

**Izvješće Vlade Republike Hrvatske
za razdoblje od siječnja 2003. godine do prosinca 2004. godine
sukladno Članku 6 Protokola Europskoj socijalnoj povelji o poduzetim
mjerama za ostvarenje prihvaćenih odredbi Protokola Europskoj
socijalnoj povelji, čija je isprava o ratifikaciji ili odobrenju položena
dana 26. veljače 2003. godine.**

Sukladno Članku 8 Protokola i Članku 23 Povelje, kopije tog izvješća su na engleskom jeziku dostavljene

- **Savezu samostalnih sindikata Hrvatske**
- **Nezavisnim hrvatskim sindikatima**
- **Hrvatskoj udruzi sindikata**
- **Matici hrvatskih sindikata javnih službi**
- **Udruzi radničkih sindikata Hrvatske**
- **Sindikatu usluga UNI-Cro**
- **Hrvatskoj udruzi poslodavaca**

Izvješća sastavljena temeljem ovog obrasca trebala bi za svaku prihvaćenu odredbu Protokola pružiti punu informaciju o usvojenim mjerama za osiguranje provedbe Protokola, time da se osobito navedu:

- 1. bilo koji zakoni ili propisi, kolektivni ugovori ili druge odredbe relevantne za primjenu Protokola;**
- 2. bilo kakve sudske odluke u svezi s načelnim pitanjima koja se odnose na te odredbe;**
- 3. bilo kakve činjenične informacije koje omogućuju ocjenu stupnja u kojem se te odredbe primjenjuju, posebice u svezi s pitanjima navedenima u ovom obrascu.**

Izvješće Ugovorne stranke treba biti popraćeno odgovarajućim zakonima i propisima koji se odnose na dotični predmet i koji se mogu dostaviti na jeziku Ugovorne stranke time da se od Ugovorne stranke može zatražiti prijevod.

Ugovorne strane mogu, kad se to smatra korisnim, svojem izvješću priložiti izvješća, podnesena prema nekoj određenoj konvenciji ILO-a.

Ispunjava se na engleskom ili francuskom jeziku.

Informacije koje se traže, osobito statistički podaci, trebaju se u načelu odnositi na razdoblje pokriveno izvješćem.

Ako nedostaju čitave statistike, vlade, naravno, mogu dostaviti podatke ili procjene na bazi ad hoc studija, posebnih anketa ili anketa provedenih na uzorku ili drugih znanstveno prihvatljivih metoda.

U odgovorima vlada trebalo bi navesti:

- a. odnose li se podaci samo na stanje vlastitih državljana ili jednako i na državljane drugih Ugovornih stranaka (vidi Dodatak Protokolu);**
- b. vrijede li podaci za državni teritorij u cjelini, uključujući (eventualno) druge teritorije na koje se Protokol odnosi temeljem Članka 9;**
- c. odnose li se na sve kategorije osoba uključenih u djelokrug odredbi.**

Od Ugovornih se stranaka traži da u svom prvom izvješću odgovore na sva pitanja, a da u narednim izvješćima ažuriraju prethodno dane informacije. Međutim, da bi se izbjegla ponavljanja, odgovori se mogu sastojati i u pozivanju na neki dio izvješća koji se tiče pojedine odredbe Povelje.

Članak 1: Pravo na jednake mogućnosti i jednaki tretman u pitanjima zapošljavanja i zanimanja bez diskriminacije na temelju spola

“1. U cilju osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na jednake mogućnosti i jednaki tretman u pitanjima zapošljavanja i zanimanja bez diskriminacije na temelju spola, Stranke se obvezuju priznati to pravo i poduzeti odgovarajuće mjere za osiguranje ili poticanje primjene tog prava na sljedećim područjima:

- pristup zapošljavanju, zaštita od otpuštanja i preseljenje na drugo radno mjesto;*
- stručno vodstvo, obuka i rehabilitacija;*
- uvjeti zapošljavanja i radni uvjeti, uključujući naknadu za rad;*
- razvoj karijere, uključujući napredovanje.*

2. Odredbe o zaštiti žena, osobito glede trudnoće, poroda i razdoblja poslije poroda, neće se smatrati diskriminacijom prema stavku 1 ovog članka.

3. Stavak 1 ovog članka neće spriječiti usvajanje određenih mjera za uklanjanje de facto nejednakosti.

4. Stručne djelatnosti koje se po svojoj naravi ili zbog načina obavljanja mogu povjeriti samo osobama određena spola mogu se isključiti iz opsega ovoga članka ili neke od njegovih odredbi.”

[U Dodatku Protokolu navodi se:

Članak 1

Podrazumijeva se da se pitanja socijalne sigurnosti kao i druge odredbe koje se odnose na naknade za nezaposlenost, starosne mirovine i obiteljske mirovine mogu isključiti iz opsega ovoga članka.

Članak 1, st. 4

Ovu odredbu ne treba tumačiti u smislu da se od Stranaka traži da u svojim zakonima i propisima nabroje zanimanja koja se po svojoj naravi ili zbog načina obavljanja mogu rezervirati za osobe određena spola.]

A. Navedite konkretne zakonske odredbe te primjere značajnih kolektivnih ugovora i dr. u vašoj zemlji kojima se zabranjuje izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u područjima na koje se odnosi stavak 1 Članka 1.

