 2015. *Gender gap in pensions in the EU. Research note to the Latvian Presidency*. <https://eige.europa.eu/publications/gender-gap-pensions-eu-research-note-latvian-presidency>

EIGE (European Institute for Gender Equality). 2017. *Gender Equality Index 2017. Knowledge indicators in EU-28. 2015 Index*. Vilnius: European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/knowledge>

Eurofound. 2018. *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission. 2013. *The gender gap in pensions in the EU*. [http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/130530\\_pensions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/130530_pensions_en.pdf)

European Commission. 2017. *Special Eurobarometer 465: Gender Equality 2017*. European Commission - DG for

Communication. [https://data.europa.eu/euodp/data/dataset/S2154\\_87\\_4\\_465\\_ENG](https://data.europa.eu/euodp/data/dataset/S2154_87_4_465_ENG)

European Commission. 2018. *Report on equality between women and men in the EU 2018*. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1/language-en>

European Commission. 2018a. *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU. Country profiles. Volume II*. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/62f83ed2-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>

European Commission. 2019. *Report on equality between women and men in the EU 2019*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f3dd1274-7788-11e9-9f05-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>

Frericks, R. H. Patricia i Maier, M. Robert. 2008. Pension norms and pension reforms in Europe - the effects on gender pension gaps. *Community, Work & Family*. 11(5): 253-271.

Galić, Branka. 2011a. Percepcija, iskustvo i stavovi o rodnoj (ne) ravnopravnosti na poslu/tržištu rada, u: Kamenov, Željka i Galić, Branka (ur.): *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj: Istraživanje "Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u Republici Hrvatskoj"*. Zagreb: Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu i Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, str. 165-185.

Galić, Branka. 2011b. Žene i rad u suvremenom društvu - značaj "orodnjenog" rada. *Sociologija i prostor*, 49(189): 25-48.

Galić, Branka i Nikodem, Krunoslav. 2009. Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena. *Revija za socijalnu politiku*, 16(3): 253-270.

Gelo, Jakov; Smolić, Šime i Strmota, Marin. 2011. Sociodemografske odrednice zaposlenosti žena u Hrvatskoj. *Društvena istraživanja*, 20(1): 69-88.

Hazl, Vanja; Crnković Pozaić, Sanja; Meštrović, Branka i Taylor, Angela. 2011. *Položaj žena na hrvatskom tržištu rada: sažetak studije*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.

ILO (International Labour Organization). 2016. *Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence*. Geneva: International Labour Office.

Jugović, Ivana. 2016. Beliefs about the gender division of parental leave and characteristics associated with them. *Revija za socijalnu politiku*, 23(3): 359-382.

Kollmayer, Marlene; Schober, Barbara i Spiel, Christiane. 2018. Gender stereotypes in education: Development, consequences, and interventions. *European Journal of Developmental Psychology*, 15(4): 361-377.

Levačić, Dora. 2013. Uzroci rodni razlika u plaćama. <http://slobodnifilozofski.com/2013/03/dora-levacic-uzroci-rodnih-razlika-u.html>

Leythienne, Denis i Ronkowski, Piotr. 2018. *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Maskalan, Ana. 2016. U ime oca: rasprava o (novom) očinstvu, njegovim pretpostavkama i preprekama. *Revija za socijalnu politiku*, 23(3): 383-398.

Moreau, Marie-Pierre; Osgood, Jayne i Halsall, Anna. 2008. Policies in English Schools: Towards Greater Gender Equality in the Teaching Workforce?. *Gender, Work and Organization*, 15(6): 553-578.

Nestić, Danijel. 2010. The Gender Wage Gap in Croatia - Estimating the Impact of Differing Rewards by Means of Counterfactual Distributions. *Croatian Economic Survey*, No. 12.: 83-119.

Nestić, Danijel i Rašić Bakarić, Ivana. 2010. *Minimum wage systems and changing industrial relations in Europe - National Report Croatia*. <http://www.eizg.hr/en-US/Minimum-Wa-ge-Systems-and-Changing-Industrial-Relati-ons-National-Report-Croatia-634.aspx>

Pećnik, Ninoslava. 2015. Istraživanje s roditeljima i pružateljima usluga. u: Dobrotić, I., Pećnik, N. i Baran, J. (ur.), *Potrebe roditelja i pružanje usluga roditeljima koji podižu djecu u otežanim okolnostima*. Zagreb: Udruga Roditelji u akciji - RODA, str. 58-133.

PRS (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova). 2012. *Položaj trudnica i majki s malom djecom na tržištu rada*. Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova.

