



Izveštaj za Hrvatsku

Rodni jaz u plaćama u Hrvatskoj

Opće informacije za kreiranje novih rješenja starog problema

Istraživačice: Dora Leva i , Tajana Broz

Izveštaj za Hrvatsku nastao je u okviru projekta:

“Rodni jaz u plaćama: Nova rješenja za stari problem. Kreiranje transnacionalnih strategija sa sindikatima i jedinicama za ravnopravnost spolova u svrhu utjecanja na rodni jaz u plaćama”

Zagreb, svibanj 2015.



Projekt je financiran u okviru programa PROGRESS Europske unije

Izveštaj za Hrvatsku

I DIO: OPŠTE INFORMACIJE

Zemlja:	Hrvatska
Istraživačice:	Dora Lević i Tajana Broz

Opis i pregled situacije

Ime i prezime sudionika/ca istraživanja	Organizacija	Pozicija
Mario Iveković	<p>Hrvatska udruga radničkih sindikata (HURS) osnovana je 1990. godine kao izraz želja radnika organiziranih u nezavisne, mahom novoosnovane sindikate poduzeća iz cijele Hrvatske, u ožraju ratnih zbivanja i korijenitih društvenih i ekonomskih promjena koje su rezultirale i pluralizmom sindikalne scene. Cilj HURS-a je okupljanje radništva Republike Hrvatske bez obzira na politiku, rasnu, nacionalnu ili vjersku pripadnost radi ostvarivanja gospodarsko-socijalnih ciljeva i političkih načela HURS-a. Temeljna zadaća HURS-a je kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora na svim razinama djelovanja.</p> <p>Kao sindikalna središnjica, odnosno, sukladno terminologiji Zakona o radu, udruga više razine, HURS okuplja sindikate koji pretežno djeluju u brodogradnji, metalnoj industriji,</p>	Predsjednik Novog sindikata i Voditelj Županijskog ureda Hrvatske udruge radničkih sindikata Grada Zagreba

	<p>naftnoj i kemijskoj industriji, lu koj djelatnosti, poljoprivrednoj i prehrambenoj industriji, trgovini, ugostiteljstvu, turizmu, osiguranju, prometu i vezama, državnoj upravi i predškolskom odgoju. Pored sindikata organiziranih u poduze u ili djelatnosti, HURS okuplja i lokalne, odnosno regionalne sindikate, koji omogu avaju zastupanje interesa radnika u gotovo svim djelatnostima i na podru ju cijele Hrvatske.</p> <p>Novi sindikat osnovan je 2002. godine u Zagrebu kao sindikat op eg tipa, što zna i da u lanjuje i organizira radništvo u svim granama i djelatnostima na podru ju cijele države. Budu i da smisao sindikalizma vidi u ujedinjavanju a ne fragmentaciji radništva, Novi sindikat želi raditi na povezivanju i okrupnjavanju sindikalnog pokreta nadilaze i strukovne i teritorijalne podjele.</p> <p>Za Novi sindikat ideja sindikalnog organiziranja po iva na odlu ivanju odozdo, tako da su temeljni organizacijski oblik Sindikata sindikalne podružnice ustrojene na razini poduze a i ustanova, ali i gradova. Pritom se podržava i poti e autonomija podružnice, ja anje njenih organizacijskih kapaciteta i njeno povezivanje s drugim podružnicama Novog sindikata. U ovom trenutku Novi sindikat u lanjuje u 100-tinjak, a ima ustrojene sindikalne podružnice u 18 poduze a i ustanova, 2 grada (Karlovcu i Ravnoj Gori) te u djelatnosti humanitarnog razminiranja.</p>	
Tomislav Kiš	Novi sindikat osnovan je 2002. godine u Zagrebu kao sindikat op eg tipa, što zna i da u lanjuje i organizira radništvo u svim	Tajnik Novog sindikata

	<p>granama i djelatnostima na području cijele države. Budući da smisao sindikalizma vidi u ujedinjavanju a ne fragmentaciji radništva, Novi sindikat želi raditi na povezivanju i okrupnjavanju sindikalnog pokreta nadilazeći i strukovne i teritorijalne podjele.</p> <p>Za Novi sindikat ideja sindikalnog organiziranja poiva na odlučivanju odozdo, tako da su temeljni organizacijski oblik Sindikata sindikalne podružnice ustrojene na razini poduzeća i ustanova, ali i gradova. Pritom se podržava i potpuna autonomija podružnice, jačanje njenih organizacijskih kapaciteta i njeno povezivanje s drugim podružnicama Novog sindikata. U ovom trenutku Novi sindikat uključuje u 100-tinjak, a ima ustrojene sindikalne podružnice u 18 poduzeća i ustanova, 2 grada (Karlovcu i Ravnoj Gori) te u djelatnosti humanitarnog razminiranja.</p>	
Višnja Ljubić	<p>Pravobranitelj/ica djeluje neovisno i samostalno, prati provođenje Zakona o ravnopravnosti spolova i drugih propisa koji se tiču ravnopravnosti spolova. Najmanje jednom godišnje izvješuje Hrvatski sabor. Pravobraniteljica postupa po pritužbama na diskriminaciju temeljem spola, bračnog ili obiteljskog statusa i spolne orijentacije.</p>	Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova
Tamara Šterk	<p>Ured za ravnopravnost spolova osnovan je 3. veljače 2004.g. temeljem Uredbe Vlade Republike Hrvatske (NN 18/04) kao stručna služba Vlade RH za obavljanje stručnih i administrativnih poslova u vezi s ostvarivanjem ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj.</p>	Savjetnica u Vladinom uredu za ravnopravnost spolova

Ivana Mati	Women in Adria je brand te online magazin za poduzetnice, korporativne žene, žene koje žele ostvariti uspješnu karijeru na bilo kojem polju.	Osniva ica i urednica portala Women in Adria
Nataša Novakovi	<p>Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) osnovana je 1993. godine kao dobrovoljna, neprofitna i neovisna udruga poslodavaca koja štiti i promi e prava i interese svojih lanova. HUP od 1994. godine kao jedini reprezentativni predstavnik poslodavaca sudjeluje u radu Gospodarsko-socijalnog vije a na nacionalnoj razini kao najvišeg oblika tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj. HUP kao neovisni predstavnik poslodavaca, stupanjem na snagu Zakona o radu iz 1996. godine, dobiva legitimno pravo na kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora.</p> <p>30 granskih udruga HUP-a zastupa specifi ne interese razli itih gospodarskih grana.</p> <p>Od 2012. godine HUP je sjedište UN inicijative Global Compact Hrvatska, promi u i tako princip društveno odgovornog poslovanja me u svojim lanovima.</p>	Savjetnica generalnog direktora Hrvatske udruge poslodavaca za tržište rada i razvoj ljudskih resursa te koordinatorica za Global Impact Hrvatska
Ivana Pirin	Povjerenstvo za ravnopravnost spolova Bjelovarsko-bilogorske županije.	Predsjednica

■ Sustav kreiranja plaća

Plaće se u Hrvatskoj određuju putem kolektivnog pregovaranja i to je institucionalni i pravni okvir reguliran Zakonom o radu, dok plaće u javnom sektoru jednostrano određuje Vlada. Monopol na kolektivno pregovaranje u ime radnika imaju sindikati i udruge sindikata više razine, a u ime poslodavaca može pregovarati jedan poslodavac samostalno ili udruge poslodavaca. U Hrvatskoj postoje 313 registriranih sindikata uz 4 sindikalne središnjice, što ukazuje na visoku razinu fragmentacije sindikalne scene unatoč relativno visokoj stopi sindikalne gustoće od 35%, prema podacima iz 2010. godine. Međutim, tijekom cijelog tranzicijskog perioda stopa sindikalne gustoće u Hrvatskoj je u kontinuiranom padu te postoje naglašene razlike u sindikalnoj gustoći između javnog i privatnog sektora: prema podacima iz 2010. godine stopa sindikalne gustoće za javni sektor iznosi 68,1%, a za privatni sektor samo 16,8% (Bačić, 2010). Ukupan broj registriranih udruga poslodavaca je desetak puta manji od broja registriranih sindikata, a samo je jedna udruge poslodavaca (Hrvatska udruge poslodavaca – HUP) reprezentativna na nacionalnoj razini i predstavlja poslodavce u tripartitnim tijelima.

Najvažnije tripartitno tijelo je Gospodarsko-socijalno vijeće RH (GSV) koje je osnovano radi zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava radnika i poslodavaca te vođenja usklađenih gospodarske, socijalne i razvojne politike te poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora. Gospodarsko-socijalno vijeće sastavljeno je od predstavnika Vlade, udruga poslodavaca više razine (Hrvatska udruge poslodavaca) te udruga sindikata više razine (četiri sindikalne središnjice) za koje je odgovarajućim zakonom ili drugim aktom utvrđeno da ispunjavaju propisane uvjete o načinu određivanja reprezentativnosti za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.

Kolektivnim ugovorom određuje se najniža osnovna plaća, osnovna plaća, stimulativni dio plaće, povećanje plaće za radni staž te uvjeti za ostvarivanje prava na povećanu plaću (za prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom i slično).

Sklapanje kolektivnih ugovora moguće je na lokalnoj, regionalnoj, sektorskoj i nacionalnoj razini. Međutim, kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj, kao i u ostalim postsocijalističkim zemljama, obilježeno izrazitom decentralizacijom, na što upućuju i podaci o dominantnom udjelu (88%) kolektivnih ugovora među ukupnim kolektivnim ugovorima važećim na nacionalnoj razini, uz tek 12% granskih kolektivnih ugovora (odnosno ugovora koji reguliraju uvjete rada kod većeg broja poslodavaca na razini jedne djelatnosti). Na dominaciju kolektivnih ugovora upućuje i činjenica da je od 845 kolektivnih ugovora registriranih kod Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva u 2009. godini, velika je većina sklopljena na županijskoj razini, dok ih je samo 160 sklopljeno na nacionalnoj razini (Bačić, 2010).

Otprilike 60% radnika u Hrvatskoj pokriveno je nekim oblikom kolektivnog ugovora, no potrebno je uzeti u obzir izraženu razliku između javnog i privatnog sektora, kao i da se radi o procjeni s obzirom na to da u Hrvatskoj još ne postoji baza kolektivnih ugovora. U javnom sektoru (državna poduzeća i javne usluge) pokrivenost kolektivnim ugovorima procijenjena je na više od 70%, dok je pokrivenost kolektivnim ugovorima u privatnom sektoru oko 44% (Bačić, 2010). Međutim, uzimajući u obzir značajan gubitak radnih mjesta zbog ekonomske krize, posebice u građevinskom i trgovinskom sektoru, procjenjuje se da je ukupna pokrivenost kolektivnim ugovorima u privatnom sektoru pasti ispod zabilježene razine (Šeperić, 2014).

Bačić (2010) je ustanovio pozitivnu vezu između više razine sindikalne organiziranosti u

javnom sektoru i relativne visine plaća, odnosno niže razine sindikalne organiziranosti u privatnom sektoru i nižih plaća. Budući da su žene zastupljenije u javnom sektoru, one se nalaze u nešto povoljnijem položaju zbog veće pokrivenosti kolektivnim ugovorima i veće sindikalne gustoće (procjena sindikalne gustoće ženske radne snage je 39,7%, a muške radne snage 31,2%). Međutim, kolektivno pregovaranje se dosad nije pokazalo u inkovitim po pitanju spremanja rodne diskriminacije i smanjenja rodnog jaza u plaćama. Rodni jaz u plaćama je značajan i u djelatnostima javnog sektora zbog vertikalne rodne segregacije, odnosno veće zastupljenosti žena na hijerarhijski nižim pozicijama, što je problem koji nije moguće regulirati mehanizmima poput kolektivnog pregovaranja. Analizom 30 granskih i ukuću njih kolektivnih ugovora, Rebac (2006) je ustanovio da su se samo četiri ugovora dotaknula teme rodne i dobne diskriminacije radnika. U četiri ugovora u kojima se tema spolne diskriminacije spominje, ona se samo na elno zabranjuje bez razrade kontrolnih mehanizama. Diskriminacija po rodnoj i dobnoj osnovi je zabranjena Ustavom, kao i kroz Zakon o radu, zbog čega uvrštavanje zabrane diskriminacije u kolektivne ugovore nema značajan doprinos njezinom stvarnom spremanju u odsutstvu konkretnih mehanizama provjere poslodavaca. Sugovornici iz Novog sindikata glavni izvor diskriminacije žena na tržištu rada vide u diskriminaciji pri zapošljavanju te naglašavaju kako kolektivnim ugovorima nije moguće djelovati na ovaj oblik diskriminacije, čiji je ishod izmeću u ostaloga i razlika u prosjećnim plaćama muškaraca i žena.

