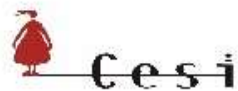


Zakon o radu – rodna analiza

Lana Kučer, CESI

2022.



Ova analiza nastala je u sklopu projekta Radnica – rodna jednakost u svijetu rada uz podršku Ureda Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova.

Projekt Radnica provodi CESI u partnerstvu sa Pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova RH, marketinškom agencijom Señor iz Zagreba i najstarijom islandskom organizacijom za ženska prava IWRA – Icelandic Women's Rights Association s ciljem poboljšavanja nejednakog i diskriminatornog položaja žena u svijetu rada.

Projekt se provodi od 1.1.2021. – 28.02.2023. te je financijski podržan od strane Fonda za aktivno građanstvo u Hrvatskoj u iznosu od 130.761,15 Eura. Izrada ove analize omogućena je financijskom podrškom Islanda, Lihtenštajna i Norveške u okviru EGP i Norveških grantova. Sadržaj ove analize isključiva je odgovornost autorice i ne odražava nužno stavove država donatorica i Upravitelja Fonda.

Sadržaj

1. Uvod	3
1.1. Položaj žena u području rada i zapošljavanja	3
1.2. Diskriminacija temeljem spola	5
1.3. Zakon o radu	6
2. Analiza Zakonskih odredbi i područja	8
2.1. Opće odredbe.....	8
2.2. Zasnivanje radnog odnosa	8
2.2.1. Rad na određeno.....	9
2.2.2. Zapošljavanje.....	12
2.3. Pravilnik o radu	14
2.4. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja	14
2.5. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života.....	20
2.5.1. Radno vrijeme	21
2.5.2. Odmori i dopusti	23
2.5.3. Rad od kuće i rad na daljinu	27
2.6. Jednakost plaća	28
2.7. Zaštita radnica	31
3. Zaključak i preporuke	36
4. Literatura.....	40

1. Uvod

1.1. Položaj žena u području rada i zapošljavanja

Žene su u području rada i zapošljavanja kontinuirano u neravnopravnom položaju u odnosu na muškarce. Podaci iz posljednjih Izvješća Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova (2019., 2020., 2021.)¹ to i potvrđuju, kako slijedi:

Žene čine 52,5% radno sposobnog stanovništva, no svaka daljnja analiza spolne strukture užih kategorija radne aktivnosti ukazuje na nepovoljniji položaj žena. Udio žena u prosječnom broju aktivnog stanovništva iznosi je 47,5%, dok je udio muškaraca 52,5%. Prosječna stopa aktivnosti muškaraca iznosi 51,1%, što je za 5,9% više u odnosu na žene (45,2%). Udio muškaraca u strukturi ukupno zaposlenih osoba iznosi je 53,1%, dok je udio žena iznosi 46,9%. Prema podacima iz Ankete o radnoj snazi u trećem tromjesečju 2020., stopa zaposlenosti muškaraca se u prosjeku kretala oko 54%, dok je stopa zaposlenosti žena u prosjeku bila 41,3%, što predstavlja kontinuitet dugogodišnje visoke razlike po spolu u stopi zaposlenosti.

Ako promatramo u kojim djelatnostima žene rade, vidimo da je najveći broj žena (oko 82%) orijentiran na područje usluga. Muškarci su, također, pretežito orijentirani na područje usluga, ali je njihova prisutnost izrazito dominantna u području industrije i poljoprivrede. U području industrije radi oko 16,5% žena, a tek nešto više od 1% žena radi u području poljoprivrede. Podaci Državnog zavoda za statistiku (dalje: DZS) ukazuju na izrazito nizak udio žena u djelatnosti poljoprivrede, šumarstva i ribarstva (28,4%), rudarstva i vađenja (12,9%), opskrbe vodom, uklanjanja otpadnih voda i gospodarenja otpadom te sanacije okoliša (21%), djelatnosti građevinarstva (10,3%), te prijevoza i skladištenja (23,7%). S druge strane, izrazito nizak udio muškaraca je prisutan u djelatnosti obrazovanja (21,1%), zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (21,9%) te financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja (30,9%). Vrlo dobra uravnoteženost uočava se u djelatnosti stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti (udio žena 50,1%) te javne uprave, obrane i obveznog socijalnog osiguranja (udio žena 49,6%), dok je relativna uravnoteženost prisutna u djelatnostima poslovanja nekretninama (udio žena 48,6%) i pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (udio žena 53,5%).

U 2019. zaposleno je 139.449 osoba od toga žena 57,9%. U vremenu od 2008. do 2019., održao se trend smanjivanja broja zaposlenih na određeno vrijeme (88,2%) te se nastavio približavati razini evidentiranoj 2009.-2010. Prema podacima Eurostat-a za prva tri kvartala 2020., u Hrvatskoj je u radnom odnosu na određeno vrijeme bilo u prosjeku oko 106.000 muškaraca te 110.000 žena. Usporedbom ovih podataka s prosječnim brojem osoba u radnom odnosu na određeno vrijeme u 2019., uočava se značajan pad broja ugovora na određeno vrijeme, odnosno za oko 17% u odnosu na oba spola. Ako se prekarri rad promatra u širem aspektu koji obuhvaća kombinaciju faktora koji se odnose na kratko trajanje ugovora, manji broj radnih sati te nisku plaću, prema istraživanju Europskog instituta za ravnopravnost spolova, 27% žena je radno angažirano u poslovima prekarriog karaktera, naspram 15% muškaraca. Što se tiče rada u nepunom radnom vremenu od ukupnog broja zaposlenih muškaraca oko 3,7% radilo je u radnom vremenu kraćem od punog radnog vremena naspram 6,8% žena.

U 2020. zaposleno je 141.181 osoba, od toga žena 57,5%. Na neodređeno vrijeme zaposleno je 10,8%, a na određeno 89,2% osoba. Nadalje, u prosincu 2020. evidentirano je 21,3% nezaposlenih osoba više u usporedbi s istim mjesecom 2019. Nezaposlenih žena bilo je 54,9%, što je povećanje za 20,9% u

¹ Za potrebe analize uzele smo posljednja tri Izvješća Pravobraniteljice kako bi dobile sveobuhvatan pregled situacije uključujući period prije i poslije pandemije COVID-19 virusa. Izvješća dostupna na: https://www.prs.hr/cms/posts_all/1/36

odnosu na prosinac 2019. Najveći postotak nezaposlenih žena nalazio se u dobnoj skupini od 20 do 29 godina - 25,3% te od 50 do 59 godina - 22,9%.

Kada govorimo o zastupljenosti žena i muškaraca na visokim hijerarhijskim pozicijama unutar zanimanja procijenjeni podaci ukazuju da u broju zakonodavaca/ki, dužnosnika/ca i direktora/ica žene sudjeluju s otprilike 33%. Što se tiče pozicija ekonomskog odlučivanja, prema podacima HANFA-e, udio žena u upravama dioničkih društava čije su dionice (na dan 31.12.2019.) bile uvrštene na uređeno tržište kojim upravlja Zagrebačka burza d.d. iznosio je 12,6%, dok je udio žena u nadzornim odborima navedenih društava iznosio 22,33%. Ovakav odnos kontinuirano je prisutan već niz godina.

Prema dostupnim podacima DZS-a, muškarci su u 2018. prosječno mjesečno zaradili 9.196 HRK bruto plaće, a žene 7.970 HRK, što je ukazivalo na prosječni jaz u plaćama od 13,3%. Analizirajući jaz u plaćama prema djelatnosti, može se zaključiti da žene imaju manju prosječnu bruto plaću u 16 od ukupno 19 područja djelatnosti. Ovisno o djelatnosti, prosječni jaz u plaći varira. Osobito izraženi raskoraci u plaćama prisutni su u djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (27,8%), financijskoj djelatnosti i djelatnosti osiguranja (24,6%) te djelatnosti trgovine na veliko i malo (21,7%). Ako se navedeni podaci dovedu u kontekst sa zastupljenošću pojedinog spola u konkretnoj djelatnosti, dolazi se do spoznaje da su u sva tri područja zastupljenije žene, uz izrazitu dominaciju u prva dva područja od 78,7%, a što indicira njihovu slabiju zastupljenost na bolje plaćenim pozicijama u strukturi. Prema posljednje dostupnim podacima, jaz u plaćama je pao na oko 7% zbog promjena na tržištu rada od kojih je došlo uslijed pandemije virusa COVID-19 (vidi poglavlje 2.6. Jaz u plaćama).

Prema podacima DZS-a, ukupan broj korisnika/ca mirovine u 2019. činilo je 54% žena i 46% muškaraca. Analiza odnosa prosječne mirovine muškaraca (3.074,72 HRK) i prosječne mirovine žene (2.426,63 HRK) ukazuje na rodni jaz od 21,08%. Prema podacima DZS-a, stopa rizika od siromaštva za 2019., u dobnoj skupini 65 ili više godina porasla je u odnosu na oba spola u te iznosi 33,6% za žene i 24,9% za muškarce.

U kontekstu usklađivanja privatnog i poslovnog života, iz dostupnih podataka vidimo da očevi ne koriste u dovoljnoj mjeri pravo na roditeljni dopust, a posebno svoje pravo na roditeljski dopust. Oni u skladu sa zakonodavnim mogućnostima prenose znatan dio svojeg prava na majke, a ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje je veliki problem za mnoge roditelje (posebno majke) koji imaju obvezu skrbi prema djeci, što ima negativan učinak na zaposlenost žena, a u nekim slučajevima, potpuno isključivanje s tržišta rada. Korištenje dodatnog roditeljnog dopusta od strane očeva, kao i prethodnih godina, u 2020. iznosilo je 0,49%. Međutim, što se tiče korištenja roditeljskog dopusta od strane muškaraca, došlo je do znatnijeg pada, i to čak za 48,52% u odnosu na 2019. - s 8,71% na 4,29%. Razlozi za takav pad nisu poznati, a jedan od mogle bi biti promjene na tržištu rada povezane s epidemiološkim mjerama i pandemijom. Statistički pokazatelji i dalje potvrđuju situaciju da je Republika Hrvatska među državama članicama Europske unije u kojoj muškarci najmanje koriste roditeljne i roditeljske potpore.

Žene su u području rada i zapošljavanja i dalje diskriminirane. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (dalje: Pravobraniteljica) najviše pritužbi (48,7%) upravo dobiva iz područja rada, zapošljavanja i socijalne sigurnosti. Prema pritužbama građanki, majčinstvo i dalje ostaje glavni izvor rodne diskriminacije žena na tržištu rada. Nadalje, tijekom zadnjih nekoliko godina uočen je trend značajnog porasta broja osoba koje se Pravobraniteljici pritužuju na spolno uznemiravanje, uglavnom u području rada i zapošljavanja. Drugi zabilježeni trend jest da uz rast broja pritužbi, istovremeno raste i brojka anonimnih ili posredničkih pritužbi. Drugim riječima, sve više žrtava spolnog uznemiravanja ili traže da im se zaštiti identitet prilikom postupanja ili pritužbe u njihovo ime podnose članovi/ce njihove bliže rodbine ali i u sve većem broju kolege i kolegice s posla, odnosno prijatelji i prijateljice. I

konačno, kao treći trend, sukladno zaprimljenim pritužbama utvrđeno je da su tijekom zadnjih pet godina žene u 100% slučajeva bile žrtve spolnog uznemiravanja u području prekršajnog zakonodavstva. Isto tako, prema službenim podacima MUP-a, porast kaznenih djela spolnog uznemiravanja iz čl. 156. Kaznenog zakona² iznosi preko 55%.

1.2. Diskriminacija temeljem spola

Okvir antidiskriminacijske zaštite daje Ustav RH koji u čl. 3. propisuje da su sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše vrednote ustavnog poretka RH i temelj za tumačenje Ustava. Temeljni zakon koji ovo pitanje uređuje kao opći zakon (*lex generalis*) jest Zakon o suzbijanju diskriminacije³, dok Zakon o ravnopravnosti spolova⁴ (dalje: ZRS) kao posebni zakon (*lex specialis*) detaljnije uređuje pitanje ravnopravnosti spolova i zaštitu od diskriminacije temeljem spola. ZRS utvrđuje opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Diskriminacija na temelju spola označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena. Isto tako, zabranjena je diskriminacija na temelju spolne orijentacije, bračnog i obiteljskog statusa, a i nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom. ZRS posebno zabranjuje diskriminaciju u odnosu na mogućnosti dobivanja i nabave roba, kao i u pružanju i pristupu uslugama.

Spolna diskriminacija može biti izravna i neizravna. Izravna diskriminacija je svako postupanje uvjetovano spolom kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji. Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa stavljaju osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna.

Zakon posebno izdvaja uznemiravanje i spolno uznemiravanje kao oblike diskriminacije. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

U samoj zakonskoj definiciji diskriminacije na temelju spola naznačena su područja u odnosu na koje se pruža zaštita od diskriminacije, a u posebnom poglavlju dodatno se razrađuje zaštita od diskriminacije na području zapošljavanja i rada. ZRS eksplicitno zabranjuje diskriminaciju u privatnom i javnom sektoru, uključujući državna tijela, čime je faktično obuhvaćeno cijelo tržište rada, bez obzira

² NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21

³ NN 85/08, 112/12

⁴ NN 82/08, 69/17

na vrstu djelatnosti. ZRS normira povezanost određenih segmenata i procesa u području zapošljavanja i rada s povećanima rizicima te posebno zabranjuje diskriminacije u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/tkinja za radna mjesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
2. napredovanje na poslu,
3. pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
4. uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti,
5. članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva,
6. usklađivanje profesionalnog i privatnog života,
7. trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbnitstva.

U svrhu osiguranja provedbe navedenih zakonskih odredaba, kao neovisno tijelo za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova, ZRS-om je uređena nadležnost i postupanje institucije Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova s ovlašću zaprimanja prijava svih fizičkih i pravnih osoba vezanih uz diskriminaciju u području ravnopravnosti spolova.

Kako je navedeno, Pravobraniteljica najviše pritužbi zaprima na području rada i zapošljavanja, na osnovi majčinstva. Diskriminacija temeljem trudnoće i majčinstva se najčešće manifestira kroz otkazivanje ili neobnavljanje ugovora o radu, uskraćivanje napredovanja, premještanje na nepovoljnija radna mjesta ili srozavanje uvjeta rada, kao i pitanja usklađivanja privatnog i poslovnog života.⁵ S ovim područjem usko su vezana roditeljska i roditeljska prava radnica_ka tijekom radnog odnosa koja su uređena Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama⁶ (dalje: ZRRP). Tako zaposleni ili samozaposleni roditelji imaju pravo na roditeljski dopust, roditeljski dopust, rad s polovicom punoga radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane njege djeteta, stanku za dojenje djeteta, dopust trudne radnice ili dopust radnice koja je rodila ili dopust radnice koja doji dijete, slobodan radni dan za prenatalni pregled, dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta⁷.

Uz ZRS, integralni dio sustava pravne zaštite žena od diskriminacije predstavljaju odredbe Zakona o radu⁸ koje obrađujemo u nastavku ove analize.

1.3. Zakon o radu

Zakonom o radu (dalje: Zakon) se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno. Radni odnos je ugovorni odnos između radnice_ka i poslodavca. Radnik_ca je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, a poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika_cu i za koju ona_a u radnom odnosu obavlja određene poslove. Glavna svrha Zakona je zaštita radnica i radnika kao slabije strane radnog odnosa. No, s obzirom na postojeća zakonska rješenja i brojne probleme u praksi,

⁵ [Roditelji na radnom mjestu – između usklađivanja obveza i diskriminacije](#), CESI 2021.

⁶ NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20

⁷ Više o nedostacima zakonskih uređenja ovih prava u [Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama analiza odredbi i praksi](#), 2021.

⁸ NN 93/14, 127/17, 98/19

nažalost, ne možemo reći da je tome uvijek tako. Posljednjim većim izmjenama Zakona 2014. godine dodatno je oslabljen položaj radnica_ka. Unatoč protivljenjima sindikata, Pravobraniteljice i organizacija civilnog društva donesen je Zakon koji je omogućio izrazitu liberalizaciju radnih odnosa na štetu radnika_ca. Tadašnja Vlada Socijaldemokratske partije (SDP) nije imala sluha za brojne prigovore koji su joj upućeni zbog donošenja takvog Zakona. Ni postupci sadašnje Vlade Hrvatske demokratske zajednice (HDZ) koja je pokrenula proces izmjena Zakona nisu obećavajući, posebno ako uzmemo u obzir provedeno savjetovanje o Obrascu prethodne procjene učinaka propisa za Nacrt prijedloga Zakona o radu⁹ u kojem se, između ostalog, navodi da je Zakon potrebno mijenjati da bi „na odgovarajući način mogao pokretati gospodarstvo i poduzetničke aktivnosti te zaštititi poduzetnike od administrativnih opterećenja i troškova rada u obavljanju njihovih djelatnosti“ što ukazuje na fundamentalno nerazumijevanje radničkih prava i radnopravnih odnosa. Međutim, iako nekih pomaka ima, tek treba vidjeti kako će finalni nacrt Zakona izgledati. Pregovori socijalnih partnera su u tijeku i čini se da ima podosta spornih područja te će dinamika pregovora utjecati i na sam proces izmjena Zakona¹⁰.