Prema članku 106. Kaznenog zakona tko na temelju razlike u rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi,

društvenom položaju ili drugim osobinama, ili zbog pripadnosti etničkoj i nacionalnoj zajednici ili manjini u Republici Hrvatskoj, uskrati ili ograniči slobodu ili pravo čovjeka i građanina utvrđeno Ustavom, zakonom ili drugim propisom ili na koji na temelju te razlike ili pripadnosti daje građanima povlastice ili pogodnosti, kaznit će se kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.

Zakonom o radu regulira se u cijelosti na novi način materija zabrane diskriminacije osobe koja traži zaposlenje i radnika na način sukladan europskom zakonodavstvu.

Uz to, propisano je što se smatra izravnom, a što neizravnom diskriminacijom, što se ne smatra diskriminacijom, definira se uznemiravanje i spolno uznemiravanje i utvrđuje se da predstavljaju diskriminaciju. Također se utvrđuje pravo na naknadu štete u slučaju diskriminacije, te se izrijekom propisuje da je u slučaju spora u svezi diskriminacije teret dokazivanja na poslodavcu. Tako je, između ostalog, zabranjena izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli (zaposlenik, namještenik, službenik ili drugi radnik-u daljnjem tekstu: radnik) na temelju članstva ili nečlanstva u sindikatu.

Izmjenama i dopunama članka 2. Zakona o radu definirana je izravna i neizravna diskriminacija na način da izravna diskriminacija znači svako postupanje uvjetovano nekim od temelja (na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća) kojim se osoba koja traži zaposlenje i osoba koja se zaposli stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, osoba koja traži zaposlenje i osoba koja se zaposli, zbog njenog određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije, stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe.

Diskriminacija je zabranjena u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
2. napredovanje na poslu,
3. pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
4. uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća,
5. otkaz ugovora o radu,
6. prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

Kolektivni ugovor, pravilnik o radu i ugovor o radu ne smije sadržavati odredbe koje bi za posljedicu imale diskriminaciju na nekom od navedenih temelja.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od navedenih temelja predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla, pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren.

Sve mjere predviđene ovim ili posebnim zakonom i odredbe ovoga ili posebnih zakona, kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama radnika, a posebice one o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje koriste neko od prava iz zaštite majčinstva, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika ne smatraju se diskriminacijom niti smiju biti temelj diskriminacije.

Člankom 2. također je regulirano uznemiravanje na način da je uznemiravanje svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od navedenih temelja koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Zakon o ravnopravnosti spolova nadalje zabranjuje izravnu i neizravnu diskriminaciju po osnovi spola u svim područjima javnog i privatnog života, te definira pojam izravne i neizravne diskriminacije koja postoji ako se prema osobi postupa ili bi se moglo postupiti nepovoljnije u jednakim ili sličnim okolnostima u odnosu na osobu drugog spola. Diskriminacija je na temelju članka 13. Zakona zabranjena na području zapošljavanja i rada u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za radna mjesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća te članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva.

Ujedno je i Zakonom o istospolnim zajednicama (N. N. br. 116/03) zabranjena svaka diskriminacija, te time i nejednako postupanje pri zapošljavanju i na području rada, po osnovi isto-spolne zajednice, kao i činjenicu homoseksualne spolne orijentacije.

B. Opišite sve značajne odluke iz sudske prakse i druge odluke na području na koje se odnosi stavak 1 Članka 1.

C. Navedite jamstva predviđena za priznanje prava na jednaki tretman na koji imaju pravo radnici i radnice, posebice glede zaštite od mogućih mjera poslodavčeve odmazde nakon pritužbe ili sudskog postupka zbog diskriminacije.

U slučaju diskriminacije Državno odvjetništvo intervenira po službenoj dužnosti ili se predmet rješava podnošenjem privatne tužbe građana u postupku pred općinskim sudom.

Prije svega, osoba koja je bila žrtva diskriminacije može podnijeti pritužbu nadležnom ministarstvu u okviru žalbe, odnosno prigovora u drugostupanjskom postupku ili kao predstavku. Ministarstvo je obvezno odgovoriti u roku od 30 dana te odlučiti u drugostupanjskom postupku ako se radilo o žalbi, odnosno na temelju predstavke izvršiti upravni nadzor te naložiti poduzimanje potrebnih mjera za uklanjanje nepravilnosti. Ako se dotični predmet tiče radnog prava, tužba se podnosi također nadležnomj općinskom sudu. U slučaju da se radi o radnom odnosu državnih službenika i službenika u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave, tužba se podnosi Upravnom sudu. Kad je riječ o zaposlenju, radnik/radnica osim toga može poslodavcu podnijeti pritužbu za zaštitu svog dostojanstva ako je bio/bila žrtva uznemiravanja. U slučaju kaznenoga djela, Zakon o ravnopravnosti spolova ovlašćuje Pravobranitelja za ravnopravnost spolova da Državnome odvjetništvu podnese prijedlog za pokretanje kaznenoga postupka protiv osobe koja je počinila kazneno djelo.