Iako sindikati imaju zakonski monopol na pregovaranje u ime radnika s poslodavcima o najvažnijim pitanjima poput plaća i rodnog vremena, na razini poduzeća radnici mogu biti predstavljeni i kroz radnićka vijeća, po uzoru na njemaćki, tzv. dualni model industrijskih odnosa. Radnićka vijeća imaju zakonski odrećena prava poput primanja informacija od poslodavca svaka tri mjeseca, izmeću u ostaloga i o kretanju plaća. Tako ćer, radnićko vijeće ima zakonsko pravo na suodlućivanje u slućaju otkaza pojedinim skupinama radnika, uvrštavanju trudnica i majki na listu za zbrinjavanje tijekom korištenja bolovanja ili drugih prava radi skrbi. Međutim, iako je poslodavac dućzan savjetovati se s radnićkim vijećem o politici zapošljavanja, otkazima, prekovremenom i noćnom radu i slićno, zakon ne propisuje što se dogaća u slućaju neslaganja poslodavca i radnićkog vijeća, tako da se savjetovanje svodi na informiranje (Baćgić, 2010). Tako ćer, iz razgovora s dugogodišnjim članovima hrvatske sindikalne scene proizlazi da u praksi ćak i pravo radnićkih vijeća na informiranje predstavlja vrlo rijetku iznimku te kako je jedini naćin na koji radnici mogu utjecati na odrećivanje visine plaće putem kolektivnog pregovaranja kroz predstavnike sindikata.

Prema sugovornicima iz Ministarstva rada i mirovinskog sustava, od poćetka ekonomske krize dogodile su se znaćajne promjene u kolektivnom pregovaranju u privatnom sektoru, gdje su sindikati pristajali na smanjivanje prava radnika. Zbog nedostatka podataka i nepostojanja baze kolektivnih ugovora u Hrvatskoj nije moguće utvrditi egzaktnu promjenu u pokrivenosti kolektivnim ugovorima od poćetka ekonomske krize do danas, međutim prema Šeperić (2014) s obzirom na veliki gubitak radnih mjesta u graćevinskom i trgovinskom sektoru tijekom krize oćekuje se pad pokrivenosti kolektivnim ugovorima u privatnom sektoru. Zaposlenicima državnih i javnih slućbi od poćetka krize su u nekoliko navrata smanjivane plaće i materijalna prava, a 2014. je donesena odluka o zabrani novog zapošljavanja u državnim tijelima.

2012. godine usvojen je novi Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje koji je, izmeću u ostaloga, ukinuo institut produćene primjene kolektivnih ugovora te odrećio nove i restriktivnije uvjete pod kojima

sindikati i poslodavci mogu sudjelovati u kolektivnim pregovorima i radu tripartitnih institucija. Tako er, po etkom 2014. godine izglasan je novi Zakon o radu koji je usmjeren ka lakšem otpuštanju radnika, poticanju netipi nih oblika zapošljavanja te fleksibilizaciji odredbi o radnom vremenu.

■ Minimalna pla a

U Hrvatskoj se regulacija minimalne pla e do 2008. godine temeljila na Kolektivnom ugovoru o najnižoj pla i iz 1998. godine, sklopljenom na nacionalnoj razini. Nakon dogovora socijalnih partnera (Vlade, sindikata i poslodavaca) 2008. godine uveden je Zakon o minimalnoj pla i. Zakon je definirao mehanizme kontrole i sankcije za nepridržavanje Zakona o minimalnoj pla i te je uveo novi na in utvr ivanja visine minimalne pla e i njezino redovito uskla ivanje s realnim rastom BDP-a tokom prethodne godine. Nakon rasprave izme u socijalnih partnera 2013. je uveden novi Zakon o minimalnoj pla i koji je uskladio indikatore za izra un minimalne pla e s onima koje propisuje Me unarodna organizacija rada - mjese ni prag rizika od siromaštva za jedno lano ku anstvo, koeficijent broja lanova prosje nog ku anstva u Republici Hrvatskoj, koeficijent zaposlenosti te indeks promjene potroša kih cijena dobara na razini godišnjeg prosjeka. Zakon se primjenjuje i u slu ajevima u kojima ugovor, kolektivni ugovor, propisi poduze a ili drugi akti propisuju manji iznos pla e. Me utim, iznimno se kolektivnim ugovorom može ugovoriti minimalna pla a u iznosu manjem od iznosa propisanog uredbom Vlade, no on ne može biti manji od 95% iznosa propisanog uredbom.

Donošenjem Zakona o minimalnoj pla i 2008. godine minimalna pla a je odre ena na 39% prosje ne pla e odnosno 2747 kn bruto, nakon ega je porasla na 2814 kn u 2009. godini, nakon ega nije rasla sve do donošenja posljednjeg zakona 2013. godine koji je promijenio osnovicu ra unanja minimalne pla e. Uvo enjem posljednjeg zakona iznos minimalne pla e je pove an i trenutno iznosi 3029 kn bruto, a minimalnu pla u trenutno prima oko 7% hrvatskih radnika (nešto manje od 100 000 osoba), od ega je oko 90% u privatnom sektoru.

Procijenjeno je da otprilike 11% žena prima pla u na razini minimalne pla e ili niže, u usporedbi sa otprilike 5% muškaraca. Budu i da su žene zastupljenije od muškaraca me u radnicima koji primaju minimalnu pla u –(njihov udio iznosi otprilike 75%), pove anje minimalne pla e stoga bi trebalo doprinijeti smanjenju rodnog jaza u pla ama pri dnu distribucije pla a, odnosno me u onima s najnižim prihodima (Nesti & Raši Bakari , 2010).

■ Inicijative i/ili mjere koje se bave rodnim jazom u pla ama

Nacionalna politika za ravnopravnost spolova 2011.-2015. kao temeljni strateški dokument za postizanje ravnopravnosti spolova prepoznala je u odre enoj mjeri problem rodnog jaza u pla ama. Tako je u okviru cilja 1.1. *Podi i razinu znanja i svijesti o antidiskriminacijskom zakonodavstvu, rodnoj ravnopravnosti i ljudskim pravima žena* kao mjera definiranoobilježavanje Europskog dana jednakih pla a te u cilju 2.3. *Promicati mjere koje omogu uju uskla ivanje privatnih i profesionalnih obvezanalazi se mjera 2.3.3. Provodit e se aktivnosti za podizanje svijesti svih dionika uklju enih u kolektivno pregovaranje o važnosti na ela jednakih pla a za rad jednake vrijednosti i primjeni Zakona o radu te mjera 2.3.4. Unapre ivat e se prikupljanje, obrada, analiza i distribucija statisti kih pokazatelja o jazu u pla ama izme u muškaraca i žena.*

Sukladno obvezi Županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova da donesu akcijske planove za provedbu mjera nacionalne politike za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine dio županijskih povjerenstava u svoje je akcijske planove tako er uvrstilo obilježavanje Europskog dana jednakih pla a te mjeru "prikupljanje, obradu, analizu i distribuciju statisti kih pokazatelja o jazu u pla ama izme u muškaraca i žena, te raditi na podizanju svijesti javnosti o važnosti na ela jednakih pla a za rad jednake vrijednosti i primjeni Zakona o radu".

Vežano uz provedbu navedenih mjera u svom izvješ u o provedbi Nacionalne politike za razdoblje 2011.-2013., VURS navodi kako se o "nužnosti uklanjanja razlika u pla ama izme u muškaraca i žena za rad jednake vrijednosti kontinuirano educiraju socijalni partneri u okviru procesa kolektivnog pregovaranja, a Državni zavod za statistiku redovito izra uje statisti ka izvješ a s podacima segregiranim po spolu o kretanjima na tržištu rada". Konkretni pokazatelji provedbe ovih aktivnosti u izvješ u ne postoje. Mjeru obilježavanje Europskog dana jednakih pla aVURS je 2012. i 2013. godine provodio, kako navodi u spomenutom izvješ u, priop enjima za tisak i uvrštavanjem niza relevantnih podataka na internetsku stranicu URS-a o još uvijek prisutnom jazu u pla ama izme u žena i muškaraca, zna aju zakonske regulative kojom se propisuje jednaka pla a za rad jednake vrijednosti u EU i RH, uz predstavljanje informacija o inicijativi Europske komisije „Jednakost se isplati“. Istovremeno isti u da sam Dan nije dovoljno prepoznat u javnosti. U samom VURS-u isti u da su podkapacitirani u ljudskom i financijskom smislu te nemaju konkretne alate da utje u na bitne procese koji e dovesti velike rezultate. Ono što oni ine jest sudjelovanje u radnim grupama, kampanjama i edukacijama koje se ti u ravnopravnosti spolova u okviru tržišta rada pa djeluju kroz te mehanizme.

Prema navedenom izvješ u, Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskog sabora 2012. godine objavio je na internetskoj stranici Hrvatskog sabora priop enje povodom Europskog dana jednakih pla a.

Pojedina županijska povjerenstva za ravnopravnost spolova provodila su tako er aktivnosti obilježavanja Europskog dana jednakih pla a. Primjerice, Povjerenstvo za ravnopravnost spolova Bjelovarsko-bilogorske županije 2014. godine organiziralo je akciju „Kava jednakosti“. Tjedan dana žene su mogle popiti kavu jeftiniju 10%, a na taj na in htjelo se javnosti ukazati na problem kako su žene manje pla ene. S istom akcijom nastavilo se i 2015. Godine. Akcija se održavala od 7. ožujka do 14 ožujka u šest bjelovarskih kafi a i u tri daruvarska.

No postoje e inicijative slabo su prepoznate u javnosti te ne postoji njihova evaluacija. Primjerice Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova isti e da nije upoznata s inicijativama za smanjenje rodnog jaza u pla ama, a nepostojanje inicijativa smatra odrazom injenice kako se "jaz percipira kao o ekivana posljedica izbora poslova karakteristi nih za žene odnosno muškarce". Jednako kao Pravobraniteljica, s inicijativama nisu upoznati niti naši drugi sugovornici/e s izuzetkom Ureda za ravnopravnost spolova Vlade RH, ali u kojem isti u da tek predstoji strateško planiranje konkretnih aktivnosti kako bi se radilo na ovom problemu kroz multisektorsku suradnju institucija, sindikata, organizacija civilnog društva i drugih, a po uzoru na dobre prakse iz europskih zemalja. Zašto je posljednjih godina bilo malo inicijativa i zašto su nevidljive, izme u ostalog Tamara Šterk iz VURS-a smatra i da u trenutku ekonomske krize te velike nezaposlenosti izgleda kao da je traženje istih pla a za rad istih vrijednosti, "traženje kruha preko poga e", jer je ve injenica da netko radi puno, i kao da svi odga aju taj problem s kojim e se

baviti jednog dana kada je ukupna ekonomska situacija i zaposlenost biti bolja.

U HUP-u su mišljenja da je nedostatak inicijativa posljedica toga što serodni jaz u plaćama doživljava kao nebitna tema. Posebice u kontekstu krize posljednjih godina kada se javnost bavila velikim temama poput poreza i opće gospodarske politike, a tzv. „light“ teme su ostale na marginama iako su one zapravo iznimno značajne, mišljenja je Nataša Novaković.