U ovoj analizi fokus je na odredbama koje utječu na rodnu ravnopravnost na tržištu rada, kao i one koje se u radu CESI, ali i Pravobraniteljice pokazuju kao one koje se najčešće krše što uzrokuje izrazito nepovoljne učinke na radnice_ke. Područja koja su posebno obrađena su opće odredbe, zasnivanje radnog odnosa, pravilnici o radu, zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja, ravnoteža između posla i privatnog života, jednakost plaća te zaštita radnica. Na kraju analize navele smo sve preporuke koje su potrebne u svrhu poboljšanja Zakona. Analiza sadrži različite mjere za unaprjeđenje Zakonskih odredaba te bi bilo važno u predstojeće izmjene Zakona inkorporirati bar dio istih.

⁹ <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=16671>

¹⁰ <https://www.sssh.hr/hr/vise/nacionalne-aktivnosti-72/pregovori-o-zakonu-o-radu-idu-u-dvije-faze-5049>

2. Analiza Zakonskih odredbi i područja

U nastavku se bavimo analizom pojedinih Zakonskih odredbi i područja koji utječu na rodno ravnopravnost na tržištu rada, ali i oslabljeni položaj radnica_ka.

2.1. Opće odredbe

§ Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa (čl. 7.)

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radnici_ku dati posao te joj za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnica_k je obavezna prema uputama poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao. Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnica_ka. Dužan je osigurati radnici_ku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika_ca, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima. Članak dalje zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom i posebnim zakonima. Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnica_ka za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika_ca i osoba s kojima radnik_ca redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom i posebnim zakonima.

Zaštita dostojanstva i zaštita od diskriminacije izrazito je bitan institut u ostvarenju načela rodne ravnopravnosti u području rada, ali se često ne provodi u praksi, a zakonske odredbe treba poboljšati (vidi poglavlje 2.7. Zaštita radnica). Temeljne odredbe o zaštiti dostojanstva trebalo bi normirati u zasebnom članku Zakona u kojem bi se propisala dužnost poslodavca da štiti dostojanstvo radnica_ka od svih oblika diskriminacije (izravna, neizravna, uznemiravanje i spolno uznemiravanje), ali i zlostavljanja na radu (tzv. mobinga), s obzirom na to da se radi o dva različita pravna pojma i uređenja. Korak dalje svakako bi bio propisivanje prava radnica_ka na rad bez nasilja i uznemiravanja te proširenje kruga osoba i područja u kojima se navedeno pravo primjenjuje, a u skladu s Konvencijom Međunarodne organizacije rada br. 190 o suzbijanju nasilja i uznemiravanja¹¹. Navedenu Konvenciju koja je prvi međunarodni dokument kojim se uspostavlja pravo svih na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja te kojim se posebno adresira rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu RH još nije ratificirala. Ona je posebno važna jer propisuje rodno osjetljiv pristup i prepoznaje ranjiv položaj žrtava rodno uvjetovanog nasilja na radnom mjestu (vidi poglavlje 2.7. Zaštita radnica).

Temeljem navedenog, potrebno je:

» u zasebnom članku Zakona propisati zaštitu dostojanstva od svih oblika diskriminacije, zlostavljanja i nasilja u svim procesima rada i zapošljavanja;

» posebno adresirati rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu te položaj i prava žrtava rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja.

2.2. Zasnivanje radnog odnosa

§ Sklapanje ugovora o radu (čl. 10.)

Ovaj članak definira zasnivanje radnog odnosa ugovorom o radu. No u st. 3. propisano je da kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika_ca, može ih privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno

¹¹ C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika_ce. Pisana suglasnost smatra se dodatkom ugovora o radu, kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje poslova kod povezanog poslodavca. Ovim ustupanjem radnika_cu se stavlja u nepovoljan položaj te se krši načelo ravnopravnosti ugovornih strana jer obavlja poslove za povezano društvo bez sklapanja ugovora o radu s istim. S obzirom da je radni odnos ugovorni odnos, pisana suglasnost ga ne može nadomjestiti niti se smije smatrati dodatkom ugovora o radu. Zakon bi trebao propisati prekršajnu odgovornost i posebnu zaštitu ako se ustupanjem radnicu_ka stavi u nepovoljniji položaj u odnosu na njene dotadašnje uvjete rada, posebno plaću.

2.2.1. Rad na određeno

Prema Izvješću Pravobraniteljice (2021.) broj radnica_ka koje su zaposlene na određeno vrijeme, prema rezultatima Ankete o radnoj snazi za 2020., jest 224.000, od kojih su 49% činili muškarci, a 51% žene. U 2021. zadržao se trend daleko većeg broja zaposlenih na određeno vrijeme (88%) u odnosu na broj zaposlenih na neodređeno vrijeme (12%), kao i svih prethodnih godina. Udio žena zaposlenih na određeno vrijeme bio 59% a muškaraca 41%. Prema podacima Eurostata za prva tri tromjesječja 2021. u RH je na određeno vrijeme u prosjeku radilo oko 200.000 osoba, od čega su 56% činile žene, a 44% muškarci. Ovome treba dodati da se u RH, prema dostupnim podacima Eurostata (2019.), na godišnjoj razini oko 13% radnih odnosa na određeno vrijeme pretvori u radni odnos na neodređeno vrijeme. Kada govorimo o tzv. prekarnim poslovima (kratkoročni poslovi do 3 mjeseca), podaci Eurostata (2020.) ukazuju da je stopa prekarnih poslova u RH pala sa 6% u 2019., na 4,8% u 2020. Međutim, unatoč vidljivom napretku, ostaje činjenica da je RH i dalje među zemljama Europske unije s najvišim stopama prekarnih poslova.

Nadalje, analiza podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (dalje: HZZ) o ulasku u evidenciju nezaposlenih nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme pokazuje značajnu razliku po spolu. Promatrajući trendove na trogodišnjoj razini (2019.-2021.), uočava se da je broj žena koji ulazi u evidenciju nezaposlenih, nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, u prosjeku 64% veći od broja muškaraca, dok je u 2021. broj žena čak za 80% veći od broja muškaraca. Podaci HZZ-a o izlascima iz evidencije nezaposlenih isto tako pokazuju da žene znatno češće od muškaraca izlaze iz evidencije na temelju zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme. Analiza podataka za razdoblje 2019.-2021. pokazuje da je iz evidencije nezaposlenih izašlo 40% više žena nego muškaraca zbog zapošljavanja na određeno vrijeme.

Problematika rada na određeno proizlazi iz činjenice da su radnice_ci koji rade na ugovore na određeno u znatno nepovoljnijem položaju u odnosu na one koje rade na neodređeno vrijeme. One rade u nesigurnim radnim uvjetima koji utječu na njihova radnička prava, ali i kvalitetu života. Isprekidane radne karijere tijekom kojih se izmjenjuju periodi zaposlenosti i nezaposlenosti otežavaju njihov financijski položaj. Prema istraživanju koje je proveo Institut za društvena istraživanja (IDIZ) i Savez sindikalnih sindikata Hrvatske (SSSH) otežan im je pristup kreditima, karticama s obročnim plaćanjem, dozvoljenim minusima, imaju niža primanja, rjeđe ostvaruju materijalna prava na naknadu za prijevoz i regres, pravo na božićnicu i uskrnicu te imaju manje plaćenih edukacija i usavršavanja.¹² Nadalje, ovim osobama ugrožena su i socijalna prava. Tako Zakon o tržištu rada¹³ propisuje da osoba koja je radila manje od devet mjeseci u protekla 24 mjeseca ili ako je radila manje od tri mjeseca, a na ranijem radnom mjestu je dala otkaz, ne može ostvariti pravo na novčanu naknadu za nezaposlene

¹²https://sssh.hr/hr/visje/projekti-70/istrazivanje-zaposleni-na-odredeno-zrtve-nejednakog-postupanja-nizih-placa-i-losijih-uvjeta-rada-4982?fbclid=IwAR2v7COAytI8vWnf5W_Vis69wFQLHsAl-lbGQ8NFDEuxfIDL0OVOfwm35Hk

¹³ NN 118/18, 32/20, 18/22, članci 46. i 48.

osobe. Rad na određeno ugrožava i socijalna prava roditelja, prvenstveno majki, u kontekstu visina naknada za vrijeme roditeljskog/roditeljskog dopusta. Naime, uvjet staža osiguranja propisan je i ZRRP-om pa tako ako je radnica radila najmanje devet mjeseci neposredno prije početka dopusta ili 12 mjeseci s prekidima unutar 24 mjeseca, tijekom korištenja roditeljskog dopusta imat će pravo na naknadu plaće u iznosu od 100% plaće bez limita, a za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta 100% plaće s limitom od 5.654,20 kuna. Međutim, ako ne ispunjava uvjet staža potpora će u oba slučaja iznositi 70% proračunske osnovice ili 2.328,20 kuna. Ako radnici za vrijeme korištenja dopusta istekne ugovor na određeno naknada će joj također pasti na 2.328,20 kuna. Osim toga, tim će ženama biti i otežana reintegracija na tržište rada jer prednost pri upisima u vrtić imaju djeca čiji su roditelji zaposleni. Nadalje, ovakav oblik rada utječe i na mirovine jer se čestim prekidima u radnoj karijeri smanjuje ukupno ostvareni radni staž odnosno visina mirovine, a posebno su ugrožene žene koje zbog ovog i niza drugih faktora imaju 22% niže mirovine.

§ Ugovor o radu na određeno vrijeme (članak 12.)

Zakon propisuje da se ugovor o radu može iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Poslodavac s istim radnikom_{com} smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru mora navesti. Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika_{ce} ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine. Ograničenja se ne odnose na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme što znači da prvi ugovor o radu na određeno vrijeme može biti sklopljen na razdoblje duže od tri godine i u tom slučaju uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme bi se mogao, bez obzira na postojanje objektivnog razloga za njegovo sklapanje, sklopiti isključivo radi zamjene privremeno nenazočnog radnika_{ce} ili kada je to dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.¹⁴ Nadalje, svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme. Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik_{ca} nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Iako Zakon definira ugovor na neodređeno kao standardnu vrstu ugovora, a ugovor na određeno kao iznimku, u praksi se pokazalo da dolazi do zlouporabe ovog tipa ugovora. Ugovor na određeno se češće koristi kao pravilo pri novim zapošljavanjima, često kao svojevrsna zamjena za probni rad (koji je definiran čl. 53. Zakona i nije opravdan razlog za sklapanje ugovora na određeno). Do znatno većeg korištenja rada na određeno došlo je nakon izmjena Zakona 2014. godine. Prvo je do 2004. u Zakonu postojala lista dopuštenih razloga za rad na određeno, a onda se ugovor na određeno mogao sklopiti za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Nakon 2014. ne traži se više navođenje razloga za takav radni odnos. Tako se zakonodavac pri izmjenama Zakona 2014. nije usmjerio na smanjenje korištenja ovog instituta, već je omogućio poslodavcima da održavaju niske razine radničkih prava koja proizlazi iz činjenice da osoba nikada ne može biti sigurna hoće li joj ugovor biti produžen te često pristaje na sve kako bi očuvala radno mjesto. Posebno su sporne odredbe ovog članka koje ne sadrže eksplicitno navode objektivne razloge za sklapanje prvog, uzastopnih ugovora

¹⁴ [Mišljenje Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike o primjeni Zakona](#)

na određeno i mogućnost njihovog trajanju dulje od 3 godine neprekidno, kao i nepostojanje ograničenja od 3 godine kod sklapanja prvog ugovora na određeno. U Zakon treba vratiti odredbu koja je objektivne razloge vezala uz prestanak radnog odnosa. Nadalje, odredba koja određuje da se prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra prekidom razdoblja od 3 godine nije dovoljno jaka zaštita za suzbijanje zlouporabe ovog instituta. Ovu odredbu treba ukinuti i kao jedini kriteriji propisati ukupan staž kod istog poslodavca i s njim povezanim društvima. Napominjemo da u obzir treba uzeti bilo kakav rad kod istog poslodavca koji je duži od 2 godine te tako spriječiti slučajeve u kojima npr. poslodavac promijeni naziv radnog mjesta pa se rok računa ispočetka. Ako ne dođe do njenog ukidanja, navedeno razdoblje prekida treba produžiti. Kada je već zakonodavac odabrao smjer fleksibilizacije tržišta rada, morao je propisati stroge uvjete pod kojima se odobrava rad na određeno, a optimalno rješenje je propisati ukupan postotak radnica_ka koji kod istog poslodavca mogu biti zaposlene na određeno (npr. 25%). Svakako, za sklapanje prvog ugovora na određeno trebaju biti navedeni koji su to objektivni razlozi zbog kojih se sklapa, a ukupno trajanje uzastopnih ugovora na određeno treba smanjiti na minimalno 2 godine. Isto tako, bilo bi dobro propisati i maksimalan broj ugovora na određeno koji se mogu sklopiti s istom radnicom_kom. Osim toga, osobe koje rade na određeno nemaju pravo na otpremninu te bi isto treba propisati i kada radni odnos prestaje istekom ugovora na određeno.

Zakonodavac nije prepoznao probleme vezane za ugovor o radu na određeno vrijeme koji se praksi često krši, a najviše na štetu žena. Institut ugovora na određeno predstavlja strukturalnu prepreku jednakosti, odnosno dovodi do neizravne diskriminacije žena. Poslodavci često iskorištavaju lošiji položaj na tržištu rada pripadnika_ca onih društvenih skupina koje su tradicionalno žrtve društvene diskriminacije, kako bi s njima sklopili ovaj oblik ugovora o radu koji im pruža slabiju zaštitu, a žene su društvena skupina koja je posebno izložena ovom obliku diskriminacije. Donošenjem sadašnje odredbe izostala je njihova učinkovita zaštita, a posebice trudnica i majki s malom djecom. Posebno zabrinjava broj žena koje smatraju da im poslodavac nije produžio ugovor o radu na određeno vrijeme zbog njihove trudnoće ili brige za malu djecu. Od 176 ispitanica koje su se našle u takvoj situaciji, njih 63,6% je odgovorilo kako smatraju da im je poslodavac uskratio produženje ugovora o radu zato jer su zatrudnjele ili koristile roditeljska prava. (Pravobraniteljica 2012.).

Poslodavac trudnicu i roditelje nije dužan zadržati nakon što je istekao rok na koji je ugovor sklopljen, dok je radnici na neodređeno vrijeme zabranjeno otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog/roditeljskog dopusta i ostalih prava u vezi s trudnoćom. Kako bi se ove kategorije osoba dodatno zaštitilo potrebno je Zakonom propisati obnavljanje ugovora na određeno automatizmom za trudnice i osobe koje koriste neka od prava iz ZRRP-a, roditelje s djetetom do 3 godine i samohrane roditelje s djetetom do 6 godina. Kršenje zakonskih odredbi koje normiraju ugovor na određeno treba biti propisano kao najteži prekršaj poslodavca u čl. 229. Zakona.

Stoga, propisani uvjeti sklapanja ugovora na određeno vrijeme nisu dovoljna zaštita od diskriminirajuće zlouporabe ovog instituta te je potrebno ugraditi dodatne mehanizme učinkovite zaštite radnica_ka, a posebno žena i trudnica. Na taj način lakše bi se moglo utvrditi da li poslodavci koristeći ugovore na određeno vrijeme postupaju diskriminatorno, a radnicama će biti olakšano dokazivanje diskriminacije u eventualnim sudskim postupcima. Stoga je potrebno, npr.:

» razviti mjere za jačanje zaštite trudnica/majki koje rade na ugovor na određeno vrijeme, npr. propisati obnavljanje ugovora na određeno automatizmom za trudnice, osobe koje koriste roditeljska prava, roditelje s djecom do 3 godine odnosno samohrane roditelje s djecom do 6 godina;

» onemogućiti uzastopno korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme poslodavcima koji nisu izradili analizu položaja žena i muškaraca, utvrdili razloge podzastupljenosti ili slabije plaćenosti osoba određenog spola te donijeli planove djelovanja radi postizanja ravnopravnosti žena i muškaraca;

» dodatno ograničiti korištenje ugovora na određeno vrijeme ako postoji jasna neravnoteža u spolnoj strukturi zaposlenih na određeno vrijeme;

» propisati obavezno navođenje objektivnih razloga za sklapanje prvog ugovora na određeno ili navesti listu razloga zbog kojih je moguće sklopiti isti;

» ukinuti odredbu koja određuje da se prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra prekidom razdoblja od 3 godine te kao jedini kriteriji propisati ukupan staž od 2 godine kod istog poslodavca i s njim povezanim društvima (ako se odredba ne ukine, produžiti razdoblje prekida);

» propisati pravo na otpremninu nakon 2 godine neprekidnog rada na određeno;

» propisati ukupan postotak radnica_ka koji kod istog poslodavca mogu biti zaposlene na određeno (npr. 25%);

» propisati maksimalan broj ugovora na određeno koji se mogu sklopiti s istom radnicom_kom, a razdoblje od 3 godine smanjiti na 2 godine.