PRS (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova) 2015. *Istraživanje: Korištenje prava na stanku za dojenje djeteta*. <https://www.prs.hr/attachments/article/1987/Istra%C5%BEivanje%20o%20kori%C5%A1tenju%20prava%20na%20stanku%20za%20dojenje%20djeteta,%202015.pdf>

PRS (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova). 2018. *Izvješće o radu za 2017*. Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova. [http://www.prs.hr/attachments/article/2404/IZVJE%C5%A0%C4%86A\\_O\\_RADU\\_ZA\\_2017.pdf](http://www.prs.hr/attachments/article/2404/IZVJE%C5%A0%C4%86A_O_RADU_ZA_2017.pdf)

PRS (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova). 2020. *Izvješće o radu za 2019*. Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova. [https://www.prs.hr/application/images/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/IZVJESCE\\_O\\_RADU\\_ZA\\_2019\\_Pravobra.pdf](https://www.prs.hr/application/images/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/IZVJESCE_O_RADU_ZA_2019_Pravobra.pdf)

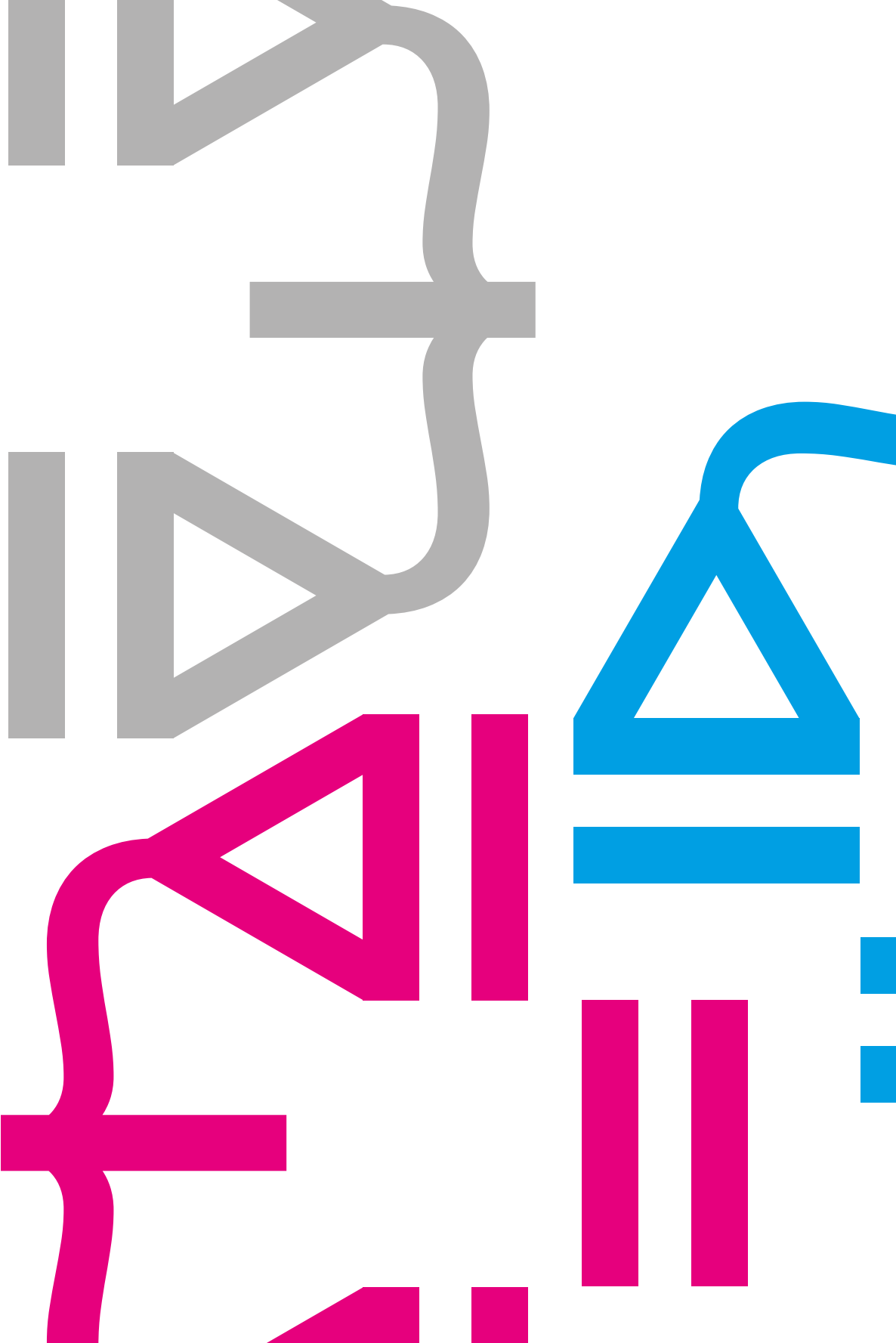
Pučka pravobraniteljica. 2019. *Izvješće pučke pravobraniteljice za 2018. godinu*. <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravobraniteljice-za-2018-godinu/?wpdmdl=4747&refresh=602ab903da97e1613412611>