Još 2011. godine Pravobraniteljica je provela istraživanje o jazu u plaćama na hrvatskom tržištu rada u koje je objavljeno u redovitom godišnjem izvješću o radu Pravobraniteljice te je također dala inicijativu da se uvedu snažne mjere pro-aktivne politike ravnopravnosti kroz 1) obvezivanje poslodavaca na uvođenje tzv. „analiza jednakosti“ kako bi se utvrdili jasni kriteriji za vrednovanje radnih mjesta i obavljenog rada, 2) uvođenje pozitivne mjere sadržajne evaluacije mjerila vrijednosti rada s ciljem uključivanja neopravdano zanemarenih znanja i vještina koje se uobičajeno vežu uz ženski rod, 3) osiguravanje transparentnosti postupka zapošljavanja i napredovanja na tržištu rada kroz pravne mjere, 4) uvođenje mjera pozitivne akcije kojima bi se osigurala uravnotežena zastupljenost na rukovodnim i upravljačkim mjestima, 5) obeshrabrivanje poslodavaca od otpuštanja ženske radne snage starije od 45 godina strožim pravnim mjerama anti-diskriminacijske politike, 6) uvođenje programa stručnog usavršavanja za suce/sudkinje koji se bave radnim sporovima vezanim uz jednakost plaća i slično.

Kao uzrok rodnog jaza u plaćama sugovornice iz jedinica za ravnopravnost spolova navode da se radi o strukturalnom problemu kojeg, s jedne strane, perpetuiraju poslodavci koristeći dominantnu društvenu percepciju o „ženskim“ poslovima kao manje tržišno vrijednim, a s druge strane i same žene koje prihvaćaju profesionalni put koji društvo percipira kao prikladniji za žene. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova smatra da je "primarna odgovornost za raskidanje ovakvog začaranog kruga na tijelima državne vlasti koja imaju resurse, stručnost i politički legitimitet temeljem kojeg mogu razviti i poduzeti odgovarajuće pozitivne mjere". S njom se u najvideljivijoj mjeri slaže i Tamara Šterk iz VURS-a. Tamara Šterk iz VURS-a kao problem navodi nedostatak upravljanja ljudskim resursima u tvrtkama, posebice malim poduzećima ima te nedostatak mjera i aktivnosti koje bi bile usmjerene prema poslodavcima kao i obaveze poslodavaca da točno definiraju vrijednost radnog mjesta kao takvog. Uz navedeno dio sugovornica vidi problem i u procesu individualnog pregovaranja plaće gdje se žene ustrajavaju tražiti plaću u koliku sukladno obrazovanju i iskustvu zaslužuju, a istovremeno i kad pregovaraju doživljavaju negativne reakcije. Ovaj problem posljedica je zapravo rodnih uloga u hrvatskom društvu.

U Hrvatskoj udruzi poslodavaca uočavaju razlike u upravljanju ljudskim resursima između velikih i malih kompanija jer su mali više usmjereni na preživljavanje, ali navode i da postoji razlika između stranih i domaćih kompanija. Strane kompanije tu su u prednosti jer iz Europe dolaze neke prakse koje su domaćim kompanijama još nepoznate odnosno nevažne. HUP planira kroz širenje dobre prakse poticati i manje i domaće kompanije na uvažavanje usklađivanja profesionalnog i privatnog života. Nataša Novaković iz HUP-a također navodi kako se ponajviše otkriva jaz otkriva u tome koliko su žene obrazovane, a na kojim su pozicijama. Smatra da ne postoji rodnostni jaz u plaćama na identičnim radnim mjestima te da poslodavci ne žele za isto radno mjesto dati različite plaće muškarcima i ženama. Također navodi da postoje zanimanja koja su manje plaćena i njih najviše rade žene, a ujedno su žene podzastupljene na visokim upravljačkim pozicijama i to se odražava na njihove zarade. Napredovanje u karijeri za žene, a za razliku od muškaraca, ovisi i o obitelji, djeci i sustavu potpore za skrb o obitelji koja je u Hrvatskoj nedostatna.

Predstavnici sindikata smatraju da je najizraženija diskriminacija pri zapošljavanju, da

postoji problem rodni uloga koje u kona niki dovode do toga da žene zarade manje, no da zapravo pitanje jaza u pla ama u smislu razli itih pla a za isti posao, ne postoji. „Mi smo se dosta u sindikatu bavili temom razlika u pla ama – definitivno se protivimo stavu da u Hrvatskoj postoji razlika na ovaj na in da su dvije osobe pla ene razli ito za identi no radno mjesto“ smatraju u sindikatu te navode primjer: „Voza i i voza ice tramvaja – oni su jednako pla eni za svoj posao, ali u kona niki muški voza i imaju više pla e. Od mjesec dana žena je 3-4 dana bila na bolovanju, a muškarac nije. Dakle muškarci više rade, i zato su više pla eni – tu postoji razlika, ali onaj osnovni koeficijent, pla a po radnom satu, za sve je jednaka. Tu nema rodne razlike. O ekuje se da e žena oti i na bolovanje ako ima malo dijete, a ne muškarac. Tako da na kraju mjeseca muški voza ima ve a primanja od ženske voza ice“. Dodatno još navode i da pojedini poslodavci stimuliraju prisutnost na radu i tu se ne rade izuzeci ako je radnik odsutan iz opravdanih razloga – npr. ako je dijete bolesno. injenica da žene ostaju kod ku e s djetetom ne bi smjela dovoditi do diskriminacije i društvo bi trebalo na i na in da se to kompenzira poslodavcima, a bez da se diskriminira žene, smatraju u sindikatu.

Ispitani dionici naveli su nekoliko prijedloga za rad na pitanju rodnog jaza u pla ama:

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova kao klju ne mjere za smanjenje rodnog jaza u pla ama vidi 1) transparentni kriteriji vrednovanja konkretnih zadataka/radnog mjesta, 2) transparentan postupak primjene kriterija, 3) uravnotežena zastupljenost žena i muškaraca na svim razinama i u svim skupinama radnih mjesta, 4) obrazovna politika poticanja uravnoteženog sudjelovanja žena i muškaraca u svim granama profesionalnog obrazovanja i osposobljavanja, 5) pozitivne mjere poticanja sudjelovanja žena na radnim mjestima na kojima su podzastupljene. Uz navedeno smatra da bi sindikati svakako trebali voditi kolektivne pregovore u svezi s navedenim prijedlozima.

Tamara Šterk iz VURS-a tako er smatra da je važno da se sindikati intenzivnije posvete ovim pitanjima te da bi njihova uloga u smanjenju rodnog jaza u pla ama kroz kolektivno pregovaranje trebala biti presudna. No, istovremeno smatra da sindikatima nedostaje znanja i osviještenost da tu svoju ulogu i izvrše. Tako er smatra da treba raditi na postavljanju standarda za pla e za pojedina radna mjesta kod malih poslodavaca kako bi žene znale koja je minimalna, a koja je maksimalna pla a za pojedino radno mjesto što bi smanjilo utjecaj individualnog pregovaranja te raditi na unaprije ivanju procesa ocjenjivanja zaposlenika i implementirati procedure za pra enje razlika u pla ama u poduze ima. Uz to, javno prepoznavanje poslodavaca kao onih koji nemaju u okviru svog poduze a rodni jaz u pla ama te nužnost dokazivanja istog u primjerice postupcima javne nabave moglo bi utjecati na samo smanjenje GPG-a.

Dodatno pojedini sugovornici smatraju da je potrebno osnaživati žene za individualno pregovaranje o pla ama.

U sindikatu isti u da se oni kroz kolektivne pregovore svakodnevno bore i vode ra una u dijelu u kojem se kaže da ne smije biti razlike u pla ama. No, istovremeno smatraju da kolektivno pregovaranje odnosno kolektivni ugovori nisu pravi put za rješavanje ovog problema ve isti u da treba raditi na promjeni rodni uloga u društvu, a da ulogu sindikata vide „u suradnji u osmišljavanju mjera pomo u kojih bi se moglo kompenzirati poslodavcima za izostanak žena radi djece“.

II DIO: Analiza sektora: Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja te Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi

II.A

Analiza sektora: Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja

Sudionici/e istraživanja		
Ime i prezime	Organizacija	Pozicija
Sanja Smoljak Kati	30 granskih udruga HUP-a zastupa specifične interese različitih gospodarskih grana. HUP-Udruga financijskog poslovanja je dobrovoljna i neovisna udruga poslodavaca koja štiti i promiče prava i interese svojih članova, osobito u području uređivanja uvjeta poslovanja, odnosa s tijelima državne vlasti, sindikatima, radnog i socijalnog te gospodarskog zakonodavstva, kolektivnog pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora, radnih sporova te drugih pitanja važnih za gospodarski i socijalni položaj poslodavaca.	Direktorica granskih udruga
Nataša Novakovi	Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) osnovana je 1993. godine kao dobrovoljna, neprofitna i neovisna udruga poslodavaca koja štiti i promiče prava i interese svojih članova. HUP od 1994. godine kao jedini reprezentativni predstavnik poslodavaca sudjeluje u radu Gospodarsko-socijalnog vijeća na nacionalnoj razini kao najvišeg oblika tripartitnog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj. HUP kao neovisni predstavnik poslodavaca, stupanjem na snagu Zakona o radu iz 1996. godine, dobiva legitimno pravo na kolektivno	Savjetnica generalnog direktora Hrvatske udruge poslodavaca za tržište rada i razvoj ljudskih resursa te koordinatorica za Global Impact Hrvatska

	<p>pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora.</p> <p>Od 2012. godine HUP je sjedište UN inicijative Global Compact Hrvatska, promi u i tako princip društveno odgovornog poslovanja me u svojim lanovima.</p>	
Željka Obradovi	<p>Sindikat bankarskih i financijskih djelatnika Hrvatske utemeljen je 1990. godine.</p> <p>Djeluje na području cijele Republike Hrvatske obuhvaća podružnice u 21 banci.</p> <p>Najbrojnija su sindikalna udruga zaposlenih u poslovnim bankama i financijskim institucijama u Republici Hrvatskoj.</p> <p>lanica su druge po veličini sindikalne središnjice – Nezavisnih hrvatskih sindikata, te me unarodne sindikalne organizacije koja okuplja najveći broj zaposlenih u bankarstvu i financijskim djelatnostima u svijetu – Union Network Internationala.</p>	<p>Voditeljica pravne službe u Sindikatu bankarskih i financijskih djelatnika Hrvatske</p>

Opće informacije o sektoru:

Sektorom dominiraju privatne multinacionalne kompanije dok od državnih/javnih monetarnih financijskih institucija postoje Hrvatska narodna banka (HNB), Hrvatska banka za obnovu i razvoj (HBOR), Hrvatska poštanska banka (HPB), Croatia osiguranje d.d. (CO) i Croatia banka (CB) pri čemu su tri posljednje ili nedavno privatizirane ili u procesu privatizacije. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku u ovom je sektoru na dan 31. prosinca 2012. godine bilo registrirano 2030 pravnih osoba od čega ih je 1137 aktivnih te 362 obrta i slobodna zanimanja. Podaci također govore da je većina poduzeća profitne prirode, ali da postoji 190 neprofitnih organizacija u sektoru u koje spadaju udruge, ustanove, gospodarska udruženja, fondovi, pravosuđe, HNB, zaklade, fundacije, političke stranke, društvene organizacije, udruge građana i ostale organizacije. Podaci Hrvatske gospodarske komore govore da u Hrvatskoj djeluje 29 banaka, 26 društava za osiguranje, 24 društava za upravljanje investicijskim fondovima, 23 leasing društva, 29 faktoring društava te preko 400 drugih društava i obrta čija djelatnost ulazi u ovaj sektor. Najveći broj ovih institucija, preko polovice, registriran je u Gradu Zagrebu.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku 2013. godine u sektoru je bilo ukupno 36 894 zaposlenih, od čega 69,3% žena što je netipično za privatni sektor. Naime financijski je sektor u Hrvatskoj dominantno privatni, a udio zaposlenih žena u privatnom/poslovnom sektoru kreće se oko 45% (izvor: Muškarci i žene u Hrvatskoj 2014.). Ujedno je među ukupno zaposlenima u Hrvatskoj također oko 45% žena. Prema podacima istraživanja iz 2010. godine "Analiza sustava zaposlenih u hrvatskom javnom sektoru" koju je proveo Institut za javne financije vidljivo je da u javnom dijelu sektora radi oko 12,5% ukupno zaposlenih dok se preostali zaposlenici nalaze u privatnom dijelu sektora.