2.2.2. Zapošljavanje

Različita istraživanja¹⁵ bavila su se utjecaja roda i roditeljstva na odluke poslodavca o zapošljavanju te su pokazale da su roditelji percipirani kao manje aktivni i manje predani svom poslu od osoba koje nemaju djecu. Prema ovim studijama roditeljski status je bio povezan s rodom pa tako očevi nisu prosuđivani na isti način kao majke. Rezultati pokazuju da unatoč tome što imaju istu formalnu kvalifikaciju, majke se ocjenjuju manje kompetentnima od žena bez djece. Nasuprot tome, očevi se procjenjuju čak kompetentnijim od muškaraca bez djece. Pokazalo se da su trudnice u nepovoljnom položaju u praksi zapošljavanja, jer su ispitani poslodavci, unatoč ocjeni da su kandidatkinje kompetentne, navele da bi radije zaposlile žene koje nisu trudne. Isto tako, nedavna eksperimentalna studija¹⁶ provedena u Njemačkoj, Švicarskoj i Austriji istraživala je učinak obiteljskog statusa kandidata/kinja u praksi zapošljavanja. Rezultati pokazuju da su žene u braku, ali bez djece i žene s mlađom djecom u nepovoljnijem položaju u odnosu na žene koje žive same ili žene sa starijom djecom. Navedeni su se učinci pokazali samo kod žena koje se prijavljuju na posao sa skraćenim radnim vremenom, dok obiteljski status nije utjecao na odluke o zapošljavanju žena koje se prijavljuju na posao sa punim radnim vremenom. U slučaju muškaraca, informacije o obiteljskoj situaciji osobe nisu imale učinka. Iz iskustva rada CESI¹⁷ žene se na razgovorima za posao susreću s nezakonitim pitanjima o njihovom bračnom i obiteljskom statusu (npr. Jeste li u braku, imate li djece, planirate li djecu u skoroj budućnosti?). Naime, žene se i dalje percipira kroz stereotipe kao one koje trebaju brinuti o djeci, a raširen je stav da majčinstvo utječe na njihovu učinkovitost u izvršavanju radnih obaveza. Stoga se češće zapošljavaju na određeno vrijeme i nemaju podršku poslodavaca u usklađivanju poslovnog i privatnog života.

Prema Izvješću Pravobraniteljice (2021.) prosječna stopa zaposlenosti muškaraca iznosila je 68% u prva tri tromjesečja 2021., a žena 58%. Navedeno pokazuje da je udio zaposlenih muškaraca u radno sposobnom stanovništvu i dalje za oko 10% viši u odnosu na žene, što je dugoročni kontinuitet. Prema podacima HZZ-a u prosincu 2021. godine bilo je evidentirano 125.715 nezaposlenih osoba, 44% muškaraca i 56% žena. Žene su u gotovo svim dobnim skupinama brojnije od muškaraca kada je riječ o potrazi za poslom, posebno nakon 50. godine života. Naime, potkraj prosinca 2021., prema podacima iz analize koju je izradila Pravobraniteljica, najveći postotak nezaposlenih žena, nalazio se u

¹⁵ [Fuegen et al 2004](#); [Cuddy & Fiske 2004](#); [Masser et al 2007](#); [Corell et al 2007](#)

¹⁶ [Becker et al 2019](#)

¹⁷ <https://www.radnica.org/objave/diskriminacija-pri-razgovoru-za-posao>

dobnim skupinama od 55 do 59 godina (13,7%) i od 50 do 54 godina (12,4%), odnosno udio nezaposlenih žena u dobnoj skupini od 50 do 60 i više godina iznosi visokih 33,4%. Također, ističe se i podatak o 12% nezaposlenih žena u dobi od 25 do 29 godina, što je dobna skupina s trećim najvećim udjelom u ukupnom broju nezaposlenih žena. Ovakvi podaci sugeriraju da ova dobna skupina i žene starije od 50 godina imaju najviše poteškoća pri pronalasku posla.

§ Podaci koji se ne smiju tražiti (čl. 25.)

Zakon propisuje da prilikom postupka odabira kandidatkinje za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnice podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom. Na takva nedopuštena pitanja ne mora se odgovoriti.

Ova odredba Zakona svakako je nužna s obzirom na slučajeve iz prakse i rezultate istraživanja Pravobraniteljice¹⁸. Od svih sudionica koje su imale razgovor radi zapošljavanja za vrijeme trudnoće koje je poslodavac bio svjestan, 35% njih je potvrdilo da je doživjelo da ih je poslodavac ispitivao o trudnoći i planovima vezanim za roditeljstvo. Još ilustrativniji su podaci koji se odnose na ponašanje poslodavaca za vrijeme razgovora sa ženama čije trudnoće nisu bili svjesni u trenutku razgovora. Čak 70% žena koje su doživjele takvu situaciju, odgovorilo je kako su im poslodavci postavljali pitanja vezana uz planove koji se odnose na moguću trudnoću. Od 414 sudionica koje smatraju da su bile žrtve diskriminacije zbog svoje trudnoće ili obveze brige za malu djecu, 51% je navelo kako su im poslodavci tijekom razgovora za posao postavljali pitanja vezana uz njihov bračni status i bračne planove, a 55% je odgovorilo kako ih je poslodavac ispitivao o planovima vezanim uz roditeljstvo. (Pravobraniteljica 2012.)

Međutim, njezina provedba je upitna s obzirom na to da je kandidatkinji teško dokazati da su joj ovakva nezakonita pitanja postavljena prilikom razgovora za posao. Stoga je upitno i izricanje novčane kazne od strane inspekcije rada s obzirom na to da je kršenje ove odredbe propisano kao teži prekršaj poslodavca iz čl.228. st.1. t.3. Zakona. Tom odredbom je propisano da će se novčano kazniti poslodavca koji prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i sklapanja ugovora o radu postavlja tzv. nedopuštena pitanja, dok dio čl.25. koji se odnosi na postavljanje takvih pitanja tijekom trajanja radnog odnosa nije uvršten u teže prekršaje poslodavaca te posljedično takvo ponašanje ne podliježe novčanim kaznama. Bez obzira radi li se o slučajnom ili namjernom propustu zakonodavca, isti je potrebno ispraviti.

U svakom slučaju, potrebno je osigurati mehanizme kojima bi se spriječila diskriminacija prilikom zapošljavanja:

» mjerama osigurati veću transparentnost i objektivnost u postupku zapošljavanja, a naročito omogućavanjem uvida u razloge zbog kojih su kandidati/kandidatkinje bili neuspješni, npr. omogućiti audio-vizualne zapise razgovora za posao, sastavljati zapisnike o provedenom razgovoru za posao koji potpisuju kandidatkinja i poslodavac i sl.;

» u prekršajne odredbe uključiti i postavljanje nedopuštenih pitanja koja nisu u vezi s radnim odnosom tijekom radnog odnosa.

¹⁸ [Položaj trudnica i majki s malom djecom na tržištu rada](#), Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2012.

2.3. Pravilnik o radu

§ Obveza donošenja pravilnika o radu (čl. 26.)

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnica_ka dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike_ce zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. Posebni pravilnici o radu mogu se donijeti i za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća poslodavca, odnosno pojedine skupine radnika_ca.

S obzirom na to da je pravilnik o radu dokument kojim se uređuju važni segmenti radnog odnosa bilo bi dobro da se obveza donošenja propiše za sve poslodavce bez obzira na broj zaposlenih radnica_ka. U praksi se kao dodatan problem javlja da radnici_ce često nisu upoznati s odredbama pravilnika o radu, a neki čak ni ne znaju da li isti uopće postoji niti su ga ikada vidjeli unatoč tome što je poslodavac dužan omogućiti im da se upoznaju s propisima u vezi s radnim odnosima, a pravilnik na prikladan način učiniti dostupnim (čl. 8. st. 2 i 3.). Zato je potrebno jasnije propisati načine na koje će se pravilnici učiniti dostupnim (npr. slanjem e-mailom ili uručanjem primjerka pri sklapanju ugovora). Nadalje, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva i zaštite od diskriminacije treba urediti posebnim pravilnikom, a zakonodavac mora propisati minimalne standarde zaštite. Naime, iskustva pokazuju da poslodavci ne provode ili pak ne znaju ili nekvalitetno vode postupak za zaštitu dostojanstva, te da ishodi nisu zadovoljavajući (vidi poglavlje 2.7. Zaštita radnica). Navedenim posebnim pravilnikom trebala bi biti uređena i područja zaštite od mobbinga, ali i pitanja koja se tiču usklađivanja privatnog i poslovnog života odnosno svih aspekata rodne ravnopravnosti. Međutim, kako se poslodavcima ne bi ostavila sloboda da navedena područja propisuju kako žele, potrebno je Zakonom propisati postupak zaštite kao i prava radnica_ka koja se pravilnikom mogu dalje razraditi (vidi poglavlje 2.7. Zaštita radnica).

Odnosno, potrebno je, npr.:

» propisati obvezu donošenja pravilnika o radu za sve poslodavce;

» učinite pravilnike o radu dostupnim (uručiti primjerak radnici_ku, poslati e mailom);

» posebnim pravilnikom urediti zaštitu dostojanstva od diskriminacije i zlostavljanja na radu te urediti sva pitanje rodne ravnopravnosti na radnom mjestu, a posebno usklađivanje posla i privatnog života u skladu sa standardima zaštite i prava radnica_ka koji moraju biti propisani Zakonom;

2.4. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Zakonodavac u posebnom poglavlju Zakona propisuje zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja jer prepoznaje probleme s kojima se ove osobe susreću na tržištu rada, kao i da je ciljanu skupinu potrebno zbog njenog specifičnog i ranjivog položaja dodatno zaštititi. Naime, žene su u RH i dalje diskriminirane na tržištu rada, i to najviše na osnovi trudnoće i majčinstva, ali i dobi. Diskriminacija se obično javlja zbog predrasuda: žene se, zbog njihovih roditeljskih ili skrbničkih obveza, često smatra manje fleksibilnim, produktivnim i profesionalnim radnicama koje uzrokuju organizacijske poteškoće poslodavcima. Diskriminacija temeljem trudnoće i majčinstva se najčešće manifestira kroz otkazivanje ili neobnavljanje ugovora o radu, uskraćivanje napredovanja, premještanje na nepovoljnija radna mjesta ili srožavanje uvjeta rada, kao i pitanja usklađivanja privatnog i poslovnog života. Pri zapošljavanju se susreću s nezakonitim pitanjima o bračnom i obiteljskom statusu, a posebno su ugrožene žene u dobi od 50 i više godina koje teško pronalaze zaposlenje. Žene na radnim mjestima slušaju i negativne komentare o majčinstvu ili trpe uvrede.

U našem radu primjećujemo da iako radnice odmah prepoznaju diskriminaciju, i dalje ih manji broj to prijavljuje nadležnim tijelima. Razlozi koje navode za to su nepovjerenje u pravosudni sustav i institucije, strah od otkaza i mobbinga, nepoznavanje vlastitih prava te često navode kako žele izbjeći dodatan stres koji će im time biti prouzročen. Isto tako, žene često smatraju kako poslodavci ne pokazuju spremnost za rješavanje ovih problema te je uočeno da u kompanijama najčešće ne postoje ili se ne provode politike i postupci koji bi detaljnije uređivali pitanje zaštite od diskriminacije.

Istraživanje je pokazalo od 414 žena koje su doživjele diskriminaciju temeljem trudnoće i temeljem svojih obveza prema djeci, 34,1% suočio se sa neproduživanjem ugovora o radu. Čak 21,2% njih je dobilo otkaz, dok ih je 16,4% premješteno na lošije radno mjesto. Udio žena koje nisu prošle na razgovoru za posao iznosi 16,2%, a njih 9,7% smatra da im je uskraćeno napredovanje na bolju poziciju. Isto tako, 14,6% smatra da je doživjelo diskriminaciju u obliku smanjenja plaće, dok im je u 17% slučajeva bilo uskraćeno trajanje godišnjeg odmora. Uz navedena diskriminatorna postupanja, 20% sudionica istraživanja, navele su kako je diskriminacija imala oblik uskraćivanja nekog drugog radnog prava. Iz navedene statistike proizlazi kako je čak oko 50% žena doživjelo diskriminaciju u smislu uskraćivanja više od jednog prava zajamčenog radnim zakonodavstvom. (Pravobraniteljica 2012.)

Iako imamo nekoliko zakona koji reguliraju ovo područje, oni se u praksi i dalje adekvatno ne provode. Sam Zakon sadrži nekoliko odredaba kojima se štite navedene kategorije osoba.

§ Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje djecu (čl. 30.)

Zakon određuje da poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima. Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Ova odredba neophodna je u ostvarenju zaštite navedenih osoba. Zakon izriekom propisuje zabranu nejednakog postupanja u smislu zapošljavanja i nepovoljnijih uvjeta rada te se posebno zabranjuje traženje podataka o trudnoći. Kada govorimo o zapošljavanju i zabrani traženja podataka o trudnoći, ova zabrana nadopunjuje i specificira čl. 25. Zakona kojim je zabranjeno postavljanje pitanja o privatnom životu prilikom razgovora za posao, sklapanja ugovora o radu i tijekom radnog odnosa. Kako je već navedeno, može biti teško dokazati da je poslodavac postavljao kandidatkinji nezakonita pitanja vezana uz trudnoću ili majčinstvo (vidi poglavlje 2.2.2. Zapošljavanje) i posljedično da ju je zbog istih razloga odbio zaposliti. Potrebno je razraditi dodatne mehanizme zaštite kojima bi se osiguralo da ova odredba ispunjava svoju svrhu s obzirom da udio žena koje smatraju da nisu prošle razgovoru za posao zbog trudnoće/majčinstva iznosi 16,2%. Postotak je veći kod žena koje su se susrele s diskriminacijom kod svoje treće, odnosno četvrte trudnoće te iznosi 35,3%, odnosno 50,9%. (Pravobraniteljica 2012.). S druge strane čl. 24. Zakona propisana je obaveza radnice_ka da obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ju onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu pa se to može odnositi na trudnoću, što je direktno u suprotnosti sa svrhom ovog članka. Stoga u čl. 24. treba posebno isključiti trudnoću kao jednu od okolnosti na koje se ta odredba odnosi.

Zakon nadalje štiti žene od nejednakog postupanja na način da zabranjuje poslodavcu da radnici ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima. Ovaj dio odredbe trebalo bi izmijeniti i proširiti na način da obuhvaća sve oblike nepovoljnog postupanja koji se u praksi događaju. U slučaju 40% ispitanica kojima su nametnuti lošiji radni uvjeti, 45,6% žena navelo je kako se radilo o skraćivanju godišnjeg odmora, a 39,8% da se radilo o smanjenju osnovne plaće. U 27,8% slučajeva poslodavac je ugovor na neodređeno promijenio u ugovor na određeno vrijeme, u 24,6%

umanjio je dotadašnje dodatke na plaću, a 20,8% žena je navelo da im je poslodavac oduzeo vrijedne projekte, klijente ili konkretne zadatke na kojima su do tada radile. Čak 52,6% ispitanica koje su bile u radnom odnosu za vrijeme trudnoće ili u periodu dok su brinule za malu djecu, smatra kako ih je poslodavac ograničavao u napredovanju na bolju poziciju, a od ukupnog broja žena koje su doživjele diskriminaciju 16,4% navodi da su premještene na lošije radno mjesto (Pravobraniteljica 2012.).