Ako prava stranke nad kojom je vršena diskriminacija nisu ostvarena do ove faze, ta osoba ima mogućnost i Ustavnome sudu podnijeti ustavnu tužbu. Ustavni sud ima ovlasti rješavati predmete u vezi s povredama ljudskih prava uključujući i diskriminaciju na radnom mjestu. Prema Ustavnom zakonu o Ustavnom sudu (N. N. br. 99/99 i 29/02), građani mogu podnijeti ustavnu tužbu tek pošto su iscrpili druge redovne pravne lijekove. Međutim, postoje dva važna izuzetka koja građanima daju mogućnost podnošenja ustavne tužbe čak i kad svi redovni pravni lijekovi nisu iscrpljeni. Izuzeci se primjenjuju na slučajeve kada postupak pred nadležnim sudom traje neopravdano dugo i kad se grubo vrijeđaju Ustavom zajamčena prava osobe. Odluka Ustavnog suda je konačna i njenim su donošenjem domaći pravni lijekovi iscrpljeni. Nakon toga, pravni lijek koji na kraju ostaje na raspolaganju osobi je tužba Sudu za ljudska prava u Strasbourgu.

U navedenim slučajevima diskriminacije (članak 2. Zakona o radu) i u slučaju uznemiravanja (članak 2. Zakona o radu) osoba koja traži zaposlenje može zahtijevati naknadu štete po općim propisima obveznog prava, a radnik prema odredbama članka 105. Zakona o radu.

Zakonom o radu propisana je mogućnost da osoba koja traži zaposlenje, odnosno radnik koji pretrpi štetu zbog diskriminacije može zahtijevati naknadu štete pred sudom opće nadležnosti prema općim propisima obveznog prava, koja visina se određuje sukladno postojećoj sudskoj praksi u svakom pojedinačnom postupku.

Propisima nisu utvrđene granice mogućih visina naknade štete koje bi prilikom odlučivanja u pojedinačnom sporu obvezivale nadležni sud.

Ujedno, ako osoba koja traži zaposlenje odnosno radnik u slučaju spora iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama Zakona o radu, na poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije odnosno da je postupio u skladu s navedenim odredbama kojim su utvrđeni izuzeci od zabrane diskriminacije.

D. Navedite poduzete mjere i uspostavljene mehanizme u vašoj zemlji za praktičko osiguranje ili poticanje jednakih mogućnosti i jednakog tretmana. Tu informaciju treba navesti po različitim područjima navedenima u stavku 1 Članka 1.

Institucionalni oblici koji se bave promicanjem, provođenjem i praćenjem ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj su:

Pri Saboru Republike Hrvatske - Odbor za ravnopravnost spolova.

Pri Vladi Republike Hrvatske - Ured za ravnopravnost spolova (Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, koje je bilo osnovano 1996. godine, Odlukom Vlade RH prestalo je postojati u siječnju 2004. godine).

Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova.

Pri tijelima državne uprave - koordinatori/ce za ravnopravnost spolova.

U djelokrugu su Odbora za ravnopravnost spolova poslovi utvrđivanja i praćenja provođenja politike, a u postupku donošenja zakona i drugih propisa ima prava i dužnosti matičnoga radnog tijela u područjima koja se odnose na poticanje i praćenje primjene načela ravnopravnosti spolova u zakonodavstvu Republike Hrvatske, a posebice:

- poticanje potpisivanja međunarodnih dokumenata o ravnopravnosti spolova i praćenje primjene tih dokumenata,
- sudjelovanje u izradi, provedbi i analizi ostvarenja Nacionalne politike za ostvarenje ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj,
- suradnju i utvrđivanje mjera i aktivnosti za unapređivanje prava na ravnopravnost spolova,
- predlaganje programa mjera za uklanjanje diskriminacije po spolu,
- poticanje ravnomjerne spolne zastupljenosti u sastavu radnih tijela i izaslanstava Sabora,
- sudjelovanje u izradi dokumenata o integracijskim aktivnostima Republike Hrvatske izmjenom i prilagodbom zakonodavstva i provedbenih mjera za ostvarenje ravnopravnosti spolova prema standardima primijenjenim u zakonodavstvu i programima Europske unije,
- utvrđivanje prijedloga zakona i drugih akata o ravnopravnosti spolova,

- uvođenje načela ravnopravnosti spolova u obrazovanju, zdravstvu, javnom informiranju, socijalnoj politici, zapošljavanju, poduzetništvu, procesima odlučivanja, obiteljskim odnosima i dr.,
- potiče suradnju između Povjerenstva Vlade za pitanja jednakosti spolova, udruga i drugih institucija.

Vladino Povjerenstvo za ravnopravnost spolova - Vlada je osnovala Povjerenstvo za ravnopravnost spolova 1996. kao savjetodavno tijelo sastavljeno od predstavnika ministarstava i drugih Vladinih tijela i nevladinih organizacija. Tajništvo Povjerenstva djelovalo je pri Vladinom uredu za ljudska prava. Povjerenstvo je utvrdilo Nacionalnu politiku promicanja ravnopravnosti spolova, koju je Vlada usvojila. Ono je donijelo Program provedbe Nacionalne politike promicanja ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj za razdoblje od 2001. do 2005. Osim toga, Povjerenstvo je pokrenulo rad na Zakonu o ravnopravnosti spolova koji je nedavno donio Hrvatski sabor. Novi zakon predviđa osnivanje dvaju odvojenih tijela koja će se baviti borbom protiv diskriminacije temeljene na spolu: Ureda za ravnopravnost spolova i Pravobranitelja za ravnopravnost spolova. Prema novome Zakonu, ministri i ravnatelji državnih upravnih tijela obvezni su odrediti osobu odgovornu za sva pitanja vezana za ravnopravnost spolova.