Ako gledamo koliko žena među svim zaposlenim ženama radi u financijskom sektoru onda dolazimo do podatka da svega 4,7% svih zaposlenih žena radi u financijama i osiguranju.

Između 2012. i 2013. godine smanjio se broj zaposlenih u sektoru za oko 1200 osoba, dok je prije toga uglavnom stabilno i kontinuirano rastao prema Statističkim ljetopisima. No prema Analizi "Ekonomija, trgovina i poslovna administracija" pokazuje se da financijske uslužne djelatnosti, osim osiguranja i mirovinskih fondova, pokazuju određenu konstantnost – zaposleno oko 23.000 radnika/ca uz blagi porast zaposlenih. Značajniji pad tog broja dogodio se početkom 2010. godine i taj je trend trajao cijelu godinu. No od početka 2011. godine zaposlenost je ponovo u porastu. Značajan porast zaposlenih bilježi grana osiguranja, reosiguranja i mirovinskih fondova što se moglo očekivati nakon provedene mirovinske reforme i sve veće potražnje za osiguranjima – stanovništvo Hrvatske nije imalo naviku ugovaranja životnih osiguranja niti su građani bili adekvatno informirani o toj ponudi i vrsti ulaganja. U Sindikatu bankarskih i financijskih djelatnika objašnjavaju pad broja zaposlenih kroz pad broja zaposlenih u pratećim djelatnostima (zaštita, brojanje novca, prijevoz novca) odnosno smanjivanje broja ljudi koji su radili na ugovore na određeno vrijeme.

Iako se radi o dominantno privatnom sektoru kojeg u Hrvatskoj karakteriziraju ispodprosječne plaće, nesigurni uvjeti rada i prekovremeni rad, financijski sektor pokazuje se kao iznimka od toga pravila. Plaća u sektoru su iznadprosječne, zaposlenici uglavnom uživaju relativnu sigurnost zbog ugovora o radu na neodređeno vrijeme (prema Statističkom ljetopisu 2013. takvih ugovora je 92,9% u odnosu na prosječnu 86,6%, a ujedno je 96,3% ugovora na puno radno vrijeme), a drugi uvjeti rada, poput uobičajenih radnih sati, pokazuju da zaposleni prosječno godišnje prekovremeno rade svega 8 sati

(prosjeak za sve sektore je 21 sat). Doduše u Sindikatu smatraju da broj prekovremenih sati prikazan u izvješ u DZS-a nije realan, odnosno da se posebice u bankarskom sektoru odra uje mnogo neprijavljenih prekovremenih sati. „Neke ve e banke od ostanka radnika prekovremeno rade tzv. poslovnu kulturu. Uprava prema zaposlenicima ima o ekivanja stalnog rada pa se nekada e-mailovi šalju i u 10 nave er, ali to nije nešto što se prijavljuje u prekovremeni rad“ kažu u Sindikatu.

Prema publikaciji Analizi "Ekonomija, trgovina i poslovna administracija" kod zaposlenih u podsektoru ekonomije dominiraju osobe sa etverogodišnjom školom za tehni ka i strukovna zanimanja (43,3%), potom osobe sa fakultetskim obrazovanjem (24,4%), dok su na tre em mjestu osobe s višom školom (11,8%). Ovdje treba re i da u podsektor ekonomija uklju uje ljudske resurse i aktivnosti u svim financijskim djelatnostima - od banaka do osiguravaju ih društava, ra unovodstvenih usluga, financijsko-savjetni kih poslova, brokerskih poslova i svih radnih mjesta na kojima su potrebna ekonomska znanja što zna i da ne obuhva a isklju ivo zaposlene u financijskom sektoru koji se obra uje u ovom izvješčaju, ali svakako može služiti kao indikator stanja.

Velike financijske institucije koje obuhva aju najve i broj zaposlenika/ca imaju potpisane kolektivne ugovore koji zaposlenicima jam e razmjerno visok opseg prava u odnosu na zaposlene u ostatku privatnog sektora, posebice u malim poduze ima. Prema medijskim navodima banke kolektivne ugovore više ne objavljuju nikome osim zaposlenicima, a prema starim i dostupnim ugovorima, primjerice u Splitskoj banci imali su dodatne dane godišnjeg odmora za djecu mla u od 7 godina, regres za godišnji odmor od 5330,25 kuna bruto, gotovo cijelu pla u, to nije 90 posto osnovice, tijekom bolovanja i trinaestu pla u te druga prava.

Prema dostupnim podacima velike banke imaju odre ene programe u svrhu pomirbe obiteljskog i privatnog života i te programe uglavnom koriste žene. Primjerice Institut za istraživanje i edukaciju 'Zaposlena mama' dodijelio je pravo korištenja znakom MAMFORCE COMPANY© Zagreba koj banci d.d i Privrednoj banci Zagreb d.d. za uspješno provo enje obiteljski osviještene prakse upravljanja ljudskim resursima kojom se zaposlenicima omogu ava bolja uravnoteženost poslovnog i obiteljskog života. Neke od mjera obiteljske politike su fleksibilni modeli rada (klizno i/ili skra eno radno vrijeme), uskla eni s poslovnim i organizacijskim mogu nostima te podrška zaposlenicima/ama na dugotrajnom odsustvu kroz izbjegavanje diskriminacije zbog dugotrajnog odsustva, održavanje kontakata s dugotrajno odsutnim zaposlenicima te olakšavanje povratka na posao.

Pla e i rodni jaz u pla ama u sektoru:

Prosje na neto pla a u Hrvatskoj je 5469 kune pri emu je prosje na ženska neto pla a 5172 i ini 90,4% muške pla e. Prosje na bruto pla a u Hrvatskoj je 7863 kune pri emu ženska bruto pla a iznosi 7424 kune i ini 90,2% muške bruto pla e.

Prema Eurostatu rodni jaz u pla ama u Hrvatskoj u 2013. godini bio je 7,4% kada se ra una bruto pla a po satu. Tako er prema Eurostati najve i rodni jaz u pla ama je u dobnoj skupini 35 do 44 godine i iznosi 11,8%.

Prosje na neto pla a u sektoru financija i osiguranja je 7586 kuna dok je prosje na bruto pla a 11835 kuna. Prosje na ženska bruto pla a je 10658, a prosje na muška 14175 što zna i da je udio ženske u muškoj pla i 75,2%. Prosje na neto pla a u sektoru je 7586

kuna pri čemu ženska plaća iznosi 6964 kune i čini 78,9% muške neto plaće (izvor: Muškarci i žene u Hrvatskoj 2014.). Generalno gledajući rodni jaz u plaćama u Hrvatskoj raste s povećanjem udjela žena u sektoru te je najveći u dva istraživana sektora i u prerađivačkoj industriji.

Eurostatovi podaci pokazuju da je rodni jaz u plaćama u sektoru financija i osiguranja u Hrvatskoj 16,8% te je time najniži jaz u tom sektoru u Europskoj uniji.

Podaci Statističkog ljetopisa za 2013. godinu pokazuju da su prema razini obrazovanja vidljive velike razlike u plaćama pa tako prosječna neto plaća za VSS iznosi 10363 kune, VŠS 7117 kuna i za SSS 5786 kuna. Prema informacijama koje smo sakupile pomoću djelatnosti kao što su iscjeljenje i održavanje prostora unutar sektora su uglavnom outsourcane, a isto tako i neke druge vrste djelatnosti. Plaću između 5001 i 6000 kuna dobilo je 19,7% zaposlenih, 6001-8000 dobilo je 24,4%, a veća od 8001 kuna 29,9%. Preostalih 26% zaposlenih prima plaću manju od 5000 kuna.

Nije moguće doći do egzaktnih podataka o tome koliko žena unutar sektora financija i osiguranja radi na poziciji šalterskih službenica, a koliko na poziciji menadžerica kompanija. U tom smislu rodni jaz u plaćama predstavlja, među ostalim, naznaku rodne hijerarhije unutar sektora koju nikako drugačije nije moguće utvrditi. Iskustva dionika, ukazuju na to da žene češće rade upravo šalterske i službeničke poslove te da postoje tzv. prestižniji odjeli unutar kompanija u kojima dominiraju muškarci, a koji ujedno imaju i bolje plaće od manje prestižnih odjela. Jednako tako muškarci dominiraju na visokim upravljačkim pozicijama.

Kao što je već navedeno kolektivni ugovori nisu dostupni no iz razgovora s ključnim dionicima znamo da kompanije imaju u pravilu politiku plaća definiranu na principu da se plaća sastoji od osnovne plaće, stimulansa i dodataka na plaću. Osnovna plaća se definira po platnim razredima ovisno o složenosti posla. Platni razred definira najmanju i najveću plaću za taj posao, a individualni zaposlenik u okviru tog platnog razreda pregovara svoju plaću. Stimulansi i dodaci na plaću definiraju se sukladno internim pravilnicima kompanije.

Prema podacima iz publikacija *Žene i muškarci u Hrvatskoj* koju Državni zavod za statistiku izdaje od 2006. godine udio ženske plaće u muškoj u sektoru se kretao od 75,2% 2013. godine do 79,7% 2006. godine. Možemo reći da se od 2006. do 2012. godine povećavao, a da bi se u posljednje dvije godine smanjivao, no sve su te promjene zapravo neznatne. Također ako pratimo prosječnu isplatu neto plaću u sektoru vidimo da je plaća gotovo kontinuirano rasla. Tako je 2006. godine zabilježena prosječna neto plaća od 6039 kuna, a 2014. godine 7586 kuna što ukazuje da u krizi sektor nije smanjivao plaće, a ako polazimo od informacije kako je pomoćno osoblje u velikim kompanijama outsourceno, moguće da je porast prosječne plaće u sektoru i zbog tog razloga.

Specifični mehanizmi reguliranja plaća u sektoru:

Sva pitanja vezana uz plaće pa tako i minimalnu plaću u Hrvatskoj su definirana općim zakonskim aktima – Zakonom o radu i Zakonom o minimalnoj plaći. Razrada prava koja proizlaze iz tih zakonskih akata dio su kolektivnih ugovora. U Hrvatskoj u financijskom sektoru ne postoji granski kolektivni ugovor već isključivo kolektivni ugovori pojedinih kompanija.

Kao što je već navedeno institucije koja obuhvaćaju velik broj radnika u financijskom sektoru ima potpisan kolektivni ugovor. Sami kolektivni ugovori definiraju i najnižu plaću u dotičnoj kompaniji kao i druga prava.

U Sindikatu navode kako jest injenica da je značajan dio radnika pokriven kolektivnim ugovorima, ali da kada gledamo broj pravnih osoba da je to vrlo malen broj te da ako kolektivno pregovaranje i ugovaranje gledamo kao vrhunac socijalnog dijaloga tada njih u sektoru ne mogu biti zadovoljni. Navode da kolektivne ugovore imaju potpisane Zagrebačka banka, Splitska banka i Erste banka. Hrvatska poštanska banka je imala potpisan kolektivni, ali je uslijed političkih i drugih previranja on raskinut te se radi novi, dok je Podravska banka u procesu. Privredna banka Zagreb ima određen kolektivni ugovor sa svojim sindikatom koji nije dio SBFH te on prema njihovom mišljenju više pokriva pitanje arbitraže nego prava radnika.