Neki od navedenih slučajeva obuhvaćeni su zabranom izmjene ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima (smanjenje plaće ili trajanja godišnjeg odmora, sklapanje ugovora na određeno vrijeme). Slučajevi premještaja na nepovoljnije radno mjesto mogu biti vezani uz izmjenu ugovora, ali i uz izmjenu internih akata poslodavca o sistematizaciji radnih mjesta, dok pitanja uskrate napredovanja, oduzimanja klijenata, projekata ili radnih zadataka ostaju izvan opsega ove odredbe. Stoga ovaj članak treba zabraniti svako nejednako postupanje prema trudnicama, ženama koje su rodile ili doje djecu, ali i roditeljima sa djecom do 3 godine i samohranim roditeljima s djecom do 6 godina, a posebno s obzirom na zapošljavanje, premještaj na nepovoljnije radno mjesto, pogoršavanje uvjeta rada i napredovanje.

§ Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete (čl. 31.)

Zakon propisuje zaštitu na način da trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova. Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na ovaj način, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom. Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak ugovora te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu. Dodatak ugovora o radu ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice. U sporu između poslodavca i radnice samo je doktor_ica specijalist_kinja medicine rada nadležna ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi odgovarajući. Međutim, specijalist medicine rada ne bi trebao određivati koji su poslovi odgovarajući, već ovlaštenu_a ginekolog_inja te pedijatar_ica. To svakako ne bi trebao biti specijalist medicine rada na kojeg radnicu uputi poslodavac jer se najčešće radi o osobi/ustanovi s kojom poslodavac surađuje. Optimalno rješenje je da u slučaju ovakvog spora odlučuje liječničko povjerenstvo u roku od 5 dana, a ako ne odluči u navedenom roku smatra se da donosi odluku povoljnu za radnicu.

§ Pretpostavka rada u punom radnom vremenu (čl. 32.)

Zakonom je određeno da ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu. Mirovanje?

§ Zabrana otkaza (čl. 34.)

Zakon propisuje da za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava. Takav otkaz je ništetan, ako je na dan davanja otkaza

poslodavcu bilo poznato postojanje navedenih okolnosti ili ako radnica u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju tih okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika_ice ili drugog ovlaštenog tijela. Međutim, ugovor o radu i ovim osobama, prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra. Iznimno, ugovor o radu se ovim osobama tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom može otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Propisivanjem zabrane otkaza navedenim kategorijama osoba zakonodavac je prepoznao potrebu zaštite ove posebno ranjive kategorije osoba od diskriminatornih postupanja poslodavaca. Na taj način osigurava se da trudnice i roditelji s malom djecom ne postanu financijski ugroženi upravo u periodu u kojem imaju veće financijske izdatke zbog novog člana_ice obitelji. Pad prihoda zbog gubitka radnog mjesta kratkoročno se vrlo negativno odražava na kućni budžet, a može utjecati i na puno niže naknade za vrijeme korištenja prava na rodiljni/roditeljski dopust.¹⁹ Dugoročne financijske posljedice očituju se u činjenici da će trudnice i žene s malom djecom puno teže pronaći posao te mogu ostati van tržišta rada godinama. Izgledi da će žena postati nezaposlena ili ekonomski neaktivna rastu za 25 i 45% za svako sljedeće dijete.²⁰ Navedena zakonska odredba predstavlja apsolutnu zaštitu od otkaza. To znači da su ove osobe zaštićene od svih Zakonom propisanih vrsta otkaza (redoviti, izvanredni, zbog nezadovoljavanja na probnom radu). Iznimno, tijekom provedbe postupka likvidacije, može se i ovim osobama otkazati ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga. Ovdje napominjemo da se u praksi znalo događati da radnice koje su bile na rodiljnom/roditeljskom dopustu nitko nije obavijestio da je tvrtka završila u stečaju te da im je otkazan ugovor o radu, zbog čega su bile dužne vratiti HZZO-u naknade koje su primile.²¹ Zakonom ili propisima koji reguliraju stečajne i likvidacijske postupke treba osigurati da radnice_i ne snose odgovornost ako nisu obaviješteni o postupku/otkazu. Nadalje, od otkaza se na ovaj način ne štite osobe koje se koriste pravom na mirovanje radnog odnosa do 3 godine djetetova života²² te bi zabranu trebalo proširiti i na njih. Osim toga, treba razmisliti i o privremenoj zaštiti od otkaza i za žrtve rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja (vidi poglavlje 2.7. Zaštita radnica).

Donošenjem ovakve odredbe RH se odlučila na apsolutnu zaštitu od otkaza, što je svakako vrlo pozitivno i pohvalno. Zakonodavac je prepoznao da poslodavci mogu manipulirati razlozima za otkaz (što potvrđuje praksa i dalje, unatoč odredbi), a radnica je ta koja mora pokrenuti sudski spor kako bi dopuštenost otkaza osporila. Argumenti nekih poslodavaca da se na taj način omogućava radnicama da ne obavljaju poslove savjesno i efikasno ili da krše svoje obveze iz radnog odnosa jer znaju da su zaštićene nemaju uporišta u praksi. Takvi stavovi se također temelje na predrasudama da su trudnice/žene s malom djecom manje produktivne radnice koje uzrokuju organizacijske poteškoće poslodavcima. Štoviše, s obzirom da moraju skrbiti o djeci te će radnice sigurno biti visoko motivirane da zadrže svoj posao, a poslodavci bi trebali imati razumijevanja i poštivati obveze radnica_ka koje proizlaze iz usklađivanja privatnog i poslovnog života. Osim toga, poslodavci imaju financijskih mogućnosti za vođenje postupaka protiv radnica_ka koji su im prouzročili određenu štetu, a navedena zaštita nije vječna te poslodavac uvijek može iz opravdanih razloga otkazati ugovor o radu nakon proteka propisanog roka. U praksi se, pak, dešava da poslodavci odmah po proteku roka zaštite neopravdano otkazuju ugovore o radu te se pokazalo da je rok trajanja zaštite od samo 15 dana

¹⁹ Nezaposlene osobe imaju pravo na minimalne naknade od 2300kn, dok zaposlene ostvaruju 100% plaće za vrijeme rodiljnog, dok za vrijeme roditeljskog maksimalna naknada iznosi oko 5600kn.

²⁰ Gelo, J., Smolić, Š. i Strmota, M. (2011). [Sociodemografske odrednice zaposlenosti žena u Hrvatskoj. Društvena istraživanja](#), 20 (1 (111)), 69-88.

²¹ <https://www.vecernji.hr/vijesti/drzavi-mora-vratiti-13-000-kn-naknade-jer-je-dobila-otkaz-na-porodiljnom-1303339>

²² čl. 22. ZRRP-a

prekratak te bi ga trebalo produžiti. Najbolje rješenje bilo bi produžiti navedeni rok na minimalno godinu dana nakon prestanka zakonskih okolnosti. Na taj način smanjit će se opseg diskriminacije žena koje imaju malu djecu te im omogućiti da se bez opterećenja vrate na tržište rada te postignu balans između privatnog i poslovnog života. Većina zakonodavstava u EU zemljama na različite načine predviđaju ovaj tip zaštite s kraćim ili dužim trajanjem ili dodatno propisanim iznimnim uvjetima. U nekim zemljama daju se iznimne mogućnosti otkazivanja ugovora o radu (npr. kod otkaza skrivljenog ponašanjem radnice_ka), ali uz prethodno odobrenje suda ili drugog stručnog tijela kako bi se izbjegla diskriminacija i utvrdila opravdanost otkaza. S obzirom na dugotrajnost sudskih postupaka s neizvjesnim ishodom koji predstavljaju preveliko financijsko opterećenje za osobe koje se nađu u diskriminatornoj situaciji te nedostatak sudske prakse u RH, smatramo da bi optimalno rješenje bilo zadržati apsolutnu zabranu od otkaza, a rok zaštite produžiti na godinu dana.

Prema podacima istraživanja, 55% trudnica i roditelja ostaje bez posla. Od toga ih je 21,2% dobilo otkaz, a 34,1% se srela s neproduživanjem ugovora o radu na određeno. Neproduživanje ugovora na određeno predstavlja poseban oblik diskriminacije trudnica/roditelja (vidi poglavlje 2.2.1. Rad na određeno). Od 176 ispitanica koje su se našle u takvoj situaciji, njih 63,6% je odgovorilo kako smatraju da im je poslodavac uskratio produženje ugovora o radu zato jer su zatrudnjele ili koristile roditeljska prava (Pravobranitejica 2012). Stoga treba razmišljati o dodatnoj zaštiti i u slučajevima prekida radnog odnosa istekom ugovora na određeno vrijeme tj. pri utvrđivanju razloga neobnavljanja ugovora. Kako je prethodno navedeno, ovim osobama trebalo bi produživati sklopljene ugovore na određeno vrijeme automatizmom, odnosno uvesti apsolutnu zaštitu od prestanka radnog odnosa radi isteka ili neprodužavanja ugovora na određeno do isteka korištenja prava (vidi poglavlje 2.2.1. Rad na određeno).

§ Pravo radnice da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu (čl. 35.)

Zakon je omogućio radnici koja koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojoj ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, da otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom, ali najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnica dužna vratiti se na rad. Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom kada želi.

§ Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove (čl. 36.)

Zakonom je određeno da nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik_ca koja je koristila neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radila prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestila o prestanku korištenja toga prava. Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnica obavljala prije korištenja navedenih prava, poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljala prije korištenja toga prava. Radnica koji se koristila nekim od navedenih prava, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imala pravo.

Odredbom je propisano da radnica ima pravo povratka na poslove na kojima je radila prije korištenja nekog od navedenih prava u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestila o prestanku

korištenja prava. Navedena odredba znači da kornik_ca nekog prava mora mjesec dana unaprijed obavijestiti poslodavca o namjeri prestanka korištenja prava. Međutim, navedeno se treba primjenjivati samo u slučajevima kada se roditelj planira vratiti na radno mjesto ranije od datuma koji je određen rješenjem HZZO-a kojim mu se odobrava korištenje prava i jasno se naznačuje dan isteka prava. Primjerak navedenog rješenja dostavlja se i poslodavcu koji je, stoga, odmah po početku korištenja određenog prava upoznat s datumom povratka radnice_ka na njeno radno mjesto. Ovu odredbu trebalo bi u tom smislu jasnije propisati. Nadalje, postavlja se pitanje što kada radnica mijenja način korištenja određenog prava kojeg može koristiti kao rad s polovicom radnog vremena. I u tom slučaju dužna je obavijestiti poslodavca 30 dana unaprijed²³ koji joj može odgoditi to pravo za najviše 30 dana pod uvjetima utvrđenim propisima o radu, no navedeni uvjeti nisu propisani Zakonom. U ranijoj verziji Zakona bila je navedena takva mogućnost poslodavaca u slučaju izvanrednog povećanja opsega rada, više sile i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe. Međutim, takvi uvjeti trebali bi biti jasno propisani ZRRP-om koji propisuje ovu obavezu radnice_ka²⁴. Drugi problematičan aspekt tog slučaja je što se radnica koja odluči koristiti npr. roditeljski dopust kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena teoretski istovremeno vraća na radno mjesto i koristi roditeljski dopust. Članak propisuje da radnica_k ima pravo povratka na prethodne poslove tek nakon isteka roditeljskog dopusta pa neki poslodavci mogu iskoristiti činjenicu da dopust i dalje formalno traje te radnicu premjestiti na neke druge poslove. U ovakvim slučajevima prednost treba imati povratak na prethodno radno mjesto bez obzira što se radnica ne vraća na rad u punom radnom vremenu te bi isto trebalo jasnije propisati.

U slučaju prestanka potrebe za obavljanjem poslova koje je radnik_ca obavljala, poslodavac je dužan ponuditi joj sklapanje ugovora za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji. U slučaju da nema drugih odgovarajućih poslova, poslodavac bi joj mogao otkazati ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga nakon proteka roka od 15 dana. S obzirom da poslodavci često neopravdano daju poslovno uvjetovane otkaze i premještaju radnice na nepovoljnija radna mjesta ova odredba često u praksi ne ispunjava svoju svrhu. Osim toga, dešava se i da poslodavci ponude sklapanje ugovora za obavljanje poslova u nekom drugom udaljenijem mjestu ili gradu pa radnice same odustanu od radnog mjesta. Optimalno rješenje bilo bi propisati zabranu premještaja na poslove s nepovoljnijim uvjetima rada u roku od godine dana nakon prestanka korištenja navedenih prava. Nadalje, radnice_i koji se koriste nekim od prava trebale biti obaviještene o postupcima unapređenja i slobodnim radnim mjestima u organizaciji te bi trebale moći sudjelovati u tim postupcima ili prijavljivati se za takva slobodna radna mjesta.

S obzirom na sve navedeno, a posebno na činjenicu da poslodavci zaobilaze zakonske odredbe, kako bi se dodatno zaštitile ove kategorije osoba od diskriminacije potrebno je poduzeti odgovarajuće mjere, npr.:

» apsolutna zabrana otkazivanja radnog odnosa, kao i zabrana premještaja na nepovoljnije radno mjesto u trajanju od minimalno godinu dana nakon trudnoće odnosno korištenja roditeljskih prava;

» proširiti zabranu otkaza i kod korištenja prava na mirovanje radnog odnosa do 3 godine djetetova života te privremenu zaštitu od otkaza za žrtve rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja;

» zaštita od prestanka radnog odnosa radi isteka ili neprodužavanja ugovora na određeno do isteka korištenja prava;

²³ Čl.47. ZRRP-a

²⁴ Probleme u primjeni te zakonske odredbe vidi u [Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama analiza odredbi i praksi](#), 2021., str. 12-13

» jasno propisati pravo povratka na prethodne poslove kada se roditeljsko pravo koristi kao rad s polovicom punog radnog vremena, kao i uvjete pod kojima poslodavac može odgoditi neprihvatanje namjere promjene ili ponovnog uspostavljanja neiskorištenoga prava;

» obavijestiti radnice_ke koji koriste neko od roditeljskih prava o postupcima unapređenja i slobodnim radnim mjestima te mogućnost sudjelovanja u tim postupcima ili prijave se za takva slobodna radna mjesta;

» propisati da ovlašteni_a ginekolog_inja te pedijatar_ica ili, optimalnije, lječničko povjerenstvo odlučuju koji su poslovi odgovarajući u slučaju kada trudnica radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, i to u roku od 5 dana, s tim da ako ne odluči u navedenom roku smatra se da donosi odluku povoljnu za radnicu;

» propisati zabranu nejednakog postupanja u odnosu na zapošljavanje, premještanje na nepovoljnije radno mjesto, pogoršavanje uvjeta rada i napredovanje;

2.5. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života

Ravnoteža između poslovnog i privatnog života, kao i što sam naziv upućuje odnosi se na usklađivanje poslovnih i privatnih obaveza. Posao se odnosi na plaćeni rad, a privatni život na sve ostalo. To ne uključuje samo brigu o kućanstvu, djeci i drugim članovima obitelji, već i slobodno vrijeme, društveni život i sve ostale privatne obaveze. Ovo pitanje jako je važno u ostvarenju rodne ravnopravnosti, a politike i propisi koji ga uređuju za cilj imaju promicanje sudjelovanja žena na tržištu rada, ravnopravne podjele obaveza skrbi između muškaraca i žena te smanjivanja rodno uvjetovanih razlika u plaćama. Neusklađenost između poslovnih i privatnih obaveza može imati negativne posljedice po mentalno i fizičko zdravlje zaposlenih žena te njihov društveni život. Provedena istraživanja²⁵ ukazuju na izraziti stupanj rodne neravnopravnosti u obavljanju kućanskih poslova i brizi za obitelj. Tako, u 83% veza sve ili većinu rutinskih kućanskih poslova obavljaju žene, a u 58,5% veza one obavljaju sve ili većinu poslova vezanih za brigu o djeci. Podaci pokazuju da je 30% žena zbog ovih obaveza odustalo od stručnog usavršavanja i poslovnog putovanja. Oko jedne četvrtine žena je doživjelo sukob s nadređenim ili poslodavcem, a oko 21% su doživjele sukob sa svojim kolegama. Svaka peta zaposlena žena je jednom u životu odbila napredovanje na poslu radi obiteljskih obaveza, a oko 13% žena je zbog nemogućnosti izvršavanja svih radnih obaveza primilo manju plaću. Najučestalije negativne posljedice za zaposlene žene su nedostatak vremena za sebe, neispavanost i stres, koje učestalo, na tjednoj ili dnevnoj bazi osjeća svaka druga zaposlena žena. Čak tri četvrtine žena nekoliko puta mjesečno ili češće osjeća nedostatak vremena za sebe, dok su dvije trećine žena neispavane. Velik broj žena također izjavljuju kako često ili stalno osjeća nedostatak vremena za druženje s obitelji i prijateljima. Nedostatak koncentracije je također učestala posljedica (Klasnić 2017).