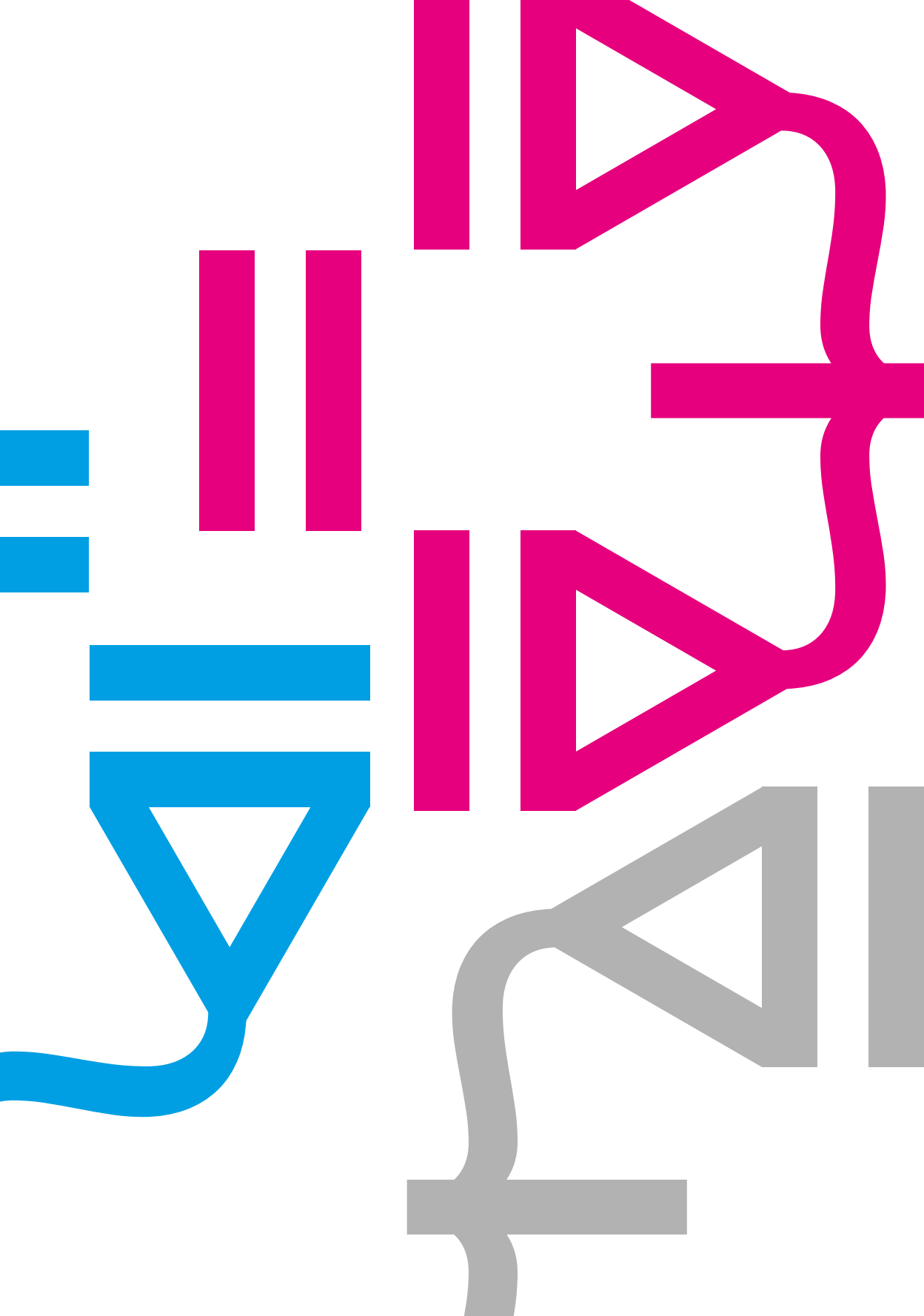
Schieder, Jessica i Gould, Elise. 2016. "Women's work" and the gender pay gap. Economic Policy Institute. <https://www.epi.org/publication/womens-work-and-the-gender-pay-gap-how-discrimination-societal-norms-and-other-forces-affect-womens-occupational-choices-and-their-pay/>

Shultze, Erika i Gregorić, Maja. 2015. *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*. Brussels: European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL\\_STU\(2015\)509999\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf)

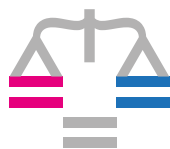
UN Women. 2016. *Tackling the gender pay gap: From individual choices to institutional change*. Policy brief No. 6. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/un-women-policy-brief-06-tackling-the-gender-pay-gap-en.pdf?la=en&vs=3558>

World Bank. 2019. *Investing in Opportunities for All: Croatia Country Gender Assessment*. World Bank Group. <http://pubdocs.worldbank.org/en/695541553252905811/WB-Croatia-gender-equality-22032019.pdf>









**JEDNAKA PRAVA  
JEDNAKE PLAĆE  
JEDNAKE MIROVINE**