Iako u ovom trenutku nije moguće doći do recentnih kolektivnih ugovora iz nekih starijih primjeraka je vidljivo da se osnovni sustav plaća definira kolektivnim ugovorom. Plaća se u pravilu sastoji od osnovne plaće, stimulativnog dijela i dodataka na plaću. Osnovna plaća definirana je na mjesečnoj bazi te ovisi o platnom razredu u koji radnik/ca pripada sukladno kriterijima za vrednovanje radnog mjesta, a koje kompanija donosi u suradnji sa sindikatima. U okviru tih platnih razreda sam radnik/ca ima mogućnost pregovarati te tražiti određenu plaću kao i povišicu. Na osnovi rezultata rada radniku/ci se može isplatiti stimulans na plaću, a ti su stimulansi definirani internim aktima od strane same kompanije. Uz navedeno tu su dodaci na plaću koji se isplaćuju ovisno o različitim uvjetima rada, kao što su prekovremeni rad, rad nedjeljom i blagdanima, radni staž, radno učenje i slično.

U kompanijama koje nemaju kolektivni ugovor plaće se definiraju putem Pravilnika o radu. Poslodavac se ima obvezu savjetovati s Radničkim vijećem o pravilniku o radu, ali ne mora savjet odnosno stajalište Radničkog vijeća i prihvatiti. „Sindikat u tom djelu sudjeluje tako da u Radničkom vijeću ima sindikalne predstavnike, odnosno da sindikalni povjerenik preuzme ulogu radničkog vijeća“ navode u Sindikatu. Na taj način Sindikat kroz stručne prijedloge utječe na razinu radničkih prava u kompaniji i to i iz same središnjice Sindikata.

U Sindikatu iznose i kulturološki uvjetovan pristup socijalnom dijalogu.

„Socijalni dijalog esto ovisi o tome tko je na čelu banke i kakva je uprava. Na duge pruge to dobro funkcionira jer mi (Sindikat op.a.) pokazujemo da znamo o čemu se tu radi, da imamo znanja i vještine te kroz određeno vrijeme razvijemo dobru suradnju. Germanske banke primjerice više uvažavaju radnička vijeća, dok francuske apsolutno uvažavaju sindikat. No, istovremeno iako su banke dominantno u stranom vlasništvu u dosta slučajeva su same uprave bile iz Hrvatske“ objašnjavaju u Sindikatu. No, također navode da sigurno postoji određeno usklađivanje politika plaća na razini cijele grupe u kojoj se nalazi banka.

Vezano uz krizu i pitanje plaća u sektoru u HUP-u ističu da su i banke te velike kompanije prošle određenom restrukturiranju, ali uglavnom izvan okaja javnosti u suradnji sa sindikatima te da je zapravo financijski sektor bio jedan od zdravijih i stabilnijih sektora tijekom krize.

Prema Sindikatu kriza je utjecala na sektor - pala je razina prava vezano uz božićnice, regrese i slična materijalna prava te je eventualno ostala razina neoporezivih maksimuma tih prava kako ih definiraju zakoni. Broj zaposlenih se također smanjivao s tim da je recesija u bankarstvu ranije nastupila. Kod odlazaka radnika iz sektora, uglavnom su otišle prateće djelatnosti (zaštita, brojanje novca, prijevoz novca) koje sada egzistiraju kao zasebna poduzeća odnosno ljudi koji su radili na određeno vrijeme.

Specifi ne inicijative vezano uz rodni jaz u pla ama:

Kako je ve navedeno u sektoru ne postoje granski kolektivni ugovori ve isklju ivo na razini pojedinih kompanija. U Hrvatskoj udruzi poslodavaca isti u da je njihova suradnja sa granskim sindikatom – Sindikatom bankarskih i finansijskih djelatnika Hrvatske koji ima podružnice u svim ve im bankarskim kompanijama, korektna. Sama granska udruga finansijskog poslovanja koja djeluje u okviru HUP-a nije zabilježila ve ih konflikata, ali niti zajedni kih inicijativa sa sindikatom u ovom pitanju iako je jedna od njihovih zada a i poticanje socijalnog dijaloga. U HUP-u isti u da su pitanja pla a i kolektivnog pregovaranja prije svega na razini samih kompanija dok oni svoju ulogu vide u prenošenju znanja i informacija posebice na one manje poslovne subjekte u sektoru. Tako er navode da obzirom da se radi o sektoru koji obuhva a multinacionalne kompanije postoji mogu nost da su upravo inozemne prakse u upravljanju ljudskim resursima pridonjele nadprosje no povoljnoj situaciji za radnike u financijama.

U Sindikatu navode da nisu upoznati sa inicijativama koje bi se ticale rodnog jaza u pla ama. “Banke se kunu u društvenu odgovornost, ali to prvo treba prakticirati u vlastitoj ku i, kroz odgovornost prema radnicima, a onda šire prema zajednici. Poslodavac koji nema kolektivni ugovor, a ima sindikat ne može se nazvati društveno odgovornim. Ako je kolektivni ugovor vrhunac socijalnog dijaloga, onda on ozna ava i društvenu odgovornost. U kolektivnim ugovorima treba definirati i što se daje ženama, majkama, jer temelj je da radnice imaju ono osnovno, a to je sigurnost. Mi u sindikatu smo kroz kolektivne ugovore i Pravilnike o radu puno radili u reguliranju nekih stvari oko kontrole radnog vremena, da bude humanije, inzistirali smo na nekim pravima vezano uz djecu, primjerice pokloni za Sv. Nikolu i u tome bili uspješni, ali ne kao specifi no žensko pitanje”, iznose u Sindikatu. Kao uzrok rodnog jaza u pla ama u Sindiktu navode patriarhalne rodne uloge i stereotipe koji nisu usko vezani za sektor ve su društveno uvjetovani. Stoga smatraju da to pitanje treba rješavati šire na razini zajednice kroz strukturalna i institucionalna rješenja. “Potpora ženi u zajednici mora biti ja a i u tom smislu smo mi kao sindikat dosta utjecali kroz razna tijela na državnoj razini” isti u u Sindikatu.

No, kao klju poštovanja radni kih prava te bolje pozicije žena u svijetu rada navode: “Dok god je situacija na tržištu takva da se svatko doslovno brine za koranicu kruha, to je situacija ucjene i tu je teško išta u initi. Kad budemo bili u situaciji re i poslodavcu da pod tim uvjetima ne želimo raditi tada e se stvari promijeniti. Tako dugo dok mi kao radnici nemamo stvarnu alternativu, ovo e se doga ati”.

U sektoru nije bilo specifi nih inicijativa koje bi se bavile pitanjem rodnog jaza u pla ama. Zaklju ujemo da se izostanak tih inicijativa u ovom sektoru podudara s op im izostankom inicijativa u ovom podru ju u Hrvatskoj, a iz razloga kako je i ranije navedeno:

1. Rodni jaz u pla ama smatra se zanemarivim problemom obzirom da je odraz u razli itim hijerarhijskim pozicijama koje muškarci i žene unutar sektora zauzimaju, a ne namjernoj i/ili sustavnoj diskriminaciji žena.
2. Kada i ako postoji rodni jaz u pla ama on je prije svega shva en kao posljedica duboko ukorijenjenih patrijarhalnih rodni uloga koje na žene stavljaju ve i teret brige o djeci, starijima i obitelji što dovodi do njihovog težeg i sporijeg napredovanja u karijeri te eš im izostancima s radnog mjesta što utje e na njihova ukupna primanja.
3. U op oj lošoj ekonomskoj situaciji, pogodnosti koje uživaju radnici u finansijskom sektoru zasigurno utje e na “samozadovoljstvo” zaposlenih te je angažman

usmjeren za zadržavanje postojećih, za hrvatske prilike, visokih radničkih prava.

4. Postoji viša razina svijesti vezano uz pitanje usklađivanja obiteljskog i profesionalnog života što je izazov koji je uglavnom nametnut ženama, a koje bi onda moglo donijeti i do lakšeg i bržeg napredovanja žena te probijanja staklenog stropa što bi u konačnici moglo i smanjiti postojeće razlike u zaradama između muškaraca i žena.

Mogućnosti za rad na pitanju rodnog jaza u plaćama u sektoru:

Postoji velika zainteresiranost ključnih dionika da se bave ovim pitanjem, no ono nije prepoznato kao ključno pitanje za sektor. Kod relevantnih dionika prevladava mišljenje kako ako rodni jaz u plaćama postoji on nije posljedica diskriminacije na radnom mjestu već posljedica strukturalnih uvjeta koji se tiču razlika u obrazovanju žena i muškaraca, odnosno patrijarhalne društvene strukture koja još uvijek na žene stavlja pritisak brige oko djece i obitelji. Inicijative za usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života postoje obzirom da postoji i svijest o tom problemu te smo mišljenja da bi se oko te teme mogli lakše i učinkovitije mobilizirati različiti dionici. Jednako tako pitanje vertikalne neprohodnosti odnosno smanjene mogućnosti napredovanja žena na najviše pozicije upravljanje jest ono oko kojeg postoji konsenzus te je prepoznato kao problem. Samo pitanje usko definiranog rodnog jaza u plaćama nije trenutno relevantno te ne vidimo da bi na razini Hrvatske on mogao postati relevantan u skorijoj budućnosti. Ako se još u obzir uzme činjenica da je rodni jaz u plaćama u Hrvatskoj među najnižima u Europi, a u financijskom sektoru i jest najniži u EU tada je o tome da ovo pitanje u skorijoj budućnosti ne bude dio dnevnog reda.

DIO II.B

Analiza sektora: Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi

Sudionici/e istraživanja		
Ime i prezime	Organizacija	Pozicija
Anica Prašnjak	<p>Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara - medicinskih tehničara – nastao 1991. zbog da medicinske sestre organiziraju svoj strukovni sindikat. 1993. godine Sindikat je jedan od osnivača udruge više razine Matice hrvatskih sindikata javnih službi.</p> <p>1995. godine uz sudjelovanje Sindikata donesen je prvi Zakon o radu, koji stupa na snagu 01. siječnja 1996. godine. 1996. godine Sindikat uz ostale sindikate zdravstva potpisuje prvi Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja. 2001. godine uz ostale pregovarače u javnim službama Sindikat je potpisnik Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama</p> <p>2001. godine postaje članica Public Services International – međunarodne udruge radnika javnih službi, kao i EPSU-a.</p>	Predsjednica glavnog vijeća
Ana Vračar	<p>Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju (BRID) nastala je 2012. godine. Bavi se zaštitom radničkih prava te promicanjem demokratskog procesa odlučivanja i ekonomske demokracije među radnicima u skladu sa 7 kooperativnih načela.</p> <p>Organizacija je usmjerena na istraživački, edukativni, medijski i terenski rad.</p>	Koordinatorica projekata, istraživačica radničkih prava u zdravstvu

Tomislav Kiš	Novi sindikat	Tajnik
Tanja Leonti	<p>Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi - Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi hrvatske je sindikat djelatnosti - organizira sve profile zaposlenika u zdravstvu i socijalnoj skrbi bez obzira na struku, kvalifikaciju ili struku spremu. Sindikat je osnovan 1991.godine.</p> <p>Unato organiziranju novih Sindikata u djelatnosti zdravstva (organizirano 18 sindikata na razini republike), ostao je i dalje najbrojniji i najveći sindikat sa oko 18 000 članova u 170 sindikalnih podružnica u cijeloj Republici Hrvatskoj.</p> <p>SSZSSH je stalni pregovarač za temeljni kolektivni ugovor i granske kolektivne ugovore za zdravstvo i socijalnu skrb, ime je preuzeo odgovornost za kolektivno pregovaranje.</p>	Tajnica
Gordana Miškulin	Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara - medicinskih tehnika - podružnica KBC Rebro	Sindikalna povjerenica

Opće informacije o sektoru:

