

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike

**15. izvješće o primjeni Europske socijalne povelje u Republici Hrvatskoj**

Pojednostavljeno izvješće

Listopad 2021.

***Sadržaj***

**Uvod**4

**Članak 1.** 7

**Članak 1.c**7

Osiguran pristup učinkovitim pravnim lijekovima7

Osigurana transparentnost plaća11

Napredak u promicanju jednakih mogućnosti žena i muškaraca u pogledu jednakih plaća12

**Članak 1.d**13

Ravnopravnost na mjestima odlučivanja13

Mjesta odlučivanja u gospodarstvu14

Statistički podaci u području plaća20

Mjere usmjerene na smanjenje i uklanjanje razlika u plaćama među spolovima20

**Zaključak**23

***Uvod***

Sukladno promjenama u sustavu izvještavanja, usvojenima na 1196. sastanku Odbora ministara Vijeća Europe održanome 2. i 3. travnja 2014. godine, Republika Hrvatska oslobođena je izvještavanja o odredbama koje su bile predmet Zaključaka za 2018. godinu.

Međutim, Republika Hrvatska pozvana je da dostavi informacije o poduzetim mjerama nakon donošenja odluke u postupku kolektivnih žalbi u kojem je Europski odbor za socijalna prava ustanovio kršenje odredaba Europske socijalne povelje.

Slijedom navedenoga, Republika Hrvatska obvezna je dostaviti informacije o predmetu:

* Sveučilišne žene Europe (University Woman of Europe - UWE) protiv Republike Hrvatske, pritužba broj 126/2016.

Europski odbor za socijalna prava donio je konačnu odluku u predmetu Sveučilišne žene Europe protiv Hrvatske 5. prosinca 2019. godine. Odluka je dostavljena 28. veljače 2020. godine, a objavljena 29. lipnja 2020. godine. U Odluci se navodi kako je Europski odbor za socijalna prava zaključio da Republika Hrvatska:

* nije prekršila odredbu članka 1.c Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji o priznavanju prava na jednaku plaću u zakonodavstvu,
* jest prekršila odredbu članka 1.c Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji temeljem toga što nije osiguran pristup učinkovitim pravnim lijekovima,
* jest prekršila odredbu članka 1.c Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji jer nije osigurana transparentnost u sustavu plaća,
* nije prekršila odredbu članka 1.c Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji jer su ustanovljena djelotvorna nadležna tijela,
* jest prekršila odredbu članka 1.c Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji jer nije bilo mjerljivog napretka u promicanju jednakih mogućnosti između žena i muškaraca u odnosu na jednakost plaća,
* jest prekršila odredbu članka 1.d Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji na temelju nedovoljnog napretka u osiguravanju ravnomjerne zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama u privatnim poduzećima.

U okviru nadležnih tijela Vijeća Europe Republika Hrvatska istaknula je zadovoljstvo što je Europski odbor za socijalna prava utvrdio postojanje sveobuhvatnog pravnog i institucionalnog okvira kojim se osigurava načelo jednake plaće. Također, Europski odbor za socijalna prava konstatirao je kako razlika u plaćama ne proizlazi isključivo kao rezultat diskriminacije, već je često posljedica podzastupljenosti žena u određenim gospodarskim granama ili zanimanjima.

S obzirom da je ravnopravnost spolova jedno od najvažnijih načela pravnog poretka Republike Hrvatske, posebna pozornost posvećena je odluci Europskog odbora za socijalna prava te će nadležna tijela državne uprave nastaviti predano raditi na ostvarenju načela jednake plaće za jednaki rad i rad jednake vrijednosti te promicati ravnopravnost spolova kao temeljnu vrednotu ustavnog poretka Republike Hrvatske.

***Članak 3. Ustava Republike Hrvatske glasi:***

*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 su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske*** *i temelj za tumačenje Ustava.*

Naime, ravnopravnost spolova jedna je od temeljnih vrednota kako u Europskoj uniji tako i u Republici Hrvatskoj, no već desetljećima još uvijek nije postignuta potpuna ravnopravnost između muškaraca i žena. Svjesna kompleksnosti situacije Vlada Republike Hrvatske odlučila je sveobuhvatno pristupiti spomenutom pitanju u nadolazećem razdoblju. U Programu Vlade Republike Hrvatske 2020. - 2024. jasno je istaknuta važnost daljnjeg promicanja ravnopravnosti žena i muškaraca u društvu i na tržištu rada. U svrhu ostvarenja navedenoga cilja, nadležna tijela pristupila su izradi Nacionalnog plana za ravnopravnost spolova te pripadajućeg Akcijskog plana.

Iako je ravnopravnost spolova jedna od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske te je temelj za tumačenje Ustava, ujedno je i osnovno pravo te jedna od najvažnijih vrijednosti Europske unije kao i načela Europskog stupa socijalnih prava.

Prijedlog Nacionalnog plana za ravnopravnost spolova, osnovni je srednjoročni strateški dokument Vlade Republike Hrvatske koji će se donijeti s ciljem uklanjanja svih oblika rodne diskriminacije i uspostavljanja stvarne ravnopravnosti spolova provedbom politika jednakih mogućnosti. On sadrži viziju razvoja društva utemeljenom na članku 5. Zakona o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“, broj: 82/08 i 69/17) prema kojemu treba stvoriti uvjete *„*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“.

Ova srednjoročna vizija razvoja usklađena je s dugoročnim aktima strateškog planiranja, odnosno s ***Nacionalnom razvojnom strategijom Republike Hrvatske do 2030.*** (dalje: *Nacionalna razvojna strategija*) koja sadrži viđenje Republike Hrvatske kao društva u kojem neće biti diskriminacije niti po bilo kojoj osnovi, uključujući spol i spolnu orijentaciju. Republika Hrvatska kao socijalna država Nacionalnom razvojnom strategijom teži daljnjem približavanju idealu jednakih prilika i uključivanju mladih, nezaposlenih, isključenih i starijih osoba te je već započela s provedbom niza inicijativa koje su pridonijele zaštiti prava žena i unaprjeđenju položaja žena na tržištu rada te pružile potporu ranjivim skupinama.

Cilj je da institucije tržišta rada i socijalnih sustava i u budućnosti budu usmjerene na smanjivanje rizika od siromaštva i socijalne isključenosti te na potpuno uklanjanje neravnopravnosti između muškaraca i žena u pogledu plaća i zauzimanja upravljačkih položaja te sudjelovanja na tržištu rada.

*Nacionalna razvojna strategija* polazi i od *Akcijskog plana za provedbu Europskog stupa socijalnih prava*Europske komisije koji kao jedno od najvažnijih načela ističe Strategiju rodne ravnopravnosti.

Pravna osnova za donošenje budućeg Nacionalnog plana za ravnopravnost spolovasadržana je u odredbama članka 18. Zakona o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“, broj: 82/08 i 69/17) kojim su utvrđene opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, a za čiju je izradu i nadzor provedbe zadužen Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske.

Spomenuti Nacionalni plan donijet će se i temeljem Odluke Vlade Republike Hrvatske iz listopada 2020. godine o utvrđivanju akata strateškog planiranja povezanih s uvjetima koji omogućavaju provedbu fondova Europske unije u razdoblju od 2021. do 2027. godine.

U godišnjim Strateškim planovima razdjela Vlade Republike Hrvatske za razdoblje od 2016. do 2022. godine, kao jedan od prioritetnih ciljeva izdvojeno je „Uklanjanje spolne diskriminacije i stvaranje uvjeta za stvarnu ravnopravnost žena i muškaraca u društvu“, uz podciljeve:

* Osvještavanje javnosti o još uvijek prisutnim različitim oblicima diskriminacije u privatnom i javnom životu te o zakonskim mehanizmima zaštite i
* Postupno stvaranje uvjeta za uvođenje načela ravnopravnosti spolova u javne politike na svim razinama.