Ured za ravnopravnost spolova stručna je služba Vlade Republike Hrvatske za obavljanje stručnih i administrativnih poslova u vezi s ostvarivanjem ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj.

Ured izrađuje cjeloviti sustav zaštite i promicanja ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj i prati njegovu učinkovitost; izrađuje nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova i nadzire njezinu provedbu; razmatra stanje pojedinih aspekata ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj i sukladnost domaćeg zakonodavstva prema odredbama Ustava Republike Hrvatske, Zakona o ravnopravnosti spolova i međunarodnih instrumenata iz područja - ravnopravnosti spolova.

Ured koordinira sve aktivnosti kojima je cilj uspostavljanje ravnopravnosti spolova; predlaže Vladi Republike Hrvatske i državnim tijelima donošenje ili izmjene zakona i drugih propisa kao i usvajanje drugih mjera; provodi istraživanja i izrađuje analize; surađuje s nevladinim udrugama koje su aktivne u području ravnopravnosti spolova; promiče znanje i svijest o ravnopravnosti spolova; te obavlja druge poslove sukladno Zakonu o ravnopravnosti spolova.

U cilju poboljšanja nacionalnih standarda zaštite i promicanja ravnopravnosti spolova, Ured surađuje s međunarodnom zajednicom i međunarodnim regionalnim organizacijama; vodi evidenciju o međunarodnim instrumentima i pokreće inicijativu za ratificiranje određenih instrumenata; prati provedbu međunarodnih obveza Republike Hrvatske u području ravnopravnosti spolova; prati izvješća međunarodnih organizacija o stanju ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj.

Ured obavlja i druge poslove iz područja ravnopravnosti spolova koje mu povjeri Vlada Republike Hrvatske.

U svrhu osiguranja provedbe Zakona o ravnopravnosti spolova, osnovan je i institut *Pravobranitelja/Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova*. Pravobranitelj/icu imenuje i razrješava Hrvatski sabor na prijedlog Vlade Republike Hrvatske, a ima zamjenika/cu koje imenuje i razrješava Hrvatski sabor na prijedlog pravobranitelja/ice. Oni su oboje dužnosnici Republike Hrvatske, imenuju se na vrijeme od 8 godina i mogu biti ponovno imenovani. Također moraju biti različitog spola, a jedan/na od njih mora biti diplomirani pravnik/ica.

Za pravobranitelja/icu i njegovog/njezinog zamjenika/icu može biti imenovan hrvatski državljanin/ka koji ima visoku stručnu spremu i koji je osobnim zalaganjem poznat javnosti u području zaštite ljudskih prava.

Pravobranitelj/ica djeluje neovisno i samostalno, prati provođenje ovoga Zakona i drugih propisa koji se tiču ravnopravnosti spolova i najmanje jednom godišnje izvješćuje Hrvatski sabor te razmatra slučajeve kršenja načela ravnopravnosti spolova, slučajeve diskriminacije prema pojedincima ili grupama pojedinaca koje su počinila tijela državne uprave, jedinice tijela lokalne i područne (regionalne) samouprave i druga tijela s javnim ovlastima, zaposleni u tim tijelima i druge pravne i fizičke osobe.

U obavljanju poslova iz svoga djelokruga pravobranitelj/ica je ovlašten/a upozoravati, predlagati i davati preporuke, a ako u obavljanju poslova pravobranitelj/ica sazna za povredu odredbi ovoga Zakona s elementima kaznenog djela podnijet će prijavu nadležnom državnom odvjetništvu.

Pravobranitelj/ica također ima pravo podnijeti prijedlog za pokretanje postupka ocjene ustavnosti zakona, odnosno ustavnosti i zakonitosti drugih propisa ako ocijeni da je povrijeđeno načelo ravnopravnosti spolova.

Nezaposlenost i zapošljavanje u ožujku i travnju 2005.

	Ožujak 2005.	Travanj 2005.	Indeks <u>IV. 2005.</u> <u>III. 2005.</u>
Nezaposlene osobe	329.020	320.283	97,3

Nezaposlene žene	189.964	186.304	98,1
Osobe koje prvi put traže zaposlenje	74.543	72.440	97,2
Novoprijavljene osobe	18.492	15.195	82,2
Zaposlene osobe s evidencije	12.118	16.523	136,4
Brisani iz evidencije iz ostalih razloga	7.537	7.409	98,3
Nezaposleni hrvatski branitelji	28.861	28.280	98,0
Korisnici novčane naknade	81.546	77.363	94,9
Prijavljena slobodna radna mjesta	12.207	14.112	115,6

E. Pružite informacije o *de facto* situaciji koja u vašoj zemlji govori o postojanju nejednakosti u pitanjima na koja se odnosi st. 1 Članka 1 te navedite konkretne mjere koje se poduzimaju u cilju ispravljanja takve situacije.