Ravnotežom poslovnog i privatnog života bavi se *Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi* (dalje: Direktiva) koja je stupila na snagu, a države članice moraju prenijeti odredbe u nacionalno zakonodavstvo do 2. kolovoza 2022.²⁶ Direktiva prepoznaje kako je ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje je velik problem za mnoge roditelje i radnike_ce koje imaju obaveze skrbi, pogotovo zbog sve češće pojave produljenog radnog vremena i promjena u radnom rasporedu, što negativno djeluje na zaposlenost žena. Poteškoće u pronalaženju ravnoteže između poslovnih i obiteljskih obaveza važan su

²⁵ [Utjecaj rodne podjele obiteljskih obaveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena](#), Klasnić K., 2017.

²⁶ U pogledu plaće ili naknade plaće za posljednja dva tjedna roditeljskog dopusta kako je predviđeno člankom 8. stavkom 3. Direktive, države članice moraju uskladiti nacionalno zakonodavstvo do 2. kolovoza 2024.

čimbenik koji doprinosi podzastupljenosti žena na tržištu rada. Velika je vjerojatnost da će žene nakon rođenja djeteta raditi manji broj sati na plaćenim poslovima i provoditi više vremena na neplaćene obveze skrbi. Osim toga, pokazalo se i da postojanje bolesnog ili funkcionalno ovisnog člana obitelji ima negativan učinak na zaposlenost žena i za posljedicu ima, u nekim slučajevima, potpuno isključivanje žena s tržišta rada. Kako bi se ove radnice_ce potaknulo da ostanu na tržištu rada, trebalo bi im omogućiti da svoje rasporede rada prilagode osobnim potrebama i željama. S obzirom na njihove potrebe, oni_e bi radi pružanja skrbi trebali imati pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete za potrebe prilagodbe svojeg rasporeda radnog vremena, među ostalim, kada je to moguće, radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati, uz određena ograničenja. Međutim, s ovim treba biti oprezan jer iako se pokazalo da je rad na nepuno radno vrijeme donekle koristan, duga razdoblja smanjenih radnih sati mogu dovesti do smanjenja doprinosa za socijalnu sigurnost, zbog čega bi im poslije i prava na mirovinu mogla biti manja ili ih neće imati. Radnici_e koje ostvaruju svoje pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta trebaju biti zaštićeni od otkaza i svih eventualnih pripremnih koraka za mogući otkaz.

U nastavku su navedene odredbe Zakona koje imaju utjecaja na ravnotežu između poslovnog i privatnog života radnica_ka.

2.5.1. Radno vrijeme

§ Prekovremeni rad (čl. 65.)

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad). Iznimno, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen. Prema istraživanju SSSH²⁷ 60% radnika_ca izjavljuje da poslodavac ne poštuje zakonsku obvezu pisanog naloga odnosno zakonske potvrde prekovremenog rada, a 40% ispitanika_ca izjavljuje da im prekovremeni rad nije evidentiran i plaćen. Ako radnik_ca radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Prekovremeni rad ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje. Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. Ako uzmemo u obzir da je glavni razlog prekovremenog rada izvanredna situacija u 54% slučajeva ili jer poslodavac to traži u 31% slučajeva (SSSH, 2019)²⁸, kao i činjenicu da poslodavci nalažu prekovremeni rad bez pisanih potvrda, navedena zaštita trudnica i roditelja jest upitna, kao i tumačenje slučajeva „više sile“. Zato bi trebalo propisati da navedene kategorije osoba imaju pravo ne raditi prekovremeno odnosno smiju raditi prekovremeno samo ako sami to zatraže.

§ Raspored i preraspodjela radnog vremena (članci 66. i 67.) i zaštita posebno osjetljivih skupina radnika/ca (čl.68.)

Zakon u čl. 66. propisuje da se radno vrijeme radnika_ce može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima. Ako je radno vrijeme raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena. Zakon dodatno propisuje određena ograničenja

²⁷ https://radpomjeri.eu/rad-po-mjeri-covjeka/#Radno_vrijeme

²⁸ http://www.sssh.hr/upload_data/site_files/istrazivanje-sssh-o-radnom-vremenu-2019.pdf

i uvjete koji se moraju ispuniti kada se radno vrijeme raspoređuje u nejednakom trajanju. Nadalje, čl. 67. određuje da ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom, a Zakon propisuje dodatna ograničenja i uvjete rada u preraspodijeljenom radnom vremenu. Ovaj institut uveden je Zakonom o radu 2014. te je dodatno fleksibilizirao radno vrijeme te su se neki radnici_{ce} ostajali poslodavcu „dužni sate“ jer poslodavci nisu uredno i u skladu sa Zakonom utvrđivali raspored radnog vremena. U praksi ga je moguće zlouporabiti, odnosno miješati se s prekovremenim radom, a slično je i kod nejednakog rasporeda radnog vremena koji može zamijeniti prekovremeni rad te ići na štetu radnika_{ca}. Na taj način se umanjuju njihovi prihodi, a na neki način se i daje se mogućnost poslodavcu da upravlja slobodnim vremenom radnika_{ce}, što posebno pogađa trudnice i roditelje, prvenstveno majke. Naime, 54% radnika_{ca} (SSSH 2019.) nema utjecaj na utvrđivanje rasporeda radnog vremena. Nadalje, Zakon propisuje u čl. 68. da trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena iz članaka 66. i 67. Zakona samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Međutim, ako isto odbiju postoji rizik da dobiju otkaz ili da im ugovor ne bude produžen. Kako je prethodno navedeno, kršenje odredbi o određivanju prekovremenog rada pisanim putem te neplaćanje prekovremenog rada dovode u pitanje i poštivanje ovih odredaba. Povećanje složenosti i opsega Zakonskih odredbi koje reguliraju radno vrijeme dodatno su otežale radnicima_{cama} da prate poštuju li se njihova prava, a moguć je i njihov negativan utjecaj na usklađivanje privatnog i poslovnog života.

§ Noćni rad (čl. 69.) i Zabrana noćnog rada (čl. 70.)

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno. Noćna radnica_k prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koja tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada. Zakon propisuje i određena ograničenja koja se tiču noćnog rada. Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim pod zakonom propisanim uvjetima.

ZRRP u čl.20. st. 6. propisuje da trudna radnica ili radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete nije obvezna raditi noću tijekom trudnoće, u razdoblju do godine dana života djeteta odnosno u razdoblju dok doji dijete pod uvjetom da predoči potvrdu nadležnog liječnika specijalista ginekologa o svojoj trudnoći ili potvrdu liječnika specijalista pedijatra o dojenju djeteta ili potvrdu liječnika specijalista medicine rada, kojom se potvrđuje da je to neophodno za sigurnost i zdravlje trudne radnica ili radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, odnosno za sigurnost i zdravlje djeteta. Takva zakonska formulacija ostavlja dvojbe da li predmetno pravo traje godinu ili duže od godinu dana dok majka doji. Intencija zakonodavca nije u potpunosti jasna s obzirom da se pravopisno zarez ne piše kad riječ „odnosno“ ima rastavnu ulogu tj. kad je istoznačna vezniku „ili“. Izmjene ZRRP-a trebale bi ići u smjeru trajanja ovog prava dok god traje dojenje (što znači duže od godine dana djetetova života), dok bi radnice koje su rodile, a ne doje ovo pravo imale do godine dana života djeteta. U tom smjeru treba

izmijeniti i samu zakonsku definiciju radnice koja doji.²⁹ To je jedna od mogućnosti za uređenje noćnog rada.

Međutim, iako postoje istraživanja koja ukazuju na negativne posljedice rada u smjenama, stalnim noćnim smjenama ili prekovremeno na trudnoću, apsolutna zabrana noćnog rada za trudnice bi bila diskriminatorna te se treba omogućiti noćni rad na temelju želje i pristanka trudnice. U tom smislu, povoljnije bi rješenje bilo da se uredi noćni rad trudnica, radnica koje su rodile i radnica koje doje ovim Zakonom kao temeljnim propisom koji uređuje radne odnose. Odnosno, zakonska odredba treba biti formulirana na način da trudnica, radnica koja je rodile ili doji, roditelji s djetetom do tri godine života i samohrani roditelji s djetetom do 12 godina života imaju pravo ne raditi noću odnosno smiju raditi noću samo ako sami to zatraže.

2.5.2. Odmori i dopusti

§ Dnevni odmor (čl. 74.)

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik_ca ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno. Iznimno, poslodavac je dužan punoljetnoj radnici_ku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 8 sati neprekidno. Toj se radnici_ku mora omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je provela na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristila, odnosno koristila ga je u kraćem trajanju. Zakon, dakle propisuje pravo na dnevni odmor u trajanju od 12 sati neprekidno unutra 24 sata. Praktično to znači da radni dan i radni ciklus nije ograničen na konkretni dan, nego na 24 sata. Zapravo, radnik_ca može biti raspoređena u radnu smjenu u bilo koje doba, jedini uvjet je da razmak između mora biti 12 sati. To opet znači da bi radnik_ca mogla raditi u jednom konkretnom danu i dva puta – od ponoći do 8 ujutro, i zatim od 18 pa do 02 iza ponoći drugog dana itd. Za ovakav rad Zakon čak ni ne traži pisanu suglasnost posebno osjetljivih kategorija radnica_ka odnosno trudnica, roditelja s djetetom do tri godine života i samohranih roditelja s djetetom do šest godina života. Osim toga, odredba kojoj se propisuje trajanje dnevnog odmora od 8 sati za radnice na sezonskim poslovima je izrazito nepovoljna te ju je potrebno ponovo dići na 10 sati neprekidnog dnevnog odmora.

§ Tjedni odmor (čl. 75.)

Radnik_ca ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja prethodno navedeni dnevni odmor. Iznimno, radnicima_cama koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u propisanom trajanju, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor. Radnik_ca tjedni odmor koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi. Ako radnik_ca ne može koristiti odmor u navedenom trajanju, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju. No, Zakon nije predvidio koliko bi to razdoblje nekorištenja tjednog odmora maksimalno smjelo trajati, pa je u tom smislu nedorečen i podliježe zlouporabi poslodavca, a posebno je problematičan u kontekstu usklađivanja privatnog i poslovnog života.

²⁹ ZRRP čl.6. st.1. t.12. - »radnica koja doji dijete« u smislu ovoga Zakona je zaposlena radnica majka djeteta u dobi do navršene prve godine života djeteta koje doji, koja o tom svom stanju pisanim putem obavijesti svoga poslodavca najkasnije 30 dana prije povratka na rad.

§ Utvrđivanje godišnjeg odmora (čl. 79.)

Zakon propisuje u da se blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne računavaju u trajanje godišnjeg odmora. No, iznimno, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik_ca na dan blagdana ili neradnog dana trebala raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora računa se i taj dan. Na ovaj se način otvara mogućnost smanjenja broja dana godišnjeg odmora radniku_ci, uz istovremeno osiguranje rada (npr. trgovine) u dane kada se inače ne bi radilo.

§ Naknada za neiskorišteni godišnji odmor (čl. 82.)

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku_ci koja nije iskoristila godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Naime, prema odredbi ovog članka kada radniku_ci prestane radni odnos, a ona ima pravo na godišnji odmor, poslodavac joj je dužan naknadu plaće isplatiti odmah bez korištenja godišnjeg. To je suprotno samoj svrsi godišnjeg, jer analogno, poslodavac radnicima_ama ne bi ni morao davati godišnji, već im isplaćivati novčanu naknadu, a što je zabranjeno čl. 80 Zakona. Ovakva formulacija, u sadašnjim uvjetima na tržištu rada, ide zapravo na ruku onome koji želi manipulirati radnim vremenom i radnim danima na štetu radnika_ca. Osim toga, za poslodavca koji prekrši navedene odredbe nisu propisane prekršajne sankcije.

§ Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu (čl. 84.)

Zakon propisuje da godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik_ca ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

U praksi se javlja nekoliko problema vezano uz primjenu ovog članka. Prvo, u određenim slučajevima se radnice zbog korištenja prava na privremenu nesposobnost za rad vezanu uz komplikacije u trudnoći i prava na rodiljni i roditeljski dopust ne vraćaju na rad u sljedećoj kalendarskoj godini, već u onoj koja njoj slijedi (npr. od 10 mjeseca 2020. traje privremena nesposobnost za rad, a korištenje dopusta završi u ožujku 2022.). Zbog različitih okolnosti, u praksi se dešava da radnice prije korištenja bolovanja zbog komplikacija, nisu iskoristile cijeli godišnji odmor na koji su stekle pravo u 2020. godini. Zbog navedene odredbe one taj dio neiskorištenog godišnjeg gube kada se ne vraćaju na rad u sljedećoj kalendarskoj godini, nego onoj koja joj slijedi. Takvim tumačenjem se čini šteta radnicama i oduzimaju njihova stečena prava te je nužno Zakonom propisati da radnica nakon korištenja nekih od navedenih prava može koristiti sav godišnji odmor koji joj je preostao bez obzira na godinu u kojoj ga je stekla. U drugim slučajevima postavlja se pitanje što je s radnicama koje se na rad vrate sredinom ili krajem prosinca. Zakon definira da iznimno radnica koja zbog korištenja prava na dopust nije mogla iskoristiti godišnji odmor do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, ima pravo koristiti ga do kraja kalendarske godine u kojoj se vratila na rad. Navedena odredba nije dovoljno jasna te ju treba poboljšati.

§ Raspored korištenja godišnjeg odmora (čl. 85.)

Raspored godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac koji mora uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima. Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja. Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Radnice_i bi trebali imati više utjecaja na utvrđivanje rasporeda godišnjeg odmora te bi trebalo propisati načine na koje mogu utjecati na odluku poslodavca. Godišnji odmor iznimno je važan kada govorimo o ravnoteži poslovnog i privatnog života te je rok od minimalno 15 dana za obavijest o trajanju i razdoblju godišnjeg odmora prekratak te bi ga trebalo produžiti na minimalno 2 mjeseca. S druge strane, uzimajući u obzir brojne situacije u kojima radnice_i uzimaju godišnji odmor da bi obavljali privatne obaveze potrebno je i povećati broj dana koje radnik_ca može koristiti kada to želi sa jednog na pet kada on_a to želi, a ne uz dozvolu poslodavca odnosno mogućnost da poslodavac isto zabrani zbog posebno opravdanih razloga.

§ Plaćeni dopust (čl. 86.)

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji. Radnik ima pravo na dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Članom uže obitelji smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom_com živi u izvanbračnoj zajednici. Ovu definiciju bi trebalo izmijeniti i uključiti životne partnere_ice.

Direktiva propisuje da bi svaki pružatelj_ica skrbi trebala imati pravo na dopust u trajanju od 5 radnih dana godišnje, i to bez da utječe na već zakonom uređene dopuste zbog obiteljskih prilika i sl. Ovaj dopust bi svakako trebao biti plaćen. Dakle, nipošto se ne bi smjelo skraćivati trajanje postojećeg prava na plaćeni dopust, već bi ga upravo suprotno trebalo povećati na minimalno 15 radnih dana godišnje. Na taj način bi se radniku_ci omogućilo da koristi pravo na plaćeni dopust za svrhe propisane člankom, ali i dodatne dane za pružatelje_ice skrbi i njihove potrebe koje proizlaze iz usklađivanja privatnog i poslovnog života. Osim što bi se ovo pravo moglo kombinirati s pravom na očev dopust u vrijeme prije rođenja djeteta, omogućilo bi roditeljima da ga koriste radi ispunjenja drugih obaveza (npr. upis u vrtić/školu, odlazak s djetetom kod liječnika i sl.).

Osim toga, kako se navodi dalje u analizi (vidi poglavlje 2.7. Zaštita radnica) treba uvesti pravo na plaćeni dopust za žrtve rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja i izričito navesti da se plaćeni dopust može ostvariti za važne osobne potrebe, posebno za usklađivanje privatnog i poslovnog života, te za potrebe žrtava rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja (npr. odlasci na sud, CZSS, policiju). Korištenje plaćenog dopusta od strane žrtava trebalo bi biti posebno uređeno i ne utjecati na smanjenje ukupnog broja plaćenog dopusta od 15 radnih dana.

§ Mogućnost drukčijeg uređenja propisom ili kolektivnim ugovorom (čl. 89.)