Prijedlog Nacionalnog plana nadograđuje se na prethodne nacionalne strateške dokumente u ovom području, a posebno na *Nacionalnu politiku za ravnopravnost spolova za razdoblje 2011. - 2015. godine* („Narodne novine“, broj: 88/11), redefinirajući nacionalne prioritete, načine provedbe i poduzimanje posebnih mjera sukladno izmijenjenim društvenim i političkim okolnostima, ostvarenom napretku i daljnjim izazovima u uspostavljanju ravnopravnosti spolova.

Prijedlog Nacionalnog plana će obuhvaćati sedam razvojnih smjerova, odnosno kritičnih područja djelovanja:

1. promicanje ljudskih prava žena i rodne ravnopravnosti,
2. unaprjeđenje položaja žena na tržištu rada,
3. suzbijanje nasilja nad ženama,
4. rodno osjetljivo obrazovanje,
5. ravnopravnost na mjestima političkog i javnog odlučivanja,
6. uvođenje načela ravnopravnosti spolova u javne politike i načini provedbe i
7. međunarodnu politiku i suradnju.

Izdvojena ključna područja Nacionalnog plana komplementarna su sa prioritetima *EU Strategije za ravnopravnost spolova 2020. - 2025.* koji obuhvaćaju sljedeće tematske cjeline:

1. Slobodu od nasilja i stereotipa,
2. Uspjeh u rodno ravnopravnom gospodarstvu,
3. Ravnopravnost u vodećim položajima u svim područjima društva,
4. Rodno osviještena politika i intersekcionalna perspektiva u politikama EU,
5. Financiranje mjera za napredak u rodnoj ravnopravnosti u Europskoj uniji i
6. Zauzimanje za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena diljem svijeta.

Pri tome Europska komisija savjetuje korištenje dvojakog pristupa provedbi ravnopravnosti spolova, na način da:

a) definira posebne mjere kojima se uklanjaju postojeće nejednakosti između žena i muškaraca te

b) integrira perspektivu ravnopravnosti spolova kao tzv. horizontalnog pitanja u sve projekte i programe, a što je pristup koji se slijedi u prijedlogu Nacionalnog plana*.*

Ciljevi budućeg Nacionalnog plana, osim što se zasnivaju na nacionalnim zakonodavnim i drugim propisima, sukladni su i s prioritetima *Strategije za ravnopravnost spolova Vijeća Europe 2018. - 2023.,* a potvrđuju i sadržaje jamstava ravnopravnosti spolova koji su sastavni dio međunarodnog prava i pravne stečevine Europske unije, odnosno *Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava, Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena UN-a (CEDAW)*, *Pekinške deklaracije i Platforme za djelovanje, UN Agende 2030. za održivi razvoj - 5. cilj održivog razvoja - ravnopravnost spolova* te *Konvencije Vijeća Europe o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji* - *Istambulska konvencija*.

Prijedlog Nacionalnog plana temeljit će se na analizi stanja u navedenim ključnim područjima, uključujući dosadašnja postignuća, ustanovljenim postojećim preprekama i izazovima, kao i o dostupnim mogućnostima i prilikama za njihovo rješavanje. Kao sastavni dioNacionalnog plana, a u svrhu njegove učinkovite provedbe, donijet će se i dva zasebna *Akcijska plana za ravnopravnost spolova,* prvi za razdoblje do 2024. i drugi za razdoblje do 2027. godine u svrhu ostvarivanja ciljeva definiranih u ovom strateškom dokumentu putem definiranja konkretnih mjera i aktivnosti, nositelja provedbe, rokova i pokazatelja napretka.

Europski odbor za socijalna prava odlučio je kako je prekršena odredba članka 1.c i 1.d Dodatnog protokola iz 1988. godine koja glasi:

**Članak 1.**

**PRAVO NA JEDNAKE MOGUĆNOSTI I UVJETE U POGLEDU ZAPOSLENJA I PROFESIJE, BEZ DISKRIMINACIJE PREMA SPOLU**

Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na jednake mogućnosti i uvjete u pogledu zaposlenja i profesije bez diskriminacije prema spolu, stranke se obvezuju priznati to pravo te poduzeti prikladne mjere da se ono osigura ili promiče u sljedećim područjima:

- pristupa zaposlenju, zaštiti od otkaza i profesionalnoj reintegraciji;

- profesionalnom usmjeravanju, izobrazbi, prekvalifikaciji i rehabilitaciji;

**- uvjetima zaposlenja i rada, uključujući plaće za rad;**

**- profesionalnom razvoju, uključujući unapređenja.**

**Članak 1.c - uvjeti zaposlenja i rada, uključujući plaće za rad**

1. ***Osiguran pristup učinkovitim pravnim lijekovima***

Kada govorimo o pitanju diskriminacije žrtava u pogledu plaća želimo naglasiti da je isto uređeno posebnim propisima, a u prvom redu to su Zakon o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“, broj: 85/08 i 112/12) te Zakon o radu („Narodne novine“, broj: 93/14, 127/17 i 98/19).

Žrtvama diskriminacije (i po osnovi nejednakih plaća) pravna zaštita je osigurana u okviru odredbi Zakona o parničnom postupku („Narodne novine“, broj: 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14 i 70/19).

Postupci o diskriminaciji te postupci iz radnih odnosa smatraju se hitnim postupcima. U postupcima iz radnih odnosa postupak pred prvostupanjskim sudom mora se okončati u roku od šest mjeseci od dana podnošenja tužbe, dok je drugostupanjski sud dužan donijeti odluku o žalbi podnesenoj protiv odluke prvostupanjskog suda u roku od trideset dana od dana primitka žalbe (članak 434. Zakona o parničnom postupku).

Prema odredbi članka 20. stavka 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije ako stranka učini vjerojatnim da je došlo do diskriminacije, u tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije je na protivnoj stranci, čime su žrtve diskriminacije stavljene u povoljniji položaj od općeg pravila o teretu dokazivanja.

Vezano za pitanje prebacivanja tereta dokazivanja želimo naglasiti kako je to instrument za prevladavanje činjenične neizvjesnosti (*non liquet* situacije) jer ovlašćuju suca da u slučaju dvojbe odlučuje kao da činjenica koja se dokazuje ne postoji odnosno da činjenicu utvrdi na štetu stranke koja je tu činjenicu trebala dokazati.

U slučajevima kada sudac ne uspije, raspoloživim dokaznim sredstvima, formirati određeno uvjerenje o postojanju činjenica tada primjenjuje pravilo o teretu dokazivanja (*onus probandi*) **- s** ciljempostizanja pravne sigurnosti.

Teret dokazivanja u smislu članka 221.a Zakona o parničnom postupku primjenjuje se tek na kraju dokaznog postupka, ali i u slučaju kada sud nije mogao izvesti konačan zaključak o postojanju ili nepostojanju činjenica na temelju izvedenih dokaza ili kada nijedna stranka nije predložila dokaze za utvrđenje činjenice koja je odlučna za primjenu pravnog pravila. U raznim stadijima postupka potreba predlaganja dokaza tereti naizmjenično jednu pa drugu stranku (prvo tužitelja pa tuženika).

Opća pravila o teretu dokazivanja:

* postojanje činjenice koja je izjavljena u postupku treba dokazati onaj tko iz te činjenice izvodi svoja prava,
* stranka je dužna dokazati one činjenice koje su nužne za uspjeh njezina zahtjeva,
* teret dokazivanja treba snositi ona stranka u čijem je interesu da sud određenu činjenicu uzme za istinitu (dokazanu),
* one činjenice na kojima se određeno pravo zasniva treba dokazati ona stranka koja se na to pravo poziva, a one činjenice koje isključuju nastanak tog prava ili to pravo ukidaju treba dokazati ona stranka koja to pravo osporava,
* istinitost određene tvrdnje treba dokazati onaj koji tvrdi da neka činjenica postoji, a ne onaj koji poriče njeno postojanje.