Prema podacima Hrvatskog Zavoda za zapošljavanje u veljači 2005. bilo je registrirano 330.183 nezaposlene osobe, a od tog broja 58% čine žene. Iako žene čine 52% ukupnog stanovništva Hrvatske, 30% u poduzetničkim te 6% menadžerskim poslovima u Hrvatskoj, još su uvijek slabije plaćene od muškaraca i čine većinu među službenicima, te šalterskim i trgovačkim zanimanjima.

Republika Hrvatska u prosincu 2005. usvojila je Nacionalni akcijski plan zapošljavanja, za razdoblje 2005. do 2008. godine, Republike Hrvatske u koji je ugrađeno niz mjera kojim bi se umanjili i uklonili ograničavajući i otežavajući faktori uključivanja žena na tržištu rada i potaknuli veće uključivanje žena u poduzetništvo, a Nacionalnom obiteljskom politikom utvrđene su i mjere kojima bi se mogle uskladiti radne i obiteljske obveze žena, cijeneći pri tom još uvijek jake tradicionalne stavove o ulogama spolova u hrvatskom društvu. Stoga bi kao prioritetne mjere Nacionalnog akcijskog plana zapošljavanja Republike Hrvatske trebalo provesti slijedeće mjere:

Ključne mjere:

- a) osigurati će se pristup učinkovitoj i pravovremenoj zakonskoj zadovoljštini u svim slučajevima kršenja prava na jednakost na tržištu rada;
- b) uvesti će se standardi za identifikaciju različitih oblika diskriminacije pri zapošljavanju, te mehanizme za njihovo uklanjanje, uključujući i sudsku zaštitu;

- c) razviti će se učinkovita strategija vezana uz usklađivanje nacionalnog zakona, te će se proširiti zakonski propisi (Zakon o radu-N.N. br. 114/03) na području socijalne sigurnosti, te osigurati sudska zaštita i odšteta.

Izrazito poželjne mjere:

- a) Provesti će se dublje istraživanje uzroka razlika među spolovima na tržištu rada i po potrebi predložiti daljnje aktivnosti;
- b) Pratiti će se razlike među spolovima i trendovi na tržištu rada, te u godišnjem izvješću Hrvatskog zavoda za zapošljavanje provesti trogodišnju procjenu uključivanja;
- c) Istražiti će se trošak i raspon usluga za brigu o djeci.

Poželjne mjere:

- a) Javnost će se dovesti do razine da bude osjetljiva na postojanje problema. Tome bi uvelike pomogla visoko kvalitetna medijska kampanja;
- b) Predložiti će se i provesti mjere koje će omogućiti povratak na tržište rada i poboljšati položaj radnika/ca s obiteljskim obvezama;
- c) Predložiti će se i provesti mjere koje će potaknuti žensko poduzetništvo;
- d) Predložiti će se mjere za uključivanje žena u netradicionalne poslove.
- e) Uvesti će se ciljani programi za samohrane majke kojima prijete veća opasnost ne samo od nezaposlenosti nego i od socijalne isključenosti.
- f) Utvrditi će se planovi razvoja i poboljšanje programa usavršavanja i aktualiziranja znanja i sposobnosti tijekom porodiljskog dopusta i nakon njega, osnovati će se ili razvijati savjetodavne usluge za stručno usmjeravanje i planiranje, provoditi će se ciljani programi za žene na tržištu rada (posebice prekvalifikaciju, dokvalifikaciju i sl.).

Postojanje problematike ravnopravnost spolova vidljiva je i u nastojanju medija da senzibilizira i na neki način osvijest javnost o tome koju primjerice možemo iščitati iz članka 5. Zakona o medijima kojim se utvrđuje da će se poticati proizvodnja i objavljivanje programskih sadržaja koji se, između ostalog, odnose i na promicanje razvoja svijesti o ravnopravnosti žena i muškaraca, te članka 12. zakona o elektroničkim medijima koji utvrđuje da se programski sadržaji nakladnika koji obavlja djelatnost radija i televizije trebaju , između ostalog, osobito boriti za ravnopravnost žena i muškaraca.

F. Navedite ukoliko su u vašoj zemlji iz opsega Protokola isključena pitanja socijalne sigurnosti u druge odredbe iz Dodatka.

Pravo na novčanu naknadu stječe nezaposlena osoba pod uvjetom da u trenutku prestanka radnog odnosa ima najmanje 9 mjeseci rada u posljednja 24 mjeseca.

Uvjet prethodnog rada ne mora ispuniti žena koja u trenutku prestanka radnog odnosa ima dijete koje nije navršilo godinu dana života. Međutim, ove osobe moraju ispuniti sve druge uvjete utvrđene Zakonom za priznavanje prava na novčanu naknadu, te ne mogu pravo na novčanu naknadu ostvarivati po drugim propisima.

Nezaposlena osoba mora se u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa, prestanka bolovanja, odnosno porodnog dopusta nakon prestanka radnog odnosa prijaviti Zavodu, te podnijeti zahtjev za novčanu naknadu. Ako zbog opravdanih razloga propusti rok od 30 dana, može se prijaviti i podnijeti zahtjev u roku od 8 dana od prestanka razloga koji je prouzročio propuštanje roka, a najkasnije 60 dana od dana propuštanja roka.