Zakon određuje da ako posebnim propisom nije drukčije uređeno, poslodavac može za punoljetne radnike_ce urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika_ce, dnevnom i

tjednom odmoru, pod uvjetom da je radniku osiguran zamjenski odmor u kojem je poslodavac obvezan omogućiti ostvarenje toga prava. radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati dnevno, niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od dvadeset sati, a kolektivnim ugovorom dnevni odmor se može kolektivnim ugovorom odrediti u najkraćem trajanju od osam sati. Članak dalje predviđa iznimke kada se to može napraviti i to u određenih, taksativno navedenih, 6 slučajeva. Međutim, svi ti slučajevi su dosta široko navedeni, a posebno je problematičan zadnji slučaj više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja. To poslodavcu ostavlja vrlo široke i različite mogućnosti tumačenja ovih pojmova i posljedično smanjena trajanja ovih prava.

Kako bi se poboljšalo područje radnog vremena, odmora i dopusta i olakšalo ostvarenje ravnoteže privatnog i poslovnog života potrebno je donijeti mjere, npr.:

» razmotriti mogućnost smanjenja ukupnog trajanja punog radnog vremena (manje od 40 sati) i posljedično prekovremenog rada;

» onemogućiti usmeno zahtijevanje prekovremenog rada;

» propisati da trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života imaju pravo ne raditi prekovremeno odnosno smiju raditi prekovremeno samo ako sami to zatraže;

» propisati da trudnica, radnica koje je rodila ili doji, roditelji s djetetom do 3 godine života i samohrani roditelj s djetetom do 12 godina života imaju pravo ne raditi noću odnosno smiju raditi noću samo ako sami to zatraže;

» jasnije propisati korištenje dnevnog odmora, a trajanje istog za sezonske radnice_ke podići na 10 sati neprekidno;

» jasnije propisati koliko razdoblje nekorištenja tjednog odmora maksimalno smije trajati;

» onemogućiti uračunavanje blagdana i neradnih dana u trajanje godišnjih odmora;

» ukidanje naknade za neiskorišteni godišnji odmor;

» mogućnost korištenja cjelokupnog godišnje odmora nakon korištenja roditeljskih prava bez obzira na godinu u kojoj je stečen;

» propisati obvezu poslodavca da dostavi raspored godišnjeg odmora radnicama_ima po donošenju i da ih obavijesti o korištenju godišnjeg odmora minimalno 2 mjeseca prije korištenja istog;

» povećati broj dana godišnjeg odmora kojeg radnik_ca može koristiti kada želi kao njeno pravo, bez da poslodavac može onemogućiti isto;

» povećati broj dana plaćenog dopusta na 15 radnih dana, te proširiti svrhe zbog kojih se može koristiti na potrebe koje proizlaze iz usklađivanja privatnog i poslovnog života odnosno obaveza skrbi;

» propisati pravo na plaćeni dopusta za žrtve rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja za potrebe koje imaju (bez da to utječe na smanjenje ukupnog trajanja plaćenog dopusta od 15 radnih dana);

» jasnije propisati slučajeve u kojima se može poslodavac može urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika_ce, dnevnom i tjednom odmoru, a posebno slučaj više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.

2.5.3. Rad od kuće i rad na daljinu

Pandemija uzrokovana COVID-19 virusom utjecala je na mnoge aspekte naših života, a posebno na naše poslove odnosno način rada. Rad od kuće i rad na daljinu³⁰ postao je norma koju je većina poslodavaca zadržala u nekom obliku i nakon tzv. lockdown-a čekajući da država propiše normativni okvir kojim će se urediti ovo područje. No, potrebno je naglasiti da je ovaj način rada privilegija koju nisu imali, niti će imati, brojne radnice_i u različitim sektorima, a posebno u onima kojima dominantno rade žene – zdravstvo, socijala, obrazovanje, trgovina itd. Osim što je pandemija više pogodila žene, ona je utjecala na dodatno produbljivanje rodni nejednakosti. Velik broj žena koje su prije pandemije bile aktivno uključene u obrazovanje, osposobljavanje i obavljanje posla morale su dati prednost potrebama i skrbi za neposrednu i proširenu obitelj, a ravnopravna podjela odgovornosti je izostala.³¹

Glavno pitanje koje se postavlja je kako smanjiti negativne posljedice na rodnu ravnopravnost koju će rad od kuće/na daljinu zasigurno donijeti. Naime, fleksibilni radni aranžmani poput rada na daljinu/od kuće ili fleksibilnog radnog vremena mogu, u teoriji, doprinijeti ravnoteži između posla i privatnog života, ali muškarci su ih skloni koristiti u svrhu poboljšanja radnog učinka, dok ih žene često koriste kada postoji povećanje obiteljskih obaveza koje stvara neravnotežu između posla i privatnog života. Prema podacima EIGE-a³², postotak ljudi koji su radili od kuće je bio viši u kućanstvima s djecom, posebno među samohranim roditeljima, što upućuje na to da se fleksibilni rad i rad korištenjem informacijsko-komunikacijske tehnologije koristi za balansiranje između poslovnih i obiteljskih obaveza, prvenstveno od strane žena. Pritom su djeca češće prekidala majke u takvom radu nego očeve što može smanjiti njihove mogućnosti napredovanja i plaće i posljedično dovesti do povećanja rodne jaza u plaćama i mirovinama. Stoga kako bismo utvrdile kako najbolje koristiti ove načine rada u svrhu promicanja rodne ravnopravnosti i ravnoteže poslovnog i privatnog života potrebne su dubinske rodne analize koje će detektirati sve potencijalne dobrobiti i rizike za oba spola. Bez provođenja ovakvih analiza, politike i propisi koje se čine rodno neutralnim mogu zapravo biti „rodno slijepi“ i negativno utjecati na žene.

§ Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada (čl. 17.)

Zakon propisuje određene dodatne podatke koje ugovor o radu, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru za obavljanje poslova kod kuće radnika_ce ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca mora sadržavati te osigurava jednakost plaće ovih i radnika_ca koje rade u prostorijama poslodavca. Propisuju se još neka ograničenja, a posebno dužnost poslodavca da osigura sigurne uvjete rada te dužnost radnika_ce da se pridržava svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera.

S obzirom na prethodno navedeno, neizvjesni su ishodi predstojećih izmjena Zakona kojim će se propisati rad od kuće i rad na daljinu, a bez da su (rodno) dobro promišljena pojedina rješenja koja se predlažu. Zakonodavac je najavio posebno propisivanje rad od kuće i rada na daljinu. Pretpostavka je da će rad od kuće biti vezan za dom ili određeni prostor, dok rad na daljinu neće i obavljati će se putem informacijsko-komunikacijske tehnologije. Iako definicije samog načina rada mogu biti posebno propisane, ne bi se smjelo nikako propisati različitu razinu prava za ove dvije kategorije radnika_ca. Isto tako, navedeni načini rada uvijek moraju biti dobrovoljni te se poslodavcima ne smije dati mogućnost da jednostrano određuju rad od kuće ili na daljinu niti to smije biti razlog za otkaz ugovora

³⁰ Ova dva pojma se mogu razlikovati i biti različito pravno uređena. Rad od kuće je način rada u kojem radnik_ca (redovno) radi od kuće ili iz drugog prostora koji je ugovoren, dok rad na daljinu nije vezan uz određeni prostor. Međutim, rad od kuće se također može smatrati i oblikom rada na daljinu.

³¹ [Gender equality: Economic value of care from the perspective of the applicable EU funds](#), Barry, Jennings, 2021.

³² [Gender equality and socio-economic consequences of the COVID-19 crisis](#), EIGE, 2021.

o radu. Nadalje, informacije iz medija ukazivale su da će Zakonom biti posebno propisana mogućnost da roditelji s djecom do 8 godina mogu raditi od kuće, a da im poslodavac samo iznimno može odbiti takav zahtjev. Ako uzmemo u obzir trenutno stanje dostupnosti vrtića, žene će ovakvim zakonskim rješenjem biti dodatno usmjerene na boravak u kući i skrb o djeci što će se, kako je prethodno obrazloženo, negativno odraziti na njihovu opterećenost i radne karijere. Osim toga, dodatno će se povećati rizik od diskriminacije žena s malom djecom od strane poslodavaca kojima neće odgovarati rad od kuće odnosno mogla bi dodatno nepovoljno utjecati na njihovo zapošljavanje.

Kontinuirano naglašavamo da je ključno osigurati dostupne državne usluge skrbi za djecu kako bi omogućili majkama da u potpunosti sudjeluju u radnoj snazi. Državna vlast treba napokon spoznati da ono što je dobro za rodnu ravnopravnost je dobro i za ekonomiju i društvo u cijelosti. Rodno osviještene socijalne politike nužne su u ostvarenju društvenih promjena i nadilaženju patrijarhalnih stavova kojima se muškarci dalje percipiraju kao „prehranitelji“, a žene kao „skrbnice“. Bez ovakvih promjena rodna nejednakost i dalje će ostati norma, a opravdano je za očekivati da će je nepromišljeno normiranje rada od kuće i na daljinu samo produbiti. Stoga je potrebno, npr.:

» izraditi rodne analize i procijeniti učinke koje će rad od kuće/na daljinu imati na radnice_ke i rodnu ravnopravnost

» osigurati pravo radnica_ka na isključivanje odnosno nedostupnost

» osigurati da rad od kuće/na daljinu ne utječe nepovoljno na radno vrijeme radnica_ka i njihovo fizičko i mentalno zdravlje

2.6. Jednakost plaća

Rodni jaz u plaćama odnosi se na razliku u plaći i prihodima između muškaraca i žena. Prema Izvješću Pravobraniteljice za 2021. godinu u 2020. i 2021. godini došlo je do njegovog znatnog smanjenja. Podaci DSZ-a ukazuju da dok je rodni jaz u plaćama iznosio 13% u 2019., on se gotovo prepolovio te je iznosio 6,9% u 2020., a 7% u 2021. (privremeni podaci EUROSTAT-a za 2020. ukazuju na rodni jaz u plaćama u od 11,2%). Iz analize kretanja prosječnih bruto plaća muškaraca i žena može se zaključiti da uzrok takvom smanjenju rodno jaza u plaćama leži u porastu prosječnih plaća žena, te djelomično u smanjenju i stagnaciji prosječnih plaća muškaraca. Također, mogućim razlozima ovakve promjene treba dodati okolnost da su pojedini sektori obilježeni značajnijim smanjenjem broja zaposlenih žena, što se može reflektirati na povećanje prosječne plaće žena u tom sektoru jer se ukupna masa plaće stavlja u odnos s manjim brojem zaposlenica. Međutim, primarne razloge smanjenja jaza u plaćama možemo pronaći u posljedicama procesa na tržištu rada koji su izazvani negativnim utjecajem pandemije bolesti COVID-19 na gospodarstvo (pad prosječne plaće, povećanje plaća u zdravstvenoj i socijalnoj skrbi u kojoj radi 13% ukupno zaposlenih žena, manje bolovanja zbog rada od kuće i sl.)³³. Faktor koji potvrđuje ovu tezu jest okolnost da je u većini djelatnosti (u 14 od 19) u 2021. trend kretanja rodno jaza u plaćama krenuo ponovno rasti u korist prosječnih plaća muškaraca. Najviši rodni jaz u plaćama prisutan je u prerađivačkoj industriji (18%), djelatnosti trgovine na veliko i na malo te popravka motornih vozila i motocikla (23%), financijskoj djelatnosti i djelatnosti osiguranja (26%), djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (24%) te ostalim uslužnim djelatnostima (20%), što je kontinuirani trend (Izvješće Pravobraniteljice 2021.).

³³Više o utjecaju pandemije na kretanja rodno jaza u plaćama vidi [Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2021. godinu](#), str. 42-43.

§ Jednakost plaća žena i muškaraca (čl. 91.)

Zakon propisuje dužnost poslodavca da isplati jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Pod plaćom se podrazumijeva 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. Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta protivna ovoj odredbi ništeta je. Zakon definira da dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:

- 1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
- 2) 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
- 3) 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.

Međutim, ova odredba sama po sebi ne dovodi do ostvarenja načela jednakosti plaća niti je dovoljna da bi se smanjio rodni jaz u plaćama. Mi nemamo dostupne podatke koji bi nam dali detaljnije podatke o tome da li se i kako navedene odredbe krše u praksi. Kršenje ove odredbe od strane poslodavaca nije propisano kao prekršaj poslodavca niti inspekcija rada može naložiti upravne mjere poslodavcu koji krši odredbu o jednakosti plaća. Dakle, Hrvatska, kao i druge zemlje sadrži odredbu o jednakosti plaća, ali ne čini ništa drugo kako bi došlo do pozitivnih pomaka na ovom polju.

Naime, kako navodi ILO (2016)³⁴, načelo jednake plaće inkorporirano je u zakonodavstva značajnog broja zemalja, na način da reguliraju samo problem nejednake plaće za rad jednake vrijednosti. Uglavnom nisu dodatno razrađeni zakonodavni mehanizmi koji bi adresirali druge diskriminatorne prakse s kojima se žene susreću, a koje također utječu na nejednakost plaća. Neke od mjera koje predlažu su rodna revizija plaća čiji je cilj razotkriti na koji način radni procesi i uvjeti dovode rodnog jaza u plaćama, evaluacija poslova koja se može koristiti kako bi se adresiralo pitanje vrednovanja ženskog rada te uvođenje obveznih rodni kvota u odbore za napredovanje i zapošljavanje. Postoje tri glavna mehanizama kojima se ostvaruje jednakost plaća kroz transparentnost na tržištu rada. Prvi je mehanizam revizije plaća u svrhu otkrivanja razlika u plaćama između muškaraca i žena. S jedne strane mogu otkriti ključne probleme unutar poslodavaca te utjecati na njihovu reputaciju, no mogu biti i previše općenite da bi bile dovoljno transparentne pa je u procesu revizije potreban angažman sindikata ili radničkih vijeća ili drugih aktera/ica. Drugi mehanizam transparentnosti predstavlja objavljivanje struktura plaća na razini poslodavca ili sektora s podacima o najvišim i najnižim plaćama, razvrstanima prema radnom mjestu ili platnom razredu, te o dodacima na plaće povezanim s uvjetima rada ili postignućima. Ovi podaci su ključni u kontroliranju praksi određivanja plaća. Treći mehanizam uključuje prikupljanje i objavljivanje podataka o pojedinačnim plaćama kroz, primjerice, javno dostupne podatke o povratu poreza. Osim na razini države, ove postupke trebalo bi provoditi i na razini poslodavca, kako bi se dobio 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.

³⁴ ILO, 2016. [Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence](#).

Prema podacima UN Women (2016)³⁵, u zemljama koje u svojim zakonima imaju načelo jednake plaće za rad jednake vrijednosti, ono se primjenjuje isključivo na usporedbe unutar poduzeća. Imajući na umu rodnu segregaciju po zanimanjima, ta organizacija smatra da se zakonima kojima se regulira jednakost plaća mora omogućiti usporedba plaća među sektorima i poduzećima te naglašava nužnost koordiniranog kolektivnog reguliranja plaća.

Preporuka Europske komisije iz 2014. za jačanje načela jednake plaće između muškaraca i žena kroz transparentnost³⁶ navodi 4 glavne mjere transparentnosti plaća:

- 1) pravo radnika_ice 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 radnika_ica 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.

Sve više zemalja EU uvodi pojedine mjere iz ove preporuke, prvenstveno kroz zakonska rješenja. Najčešće se poslodavcima propisuje obaveza izvještavanja o pitanju jednakosti plaća između muškaraca i žena.³⁷

U Hrvatskoj su navedene mjere kojima se olakšava primjena načela jednakosti plaća trenutno slabo ili nikako razvijene. Možemo reći da u praksi nedostaje zauzimanje socijalnih partnera (poslodavca i sindikata) za ravnopravnost spolova i jednakost plaća. Istraživanje provedeno 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.³⁸

Kako bi uistinu bilo ostvareno zakonsko načelo jednakosti plaća potrebno je kroz zakonodavne odredbe propisati, npr.:

» pravo zaposlenih da od poslodavca zatraže informaciju o platnim razredima i iznosima naknada za rad za konkretna radna mjesta razvrstano po spolu, uključujući i informaciju o varijabilnim komponentama naknade za rad kao što su bonusi;

» obveza poslodavaca s većim brojem zaposlenih (primjerice 50 i više) da redovno obavještavaju zaposlenike/ice, predstavnike zaposlenih i socijalne partnere o prosječnim iznosima naknada za rad prema kategoriji zaposlenih ili radnim mjestima, razvrstano po spolu;

» obveza poslodavaca koji zapošljavaju više od 250 zaposlenika/ca ili nadležnog Ministarstva provođenja redovitih dubinskih analiza sustava plaća koja bi se sastojala od analize udjela žena i muškaraca u svakoj kategoriji zaposlenika/ca ili radnih mjesta, analize sustava evaluacije posla i postojeće klasifikacije radnih mjesta te analize iznosa naknada za rad i razlika u iznosima razvrstano po spolu;

³⁵ [UN Women. 2016., Tackling the gender pay gap: From individual choices to institutional change](#)

³⁶ Recommendation C (2014) 1405

³⁷ Više o zakonskim odredbama u komparativnom pravu vidi u [Smjernice nacionalnog zakonodavnog okvira za jednake plaće i mirovine u RH](#), str. 56.-72.