Upravni postupak i upravni spor nalažu da je stranka dužna predložiti dokaze kojima se utvrđuju činjenice na kojima temelji svoj zahtjev (u odnosu na tužbeni zahtjev, riječ je o tužitelju), odnosno kojima pobija navode i dokaze drugih stranaka.

Zakon o radu nalaže da je teret dokazivanja u radnim sporovima na stranci čije je pravo povrijeđeno, tj. koja pokreće spor.

Nadalje, temeljem odredbe članka 219. Zakona o parničnom postupku svaka stranka je dužna iznijeti činjenice i predložiti dokaze na kojima temelji svoj zahtjev ili kojim pobija navode i dokaze protivnika te sud može do zaključenja prethodnog postupka, kad ocijeni da je to svrsishodno za pravilno rješenje spora, upozoriti stranke na tu dužnost, a osobito na potrebu iznošenja odlučnih činjenica i predlaganja određenih dokaza te iznijeti razloge zbog kojih smatra da je to potrebno. Stranke trenutno mogu u okviru sudskog postupka za potrebe dokazivanja u konkretnom predmetu zatražiti pribavljanje podataka od strane poslodavca o plaći usporednog radnika (članak 232. stavak 3. i članak 233. Zakona o parničnom postupku).

Vezano za troškove postupka, ističemo da je odredbom članka 154. Zakona o parničnom postupku predviđeno da troškove postupka suprotnoj strani naknađuje ona stranka koja izgubi parnicu pa se troškovi postupka u slučaju uspjeha stranke u dokazivanju diskriminacije ne mogu smatrati otegotnom okolnošću za osiguranje pristupa učinkovitim sredstvima zaštite.

Osim toga, određenim kategorijama osoba je u slučaju ispunjavanja određenih pretpostavki omogućena i **besplatna pravna zaštita odnosno besplatna pravna pomoć**. Institut besplatne pravne pomoći uređen je Zakonom o besplatnoj pravnoj pomoći („Narodne novine“, broj: 143/13 i 98/19).

Cilj ovog instituta je ostvarenje jednakosti svih pred zakonom, osiguranje građanima Republike Hrvatske i drugim osobama djelotvorno ostvarenje pravne zaštite te pristupa sudu i drugim javnopravnim tijelima pod jednakim uvjetima.

Institucionalni okvir sustava besplatne pravne pomoći čine:

* županije odnosno Grad Zagreb u čijem je djelokrugu obavljanje povjerenih poslova državne uprave koji se odnose na pružanje besplatne pravne pomoći i koji u prvom stupnju odlučuju o zahtjevima za odobravanje sekundarne pravne pomoći; i
* Ministarstvo pravosuđa i uprave koje kao drugostupanjsko tijelo rješava o žalbama izjavljenim protiv rješenja prvostupanjskih tijela.

Sredstva za organiziranje i pružanje pravne pomoći osiguravaju se u državnom proračunu, a mogu se osigurati i iz sredstava tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave te donacija i drugih prihoda u skladu sa zakonom.

Vrste besplatne pravne pomoći su primarna i sekundarna pravna pomoć.

**Primarna pravna pomoć** obuhvaća: opću pravnu informaciju, pravni savjet, sastavljanje podnesaka pred javnopravnim tijelima, Europskim sudom za ljudska prava i međunarodnim organizacijama u skladu s međunarodnim ugovorima i pravilima o radu tih tijela, zastupanje u postupcima pred javnopravnim tijelima i pravnu pomoć u izvansudskom mirnom rješenju spora.

Postupak se pokreće izravnim obraćanjem pružatelju primarne pravne pomoći (ovlaštenim udrugama, pravnim klinikama ili upravnim tijelima županija odnosno Grada Zagreba).

Primarna pravna pomoć se može pružiti pod sljedećim uvjetima: ako podnositelj zahtjeva sam ne raspolaže dovoljnim znanjem i sposobnošću da ostvari svoje pravo, ako mu pomoć nije osigurana na temelju posebnih propisa, ako podneseni zahtjev nije očito neosnovan i ako su materijalne prilike podnositelja zahtjeva takve da bi plaćanje stručne pravne pomoći moglo ugroziti uzdržavanje podnositelja zahtjeva i članova kućanstva.

**Sekundarna pravna pomoć** obuhvaća: pravni savjet, sastavljanje podnesaka u postupku zaštite prava radnika pred poslodavcem, sastavljanje podnesaka u sudskim postupcima, zastupanje u sudskim postupcima, pravnu pomoć u mirnom rješenju spora, oslobođenje od plaćanja sudskih pristojbi i oslobođenje od plaćanja troškova sudskog postupka.

Postupak se pokreće podnošenjem zahtjeva nadležnom upravnom tijelu županije odnosno Grada Zagreba, čiji je sastavni dio suglasnost podnositelja zahtjeva i članova kućanstva o dopuštenju uvida u sve podatke o ukupnim prihodima i imovini prema mjestu prebivališta ili boravišta podnositelja zahtjeva. O zahtjevu upravno tijelo odlučuje rješenjem u roku od 15 dana od dana podnošenja urednog zahtjeva. Protiv rješenja upravnog tijela podnositelj može izjaviti žalbu u roku od 15 dana od dana dostave rješenja. O žalbi odlučuje Ministarstvo pravosuđa i uprave najkasnije u roku od osam dana od dana primitka uredne žalbe.

Sekundarna pravna pomoć odobrit će se ovisno o imovnom stanju podnositelja zahtjeva i članova kućanstva pod sljedećim uvjetima: ako ukupni prihodi podnositelja i članova kućanstva mjesečno ne prelaze po članu kućanstva iznos proračunske osnovice (3.326,00 HRK) i ako ukupna vrijednost imovine u vlasništvu podnositelja zahtjeva i članova kućanstva ne prelazi iznos od 60 proračunskih osnovica (199.560,00 HRK). Zakonom su propisane iznimke od ispunjavanja ovih uvjeta. Imovinsko stanje podnositelja zahtjeva utvrđuje se za 12 mjeseci prije početka mjeseca u kojem se zahtjev podnosi.

Pružatelji besplatne pravne pomoći - upravna tijela županija odnosno Grada Zagreba, ovlaštene udruge i pravne klinike pružaju primarnu pravnu pomoć dok odvjetnici pružaju sekundarnu pravnu pomoć.

Korisnici besplatne pravne pomoći su:

* hrvatski državljani,
* djeca koja nemaju hrvatsko državljanstvo i zatečena su u Republici Hrvatskoj bez pratnje odrasle osobe odgovorne prema zakonu,
* stranci na privremenom boravku pod uvjetom uzajamnosti i stranci na stalnom boravku,
* stranci pod privremenom zaštitom,
* stranci koji nezakonito borave i stranci na kratkotrajnom boravku u postupcima donošenja rješenja o protjerivanju ili napuštanju Republike Hrvatske,
* tražitelji azila, azilanti i stranci pod supsidijarnom zaštitom te članovi njihovih obitelji koji zakonito borave u Republici Hrvatskoj, u postupcima u kojima im pravna pomoć nije osigurana posebnim zakonom.

U nastavku donosimo podatke o sredstvima isplaćenim za pružanje besplatne pravne pomoći.

U 2017. godini isplaćeno je 2.964.246,51 HRK, u 2018. godini 3.304.406,33 HRK, u 2019. godini isplaćeno je 3.819.693,91 HRK a u 2020. godini isplaćeno je 3.655.408,67 HRK.

Vezano za pristup pravnim lijekovima želimo istaknuti da žrtve diskriminacije kao i ostale stranke u postupcima imaju pravo podnošenja pravnih lijekova protiv prvostupanjskih odluka, kao i pravo podnošenja izvanrednih pravnih lijekova. Sukladno odredbi članka 382.a Zakona o parničnom postupku stranke mogu iznimno podnijeti reviziju protiv presude donesene u drugom stupnju, bez dopuštenja Vrhovnog suda Republike Hrvatske, u sporovima u povodu tužbi za zaštitu od diskriminacije (omogućena izvanredna revizija), a što također upućuje na povoljniji procesni položaj tih stranaka.