Nezaposlena osoba, ovisno o ukupnom vremenu provedenom na radu, ostvaruje pravo na novčanu naknadu od 78 do 390 dana. Izuzetak od ovog pravila su: nezaposlena osoba (muškarac) koja je provela na radu 35 godina, odnosno nezaposlena osoba (žena) koja je provela na rdu 30 godina, te žena koja u trenutku prestanka radnog odnosa ima dijete koje nije navršilo godinu dana života (ima Pravo na novčanu naknadu najdužje do godine dana djetetova života).

Također, prema Zakonu o mirovinskom osiguranju pravo na starosnu mirovinu ima osiguranik-muškarac kada navrši 65 godina života, odnosno žena kada navrši 60 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Pravo na prijevremenu starosnu mirovinu ima osiguranik kada navrši **60** godina života i **35** godina mirovinskog staža (muškarac), odnosno **55** godina života i **30** godina mirovinskog staža (žena), što će se početi primjenjivati od 1. siječnja 2008. Radi postupnog prijelaza na strože uvjete istim Zakonom propisano je **prijelazno razdoblje od 1999. do 2007.** u kojem se uvjet godina života svake godine povećava za 6 mjeseci. U 2004. godini uvjeti za prijevremenu starosnu mirovinu su 58 godina života i 35 godina mirovinskog staža (muškarci), odnosno 53 godine života i 30 godina mirovinskog staža (žene).

G. Navedite konkretne mjere poduzete u skladu s Člankom 1, st. 2 za radnu ili profesionalnu zaštitu žena, posebice glede trudnoće, poroda i razdoblja poslije poroda.

Detaljno odgovoreno u Izvješću na članak 8. -*Pravo zaposlenih žena na zaštitu* Europske socijalne povelje iz 1961.

H. Navedite postoje li druge konkretne mjere za zaštitu žena ili muškaraca u pitanjima što ih pokriva st. 1 Članka 1, te objasnite razloge i opseg tih mjera.

I. Navedite ima li zanimanja (i ako ima, kojih) koja su namijenjena isključivo za jedan ili drugi spol, te obrazložite je li to zbog naravi dotične djelatnosti ili uvjeta u kojima se one obavljaju.

Članak 2: Pravo na informiranost i savjetovanje

“1. U cilju osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava radnika da budu informirani i konzultirani u okviru poduzeća, Stranke se obvezuju da će usvojiti i poticati mjere kojima će se omogućiti da radnici ili njihovi predstavnici, sukladno nacionalnom zakonodavstvu i praksi:

a. budu redovno ili u odgovarajuće vrijeme i na cjelovit način informirani o ekonomskom i financijskom stanju poduzeća u kojem su zaposleni, time što se otkrivanje izvjesnih informacija, što može biti štetno za poduzeće, može uskratiti ili podlijegati poslovnoj tajni; i

b. budu pravodobno konzultirani o predloženim odlukama koje mogu znatno utjecati na interese radnika, posebice o onim odlukama koje bi mogle imati značajan utjecaj na stanje zaposlenosti u poduzeću.

2. Stranke mogu isključiti iz područja primjene stavka 1 ovog članka ona poduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika, što treba biti utvrđeno u nacionalnom zakonodavstvu ili praksi.”

[U Dodatku Protokolu navodi se:

Članci 2 i 3:

1. U svrhe primjene ovih članaka, termin "radnički predstavnici" znači osobe koje su prema nacionalnom zakonodavstvu ili praksi priznate kao takve.

2. Termin "nacionalno zakonodavstvo i praksa" obuhvaća, već prema određenom slučaju, pored zakona i propisa, kolektivne ugovore, druge sporazume između poslodavaca i radničkih predstavnika, običaje, kao i odgovarajuću pravosudnu praksu.

3. U svrhe primjene ovih članaka, termin "poduzeće" obuhvaća skup materijalnih i nematerijalnih sastavnica, sa ili bez pravne osobnosti, oformljen u cilju proizvodnje roba ili

2 Ove konkretne mjere ne ograničavaju se na one predviđene u Članku 8 Povelje.

pružanja usluga radi financijske dobiti, uz sposobnost određivanja vlastite tržišne politike.

4. Podrazumijeva se da se vjerske zajednice i njihove institucije mogu isključiti iz primjene ovih članaka, pa i onda ako su te institucije "poduzeća" u smislu stavka 3. Poduzeća koja se bave djelatnostima inspiriranima nekim idealima ili rukovođenima izvjesnim moralnim idealima i načelima koja uživaju zaštitu nacionalnog zakonodavstva mogu se isključiti iz primjene ovih članaka u opsegu u kojem je to neophodno kako bi se zaštitila orijentacija poduzeća.

5. Podrazumijeva se da ako se u nekoj državi prava iz članaka 2 i 3 ostvaruju u raznim ispostavama poduzeća, za dotičnu se Stranku smatra da ispunjava obveze koje proizlaze iz tih odredbi.]

A. Navedite jesu li radnici u poduzećima informirani i konzultirani izravno ili putem svojih predstavnika i, u ovom drugom slučaju, kako se takvi predstavnici imenuju na raznim razinama (pogon, ispostava, poduzeće itd.)

Prema članku 21. Zakona o radu poslodavac je primjerice dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojega on obavlja.