³⁸ [Završna studija o rezultatima anketnih ispitivanja o rodnom jazu u plaćama i mirovinama](#), IDIZ, 2020.

» obveza svih poslodavaca s većim brojem zaposlenih (primjerice 50 i više) da po uzoru na sustav državne uprave uvedu transparentan sustav politike plaća, poticaja, nagrada i bonusa, temeljen na objektivnim kriterijima.

2.7. Zaštita radnica

§ Sudska zaštita prava iz radnog odnosa (čl. 133.)

Radnik_ca koja smatra da joj je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njeno pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava. Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika_ce ne udovolji tom zahtjevu, radnik_ca može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik_ca koji prethodno poslodavcu nije podnio navedeni zahtjev, osim u slučaju zahtjeva za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

U praksi se pokazalo da radnice_i nisu najčešće svjesne postojanja ovog članka koji je iznimno bitan i presudan u zaštiti od kršenja radničkih prava. Tako često ne znaju da moraju poslati tzv. zahtjev za zaštitu prava, a još manje da to moraju učiniti u roku od 15 dana. Navedeni rok je prekratak te se radnice često ne uspiju niti informirati o pravima koja ima pripadaju, a kamoli da pronađu odvjetnicu_ka koji će im dati pravni savjet i eventualno ih zastupati u radnopravnom sporu. Navedeni rok je svakako potrebno produžiti na minimalno 30 dana, posebno jer njegovim propuštanjem radnica_k gubi pravo na sudsku zaštitu. Osim toga, treba i propisati od kada se računa navedeni rok jer sudska praksa različito tumači ako se šalje preporučeno i ako se šalje s povratnicom. Dodatan problem je što sudska praksa traži i da se kod usmenog otkaza (koji je po Zakonu ništetan) podnese zahtjev za zaštitu prava te bi Zakonom trebalo jasno adresirati taj slučaj. Iako kod povreda koje su na razini ništetnosti ne bi trebalo uvjetovati podnošenje ovog zahtjeva, s obzirom da sudska praksa isto traži navedeno treba izričito propisati Zakonom. U svakom slučaju sve što je sudska praksa odlučila o primjeni Zakona treba jasno propisati jer se u određenim slučajevima Zakon mijenja ono što se logički može zaključiti na temelju samog Zakonskog teksta.

Općenito govoreći odredbe o zahtjevu za zaštitu prava su vrlo nepovoljne za radnicu_ka te bi optimalno rješenje bilo propisati da radnica_k koji žele mirno riješiti spor mogu poslati navedeni zahtjev u predloženim rokovima, ali da to nije obaveza odnosno uvjet za pokretanje sudskog spora.

§ Zaštita dostojanstva (čl. 134.)

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnica od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Poslodavac ili navedena osoba dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji. Ako poslodavac u navedenom roku ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnica koja je uznemiravana ili spolno uznemiravana ima pravo prekinuti rad dok joj se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražila zaštitu pred nadležnim sudom. Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnice, radnik ona dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražila zaštitu

pred nadležnim sudom i o tome obavijestila poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada. Za vrijeme prekida rada radnica ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvarila da je radila. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnice, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni. Ponašanje radnice koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa. Protivljenje radnice postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Navedene odredbe izražavaju ispravnu intenciju zakonodavca da se zaštite žrtve uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. S druge strane u praksi se primjena pokazala neefikasnom u zaštiti žrtava, a i sam članak je potrebno poboljšati. Prvenstveno, Zakon propisuje obvezu donošenja Pravilnika o radu i kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike. Međutim, postupak za zaštitu dostojanstva trebalo bi detaljno urediti zasebnim pravilnikom. Dosadašnja iskustva do kojih se došlo radom na pritužbama pokazala su da poslodavci ne znaju ili nekvalitetno vode postupak za zaštitu dostojanstva, te da ishodi nisu zadovoljavajući. Osim toga, iako postoji zakonska obaveza, pravilnici o radu su radnicama nekada nedostupni te iskazuju da nikada nisu vidjele pravilnik o radu niti su u mogućnosti dobiti uvid u isti. Moguće je da bi isto vrijedilo i za pravilnike za zaštitu dostojanstva te bi trebalo propisati mjere za dostupnost internih akata poslodavaca (bilo slanjem pute e-pošte ili na drugi način) i propisati više iznose novčanih kazni za poslodavce koji ove odredbe krše (vidi poglavlje 2.3. Pravilnik o radu). Međutim, upitno je kakva će biti razina zaštite ako se poslodavcima omogući da uređuju zaštitu dostojanstva bilo pravilnikom o radu bilo posebnim pravilnikom kako žele. Stoga bi Zakonom ili posebnim zakonom trebalo urediti minimalne standarde zaštite i prava radnica, kao i postupovne odredbe. Poslodavci bi ih pravilnikom onda dodatno razradili i proveli u praksi ili omogućili višu razinu zaštite.

Nadalje, zaštita dostojanstva se striktno gledajući odnosi samo na zaštitu od pojedinih oblika diskriminacije i to uznemiravanja³⁹ i spolnog uznemiravanja⁴⁰. Neki poslodavci ipak provode ove postupke u širem opsegu, prvenstveno u drugim slučajevima diskriminacije, ali potrebno je i u samom Zakonu navesti da se zaštita dostojanstva odnosi na sve oblike diskriminacije, ali i zlostavljanja na radu (vidi poglavlje 2.1. Opće odredbe). Optimalno rješenje jest da se ovaj ili sličan postupak provodi kada god postoji određeni konflikt u sklopu radnog odnosa. Slučajevi spolnog uznemiravanja, diskriminacije ili mobinga događaju se i u tvrtkama s manje od 20 zaposlenih, a kako poslodavac po Zakonu nije dužan imenovati tzv. ovlaštenika_cu za zaštitu dostojanstva, odgovorna osoba u kompaniji će sama provesti, ili delegirati kome želi, postupak za zaštitu dostojanstva odnosno postupati po pritužbi radnice. S obzirom na dinamiku rada u malim tvrtkama i navedene odredbe moguće je da osoba koja uznemirava radnicu bude i osoba koja na kraju odlučuje ili dosta utječe na odluku o njenoj pritužbi. To je posebno problematično ako uzmemo u obzir nalaze istraživanja u kojem je od 322 ispitanice, njih 61.18%

³⁹ Zakon o suzbijanju diskriminacije, čl.3. st.1. - Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

⁴⁰ Zakon o ravnopravnosti spolova, čl. 8. st. 3. - Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

odgovorilo je kako su spolno uznemiravanje doživjele od nadređene osobe, dok se u 55.90% slučajeva radilo se o kolegama, a u 26.71% o vanjskim suradnicima.⁴¹

Kako je navedeno, Zakonom nisu propisani minimalni standardi koje poslodavci moraju poštivati kada svojim internim aktima uređuju ovaj postupak, već je svakom poslodavcu prepušteno da sam postupak, zaštitu žrtava i sankcioniranje počinitelja uredi kako želi što na kraju ne dovodi do efikasne zaštite i ne ispunjava intenciju ovog članka. Osim toga, kada i postoji obaveza da se imenuje ovlaštenika_cu za zaštitu dostojanstva, vrlo je važno tko će ta osoba biti. Ni u tom slučaju Zakon ne propisuje nikakve uvjete ili standarde za imenovanje tih osoba. Prvo, radnice najčešće nemaju povjerenja u osobe ovlaštene za provođenje postupka za zaštitu dostojanstva te ih percipiraju kao „osobe od povjerenja“ poslodavca koje će više zastupati njegove interese nego zaštititi same radnice. Nužno je propisati standardi znanja i vještina koje navedene osobe moraju imati (posebno u smislu poznavanja diskriminacije i spolnog uznemiravanja). Navedene osobe mogu biti zaposlene kod poslodavca, ali treba razmotriti i mogućnost da to budu vanjske stručnjakinje_ci. Optimalno rješenje jest da to budu profesionalne osobe koje su neovisne od poslodavca i mogu nepristrano provesti postupak zaštite, a kao dobra opcija pokazala se praksa u nekim drugim zemljama (npr. Island) gdje ove postupke provode povjerenstva koja se sastoje od stručnih predstavnica_ka radnica_ka, poslodavca i vanjskih stručnjakinja_a. U svakom slučaju, apsolutno je nužno da se ovlaštene osobe imenuju uz pristanak radnica_ka ili njihovih predstavnika_ca kako bi se osigurala što veća transparentnost i objektivnost. Međutim, još veći problem što poslodavci bez sankcija krše ove odredbe te čak i kada postoji zakonska obaveza ne imenuju ovlaštenike za zaštitu dostojanstva ili to čine samo formalno bez da upoznaju radnice_ke s tom činjenicom. Tako prema provedenom istraživanju⁴² 53.33% osoba nema ili ne zna tko je osoba ovlaštena za zaštitu dostojanstva u njihovoj tvrtki.

Nadalje, rok od 8 dana u kojem je poslodavac ili ovlaštenik_ca dužan ispitati pritužbu je adekvatan, ali njegova je slobodna procjena je li poduzeo sve potrebne mjere. Ako se utvrdi da nije, odnosno da nije adekvatno zaštitio npr. radnicu od seksualnog zlostavljanja na radnom mjestu, on neće biti novčano kažnjen, kao ni u slučaju da je prekršio obavezu imenovanja ovlaštenika_ce za zaštitu dostojanstva. Naime, u Zakonskim člancima kojima su regulirani prekršaji poslodavca propisano je da će poslodavac biti sankcioniran zbog težeg prekršaja samo u slučaju kada povrijedi tajnost podataka u provođenju postupka. S obzirom na iznimno velik broj kršenja ovih odredaba nužno je novčano kazniti sve poslodavce koji ne imenuju osobe ovlaštene za provođenje ovih postupaka, koji ne provode postupke ili kada ne poduzmu potrebne mjere zaštite. Alternativno se radnicama omogućava da prekinu rad ako poslodavac nije poduzeo odgovarajuće mjere ili nije za očekivati da će ih poduzeti uz uvjet da u roku od osam dana potraže zaštitu pred sudom i u slučaju da izgube spor morat će poslodavcu vratiti isplaćenu naknadu plaće ako on to zatraži. Dodatni rok od 8 dana za pokretanje sudskog spora je prekratak, pogotovo za žrtve težih oblika seksualnog uznemiravanja. Radnice često nisu upoznate sa zakonskim odredbama, teško im je pronaći odvjetnika_cu u tako kratkom roku, a vrlo često nemaju ni financijskih mogućnosti da ih angažiraju. Iz provedenih analiza⁴³ znamo da i dalje mali broj žena prijavljuje diskriminaciju na radnom mjestu ili u procesima zapošljavanja, iako većina odmah prepoznaje da su diskriminirane. Isto tako, vrlo rijetko se odlučuju na pokretanje sudskih postupaka. Neki od razloga koje navode za ne prijavljivanje diskriminacije su neinformiranost o pravima,

⁴¹ „Na poslu želim da me se doživljava profesionalno!“ Istraživački izvještaj o spolnom uznemiravanju na radnom mjestu u Hrvatskoj, Bonacci Skenderović D., 2021., str.25.

⁴² Ibid., str.38.

⁴³ Iskustva roditelja – diskriminacija na radnom mjestu, sažetak istraživanja provedenih u Austriji i Hrvatskoj u sklopu projekta 'Parents@Work – Mijenjajmo stav!', CESI 2020.

nepovjerenje u pravni sustav i institucije te strah od otkaza ili mobinga. S obzirom na dostupnu sudsku praksu i činjenicu da radnopravni/antidiskriminacijski sporovi koji se odnose na diskriminaciju i spolno uznemiravanje mogu dugo trajati i završiti u korist poslodavca, ovaj način zaštite žrtava nije efikasan i više ide u korist poslodavca nego radnice koja trpi uznemiravanje. Dodatan problem je što, udaljenjem žrtava s radnog mjesta (umjesto počinitelja) i nejasno propisanim sankcijama za počinitelja, šaljem poruku žrtvi da joj se ne isplati pokretati ove postupke, da zakonodavac a priori sumnja u istinitost njezinih navoda i da zakonodavstvo više štiti počinitelja nego žrtvu. Ovakve situacije najčešće završe tako da žrtva bude premještena na drugo radno mjesto ili samovoljno prekine radni odnos.

Kako je prethodno navedeno, nužno je čim prije ratificirati Konvencijom Međunarodne organizacije rada br. 190 o suzbijanju nasilja i uznemiravanja. Ova konvencija i prateća Preporuka br. 206⁴⁴ prvi su međunarodni pravni standardi koji posebno priznaju pravo svakoga na svijet rada bez nasilja i uznemiravanja, uključujući rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje. Konvencija propisuje rodno osjetljiv pristup kojim se rješavaju uzroci i faktori rizika, uključujući rodne stereotipe, nejednake rodno uvjetovane odnose moći te višestruke oblike diskriminacije. Isto tako, prepoznaje ranjiv položaj žrtava rodno uvjetovanog nasilja na radnom mjestu pa obvezuje državu na prepoznavanje učinaka obiteljskog nasilja i, koliko je moguće, ublažavanje njegovog utjecaja na svijet rada. Nadalje, obuhvaća sve osobe koje rade bez obzira na njihov status, kao i sve situacije u kojima može doći do nasilja i uznemiravanja, a koje su povezane s obavljanjem posla. Konvencija štiti sve radnice_ke i druge osobe u svijetu rada, uključujući zaposlenice_ke kako je definirano nacionalnim zakonodavstvom i praksom, kao i osobe koje rade neovisno o njihovom ugovornom statusu, osobe na osposobljavanju (uključujući pripravnike_ce i naučnike_ce), osobe kojima je prestao radni odnos, volontere_ke, osobe koje traže zaposlenje, osobe koje su podnijele prijavu za zaposlenje te pojedinke_ce koji izvršavaju ovlasti, dužnosti ili odgovornosti poslodavca. Konvencija se odnosi na sve sektore, bilo privatne ili javne, kako u formalnoj tako i u neformalnoj ekonomiji, bilo u urbanim ili ruralnim područjima. Ova se Konvencija primjenjuje na nasilje i uznemiravanje koje se događa tijekom rada, povezano je sa radom ili proizlazi iz njega. Preporukom br. 206 navedene su neke od mjera koje država može poduzeti za ublažavanje položaja žrtava rodno uvjetovanog /obiteljskog nasilja na radnom mjestu:

- a) plaćeni dopust za žrtve;
- b) fleksibilni radni aranžmani i zaštita žrtava;
- c) privremena zaštita od otkaza za žrtve;
- d) uključivanje nasilja u procjene rizika na radnom mjestu
- e) sustav upućivanja na javne mjere ublažavanja nasilja;
- f) podizanje svijesti o učincima nasilja.

Slijedom svega navedenog, a u svrhu poboljšanja zaštita radnica, položaj žrtava diskriminacije, posebno spolnog uznemiravanja, i mobinga, ali rodno uvjetovanog nasilja i nasilja u obitelji potrebno je, npr.:

» produžiti rok za podnošenje tzv. zahtjeva za zaštitu prava na minimalno 30 dana te jasno propisati od kada isti teče, te produžiti rok za traženje sudske zaštite;

» jasnije propisati (ne)podnošenje zahtjeva za zaštitu prava kod usmenih otkaza

» optimalno rješenje je propisati da se zahtjev za zaštitu prava može, ali ne mora podnijeti

⁴⁴ R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206)

» obvezati sve poslodavce da redovno objavljuju podatke o broju postupaka provedenih povodom zahtjeva za zaštitu dostojanstva na svojim web-stranicama ili ih dostavljaju nadležnom tijelu;

» ratificirati Konvenciju Međunarodne organizacije rada br. 190 i provesti mjere koje ista propisuje, kao i prateća Preporuka br. 206;

» zaštitu dostojanstva proširiti na sve oblike diskriminacije i zlostavljanja na radu;

» propisati prekršajnu odgovornost poslodavaca koji krše Zakonske odredbe odnosno ne imenuju osobe ovlaštene za provođenje postupaka, ne pruže adekvatnu zaštitu radnici i sl.;

» propisati zakonom minimalne standarde zaštite i prava radnica te provođenja postupka;

» propisati da postupak provodi povjerenstvo u kojem će biti predstavnici_e radnica_ka, poslodavaca i vanjska neovisna osoba te stručne uvjete koje moraju ispunjavati. U svakom slučaju propisati da radnice_i ili njihovi predstavnice_i moraju dati suglasnost za imenovanje ovlaštenih osoba za provedbu postupaka;

» pooštriti sankcije za počinitelje koje moraju biti zakonom propisane s obzirom na intenzitet diskriminacije ili zlostavljanja na radu;

» propisati mjere adekvatne zaštite i kompenzacije za žrtve, posebno produljiti rok u kojem žrtva mora pokrenuti sudski postupak sa 8 na minimalno 30 dana. Dok se postupak ne riješi privremeno udaljiti počinitelja s radnog mjesta, a ne žrtvu;

» u posebnoj članku adresirati prava žrtava rodno uvjetovanog nasilja i nasilja u obitelji, kao i mjere za ublažavanje učinaka istog.