Nadalje, glede diskriminacijskih zahtjeva omogućeno je podnošenje tužbi za zaštitu kolektivnih interesa i prava protiv fizičke ili pravne osobe koja obavljanjem određene djelatnosti ili općenito radom, postupanjem, uključujući i propuštanjem, teže povređuje ili ozbiljno ugrožava takve kolektivne interese i prava, i to od strane udruge, tijela, ustanove ili druge organizacije koje su osnovane u skladu sa zakonom, koje se u sklopu svoje registrirane ili propisom određene djelatnosti bave zaštitom zakonom utvrđenih kolektivnih interesa i prava građana, kad je takvo ovlaštenje posebnim zakonom izrijekom predviđeno i uz uvjete predviđene tim Zakonom.

Interesi mogu biti interesi koji se tiču čovjekova okoliša i životne sredine, zatim moralni, etnički, potrošački, anti-diskriminacijski i drugi interesi, koji su zakonski zajamčeni i koji moraju biti teže povrijeđeni ili ozbiljno ugroženi djelatnošću, odnosno općenito postupanjem osobe protiv koje se tužba podnosi.

Glede dostupnosti sudske prakse, na stranicama Vrhovnog suda Republike Hrvatske postoji javno dostupni portal „Sudska praksa“. Na tom portalu Vrhovni sud Republike Hrvatske objavljuje sve odluke, a ostali sudovi najznačajnije odluke. Pristup ovom portalu je besplatan.

Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske u 2019. godini proveo je edukaciju za poslodavce i predstavnike radnika na temu „Diskriminacija u području rada i zapošljavanja“, čiji je cilj bio upoznati poslodavce i predstavnike radnika s anti-diskriminacijskim zakonodavstvom i praksom.

Nadalje, s namjerom podizanja svijesti i razine znanja o individualnim pravima i odgovornostima kada je riječ o nediskriminaciji i uključivosti na radnom mjestu i prilikom zapošljavanja Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske u prosincu 2021. godine organizirao je on-line edukacije o nediskriminaciji za stručnjake u području razvoja ljudskih potencijala i rukovoditelje privatnih pouzeća i zaposlenike sindikata koji pružaju pravnu pomoć. Prvom on-line edukacijom, organiziranom za stručnjake u području razvoja ljudskih potencijala i rukovoditelje u privatnim poduzećima, sudionici su informirani o anti-diskriminacijskom zakonodavstvu, pojavama diskriminacije kod zapošljavanja i na radu te primjerima dobre prakse u promicanju jednakosti.

Drugom on-line edukacijom o nediskriminaciji, organiziranom za zaposlenike sindikata koji pružaju pravnu pomoć, sudionici su informirani o anti-diskriminacijskom zakonodavstvu i praksi, odnosno odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije i Zakona o ravnopravnosti spolova te njihovoj upotrebi za bolju zaštitu radnika/ca.

Tijekom 2022. godine on-line predavanja, zajedno s pratećim testom znanja i radnim materijalima, učinit će se dostupnim svim zainteresiranim predstavnicima poslodavaca, zaposlenika sindikata te predstavnicima radnika (povjerenici za zaštitu dostojanstva, sindikalni povjerenici i članovi radničkih vijeća).

Edukacije, na istu temu, kojima bi trebao biti obuhvaćen puno širi krug poslodavaca i predstavnika radnika bit će sastavni dio projekata Ureda za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske koji će se financirati iz Europskog socijalnog fonda plus u okviru programske perspektive 2021. - 2027.

1. ***Osigurana transparentnost plaća***

S ciljem učinkovitog utjecaja na uklanjanje razlika u plaćama između žena i muškaraca izrađena su specifična ciljana istraživanja iz ranijih godina[[1]](#footnote-2) te su provedeni projekti pravobraniteljice za ravnopravnost spolova[[2]](#footnote-3) i Ureda za ravnopravnost spolova[[3]](#footnote-4), a iz kojih je proizašlo nekoliko značajnih publikacija i preporuka za postupanje[[4]](#footnote-5).

U namjeri da se provede određeni broj mjera iz Preporuke CM/RecChS(2021)3 - Preporuka Sveučilišne žene Europe (UWE) protiv Republike Hrvatske, predloženo je da se u *Akcijski plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2024.,* koji je u završnoj fazi izrade, unesu mjere za veću transparentnost plaća. Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske kao tijelo nadležno za odobravanje Planova djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova u poduzećima u pretežitom vlasništvu države (članak 11. i članak 18. Zakona o ravnopravnosti spolova) nositelj je izrade ovog *Akcijskog plana*. U nacrtu spomenutog *Akcijskog plana* utvrđeno je 7 posebnih ciljeva, među kojima je i poseban cilj broj 2 koji ima svrhu unaprijediti položaj žena na tržištu rada. Kao ključne mjere usmjerene na postizanje navedenog posebnog cilja navedene su: povećanje transparentnosti plaća, potreba revidiranja sustava plaća na rodno neutralan način, omogućavanja bolje ravnoteže poslovnog i privatnog života te jačanje kompetencija žena za ulazak u poduzetništvo. Putem navedenih mjera rodni jaz u plaćama između muškaraca i žena želi se smanjiti na 7% do 2027. godine.

Također, do 2027. godine želi se povećati stopa aktivnosti žena sa 45,2% na 60% te povećati udio žena koje procjenjuju da bi mogle biti poduzetnice (s 42% na 60%). Dakle, navedenim Akcijskim planom postavljaju se mjerljivi kriteriji i ciljevi koji će omogućiti jasno praćenje postiže li se napredak u području ravnopravnosti spolova.

1. ***Napredak u promicanju jednakih mogućnosti žena i muškaraca u pogledu jednakih plaća***

Naglašavamo kako Republika Hrvatska podržava ciljeve koji proizlaze iz Prijedloga direktive Europskog parlamenta i Vijeća Europske unije o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama COM (2021) 93 (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms COM/2021/93 final) te smatra važnim daljnji rad na ukidanju svih vrsta diskriminacije pa tako i rodno uzrokovane diskriminacije u plaćama. Nastavno na Prijedlog direktive postojeće zakonodavstvo Republike Hrvatske bit će potrebno izmijeniti, u prvom redu se to odnosi na Zakon o radu, Zakon o suzbijanju diskriminacije te prateće podzakonske propise i akte. Na sastanku Vijeća za zapošljavanje, socijalnu politiku, zdravstvo i pitanja potrošača (EPSCO) održanom 6. prosinca 2021. godine Republika Hrvatska podržala je prijedlog navedene Direktive.

Napominjemo kako će Republika Hrvatska u 2022. godini donijeti novi Zakon o radu koji će biti usklađen s Direktivom (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji te Direktivom (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU. Očekuje se da će prilikom transponiranja Direktive (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, optimalno kreirane nove zakonske odredbe olakšati roditeljima uravnoteženje obiteljskog odnosno privatnog s profesionalnim životom.

**Članak 1.d - profesionalni razvoj, uključujući unaprjeđenja**

***Ravnopravnost na mjestima odlučivanja***

Ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca na mjestima odlučivanja i donošenja odluka pitanje je ne samo poštovanja temeljnih prava, već i načela dobrog upravljanja jer pluralizam stavova i rješenja vodi ka uspješnijem društvu, doprinosi gospodarskom rastu i konkurentnosti. Unatoč kontinuiranim naporima i ponekim ohrabrujućim poboljšanjima, muškarci i dalje brojčano nadmašuju žene na mjestima odlučivanja i pozicijama moći. Stereotipi, patrijarhalna kultura i brojne predrasude uzroci su takvog stanja, pri čemu se žene posljedično znatno teže od muškaraca odlučuju na bavljenje politikom i uspinjanje na karijernoj ljestvici do najviših rukovodećih položaja. Stoga se poduzimaju mjere sustavnog osnaživanja žena za sudjelovanje u takvim procesima te se nastoje stvoriti sistemski preduvjeti, kako bi žene mogle realizirati svoje potencijale.