Ženska radna snaga u Hrvatskoj je izrazito koncentrirana u pogledu sektora djelatnosti – 70% žena je zaposleno u samo pet sektora, dok participacija žena u ostalim sektorima djelatnosti ne prelazi 5%. Međutim u tih pet “ženskih” sektora se nalazi i sektor djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi koji zapošljava ukupno 12% ženske radne snage. Prema posljednjim podacima žene čine 79,2%, a muškarci 20,8% zaposlenih u sektoru djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi. Uzimajući u obzir daleko veći broj žena zastupljenost žena u sektoru u odnosu na muškarce, veći uinski udio žena u svim glavnim zanimanjima unutar sektora ne iznenađuje: među doktorima medicine udio žena iznosi 59%, među doktorima dentalne medicine 66%, među magistrima farmacije 92%, među medicinskim biokemičarima 93,5%, a među medicinskim sestrama i tehničarima 90%. Međutim, postoje bitne razlike u strukturi ženske i muške radne snage u sektoru zdravstva koje djelomično objašnjavaju rodni jaz u plaćama na razini cijelog sektora. Od žena zaposlenih u sektoru zdravstva, najviše ih je u kategoriji ostalih zdravstvenih djelatnika sa srednjom strukturnom spremom (55%), nakon čega slijedi kategorija ostalih zdravstvenih djelatnika s višom strukturnom spremom (18,2%) te kategorija doktora medicine sa 16,3%. Struktura muške radne snage u sektoru zdravstva je bitno drugačija: najviše muškaraca je među doktorima medicine (48,3%), nakon čega slijedi kategorija ostalih zdravstvenih djelatnika sa srednjom strukturnom spremom (29,1%) te kategorija ostalih zdravstvenih djelatnika s višom strukturnom spremom (14,1%). Detaljniji podaci o hijerarhijskoj strukturi zanimanja prema spolu na razini sektora nisu dostupni, no obrazovna struktura muške i ženske radne snage jasno upućuje na rodnu segregaciju prema zanimanjima koja zasigurno uvelike utječe na rodni jaz u prosječnim plaćama zdravstvenih djelatnika. U pogledu posebnih regulacija vezanih uz roditeljstvo, u kolektivnom ugovoru za djelatnost zdravstva postoji stavka koja štiti određene kategorije radnika poput trudnica i majki s djecom do tri godine starosti od prekovremenog rada, međutim inicijative usmjerene na olakšavanje usklađivanja obitelji i karijere ne postoje. Bitno je istaknuti da slične inicijative ne postoje ni na nacionalnoj razini ni u ostalim sektorima, s iznimkom nekoliko tzv. korporacijskih vrtića koji nude zaposlenicima privatnih tvrtki usluge usklađivanja djece u blizini radnog mjesta. Podaci o spolnoj strukturi prema obliku radnog odnosa ne ukazuju na značajne razlike između žena i muškaraca koje bi mogle djelomično objasniti rodni jaz u plaćama. U strukturi zdravstvenih djelatnika prema vrsti radnog odnosa na razini cijelog sektora dominiraju zaposleni na neodređeno vrijeme – u 2013. godini 90% žena i 89% muškaraca bilo je zaposleno putem ugovora o radu na neodređeno vrijeme. U privatnom sektoru je nešto veći udio zaposlenih na neodređeno vrijeme (15%), međutim podaci o spolnoj strukturi privatnog sektora prema tipu ugovora o radu nisu dostupni.

Unutar sektora ne postoje značajne razlike ni u radnom vremenu između muškaraca i žena koje bi mogle bitno utjecati na rodni jaz u plaćama – podjednak postotak žena i muškaraca (98%) radi u punom radnom vremenu, dok je broj zaposlenih u nepunom i skraćenom radnom vremenu zanemariv. Međutim, ono što značajno utječe na rodni jaz u plaćama na razini sektora jest pitanje prekovremenih radnih sati. Nažalost, prekovremeni rad se ne evidentira prema spolu, pa ćemo se osloniti na informacije dobivene od intervjuiranih stručnjaka i anketu HSSMS-MT-a o položaju medicinskih sestara provedenoj 2006. godine na uzorku od 79% bolnica u Hrvatskoj.

Zakonski je određeno da se prekovremeni rad mora plaćati svim radnicima, međutim stručnjaci iz sindikalnih organizacija upozoravaju kako se u slučaju medicinskih sestara-tehničara ta odredba često krši. Prema anketi HSSMS-MT-a, velika većina anketiranih medicinskih sestara (77%) navela je da im se prekovremeni sati nikada ne plaćaju te da

prosje no svaki mjesec ostvaruju 15,3 sata prekovremenog rada, što ukazuje i na podkapacitiranost hrvatskog zdravstvenog sustava sestrijskim kadrom. Sugovornici navode kako je razlog zakidanja medicinskih sestara-medicinskih tehničara njihov slabiji položaj unutar sustava i općenita podcijenjenost struke. Kao još jedan problem vezan uz prekovremeni rad sugovornici navode problem rodne podjele rada unutar obitelji zbog koje su muškarci češće raspoloživi za rad po pozivu ili dežurstva, što dovodi do toga da primanja žena i muškaraca s istom razinom stručne sprema mogu biti nejednaka zbog različitih dodataka, unatoč jednakoj osnovici.

Većina (72%) zdravstvenih djelatnika zaposlena je u državnim zdravstvenim ustanovama, dok u privatnim zdravstvenim ustanovama i privatnoj praksi radi 28% zdravstvenih djelatnika. Obrazovna struktura zaposlenih u privatnom sektoru nešto je drugačija od ukupne obrazovne strukture djelatnika u sektoru zdravstva, pri čemu su rodne razlike u obrazovnoj strukturi znatno uočljivije u privatnom sektoru. Zdravstveni djelatnici muškog spola u privatnom sektoru uglavnom su zaposleni kao doktori dentalne medicine (42,6%) i doktori medicine (36,1%), dok je najveći dio žena zaposlen u kategoriji ostalih zdravstvenih djelatnika sa srednjom stručnom spremom (51%), nakon čega slijedi kategorija doktora medicine sa samo 20%. Unatoč nepostojanju podataka o rodnom jazu u plaćama prema tipu vlasništva, ovakva razlika u obrazovnoj strukturi ženske i muške radne snage bez sumnje pridonosi većem rodnom jazu u plaćama među zdravstvenim djelatnicima u privatnom sektoru. Bez daljnjeg istraživanja nije moguće odrediti zbog kojih razloga dolazi do ove razlike, no logično je pretpostaviti da muškarci s višom razinom obrazovanja biraju zaposlenja u privatnom sektoru koja su vremenski zahtjevnija i bolje plaćena od onih u javnom sektoru, dok žene zbog opterećenosti brigom o obitelji radije biraju zaposlenja u javnom sektoru zbog toga što daju prioritet sigurnosti zaposlenja pred radnim uvjetima, plaćama ili mogućnosti napredovanja.

Pri Ministarstvu rada registrirano je 19 sindikata u zdravstvu, među kojima su najveći i Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske (SSZSSH) koji je jedini reprezentativni granski sindikat u zdravstvu i organizira 18000 članova u 190 podružnica; također reprezentativni Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara-medicinskih tehničara (HSSMS-MT) sa 14000 članova te Hrvatski liječnički sindikat (HLS) koji je 2014. zbog promjene zakona izgubio reprezentativnost, ali i dalje sudjeluje u pregovorima. Sindikalna scena na području zdravstva je fragmentirana i ne osobito uspješna u reakcijama na probleme vlastitog članstva, što je općenita karakteristika hrvatske sindikalne scene. Primjer toga su kolektivni pregovori na raznim razinama, koji većinu u nekoliko navrata nisu uspjeli kvalitetno odgovoriti na probleme poput smjenskog rada, diskriminacije sestrijske struke, nedostatka stručnog kadra i diferencijacije koeficijentata u određenim grupacijama radnika. Prema intervjuiranim stručnjacima iz sindikalnih organizacija, poseban problem predstavlja tzv. „nepotizam po struci“, odnosno činjenica da se prava liječnička običajno puno bolje definiraju u odnosu na prava medicinskih sestara zbog toga što osobe na najvišim pozicijama u sektoru dolaze iz liječničke struke, uključujući i ministre zdravstva. Također, primjetna je visoka razjedinjenost čak i između tri najveća sindikata – sugovornici smatraju da bi se u pregovorima sve struke trebale držati zajedno, no čest je slučaj da primjerice liječnički pregovaraju isključivo za sebe, što u konačnici dovodi do velikih razlika u plaćama između različitih zanimanja u zdravstvu. Budući da je većina žena u zdravstvu zaposlena u zanimanju medicinske sestre, navedeni "nepotizam po struci" koji favorizira liječničku profesiju i neuspješnost sindikata u zastupanju interesa te skupine predstavlja velik problem i u pogledu rodnog jaza u plaćama.

Plaće i rodni jaz u plaćama u sektoru:

Rodni jaz u plaćama na razini sektora djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi prema najnovijim podacima (za 2013. godinu) iznosi 74,1% u bruto iznosu, što ga čini sektorom s najvećim rodni jazom u plaćama u Hrvatskoj, dok prosječni rodni jaz u bruto plaćama na razini svih djelatnosti iznosi 90,2%.

Podaci o rodnom jazu u plaćama u zdravstvenom sektoru za pojedina zanimanja nisu dostupni, no prema svim intervjuiranim stručnjacima iz sektora izravna diskriminacija u smislu isplivanja nejednake plaće ženama i muškarcima za isto radno mjesto ne postoji. Osnovica za obračunavanje plaća je određena Zakonom o plaćama u javnim službama te je ista za sve djelatnike za određeno zanimanje bez obzira na spol, a naši sugovornici-predstavnici Ministarstva rada i mirovinskog sustava i najznačajnijih sindikata iz sektora zdravstva složni su u tome da se ova zakonska odredba apsolutno poštuje u praksi, barem u javnom sektoru. Međutim, detaljniji pregled statističkih podataka o sastavu muške i ženske radne snage u sektoru, kao i informacije prikupljene od sugovornika upućuju na postojanje nekoliko faktora koji u konačnici uzrokuju manju prosječnu plaću žena u odnosu na muškarce, unatoč nepostojanju direktne spolne diskriminacije.

Najvažniji faktor koji treba imati na umu pri interpretaciji razlike u prosječnim plaćama između žena i muškaraca na razini sektora jest razlika u omjeru djelatnika sa srednjom i višom stručnom spremom unutar muške i ženske radne snage. Dok je najveći dio (55%) ženske radne snage u sektoru zdravstva zaposlen u kategoriji zdravstvenih djelatnika sa srednjom stručnom spremom (odnosno medicinskih sestara), među muškom radnom snagom je dominantna kategorija doktora medicine (49%). I bez detaljnijih podataka o hijerarhijskoj strukturi zanimanja u sektoru prema spolu (koji nažalost nisu dostupni), podaci o obrazovnoj strukturi muške i ženske radne snage jasno upućuju na veću zastupljenost više rangiranih zanimanja unutar muške radne snage, odnosno veću zastupljenost niže rangiranih zanimanja među ženskom radnom snagom. Stručnjaci iz sektora rodnu segregaciju prema zanimanjima uglavnom objašnjavaju činjenicom da muškarci više od žena teže daljnjem profesionalnom usavršavanju koje im omogućava bolje plaćene pozicije, zbog toga što ih u tome ne sprječavaju (aktualne ili očekivane/buduće) obiteljske obaveze.

Među glavnim faktorima koji pridonose rodnom jazu u plaćama osim same obrazovne strukture radne snage potrebno je spomenuti način vrednovanja rada različitih kategorija radnika u zdravstvu, koje određuje Vlada putem koeficijenata složenosti poslova, pri čemu je zamjetna vrlo nejednaka distribucija koeficijenata među zanimanjima. Dok su među različitim kategorijama radnih mjesta za koje je uvjet visoka stručna sprema razlike u koeficijentima vrlo velike te su sami koeficijenti za ta zanimanja visokih iznosa, među medicinskim sestrama koeficijenti su puno nižih iznosa i puno manje razgranati. Vlada Republike Hrvatske je u siječnju 2014. godine donijela Uredbu o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama prema kojoj su medicinske sestre izbačene po nazivu i smještene u skupinu radnika s puno nižim koeficijentom nego ranije, oko čega se trenutno vodi rasprava između Vlade i sindikata te se očekuje promjena uredbe po kojoj će koeficijenti za medicinske sestre-tehnici biti uvećani.