Na kraju navodimo kako je kršenje svih odredaba obrađenih u ovoj analizi nužno sankcionirati kao najteže prekršaje poslodavaca s obzirom na njihovu važnost za položaj radnica_ka i ostvarenje rodne ravnopravnosti. U Zakonu bi trebalo ukinuti upravne mjere te ih normirati kroz prekršajne odredbe. Ono što je ključno jest da propisati učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće sankcije u višim iznosima i osigurati dovoljan broj inspektora_ica rada koji će osigurati njihovu provedbu.

3. Zaključak i preporuke

Iako Zakon o radu sadrži odredbe kojima se na određeni način štite posebno ugrožene kategorije radnica poput trudnica i majki s malom djecom, iste je potrebno poboljšati te, još važnije, dosljedno provoditi u praksi. Naglasak treba staviti na edukaciju poslodavaca, ali i adekvatno sankcioniranje onih koji odredbe krše. Osim toga, nužno je izraditi dubinske rodne analize pojedinih odredbi i praksi te procjenu njihovih učinaka na rodnu ravnopravnost.

Temeljem analiziranih odredbi i praksi u primjeni Zakona, a u svrhu poboljšanja rodne ravnopravnosti na tržištu rada, kao i jačanja položaja radnica i radnika, potrebno je:

1. Opće odredbe

» u zasebnom članku Zakona propisati zaštitu dostojanstva od svih oblika diskriminacije, zlostavljanja i nasilja u svim procesima rada i zapošljavanja;

» posebno adresirati rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje na radnom mjestu te položaj i prava žrtava rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja;

2. Zapošljavanje i rad na određeno

» razviti mjere za jačanje zaštite trudnica/majki koje rade na ugovor na određeno vrijeme, npr. propisati obnavljanje ugovora na određeno automatizmom za trudnice, osobe koje koriste roditeljska prava, roditelje s djecom do 3 godine odnosno samohrane roditelje s djecom do 6 godina;

» onemogućiti uzastopno korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme poslodavcima koji nisu izradili analizu položaja žena i muškaraca, utvrdili razloge podzastupljenosti ili slabije plaćenosti osoba određenog spola te donijeli planove djelovanja radi postizanja ravnopravnosti žena i muškaraca;

» dodatno ograničiti korištenje ugovora na određeno vrijeme ako postoji jasna neravnoteža u spolnoj strukturi zaposlenih na određeno vrijeme;

» propisati obavezno navođenje objektivnih razloga za sklapanje prvog ugovora na određeno ili navesti listu razloga zbog kojih je moguće sklopiti isti;

» ukinuti odredbu koja određuje da se prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra prekidom razdoblja od 3 godine te kao jedini kriteriji propisati ukupan staž od 2 godine kod istog poslodavca i s njim povezanim društvima (ako se odredba ne ukine, produžiti razdoblje prekida);

» propisati pravo na otpremninu nakon 2 godine neprekidnog rada;

» propisati ukupan postotak radnica_ka koji kod istog poslodavca mogu biti zaposlene na određeno (npr. 25%);

» propisati maksimalan broj ugovora na određeno koji se mogu sklopiti s istom radnicom_kom, a razdoblje od 3 godine smanjiti na 2 godine;

» mjerama osigurati veću transparentnost i objektivnost u postupku zapošljavanja, a naročito omogućavanjem uvida u razloge zbog kojih su kandidati/kandidatkinje bili neuspješni, npr. omogućiti audio-vizualne zapise razgovora za posao, sastavljati zapisnike o provedenom razgovoru za posao koji potpisuju kandidatkinja i poslodavac i sl.;

» u prekršajne odredbe uključiti i postavljanje nedopuštenih pitanja koja nisu u vezi s radnim odnosom tijekom radnog odnosa;

3. Pravilnik o radu

- » propisati obvezu donošenja pravilnika o radu za sve poslodavce;
- » učinite pravilnike o radu dostupnim (uručiti primjerak radnici_ku, poslati e mailom);
- » posebnim pravilnikom urediti zaštitu dostojanstva od diskriminacije i zlostavljanja na radu te urediti sva pitanje rodne ravnopravnosti na radnom mjestu, a posebno usklađivanje posla i privatnog života u skladu sa standardima zaštite i prava radnica_ka koji moraju biti propisani Zakonom;

4. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

- » apsolutna zabrana otkazivanja radnog odnosa, kao i zabrana premještaja na nepovoljnije radno mjesto u trajanju od minimalno godinu dana nakon trudnoće odnosno korištenja roditeljskih prava;
- » proširiti zabranu otkaza i kod korištenja prava na mirovanje radnog odnosa do 3 godine djetetova života te privremenu zaštitu od otkaza za žrtve rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja;
- » zaštita od prestanka radnog odnosa radi isteka ili neprodužavanja ugovora na određeno do isteka korištenja prava;
- » jasno propisati pravo povratka na prethodne poslove kada se roditeljsko pravo koristi kao rad s polovicom punog radnog vremena, kao i uvjete pod kojima poslodavac može odgoditi neprihvaćanje namjere promjene ili ponovnog uspostavljanja neiskorištenoga prava;
- » obavijestiti radnice_ke koji koriste neko od roditeljskih prava o postupcima unapređenja i slobodnim radnim mjestima te mogućnost sudjelovanja u tim postupcima ili prijave se za takva slobodna radna mjesta;
- » propisati da ovlašteni_a ginekolog_inja te pedijatar_ica ili, optimalnije, liječničko povjerenstvo odlučuju koji su poslovi odgovarajući u slučaju kada trudnica radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, i to u roku od 5 dana, s tim da ako ne odluči u navedenom roku smatra se da donosi odluku povoljnu za radnicu;
- » propisati zabranu nejednakog postupanja u odnosu na zapošljavanje, premještaj na nepovoljnije radno mjesto, pogoršavanje uvjeta rada i napredovanje;

5. Usklađivanje privatnog i poslovnog života (radno vrijeme)

- » razmotriti mogućnost smanjenja ukupnog trajanja punog radnog vremena (manje od 40 sati) i posljedično prekovremenog rada;
- » onemogućiti usmeno zahtijevanje prekovremenog rada;
- » propisati da trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života imaju pravo ne raditi prekovremeno odnosno smiju raditi prekovremeno samo ako sami to zatraže.
- » propisati da trudnica, radnica koje je rodila ili doji, roditelji s djetetom do 3 godine života i samohrani roditelj s djetetom do 12 godina života imaju pravo ne raditi noću odnosno smiju raditi noću samo ako sami to zatraže;
- » jasnije propisati korištenje dnevnog odmora, a trajanje istog za sezonske radnice_ke podići na 10 sati neprekidno;
- » jasnije propisati koliko razdoblje nekorištenja tjednog odmora maksimalno smije trajati;

- » onemogućiti uračunavanje blagdana i neradnih dana u trajanje godišnjih odmora;
- » ukidanje naknade za neiskorišteni godišnji odmor;
- » mogućnost korištenja cjelokupnog godišnje odmora nakon korištenja roditeljskih prava bez obzira na godinu u kojoj je stečen;
- » propisati obvezu poslodavca da dostavi raspored godišnjeg odmora radnicama_ima po donošenju i da ih obavijesti o korištenju godišnjeg odmora minimalno 2 mjeseca prije korištenja istog;
- » povećati broj dana godišnjeg odmora kojeg radnik_ca može koristiti kada želi kao njeno pravo, bez da poslodavac može onemogućiti isto;
- » povećati broj dana plaćenog dopusta na 15 radnih dana, te proširiti svrhe zbog kojih se može koristiti na potrebe koje proizlaze iz usklađivanja privatnog i poslovnog života odnosno obaveza skrbi;
- » propisati pravo na plaćeni dopusta za žrtve rodno uvjetovanog i obiteljskog nasilja za potrebe koje imaju (bez da to utječe na smanjenje ukupnog trajanja plaćenog dopusta od 15 radnih dana);
- » jasnije propisati slučajeve u kojima se može poslodavac može urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika_ce, dnevnom i tjednom odmoru, a posebno slučaj više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja;
- » izraditi rodne analize i procijeniti učinke koje će rad od kuće/na daljinu imati na radnice_ke i rodnu ravnopravnost;
- » osigurati pravo radnica_ka na isključivanje odnosno nedostupnost;
- » osigurati da rad od kuće/na daljinu ne utječe nepovoljno na radno vrijeme radnica_ka i njihovo fizičko i mentalno zdravlje;

6. Jednakost plaća

- » pravo zaposlenih da od poslodavca zatraže informaciju o platnim razredima i iznosima naknada za rad za konkretna radna mjesta razvrstano po spolu, uključujući i informaciju o varijabilnim komponentama naknade za rad kao što su bonusi;
- » obveza poslodavaca s većim brojem zaposlenih (primjerice 50 i više) da redovno obavještavaju zaposlenike/ice, predstavnike zaposlenih i socijalne partnere o prosječnim iznosima naknada za rad prema kategoriji zaposlenih ili radnim mjestima, razvrstano po spolu;
- » obveza poslodavaca koji zapošljavaju više od 250 zaposlenika/ca ili nadležnog Ministarstva provođenja redovitih dubinskih analiza sustava plaća koja bi se sastojala od analize udjela žena i muškaraca u svakoj kategoriji zaposlenika/ca ili radnih mjesta, analize sustava evaluacije posla i postojeće klasifikacije radnih mjesta te analize iznosa naknada za rad i razlika u iznosima razvrstano po spolu;
- » obveza svih poslodavaca s većim brojem zaposlenih (primjerice 50 i više) da po uzoru na sustav državne uprave uvedu transparentan sustav politike plaća, poticaja, nagrada i bonusa, temeljen na objektivnim kriterijima;

7. Zaštita radnica

- » produžiti rok za podnošenje tzv. zahtjeva za zaštitu prava na minimalno 30 dana te jasno propisati od kada isti teče, te produžiti rok za traženje sudske zaštite;

- » jasnije propisati (ne)podnošenje zahtjeva za zaštitu prava kod usmenih otkaza;
- » optimalno rješenje je propisati da se zahtjev za zaštitu prava može, ali ne mora podnijeti;
- » obvezati sve poslodavce da redovno objavljuju podatke o broju postupaka provedenih povodom zahtjeva za zaštitu dostojanstva na svojim web-stranicama ili ih dostavljaju nadležnom tijelu;
- » ratificirati Konvenciju Međunarodne organizacije rada br. 190 i provesti mjere koje ista propisuje, kao i prateća Preporuka br. 206;
- » zaštitu dostojanstva proširiti na sve oblike diskriminacije i zlostavljanja na radu;
- » propisati prekršajnu odgovornost poslodavaca koji krše Zakonske odredbe odnosno ne imenuju osobe ovlaštene za provođenje postupaka, ne pruže adekvatnu zaštitu radnici i sl.;
- » propisati zakonom minimalne standarde zaštite i prava radnica te provođenja postupka;
- » propisati da postupak provodi povjerenstvo u kojem će biti predstavnici_e radnica_ka, poslodavaca i vanjska neovisna osoba te stručne uvjete koje moraju ispunjavati. U svakom slučaju propisati da radnice_i ili njihovi predstavnice_i moraju dati suglasnost za imenovanje ovlaštenih osoba za provedbu postupaka;
- » pooštriti sankcije za počinitelje koje moraju biti zakonom propisane s obzirom na intenzitet diskriminacije ili zlostavljanja na radu;
- » propisati mjere adekvatne zaštite i kompenzacije za žrtve, posebno produljiti rok u kojem žrtva mora pokrenuti sudski postupak sa 8 na minimalno 30 dana. Dok se postupak ne riješi privremeno udaljiti počinitelja s radnog mjesta, a ne žrtvu;
- » u posebnom članku adresirati prava žrtava rodno uvjetovanog nasilja i nasilja u obitelji, kao i mjere za ublažavanje učinaka istog;
- » propisati učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće sankcije u višim iznosima i osigurati dovoljan broj inspektora_ica rada koji će osigurati njihovu provedbu.

4. Literatura

Becker S., Fernandes A., Weichselbaumer D. (2019): Discrimination in Hiring Based on Potential and Realized Fertility: Evidence from a Large-Scale Field Experiment, in *Labour Economics*, Vol. 59: 139-152

Beyond the Beijing Declaration: Assessment and main challenges - <https://eige.europa.eu/about-eige/director-speeches/beyond-beijing-declaration-assessment-and-main-challenges>

Correll, Shelley J., Benard, Stephen & Paik In (2007): *Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?* In: *American Journal of Sociology*. Vol. 112, No. 5, 1297-1338.

Cuddy, Amy J.C., Fiske, Susan T. and Glic, Peter (2004): When Professionals Become Mothers, Warmth Doesn't Cut the Ice. In: *Journal of Social Issues*, Vol. 60: 701–18

Fuegen, Kathleen & Biernat, Monica & Haines, Elizabeth & Deaux, Kay. (2004). Mothers and Fathers in the Workplace: How Gender and Parental Status Influence Judgments of Job-Related Competence. *Journal of Social Issues*. 60. 737 - 754. 10.1111/j.0022-4537.2004.00383.x.

Gelo, J., Smolić, Š. i Strmota, M. (2011). Sociodemografske odrednice zaposlenosti žena u hrvatskoj, *Društvena istraživanja*, 20 (1 (111)), 69-88.

Gender equality and socio-economic consequences of the COVID-19 crisis, EIGE, 2021.

Gender equality: Economic value of care from the perspective of the applicable EU funds, Barry, Jennings, 2021.

ILO, 2016., Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence

[Iskustva roditelja – diskriminacija na radnom mjestu, sažetak istraživanja provedenih u Austriji i Hrvatskoj u sklopu projekta 'Parents@Work – Mijenjajmo stav!'](#), Kučer, Tkalčec, CESI 2020.

Istraživanje SSSH o radnom vremenu, 2019. - http://www.sssh.hr/upload_data/site_files/istrazivanje-sssh-o-radnom-vremenu-2019.pdf

Masser, Barbara, Grass, Kirsten, Nesic, Michell (2007): *We Like You, But We Don't Want You' -The Impact of Pregnancy in the Workplace*. In: *Sex Roles*, Vol. 57, 703–712.

Mišljenje Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike o primjeni Zakona - <http://uznr.mrms.hr/trajanje-ugovora-o-radnu-na-odredeno-vrijeme/>

Na poslu želim da me se doživljava profesionalno, Bonacci Skenderović D., 2021. - <https://projectfrida.com/istrazivanje/>

Opinion: Teleworking and gender equality – conditions so that teleworking does not exacerbate the unequal distribution of unpaid care and domestic work between women and men and for it to be an engine for promoting gender equality, European Economic and Social Committee, 2021.

Rad po mjeri čovjeka, SSSH, god - https://radpomjeri.eu/rad-po-mjeri-covjeka/#Radno_vrijeme

[Roditelji na radnom mjestu – između usklađivanja obveza i diskriminacije](#), Kučer, Tkalčec, CESI 2021.

Smjernice nacionalnog zakonodavnog okvira za jednake plaće i mirovine u RH, Ljubičić V., Rukavina M. et al., 2020.

The impact of occupational shift work and working hours during pregnancy on health outcomes: a systematic review and meta-analysis, Cai, Chenxi et al., American Journal of Obstetrics & Gynecology, Volume 221, Issue 6, 563 – 576.

UN Women, 2016., Tackling the gender pay gap: From individual choices to institutional change - <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/3/the-persistence-of-the-gender-pay-gap>

Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena, Klasnić K., 2017.

[Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama analiza odredbi i praksi](#), Čatipović I., Dobrotić I., Kučer L., 2021.

Zakoni i propisi:

Direktive (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi

Kazneni zakon NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21

Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 190 i Preporuka br. 206

Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14

Recommendation C (2014) 1405 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency

Zakon o radu NN 93/14, 127/17, 98/19

Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20

Zakon o tržištu rada NN 118/18, 32/20, 18/22

Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17

Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12