Kao primjer ovih mjera želimo spomenuti projekt: „Re-kreiraj posao i život za žene i muškarce“. Cilj ovog projekta je potaknuti tvrtke na uvođenje novih poslovnih praksi koje će poticati usklađivanje obiteljskog i poslovnog života za žene i muškarce, promicati ravnopravnije sudjelovanje majki na tržištu rada kao i aktivnu ulogu očeva u skrbi o djeci.

Koordinator projekta je Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, a partneri su Hrvatska zajednica županija i tvrtka Spona Code.

Vrijednost projekta je 324.518,06 EUR, od čega Europska komisija sudjeluje sa 241.675,13 EUR. Projekt se provodi u razdoblju od 1. lipnja 2020. do 31. svibnja 2022. godine.

***Mjesta odlučivanja u gospodarstvu***

Pomak prema većoj zastupljenosti žena na mjestima odlučivanja u gospodarstvu, u Europskoj uniji vidljiv je nakon 2010. godine kad je Europska komisija najavila ciljane akcije za postizanje rodne ravnoteže u tvrtkama. Međutim, žene se i dalje susreću s preprekama u napredovanju, ili tzv. staklenim stropom.

Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE) objavio je podatke o ženama i muškarcima na pozicijama odlučivanja diljem Europske unije. U listopadu 2019. godine udio žena u odborima najvećih tvrtki u Europskoj uniji više se nego udvostručio, porastao je s 11,9% u 2010. godini na 28,8%. Međutim, od deset članova odbora njih sedam i dalje su muškarci.

Francuska je jedina zemlja u kojoj je postignuta ravnoteža spolova u upravnim odborima (45,2%). Od 2010. godine, zemlje koje su poduzele zakonodavne mjere zabilježile su porast od 27,2 postotnih bodova, što je rezultiralo sa 36,5% žena u odborima. Zemlje koje su primijenile neregulativne mjere ostvarile su polovicu tog napretka od 2010. godine, s porastom od 14,3 postotnih bodova, što je rezultiralo s 28,1% žena u odborima. Zemlje koje nisu poduzele ništa gotovo nisu zabilježile napredak.

U Europskoj uniji žene zauzimaju samo 18,6% rukovodećih pozicija u najvećim trgovačkim društvima. Zemlje koje su poduzele zakonodavne mjere i imaju najveći udio žena među članovima odbora zapravo imaju najmanji udio žena na čelnim pozicijama (14,7%). Od deset najvećih tvrtki u Europske uniji koje kotiraju na tržištu manje od jedne ima ženu direktoricu ili predsjednicu uprave.

U tvrtkama u Hrvatskoj izlistanim na Burzi svega je 10% žena na najvišim mjestima odlučivanja, 9,5% žena na mjestu glavnog izvršnog direktora, 26,7% među članovima uprave tvrtke i 4,8% predsjednica uprave[[5]](#footnote-6).

Na najvišim mjestima odlučivanja u sindikatima, u 2018. godini bilo je 24% žena[[6]](#footnote-7).

Na mjestima odlučivanja među socijalnim partnerima u organizacijama koje predstavljaju poslodavce nije bilo niti jedne žene na čelnoj poziciji, ali ih je 50% među članovima najviših tijela u donošenju odluka.

U području medija, u medijskim kućama, među članovima uprave, odnosno u najvišem tijelu odlučivanja, zastupljeno je 60% žena, ali nema niti jedne žene među predsjednicima uprava medijskih kuća[[7]](#footnote-8).

Vijeće za elektroničke medije (VEM) koje je neovisno regulatorno tijelo u području elektroničkih medija u Republici Hrvatskoj ima sedam članova, među kojima dvije žene (28,6%). Predsjednik Vijeća ujedno je i ravnatelj Agencije.

U Upravi Hrvatske akademije znanosti i umjetnosti (HAZU) je od 2019. godini pet osoba od kojih je jedna žena, a u predsjedništvu kao izvršnom organu Skupštine HAZU je 17 osoba od kojih su 2 žene (11,7%).

Međutim, napominjemo kako je u pojedinim državnim i javnim službama u proteklih dvadesetak godina došlo do značajnog povećanja udjela žena u ukupnom broju zaposlenih, a povećao se i broj žena na rukovodećim pozicijama.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Predsjednici sudova prema vrsti suda u 2019. godini, u %** | | |
|  | **Žene** | **Muškarci** |
| županijski sudovi | 26,7 | 73,3 |
| općinski i općinski prekršajni sudovi | 73,5 | 26,5 |
| trgovački sudovi | 77,8 | 22,2 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Državno odvjetništvo** | | |
|  | **Spolna raspodjela u %** | |
|  | **Žene** | **Muškarci** |
| 2001. | 24,0 | 76,0 |
| 2010. | 43,5 | 56,5 |
| 2015. | 54,2 | 45,8 |
| 2019. | 66,7 | 33,3 |
| 2020. | 80,5 | 19,5 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Županijska državna odvjetništva** | | |
|  | **Spolna raspodjela u %** | |
|  | **Žene** | **Muškarci** |
| 2001. | 38,6 | 61,4 |
| 2010. | 53,0 | 47,0 |
| 2015. | 58,4 | 41,6 |
| 2019. | 61,0 | 39,0 |
| 2020. | 75,5 | 24,5 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Općinska državna odvjetništva** | | |
|  | **Spolna raspodjela u %** | |
|  | **Žene** | **Muškarci** |
| 2001. | 61,0 | 39,0 |
| 2010. | 69,8 | 30,2 |
| 2015. | 72,3 | 27,7 |
| 2019. | 74,0 | 26,0 |
| 2020. | 82,8 | 17,2 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ured za suzbijanje korupcije**  **i organiziranoga kriminaliteta** | | |
|  | **Spolna raspodjela u %** | |
|  | **Žene** | **Muškarci** |
| 2001. | 16,7 | 83,3 |
| 2010. | 78,6 | 21,4 |
| 2015. | 62,5 | 37,5 |
| 2019. | 60,6 | 39,4 |
| 2020. | 72,6 | 27,4 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Veleposlanici** | | | | | |
|  | **Ukupno** | **Žene** | **Muškarci** | **Spolna raspodjela u %** | |
|  | | | | **Žene** | **Muškarci** |
| 2000. | 33 | 1 | 32 | 3,0 | 97,0 |
| 2010. | 52 | 8 | 44 | 15,4 | 84,6 |
| 2015. | 58 | 14 | 44 | 24,1 | 75,9 |
| 2019. | 63 | 20 | 43 | 31,7 | 68,3 |
| 2020. | 62 | 19 | 43 | 30,6 | 69,4 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Suci županijskih sudova** | | |
|  | **Spolna raspodjela u %** | |
|  | **Žene** | **Muškarci** |
| 2000. | 42,0 | 58,0 |
| 2010. | 57,1 | 42,9 |
| 2015. | 63,3 | 36,7 |
| 2019. | 64,1 | 35,9 |
| 2020. | 64,8 | 35,2 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Suci trgovačkih sudova** | | |
|  | **Spolna raspodjela u %** | |
|  | **Žene** | **Muškarci** |
| 2000. | 52,4 | 47,6 |
| 2010. | 67,4 | 32,6 |
| 2015. | 73,1 | 29,6 |
| 2019. | 75,5 | 24,5 |
| 2020. | 74,5 | 25,5 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Suci općinskih i općinskih prekršajnih sudova** | | |
|  | **Spolna raspodjela u %** | |
|  | **Žene** | **Muškarci** |
| 2000. | 63,7 | 36,3 |
| 2010. | 70,1 | 29,9 |
| 2015. | 71,9 | 28,1 |
| 2019. | 74,0 | 26,0 |
| 2020. | 74,4 | 25,6 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Suci prekršajnih sudova** | | |
|  | **Spolna raspodjela u %** | |
|  | **Žene** | **Muškarci** |
| 2000. | 72,9 | 27,1 |
| 2010. | 72,5 | 27,5 |
| 2015. | 73,2 | 26,8 |
| 2019. | -[[8]](#footnote-9) | - |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Suci visokog prekršajnog suda** | | |
|  | **Spolna raspodjela u %** | |
|  | **Žene** | **Muškarci** |
| 2019. | 72,0 | 28,0 |
| 2020. | 63,6 | 36,4 |