Jednako tako, temeljem članka 123. Zakona o radu poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

Ujedno se Pravilnikom o načinu objave Pravilnika o radu (N. N. br. 8/96) uređuje način objave pravilnika o radu koje donosi poslodavac u skladu s navedenom odredbom Zakona o radu. Poslodavac može donijeti pravilnike o radu koji se primjenjuju na sve zaposlenike zaposlene kod tog poslodavca (pravilnici) i pravilnike za pojedine skupine zaposlenika ili za pojedine odjele trgovačkog društva, poduzeća ili ustanove (posebni pravilnici).

Pravilnike i posebne pravilnike poslodavac je dužan objaviti i to na način da budu dostupni na uvid zaposlenicima i izložiti na vidljivom mjestu u prostorijama u kojima oni redovito borave tijekom radnog vremena.

Posebni pravilnici mogu se objaviti na navedeni način, a obvezno se objavljuju na način da budu dostupni na uvid zaposlenicima kojima su važna pitanja uređena na poseban način tim pravilnicima i izlažu se na vidljivom mjestu u prostorijama u kojima ti zaposlenici redovito borave tijekom radnog vremena.

Poslodavac koji radi opravdanih razloga ne može objaviti pravilnike o radu na ove načine mora, odmah po njihovu donošenju, obavijestiti zaposlenike o donošenju pravilnika pismenom objavom na vidljivom mjestu u svojim prostorijama ili preko osobe koja ruko-vodi pojedinom skupinom zaposlenika, te odrediti osobu ili osobe kod kojih zaposlenici tijekom radnog vremena mogu dobiti pravilnike i posebne pravilnike na uvid.

Ako kod poslodavca djeluju sindikalni povjerenici ili je utemeljeno zaposleničko vijeće, poslodavac je dužan sve pravilnike i posebne pravilnike dostaviti sindikalnim povjerenicima i članovima zaposleničkog vijeća.

Posebni pravilnici o radu mogu se donijeti za pojedine odjela trgovačkog društva, poduzeća, odnosno ustanove ili pojedine skupine radnika. O donošenju navedenog Pravilnika o radu poslodavac se mora savjetovati sa radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Ujedno, u poglavlju XVIII. Zakona o radu razrađeno je sudjelovanje radnika u odlučivanju, u kojem je, između ostalog, propisana i obveza obavješćivanja radničkog vijeća (predstavnik radnika) od strane poslodavca.

Navedenim odredbama propisano je da radnici zaposleni kod poslodavca, koji zapošljava najmanje 20 radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu (čl. 132.).

U Republici Hrvatskoj osnovu određivanja toga prava predstavlja odredba članka 55. stavak 4. Ustava Republike Hrvatske, kojom se daje osnova da zaposleni mogu, u skladu sa zakonom, imati udjela pri suodlučivanju u poduzećima u kojima rade.

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa. Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 10 posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca. (čl. 133.)

Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih kod određenog poslodavca i to kako slijedi:

- do 75 radnika	1 predstavnik,
- od 76 do 250 radnika	3 predstavnika,
- od 251 do 500 radnika	5 predstavnika,
- od 501 do 750 radnika	7 predstavnika,
- od 751 do 1000 radnika	9 predstavnika.

Za svakih sljedećih započelih tisuću radnika, povećava se broj članova radničkoga vijeća za dva.

Pri izboru članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i slično). (čl. 134.)

U odnosu na zakonske odredbe, kako bi u cijelosti izvršavalo svoju zadaću novokonstituirano radničko vijeće trebalo bi, između ostalog, putem skupova radnika, oglasnih ploča, letaka, vlastitoga glasila, vlastitim priložima u glasilu poslodavca i sl. redovito obavješćivati radnike o svom radu, neposredno na skupovima radnika, na redovitim susretima u poduzeću, prijemom u određeno vrijeme u prostorijama radničkoga vijeća, anketama, posebnim sandučićima za prijedloge i mišljenja radnika, razgovorom sa sindikalnim povjerenicima i sl. primati poticaje i prijedloge radnika, te pozivanjem na sjednice radničkoga vijeća, dogovorom glede utvrđivanja sadržaja kolektivnog ugovora, pitanjima koja će se temeljem kolektivnih ugovora dati u nadležnost sporazuma radničkoga vijeća i poslodavca, a u kontroli primjene kolektivnog ugovora, surađivati sa sindikatima koji djeluju kod poslodavca.

Radnici također mogu imati svoje predstavnike u nadzornom odboru (čl. 158.a).

Tako, u trgovačkom društvu u kojem je zaposleno više od 200 radnika, kao i u trgovačkom društvu koje je preko 25% u vlasništvu Republike Hrvatske ili jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave te u javnim ustanovama, neovisno o broju zaposlenih radnika u tom društvu, odnosno ustanovi, jedan član nadzornog odbora, odnosno drugog odgovarajućeg tijela mora biti predstavnik radnika. Predstavnik radnika u nadzorni odbor imenuje i opoziva radničko vijeće. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika radnika u nadzorni odbor imenuju i opozivaju radnici neposrednim i tajnim glasovanjem, na način propisan Zakonom o radu za izbor radničkog vijeća koje ima samo jednog člana, s time da član nadzornog odbora imenovan na ovaj način ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi nadzornog odbora.