Intervjuirani stručnjaci iz sindikalnih organizacija slažu se da se u određivanju složenosti poslova putem koeficijenata radi o diskriminaciji medicinskih sestara-tehničara koji predstavljaju najbrojnije zanimanje u zdravstvenom sektoru i čija se važnost i odgovornost podcijenjuju. Razloge ove diskriminacije stručnjaci vide u ranije spomenutom "nepotizmu po struci" odnosno favoriziranju liječnika profesije i nezastupljenosti sestrinske struke u najvišim hijerarhijskim položajima poput ravnatelja bolnica ili šefova odjela. Iako intervjuirani stručnjaci na općenitoj razini opravdavaju više plaće za liječnike u odnosu na

sestrinsku struku, ipak smatraju da je trenutna distribucija plaća u sektoru nepravedna, odnosno da su razlike u koeficijentima između struka prevelike i pristrane u korist liječnika koje struke te da se važnost sestrinske struke podcijenjuje.

Drugi faktor koji utječe na rodni jaz u plaćama je već spomenuto plaćanje prekovremenog rada koje također iznimno zakida sestrinsku struku. Prema sugovornicima, pri isplati i vanjskoj naknadi za prekovremene sate sredstva se štete upravo na medicinskim sestrama-tehničarima te se po tom pitanju ne provodi kontrola. Sugovornici smatraju da se i u ovom slučaju radi o diskriminaciji sestrinske struke, s obzirom na to da je uobičajeno da se na pozicijama koje odlučuju o isplati naknada za prekovremene sate nalaze pripadnici liječnika koje struke koji favoriziraju vlastitu struku.

U spomenutim se faktorima ne radi o izravnoj diskriminaciji radnika na istom radnom mjestu po rodnoj osnovi, već o podcijenjenosti sestrinske struke, što tek posredno povećava rodni jaz u plaćama s obzirom na većinsku zastupljenost medicinskih sestara i medicinskih sestara-tehničarki u ženama zaposlenima u zdravstvu. Međutim, svi sugovornici navode kako se na najviše rangiranim, rukovodećim pozicijama poput ravnatelja, predstojnika, voditelja i pročelnika zdravstvenih ustanova ili odjela gotovo uvijek nalaze muškarci. Injenicu da se na te pozicije vrlo rijetko ili gotovo nikada ne odabiru žene svi sugovornici pripisuju tradicionalnim seksističkim stavovima o nepoželjnosti žena za nadređene pozicije. O ovoj temi bi trebalo provesti detaljnije istraživanje kako bi se raspolagalo s više informacija i eventualno poduzelo neke mjere za zaustavljanje ovog oblika diskriminacije.

Rodni jaz u plaćama je 2008. godine iznosio 72,7% te se u idućih četiri godine blago povećavao do iznosa od 74,1% u 2012. godini, međutim podaci za kasniji period još nisu dostupni zbog čega nije moguće jednoznačno ocijeniti utjecaj ekonomske krize na rodni jaz u plaćama. Od početka krize zaposlenicima javnog sektora rezala su se materijalna prava u nekoliko navrata, no nema osnove za pretpostavku kako su te mjere nejednako utjecale na plaće žena i muškaraca s obzirom na to da su se primjenjivale na plaće svih zaposlenika javnog sektora. Spomenuto smanjenje koeficijenta za zanimanje medicinskih sestara-tehničarki zasigurno je utjecalo na povećanje rodnog jaza u plaćama u 2014. i 2015. godini, o čemu još nema dostupnih podataka, međutim HSSMS-MT je u medije izašao s podatkom kako su se godišnja bruto primanja medicinskih sestara od 2009. godine smanjila za 24 do 34 %.

Zaključno, iako se velik dio rodnog jaza u plaćama u sektoru zdravstva mora pripisati izboru zanimanja odnosno različitoj obrazovnoj strukturi muške i ženske radne snage, postoje i drugi faktori koji dodatno povećavaju rodni jaz u plaćama poput podcijenjivanja sestrinske struke i njihovog zakidanja u plaćama i drugim materijalnim pravima. Također, iako rodnu diskriminaciju nije moguće smatrati glavnim uzrokom rodnog jaza u plaćama u zdravstvu, ona se ipak pojavljuje u slučaju izbora u rukovodeća zanimanja. Uzimajući u obzir da upravo ta zanimanja imaju daleko najviše koeficijente, neosporno je da ova diskriminacija pridonosi i rodnom jazu u plaćama. Naposljetku, iako se argumentu o različitom odabiru zanimanja žena i muškaraca kao važnom uzroku rodnog jaza u plaćama nema što prigovoriti, činjenica da rodni jaz u plaćama na razini sektora iznosi čak 74,1% (u usporedbi s 90,2% na nacionalnoj razini) ukazuje na prevelike razlike u plaćama između zanimanja unutar sektora, odnosno na zabrinjavajuću podcijenjenost niže rangiranih i ujedno najbrojnijih te većinski ženskih zanimanja unutar sektora.

Specifi ni mehanizmi reguliranja pla a u sektoru:

Kao i u ostatku javnog sektora, pla e u zdravstvu odre uje Vlada donošenjem Zakona o pla ama u javnim službama. Iako Vlada nije zakonski obavezana konzultirati se sa socijalnim partnerima prije donošenja ovog Zakona, neki od sugovornika iz sindikalnih organizacija navode kako su vlastitim pritiskom uspjeli dogovoriti sastanke s predstavnicima Vlade na tu temu, iako ve inu sugestija sindikata predstavnici Vlade nisu uvažili. Zakonom o pla ama u javnim službama odre uje se na in utvr ivanja osnovice za izra un pla e te su radna mjesta podijeljena na etiri grupe prema razini stru ne sprema. Ovim zakonom odre eni su i rasponi koeficijenata u kojima se mogu kretati vrijednosti koeficijenata za razli ita radna mjesta u svakoj od etiri grupe, a posebnim zakonom i uredbom Vlade se odre uju nazivi pojedinih radnih mjesta i stru ni uvjeti za raspored na ta radna mjesta. Prema nekima od sugovornika, nejednak status i utjecaj pojedinih struka unutar sektora odražava se i u raspodjeli koeficijenata za razli ita radna mjesta – puno ve u razgranatost koeficijenata unutar radnih mjesta I. vrste (onih za koje je uvjet visoka stru na sprema) nasuprot skromnom rasponu i iznosu koeficijenata za niže kategorije radnih mjesta sugovornici smatraju me u ostalim i rezultatom lobiranja i dogovaranja „ispod stola“ izme u lije nika i predstavnika Vlade. Iako samu osnovicu pla a i koeficijente za razli ita zanimanja unutar sektora jednostrano donosi Vlada, pitanja pla a i drugih naknada koja nisu ure ena Zakonom o pla ama reguliraju se putem kolektivnih ugovora. Za podru je zdravstva važi Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama te Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja

Budu i da u privatnom sektoru ne postoji propisana regulacija pla a, ne iznena uju podaci ankete o privatizaciji primarne zdravstvene zaštite HSSMS-MT-a, prema kojoj su primjetna velika odstupanja u prosje nim mjese nim pla ama medicinskih sestara, koja u slu aju op ih ambulanti bilježi enormnu varijaciju od 1460 do 8400 kn, a u specijalisti kim ambulantama od 2200 do 7682 kn.

Od po etka krize nisu se doga ale bitne promjene u samom mehanizmu odre ivanja pla a, me utim pla e i materijalna prava radnika u zdravstvu su se rezala u više navrata, pri emu je izostala adekvatna mobilizacija sindikata. Primjerice, pod opravdanjem financijske krize i štednje, od 2009. godine do danas osnovica za pla e zaposlenih u državnim u javnim službama smanjena je za 6%, smanjeno je godišnje uve anje osnovne pla e temeljem radnog staža sa 0,5% na 0,3% te je prestala isplata regresa, boži nica, jubilarnih naknada i dijela troškova prijevoza. Tako er, donesen je Zakon o uskrati prava na uve anje pla e po osnovi ostvarenih godina radnog staža koji je zaposlenima u državnim i javnim službama uskratio pove anje pla e koje je kolektivnim ugovorima ugovoreno u visini od 4, 8 i 10% za 20, 30 i 35 godina radnog staža. Bitna promjena u odnosu na prethodno razdoblje dogodila se 2014. uvo enjem novog Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, kojim je jedan od dotad tri reprezentativna sindikata na podru ju zdravstva, Hrvatski lije ni ki sindikat (HLS), izgubio pravo reprezentativnosti zbog nedovoljnog broja lanova.

O igledno je da su navedene promjene imale negativan utjecaj na razinu prihoda radnika u zdravstvu, no s obzirom na to da su one pogodile sve radnike u zdravstvu, nije vjerojatno da su utjecali na rodni jaz u pla ama.

O navedenim rezovima vodili su se pregovori izme u Vlade i sindikata, me utim kontekst nedostatka sredstava i uvo enja mjera štednje, kao i nerazvijenog socijalnog dijaloga u Hrvatskoj, nije podržavao kvalitetne pregovore te su se nerijetko zahtjevi sindikata, iako

defanzivne prirode, proglašavali nerealnima te se prema njima postupalo nekorektno. Primjerice, Vlada je sindikatima uvjetovala prihvaćanje pojedinih izmjena pod prijetnjom ukidanja Temeljnog kolektivnog ugovora te je zabilježen slučaj nezakonitog imenovanja predstavnika Udruge poslodavaca u zdravstvu u pregovarački odbor. Sugovornici iz sindikalnih organizacija slažu se u procjeni da se u Hrvatskoj još uvijek negira socijalni dijalog, kao i konvencije Meunarodne organizacije rada. S druge strane, i sa strane sindikata postoje mnogi problemi, poput međusobne neusklađenosti i razjedinjenosti te nekvalitetne komunikacije sindikalnog vodstva s vlastitim članstvom. Neki sugovornici ističu da se sami sindikati postavljaju previše pasivno i popustljivo, dok sindikalni vođe često podržavaju Vladu i djeluju u vlastitom osobnom interesu, umjesto u cilju poboljšanja uvjeta rada i životnog standarda radnika u zdravstvu. Sve navedeno ima poguban utjecaj po razinu prihoda radnika u zdravstvu, pogotovo s obzirom na ionako nepovoljan kontekst u kojem danas djeluju sindikati u Hrvatskoj, a koji njihovu borbu svodi na obranu već stečenih prava.

Specifične inicijative vezano uz rodni jaz u plaćama:

Relevantni dionici u procesu određivanja plaća u sektoru zdravstva su Vlada, reprezentativni sindikati koji djeluju na području zdravstva (HSSMS-MT i SSZSSH) i Udruga poslodavaca u zdravstvu (UPUZ). Svijest o postojanju rodnog jaza u plaćama među ovim akterima postoji, međutim među predstavnicima institucija s kojima smo razgovarali primjetan je skeptičan stav spram te tematike. Naime, pretpostavljaju i da se kao primaran uzrok rodnog jaza u plaćama podrazumijeva diskriminacija žena, sugovornici su prije svega imali potrebu naglasiti kako se s takvim fenomenom nisu susretali te kako on zasigurno nije uzrok rodnog jaza u plaćama u zdravstvenom sektoru jer je pitanje jednake plaće za isto radno mjesto pravno regulirano. Uzimajući u obzir veliku brojčanu dominaciju ženskih radnica u sektoru, među sugovornicima je izražena svijest o nizu problema vezanih uz položaj žena u sektoru, poput verbalnog zlostavljanja, podcijenjenosti ženskih zanimanja, rodne segregacije prema zanimanjima u sektoru, fenomena staklenog stropa i slično.