Osnovne strukturalne prepreke i izazovi na koje nailaze žene u usponu do najviših mjesta odlučivanja vrlo su složene. One su uglavnom vrlo usko vezane za rodne stereotipe i najčešće se odnose na neravnopravnost u podjeli obveza u obitelji i usklađivanju privatnih i poslovnih obveza, kultura dugih radnih sati i nestalnost radnog vremena, rodno uvjetovane kritike i neprijateljstvo u radnom okruženju, dokazivanje liderskih sposobnosti izgrađenih na modelu muškog načina vođenja i istovremeno pokazivanje očekivanih „ženskih karakteristika“ kao što su toplina i razumijevanje u komunikaciji. Ostale, specifične prepreke vezane su za specifičnosti u određenim područjima. Tako primjerice u domeni javnog političkog djelovanja, žene su češće izvrgnute uznemiravanju, online nasilju i kriticizmu, a dokazivanje sposobnosti vođenja i vještina političkog promišljanja za njih je dugotrajan i težak proces. Mali je broj onih političkih stranaka koje svojim internim aktima reguliraju ravnopravnost žena i muškaraca na političkoj sceni.

Predstojeće razdoblje će u pogledu povećanja zastupljenosti žena na mjestima odlučivanja donijeti daljnje izazove i potrebe za širenjem strateškog i zakonskog okvira, prije svega u mogućem uvođenju i zakonskom reguliranju obveze poštivanja naizmjeničnog poretka muškaraca i žena na izbornim listama, kao sljedeća faza nakon napuštanja tzv. „modela kvota“.

Uz navedeno, nastavit će se upoznavanje javnosti i usklađivanje zakonodavstva i nacionalne prakse s dokumentima Vijeća Europe, Europske komisije i Europskog parlamenta.

Nadzor nad primjenom propisa iz područja radnih odnosa obavlja inspekcija rada Državnog inspektorata, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano, a koja pojedine podatke i prekršaje utvrđene inspekcijskim nadzorima iskazuje po spolu.

Nadalje, nadzirući primjenu odredbi Zakona o radu inspektori rada su u izvještajnom razdoblju pokrenuli prekršajne postupke jer su u obavljenim inspekcijskim nadzorima utvrdili osnovanu sumnju u počinjenje sljedećih prekršaja koji se potencijalno odnose na predmetnu problematiku (nepravilnosti vezane za ugovor o radu, radni odnos, otkaz …):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Povrede propisa** | **2019.** | **2020.** | **ukupno** |
| čl. 14. st. 3. Zakona o radu, kažnjivo po čl. 229. tč. 3. i st. 2. istog | *584*  *(počinjenih u odnosu na 396 muškaraca i 326 žena)* | *472*  *(počinjenih u odnosu na 307 muškaraca i 226 žena)* | *1.056*  *(počinjenih u odnosu na 703 muškarca i 552 žene)* |
| čl. 25. st. 1. Zakona o radu, kažnjivo po čl. 228. tč. 3. i st. 2. istog | 3 | - | 3 |
| čl. 30. st. 1. Zakona o radu, kažnjivo po čl. 229. tč. 8. i st. 2. istog | 1 | - | 1 |
| čl. 34. st. 1. Zakona o radu, kažnjivo po čl. 229. tč. 9. i st. 2. istog | 3 | 5 | 8 |
| čl. 30. st. 2. Zakona o radu, kažnjivo po čl. 228. tč. 5. i st. 2. istog | - | - | - |
| čl. 36. st. 1. i 2. Zakona o radu, kažnjivo po čl. 228. tč. 6. i st. 2. istog | - | 1 | 1 |
| čl. 41. st. 1. Zakona o radu, kažnjivo po čl. 228. tč. 8. i st. 2. istog | - | - | - |
| čl. 120. Zakona o radu, kažnjivo po čl. 229. tč. 35. i st. 2. istog | 100 | 89 | 189 |

U nastavku se nalaze podaci kojima raspolažemo, a koji se vode prema broju i spolu radnika u odnosu prema kojima su počinjeni određeni prekršaji vezani uz nezakoniti prekovremeni rad, onemogućavanje korištenja dnevnog i tjednog odmora te neisplatu minimalne plaće:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **godina** | **prekovremeni rad** | | **dnevni odmor** | | **tjedni odmor** | | **neisplata minimalne plaće** | |
| **muškarci** | **žene** | **muškarci** | **žene** | **muškarci** | **žene** | **muškarci** | **žene** |
| 2019. | 97 | 168 | 85 | 167 | 42 | 76 | 5.539 | 2.191 |
| 2020. | 84 | 126 | 83 | 109 | 42 | 35 | 855 | 834 |
| *ukupno* | *181* | *294* | *168* | *276* | *84* | *111* | *6.394* | *3.025* |

Vezano za nadzor primjene odredbi Zakona o suzbijanju diskriminacije inspektori rada su u izvještajnom razdoblju pokrenuli 1 prekršajni postupak jer su obavljenim inspekcijskim nadzorima utvrdili osnovanu sumnju u počinjenje prekršaja iz članka 4. stavka 2. spomenutog zakona, a koji je kažnjiv po članku 28.

Nadalje, vezano za nadzor primjene članka 9. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom koji propisuje pravo prednosti pri zapošljavanju osoba s invaliditetom („Narodne novine“, broj: 157/13, 152/14, 39/18 i 32/20), inspektori rada su:

- u 2019. godini donijeli 9 rješenja na temelju odredbi članka 9., u kojima se odlučivalo o zahtjevima podnositelja, i to 2 rješenja kojima je utvrđena povreda prava prednosti pri zapošljavanju osobe s invaliditetom koja je podnijela zahtjev za provedbu nadzora i 7 rješenja kojima je odbijen zahtjev osobe s invaliditetom koja je podnijela zahtjev za provedbom nadzora zbog moguće povrede prava prednosti pri zapošljavanju. Na temelju činjeničnog stanja utvrđenog u provedenim nadzorima po zahtjevima osoba iz članak 9. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, inspektori rada su nadležnim sudovima podnijeli dva optužna prijedloga radi osnovane sumnje u počinjenje prekršaja iz članka 9. stavka 1., kažnjivog po članku 41. stavku 1. točki 1. istog Zakona.

- u 2020. godini donijeli 7 rješenja na temelju odredbi članka 9. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, u kojima se odlučivalo o zahtjevima podnositelja, i to 3 rješenja kojima je utvrđena povreda prava prednosti pri zapošljavanju osobe s invaliditetom koja je podnijela zahtjev za provedbu nadzora (na koja su stranke u postupku izjavile žalbe, i od kojih su dva rješenja u drugostupanjskom upravnom postupku poništena i vraćena na ponovni postupak, dok je jedan drugostupanjski postupak odnosno rješavanje žalbe u tijeku) i 4 rješenja kojima je odbijen zahtjev osobe s invaliditetom koja je podnijela zahtjev za provedbom nadzora zbog moguće povrede prava prednosti pri zapošljavanju. Na temelju činjeničnog stanja utvrđenog u provedenim nadzorima po zahtjevima osoba iz članka 9. spomenutog Zakona, inspektori rada su nadležnom sudu podnijeli jedan optužni prijedlog radi osnovane sumnje u počinjenje prekršaja iz članka 9. stavka 1., kažnjivog po članku 41. stavku 1. točki 1. istog Zakona.

**Statistički podaci u području plaća:**

* ***Mjere usmjerene na smanjenje i uklanjanje razlika u plaćama među spolovima - Jaz u plaćama***

Unatoč jasnim zakonodavnim mjerama i različitim pokušajima javnih politika, jaz u plaćama između žena i muškaraca postoji i dalje u svim državama članicama Europske unije. Rodna segregacija zanimanja i sektora, teškoće u usklađivanju privatnog i poslovnog života, podcjenjivanje ženskih vještina su samo neki od složenih razloga trajnog jaza u plaćama.

Jaz u plaćama je 2019. godine u Republici Hrvatskoj iznosio 11,5%, a u EU-27 iznosio je 14,1,%. Razlika je veća u privatnom sektoru od javnog sektora za 3,3 postotna boda[[9]](#footnote-10).

Iz Izvještaja o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2020. godinu[[10]](#footnote-11) vidljivo je da je udio žena među oštećenima zbog diskriminacije 76%, a područje na koje se odnosi najveći broj pritužbi je područje rada. Analiza pokazuje da se ¼ predmeta (131) diskriminacije odnosila na rad i radne uvjete; mogućnost obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju; pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

U građevinskom sektoru, sektoru zanimanja vezanih za električnu energiju, zanimanja vezanih za vađenja ruda, zanimanja revizora, stručnjaka za društvene mreže ili fakturista mjesečna primanja žena viša su od primanja muškaraca za iste poslove, no za ostala zanimanja i poslove primanja muškaraca viša su od primanja žena. Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske za 2019. godinu za zaposlene žene iznosila je 5.934,00 HRK, a za zaposlene muškarce iznosila je 6.788,00 HRK. Ta razlika je vidljiva u svim djelatnostima pa čak i u onima u kojima prevladava ženska radna snaga. Tako je primjerice u obrazovanju razlika 14,35% (5.889,00 HRK u odnosu na 6.876,00 HRK), u zdravstvu i socijalnoj skrbi 24,2% (6.561,00 HRK u odnosu na 8.657,00 HRK), a u ostalim uslužnim djelatnostima razlika je 19,09% (5.132,00 HRK u odnosu na 6.343,00 HRK)[[11]](#footnote-12).

Zbog nižih plaća, manjeg radnog staža i prekida u karijeri zbog obiteljskih obveza, mirovina žena je niža od mirovine muškaraca te iznosi 89,4% mirovine muškarca (2.487,15 HRK u odnosu na 3.137,79 HRK)[[12]](#footnote-13). Izjednačavanje dobne granice za muškarce i žene za odlazak u mirovinu umanjit će u sljedećih nekoliko godina tu razliku, ali će kontinuitet niže plaće i dalje biti čimbenik koji će utjecati na održivost te razlike.

Istraživanja pokazuju da čak i onda kad su osnovne značajke zaposlenja iste, poput dužine radnog staža, dobi, sektora ili djelatnosti, zanimanja, razine obrazovanja, žene zarađuju manje od muškaraca. Niže plaće često djeluju kao odvraćajući čimbenik za uključivanje žena na tržište rada.

Republika Hrvatska ima nekoliko obveza prema Europskoj uniji vezanih za praćenje i uklanjanje jaza u plaćama, od kojih je važno spomenuti izvještavanje o primjeni članka 157. Ugovora o funkcioniranju Europske unije koji se odnosi na primjenu načela jednakih plaća za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti. Članak 157. stavak 4., spomenutog Ugovora omogućava čak i uvođenje posebnih mjera kojima se uklanja nepovoljni položaj žena u njihovim profesionalnim karijerama. Preporuka Europske komisije iz 2014. godine o transparentnosti plaća[[13]](#footnote-14) uključuje četiri ključne mjere za primjenu načela jednake plaće: pravo radnika da traži informacije o platnim razredima, izvještavanje o plaćama na razini poduzeća, revizija plaća i kolektivni pregovori o jednakim plaćama. Od država članica Europske unije traži se da provedu barem jednu od navedenih mjera.

Međutim, unatoč približavanju vrijednosti u stopi zaposlenosti, veliki problem još uvijek predstavlja rodno uvjetovana segregacija u područjima rada. Tako je primjerice u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu zaposleno 28,8%, u djelatnostima rudarstva i vađenja 12,9%, u prerađivačkoj industriji 35,7%, u građevinarstvu 10,1%, prijevozu i skladištenju 23,7%, u poslovima računalnog programiranja, savjetovanja i povezanih djelatnosti 28,9%, a u poslovima popravka računala i predmeta za osobnu uporabu i kućanstvo 24,8% žena. Međutim u području obrazovanja zaposleno je 80,5%; djelatnostima zdravstvene zaštite 74,7%; djelatnosti socijalne skrbi 84% te u ostalim osobnim uslužnim djelatnostima radi 76,7% žena[[14]](#footnote-15).

Rodno uvjetovana segregacija u zanimanjima povezana je s nizom čimbenika poput razlika u vještinama, znanjima i mogućnostima koje proizlaze iz obrazovanja, rodnim ulogama u obitelji i raspodjeli neplaćenog rada u kući, preprekama za ulaz u određena područja zbog organizacijske kulture i običaja, rodnih identiteta, normi, stavova i stereotipa.

Ubrzane tehnološke promjene stvaraju nesigurno okružje u kojem se životni vijek vještina skraćuje, a anticipiranje nužnosti pojedinih budućih vještina postaje vrlo teško. Kako bi se poduprla zapošljivost radnika i puno sudjelovanje žena i muškaraca na tržištu rada potrebna su pametna dugoročna ulaganja u vještine koja su potaknuta analizom postojeće potražnje i nadolazećih trendova. Od poslodavaca i obrazovnih institucija se očekuje ulaganje u osposobljavanje radnika i pomoć u savladavanju novih vještina poput STEM zanimanja (science, technology, engineering and mathematics - znanost, tehnologija, inženjerstvo i matematika). S ciljem povećanja dostupnosti i završnosti u visokom obrazovanju u STEM područjima osigurane su izravne financijske potpore putem državnih stipendija za studente studijskih programa STEM područja (biotehnički, tehnički, biomedicinski, prirodni te interdisciplinarni). Razdoblje provedbe projekta je od kolovoza 2017. godine do lipnja 2022. godine. EU financiranje projekta je 85% i iznosi 158.158.012,50 HRK dok je udio nacionalnog sufinanciranje 15% i iznosi 27.910.237,50 HRK. Broj stipendija je 3.400 godišnje (17.000,00 HRK kroz 5 godina) a iznos stipendije je 1.200,00 HRK (9 mjeseci).

Od početka lipnja 2021. godine Državni zavod za statistiku u sklopu svoje nadležnosti dodatno je unaprijedio statistiku tržišta rada prvenstveno u području statistike plaća prema spolu, obradom podataka iz Jedinstvenog obrasca o plaćama i plaćenim doprinosima (JOPPD) obrasca te njihovom objavom na mjesečnoj razini čime je znatno skraćen rok dostupnosti podataka.

Također, prvi put objavljene su prosječne plaće po satu, prema spolu a podaci po mjesecima redovito se objavljuju svaka tri mjeseca.

Prosječne plaće prema spolu bile su raspoložive iz godišnjeg istraživanja o zaposlenima i plaći, iz kojeg je posljednji raspoloživi podatak za 2019. godinu.

Ovim unapređenjem s godišnje dinamike prešlo se na mjesečnu, a znatno su skraćeni rokovi objavljivanja.