Dosad u Hrvatskoj nije poduzeta nijedna mjera ni inicijativa usmjerena na problem rodnog jaza u plaćama, kako na nacionalnoj razini, tako ni na razini zdravstvenog sektora. Razlozi njihovog izostanka vjerojatno se tiču činjenice da najveći dio zdravstvenih djelatnika radi u javnom sektoru u kojemu su iznosi plaća za određena zanimanja zakonski regulirani, zbog čega ne postoji klasična diskriminacija žena u smislu zakidanja za jednaku plaću za isto radno mjesto. Budući da je najveći dio rodnog jaza u plaćama moguće objasniti razlikama u odabiru zanimanja odnosno u obrazovnoj strukturi žena i muškaraca zaposlenih u zdravstvu, gotovo svi sugovornici smatraju da se po tom pitanju ni ne može puno napraviti. Svi sugovornici prepoznaju specifične probleme ženskih radnica u zdravstvu poput teškoća u usklađivanju obiteljskih i poslovnih obaveza koje ih sprečavaju u napredovanju. Međutim, uglavnom se smatra da se ova problematika tiče osobnih dogovora unutar obitelji i patrijarhalnog nacionalnog mentaliteta, što ne ostavlja puno mjesta za rekonceptualizaciju problema rodnog jaza u plaćama kao predmeta uže ciljanih inicijativa, kampanja ili sindikalnog djelovanja.

Vjerojatno je važan razlog izostanka inicijativa i mjera usmjerenih na problem rodnog jaza u plaćama generalni kontekst sve lošijih radničkih prava i životnog standarda radnika u

zdravstvu, zbog čega se ovaj problem relevantnim dionicima trenutno čini od sporednog značaja.

Mogućnosti za rad na pitanju rodnog jaza u plaćama u sektoru:

Među stručnjacima iz zdravstvenog sektora uglavnom ne postoji izražena volja za bavljenjem problematikom rodnog jaza u plaćama. Kao što je navedeno, razlog skeptičnog stava leži u tome što je mnogima diskriminacija prva asocijacija na rodni jaz u plaćama te se stoga javlja potreba za otklanjanjem ove predrasude. Budući da iza samog podatka o razlici u prosječnim plaćama između žena i muškaraca na razini sektora doista stoji niz različitih uzroka među kojima je različita obrazovna struktura muškaraca i žena vrlo bitna, smatramo kako bi bilo korisno reformulirati problem, odnosno uže ga odrediti. Primjerice, iz istraživanja proizlazi kako pored razlika u objektivnim karakteristikama muške i ženske radne snage ipak postoje specifični problemi koji neizravno stvaraju dodatne razlike u plaćama između žena i muškaraca. Uzimajući u obzir vrlo ograničenu dostupnost podataka o stvarnim primanjima radnika koji bi uzeli u obzir različite dodatke na osnovnu plaću prema spolu, smatramo kako bi prije svega bilo korisno provoditi uže fokusirana istraživanja na ovu temu. Pri planiranju buduće kampanje i inicijativa sa ciljem smanjenja rodnog jaza u plaćama bi stoga bilo korisno računati s općenitom neinformiranosti i skepsom spram ove teme, te možda uže odrediti ciljeve same kampanje/inicijative. Primjerice, pitanje nejednakih dodataka na plaću i mogućnosti napredovanja u struci za žene i muškarce zbog obiteljskih obaveza jest problem koji zacijelo ima velik utjecaj na rodni jaz u plaćama, a relevantni dionici ga prepoznaju kao bitnu temu. Također, uz to vezano pitanje izbora u rukovodeće pozicije u sektoru je prepoznato kao problematično te bi moglo biti uključeno u kampanju na temu staklenog stropa koji je prisutan u svim sektorima, zbog čega otvara mogućnost savezništva između različitih aktera iz više sektora.

Iako u sektoru zdravstva trenutno nema inicijativa ni kampanja koje su usmjerene specifično na osvještavanje rodnog jaza u plaćama, možda se nekima od postojećih aktivnosti sindikalnih organizacija može dodati i ova dimenzija te na taj način ostvariti suradnju. Primjerice, anketa HSSMS-MT-a o položaju medicinskih sestara nam nije samo se podatke referirali u izvještaju nudi model mogućih budućih suradnje između tog sindikata i nevladinih udruga koje se bave radničkim i ženskim pravima. Također, smatramo da bi se eventualne aktivnosti sindikata po pitanju uvjeta rada u zanimanju medicinske sestre-tehničara mogle dodatno osnažiti argumentima o tome kako podcijenjenost ove struke neizravno povećava rodni jaz u plaćama. Zakidanje sestrinske struke neravnomjerno raspodijeljenim i nepravedno niskim koeficijentima otvara se pitanje kriterija za vrednovanje posla koji većinom obavljaju žene. Budući da predstavnici oba reprezentativna sindikata smatraju da je sestrinska struka nepravedno podcijenjena, kampanja koja bi problematizirala vrednovanje ženskog rada općenito mogla bi profitirati od povezivanja s ovim sindikalnim organizacijama. Iako svi sugovornici smatraju kako se ne može mnogo napraviti po pitanju rodnog jaza u plaćama jer ga smatraju posljedicom različitih odabira zanimanja kod žena i muškaraca, istovremeno su svjesni kako je struka koju žene najčešće odabiru (sestrinska struka) nepravedno loše plaćena i podcijenjena. Ukoliko bi se pokušalo postići suradnju sa sindikatima po ovom pitanju, smatramo kako bi umjesto pokretanja kampanje na temu rodnog jaza u plaćama s njihovim iskustvom iz prakse bolje korespondiralo konceptualno uokvirivanje problema kao diskriminacije temeljem struke.

Iz svih navedenih razloga smatramo kako „Gender Pay Day“ nužno ne predstavlja najbolji okvir za poticanje rada na ovom problemu, već kako bi buduće kampanje trebalo uže usmjeriti i povezati s postojećim aktivnostima sindikalnih i strukovnih organizacija u zdravstvu i problemima s kojima se zdravstvene radnice susreću u praksi. Smatramo kako bi s obzirom na raširenu predrasudu prema apstraktnom konceptu rodnog jaza u plaćama takav pristup djelovao poticajnije za uključivanje relevantnih aktera iz sektora. Trenutno ne postoje planovi za buduće inicijative koje bi se bavile rodnim jazom u plaćama na nacionalnoj razini ni na razini sektora, međutim u posljednjih nekoliko godina pojavljuje se sve više neformalnih inicijativa unutar civilnog društva koje problematiziraju položaj žena na tržištu rada koje predstavljaju mogućeg partnera na budućim projektima s ovom temom.

Od mogućih saveznika u budućim kampanjama i inicijativama po pitanju rodnog jaza u plaćama, smatramo da bi vrijednog partnera predstavljala Ženska fronta za radna i socijalna prava, osnovana u rujnu 2013. godine. Ženska fronta sastoji se od više nevladinih i sindikalnih organizacija te se bavi pitanjem radnih i socijalnih prava žena u kontekstu zakonskih promjena potaknutih ekonomskom krizom. Također, osim HSSMS-MT-a, istraživanjem teme koja je u uskoj vezi s pitanjem rodnog jaza u plaćama bavio se i Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova koji je napravio istraživanje o problemu staklenog stropa u privatnom sektoru te bi mogao biti suradnik u budućim akcijama po tom pitanju.

Reference:

Agenacija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih (2012) "Ekonomija, trgovina i poslovna administracija: profil podsektora - ekonomija (financijska zanimanja)", Zagreb

Bagi , D. (2010) Industrijski odnosi u Hrvatskoj: društvene integracija ili tržišni sukob. Zagreb: Tim press.

Bohutinski J., Šunjerga M., Špoljar M. (30. svibnja 2013.) "Luksuz i privilegije - od nagrada i stimulacija do terenskih dodataka", Ve ernji list, (<http://www.vecernji.hr/hrvatska/luksuz-i-privilegije-od-nagrada-i-stimulacija-do-terenskih-dodataka-561754>, pristup, 20.4.2015.)

DRŽAVNI ZAVOD ZA STATISTIKU (2014) Žene i muškarci u Hrvatskoj 2014. (http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2014.pdf, pristup 11.4.2015.).

DRŽAVNI ZAVOD ZA STATISTIKU (2013) Žene i muškarci u Hrvatskoj 2013. (http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2013.pdf, pristup 11.4.2015.).

DRŽAVNI ZAVOD ZA STATISTIKU (2014) Statisti ki ljetopis 2014. (http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2014/sljh2014.pdf, pristup 11.4.2015.).

DRŽAVNI ZAVOD ZA STATISTIKU (2013) Statisti ki ljetopis 2013. (http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2013/sljh2013.pdf, pristup 11.4.2015.).

HRVATSKI STRUKOVNI SINDIKAT MEDICINSKIH SESTARA-MEDICINSKIH TEHNI ARA. "Anketa o uvjetima rada u bolni koj zaštiti" (<http://www.hssms-mt.org/index.php?page=osvrt-na-rezultate-ankete>, pristup 2.5.2015.).

HRVATSKI STRUKOVNI SINDIKAT MEDICINSKIH SESTARA-MEDICINSKIH TEHNI ARA. "Anketa o uvjetima rada u primarnoj zdravstvenoj zaštiti" (<http://www.hssms-mt.org/index.php?page=anketa-pzz>, pristup 2.5.2015.).

HRVATSKI ZAVOD ZA JAVNO ZDRAVSTVO (2014) Hrvatski zdravstveno-statisti ki ljetopis za 2014. godinu (http://hzjz.hr/wp-content/uploads/2015/05/ljetopis_2014.pdf, pristup 11.4.2015.).

Institut za javne financije (2010) "Analiza sustava zaposlenih u hrvatskom javnom sektoru", Zagreb.

Istraživanje uzroka jaza u pla ama izme u muškaraca i žena na hrvatskom tržištu rada (2011), u: Izvješ e o radu za 2010. godinu, Zagreb: Republika Hrvatska, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova.

IZVJEŠ E O PROVEDBI NACIONALNE POLITIKE ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA 2011. - 2015. GODINE, U RAZDOBLJU OD 2011. DO 2013. GODINE (2014), Zagreb: Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova.

Leva i D. (2013) "Uzroci rodni razlika u pla ama", Slobodni filozofski, 13.3.2013. (<http://www.slobodnifilozofski.com/2013/03/dora-levacic-uzroci-rodnih-razlika-u.html>, pristup 20.4.2015.)

Nacionalna politika za ravnopravnost spolova za razdoblje 2011-2015. (2011), Zagreb: Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova.

Nesti , D. (2010), 'Croatia: Moving towards a more active minimum wage policy' pp. 85–112, in Vaughan-Whitehead, D. (ed.), The minimum wage revisited in the enlarged EU, Edward Elgar, Cheltenham, and International Labour Organization, Geneva.

Nesti , D. (2009) Pla e u Hrvatskoj: trendovi, problemi i o ekivanja, u: Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budu nosti, Frani evi , V., Puljiz, V. (ed.), zbornik Centra za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Pravni fakultet Sveu ilišta u Zagrebu.

Nesti , D. Raši Bakari , I. (2010) EC project – Minimum Wage Systems and Changing Industrial Relations in Europe - National Report Croatia. Zagreb: Institute of Economics.

"Predstavljene rezultati istraživanja 'Maj instvo i karijera'", Libela, 11.12.2014 (<http://www.libela.org/vijesti/5759-predstavljene-rezultati-istrazivanja-majcinstvo-i-karijera/>, pristup: 20.4.2015.)

Rebac, I. (2006a). Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj, u: Radno pravo, 2006 (3), 17-34.

Rebac, I. (2006b). Izravni i neizravni oblici diskriminacije na tržištu rada: Zaštita od diskriminacije u kolektivnim ugovorima u Republici Hrvatskoj, u: Radno pravo, 2006 (07-08), 6-28.

"Tvrtke koje su stekle status MAMFORCE COMPANY", Mamforce (<http://www.mamforce.hr/mamforce-tvrtke.aspx>, pristup, 20.4.2015.)

Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (2013) Narodne novine« 25/2013, 72/2013, 151/2013.

Vehovec, M. (ed.) (2014) O zdravstvu iz ekonomske perspektive. Zagreb: Ekonomski institut.

Zakon o pla ama u javnim službama (2001) Narodne novine 27/01, 39/09.

Zakon o radu (2014) Narodne novine 93/14.

Zakon o minimalnoj plaći (2013) Narodne novine 39/13.

www.hgk.hr

www.hup.hr

www.sbf.hr