U nastavku se daju najnoviji statistički podaci:

* **Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća po zaposlenome u pravnim**

I 2021 II 2021 III 2021 I-III 2021

Ukupno 6.979,00 7.038,00 7.138,00 7.052,00

Muškarci 7.185,00 7.220,00 7.381,00 7.262,00

Žene 6.740,00 6.824,00 6.853,00 6.806,00

* **Prosječna mjesečna bruto plaća po zaposlenome u pravnim osobama**

I 2021 II 2021 III 2021 I-III 2021

Ukupno 9.373,00 9.467,00 9.601,00 9.480,00

Muškarci 9.651,00 9.714,00 9.943,00 9.770,00

Žene 9.049,00 9.177,00 9.198,00 9.141,00

* **Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća po plaćenom satu u pravnim osobama**

I 2021 II 2021 III 2021 I-III 2021

Ukupno 40,87 43,32 38,48 40,81

Muškarci 42,02 44,48 39,71 41,95

Žene 39,54 42,18 37,03 39,46

* **Prosječna mjesečna bruto plaća po plaćenom satu u pravnim osobama**

I 2021 II 2021 III 2021 I-III 2021

Ukupno 54,89 58,41 51,75 54,86

Muškarci 56,44 59,84 53,49 56,44

Žene 53,08 56,72 49,70 53,01

Nastavno na sve podatke koji su navedeni u ovom Izvješću razvidno je da, iako i dalje postoje razlike u plaćama žena i muškaraca, postoje naznake mogućeg smanjenja jaza. Podaci u prva 3 kvartala 2021. godine upućuju na smanjenje razlike u plaćama između muškaraca i žena. Na smanjenju razlika u plaćama Republika Hrvatska predano radi u svim segmentima.

Mjesta za napredak još uvijek ima i u narednom razdoblju Republika Hrvatska učinit će dodatne napore kako bi se razlika u plaćama dodatno smanjila, s konačnim ciljem postizanja jednakosti u plaćama žena i muškaraca u svim sektorima i svim zanimanjima.

***Zaključak***

Ravnopravnost spolova jedna je od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske temeljem koje žene i muškarci trebaju imati mogućnost biti jednako zastupljeni u svim područjima javnoga i privatnog života. Republika Hrvatska prije svega iskazala je snažnu političku predanost u području ravnopravnosti spolova, uvrštavanjem promicanja ravnopravnosti žena i muškaraca u društvu i na tržištu rada u Program Vlade Republike Hrvatske 2020. - 2024. Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine, kao dugoročni akt strateškog planiranja, također sadrži viđenje Hrvatske kao društva u kojem neće biti diskriminacije niti po bilo kojoj osnovi, uključujući spol i spolnu orijentaciju. Temeljem navedenih dokumenata pristupilo se izradi Nacionalnog plana za ravnopravnost spolova*,* koji će sadržavati jasno mjerljive ciljeve koji se žele postići. Navedeni Nacionalni planputem ključnih pokazatelja uspješnosti omogućit će jasno praćenje postiže li se napredak u području ravnopravnosti spolova.

U kratkom razdoblju od donošenja odluke u predmetu Sveučilišne žene Europe protiv Republike Hrvatske, nadležna tijela uložila su značajne napore kako bi se žrtvama diskriminacije u području plaća olakšao pristup učinkovitim pravnim sredstvima putem postojećih instituta.

Sukladno odredbama Zakona o parničnom postupku stranke trenutno mogu u okviru sudskog postupka za potrebe dokazivanja u konkretnom predmetu zatražiti pribavljanje podataka od strane poslodavca o plaći usporednog radnika.

Od početka lipnja 2021. godine Državni zavod za statistiku u sklopu svoje nadležnosti dodatno je unaprijedio statistiku tržišta rada u području statistike plaća prema spolu te njihovom objavom na mjesečnoj razini čime je znatno skraćen rok dostupnosti podataka. Navedeni statistički podaci ukazuju na pozitivna kretanja u smanjenju jaza u plaćama između žena i muškaraca.

Trenutačno se provodi nekoliko projekata koji doprinose postizanju napretka u području ravnopravnosti spolova. Među njima ističu se projekt „Re-kreiraj posao i život za žene i muškarce“ kojem je cilj promicati ravnopravnije sudjelovanje majki na tržištu te izravne financijske potpore putem državnih stipendija za žene na studijskim programima u STEM područjima.

1. 2007. godine provedeno je empirijsko istraživanje „Identifikacije standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju“ s ciljem donošenja kodeksa o zapošljavanju žena unutar trgovačkih društava i interesnih organizacija. Istraživanje su naručili Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske i Zavod za zapošljavanje, a uzorak je obuhvatio 1.017 nezaposlenih žena registriranih pri Zavodu za zapošljavanje. Rezultati istraživanja pokazali su, između ostalog da postoji čitav niz različitih oblika kršenja Zakona o radu i Zakona o ravnopravnosti spolova kojima su svjedočile žene u postupcima zapošljavanja. (http://www. ured-ravnopravnost.hr/slike/File/istrazivanja/istr\_izvj\_ident\_sand\_dis.pdf)

   [↑](#footnote-ref-2)
2. - EU projekt „Jednaka prava – jednake plaće – jednake mirovine” – Širenje opsega implementacije akcija i zakonskih standarda rodne ravnopravnosti s ciljem dostizanja rodne ravnopravnosti i sprječavanja siromaštva u Hrvatskoj“ , Izvor: Izvješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova str. 21.-23. (<https://www.prs.hr/application/images/uploads/IZVJESCE_O_RADU_2020_Pravobranit.pdf>)

   - Projekt „Uklanjanje staklenog labirinta – jednakost prilika u pristupu pozicijama ekonomskog odlučivanja u Hrvatskoj“ (<https://staklenilabirint.prs.hr/>) [↑](#footnote-ref-3)
3. Twinning projekt „Podrška ravnopravnosti spolova“ (<https://ravnopravnost.gov.hr/twinning-projekt-podrska-ravnopravnosti-spolova/2878>) [↑](#footnote-ref-4)
4. - „Istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u RH“ (<https://staklenilabirint.prs.hr/wp-content/uploads/2014/08/PRSRH_Izvjesce_muskarci-zene500_web.pdf>)

   - „Alati za promicanje spolne uravnoteženosti u poslovnim subjektima u RH“ (<https://staklenilabirint.prs.hr/wp-content/uploads/2014/08/alati_za_promicanje_spolne_uravnotezenosti.pdf>)

   - Publikacije u sklopu projekta „Jednaka prava, jednake plaće, jednake mirovine“ <https://gppg.prs.hr/?page_id=2129>

   - „Pravo u području ravnopravnosti spolova u praksi“ - Priručnik za suce/sutkinje, sudske savjetnike/ce i odvjetnike/ce, autora: Dieter Schindlauer, Domagoj Franjo Frntić i Julia Planitzer - u sklopu projekta URS-a „Podrška ravnopravnosti spolova“ (<https://ravnopravnost.gov.hr/twinning-projekt-podrska-ravnopravnosti-spolova/2878>) [↑](#footnote-ref-5)
5. Izvor: EIGE <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs> [↑](#footnote-ref-6)
6. Izvor: EIGE <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/bpfa_g_offic_g14__wmid_socp_nat_empee_bm> [↑](#footnote-ref-7)
7. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_med_pbrc__wmid_media_pbrc_bm> [↑](#footnote-ref-8)
8. Stupanjem na snagu novog Zakona o područjima i sjedištima sudova („Narodne novine“, broj 67/18), poslove prekršajnih sudova preuzeli su općinski sudovi. S obzirom da dio sudaca koji su radili na prekršajnim sudovima, sada uz prekršajne predmete postupaju u predmetima drugih pravnih područja, nije moguće njihovo zasebno prikazivanje u zasebnoj tablici [↑](#footnote-ref-9)
9. Prosječna bruto plaća po satu - nekorigirana forma Izvor: Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Possible_causes_of_the_unadjusted_gender_pay_gap> [↑](#footnote-ref-10)
10. https://www.prs.hr/application/images/uploads/IZVJESCE\_O\_RADU\_2020\_Pravobranit.pdf [↑](#footnote-ref-11)
11. Izvor: DZS za 2019. godinu <https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2021.pdf> [↑](#footnote-ref-12)
12. Izvor: DZS za 2020. godinu <https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2021.pdf> [↑](#footnote-ref-13)
13. Preporuka Komisije o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem (2014/124/EU) [↑](#footnote-ref-14)
14. DZS - zaposleni prema djelatnostima u prosincu 2019. [↑](#footnote-ref-15)