Vezano za navedeno, primjerice Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama propisano je da je poslodavac:

- obvezan sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava zaposlenika u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja;
- treba sindikalnom predstavniku, odnosno povjereniku, osigurati informacije koje su bitne za gospodarski položaj zaposlenika kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu kojima se reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika;
- dužan primiti na razgovor sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika, po mogućnosti odmah ali najkasnije u roku tri dana;
- dužan u pisanoj formi odgovoriti na svaki dopis sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

B. Opišite strukture, postupke i načine informiranja i konzultiranja u vašoj zemlji uz sve ostale informacije o razini na kojoj funkcioniraju, obvezno ili na dobrovoljnoj osnovi, o učestalosti informiranja i konzultiranja i sl.

Slijedom već navedenog, ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacijskih jedinica, može se organizirati više radničkih vijeća koja omogućuju odgovarajuće sudjelovanje radnika u odlučivanju.

U navedenom slučaju organizira se Glavno radničko vijeće sastavljeno od predstavnika radničkih vijeća organizacijskih jedinica.

Sporazumom između poslodavca i radničkih vijeća uređuje se sastav, ovlaštenja i druga pitanja važna za rad Glavnog radničkog vijeća.

Pravo da biraju i da budu birani imaju svi radnici zaposleni kod određenoga poslodavca. Ovo pravo nemaju članovi upravnih i nadzornih tijela i članovi njihovih porodica te radnici ovlašteni da zastupaju poslodavca u odnosu na kod njega zaposlene radnike. Izborni odbor utvrđuje listu radnika koji imaju biračko pravo.

Liste kandidata za izbor predstavnika radnika mogu predložiti sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca ili skupina radnika koju podržava najmanje 10 posto radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca.

Ako se bira jedan predstavnik, mora se predložiti i najmanje jedan zamjenik, a ako se bira tri ili više predstavnika, mora se predložiti i najmanje tri zamjenika, da bi radničko vijeće, ako bi nekom od izabranih kandidata prestao mandat, uvijek bilo u punom broju.

Svaka lista kandidata mora imati onoliki broj kandidata koliko se bira.

Za provođenje izbora utemeljuje se izborni odbor, koji ima neparni broj članova (najmanje tri). Ako kod poslodavca nema radničkog vijeća, izborni odbor imenuje se na skupu radnika.

Izborni odbor provodi i nadzire glasovanje, brine se o zakonitosti izbora i objavljuje rezultate izbora, a prije objave rezultata izbora može odlučiti da se zbog utvrđenih nepravilnosti dio ili cijeli izborni postupak ponovi.

O radu izbornog odbora vodi se zapisnik koji se javno objavljuje nakon provedenih izbora. Podatke o provedenim izborima izborni odbor dostavlja poslodavcu i sindikatima koji su podnijeli listu kandidata.

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika, pazi na poštivanje Zakona o radu, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa koji su doneseni u korist radnika te pazi da li poslodavac uredno i točno ispunjava obveze glede obračunavanja i uplaćivanja doprinosa za socijalno osiguranje te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, isključenja s rada ili druge industrijske akcije, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije.

Poslodavac je dužan, pravodobno, istinito i cjelovito, najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:

- stanju i rezultatima poslovanja,
- razvojnim planovima i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- kretanju i promjenama u plaćama,
- obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,
- zaštiti i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
- drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora sa radničkim vijećem savjetovati o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Navedenim važnim odlukama smatraju se osobito odluke o:

- donošenju pravilnika o radu,
- planu zapošljavanja, premještanju i otkazu,
- očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći u slučajevima kod prenošenja ugovora na novoga poslodavca,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- nadoknadama za izume i tehničko unapređenje,
- donošenju programa zbrinjavanja viška radnika te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju.

Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravovremeno, tako da mu se omogući da daje primjedbe i prijedloge, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

Radničko vijeće obvezno je redovito obavješćivati radnike i sindikate o svome radu te primati njihove poticaje i prijedloge. Radničko vijeće, u svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika, u punom povjerenju surađuje sa svim sindikatima koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu.

Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, a sindikati se ne sporazumiju o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati navedena prava i obveze radničkog vijeća, spor će se riješiti odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu o izborima za radnička vijeća.

S ciljem sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju trgovačkog društva, odnosno ustanove, odnosno drugog oblika organiziranja poslodavca, te o radu radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca.

C. Opišite narav informiranja i konzultiranja predviđenih u zakonodavstvu, navedite primjere značajnih kolektivnih ugovora i drugih sredstava informiranja i konzultiranja, te ostvaruju li se na razini poduzeća ili ispostave.

Uz već navedeno, informacije koje se daju pri sklapanju ugovora o radu, one proizlaze i iz kolektivnih ugovora kojima se minimum prava, obveza i odgovornosti radnika i poslodavaca u oblasti zasnivanja radnog odnosa, isplati plaća, naknada i materijalnih prava radnika, prestanka radnog odnosa, sindikalnog organiziranja, zaštite prava radnika, informiranja radnika, rješavanja sporova iz radnog odnosa itd.

D. Navedite određeni broj radnika ispod kojeg poduzeća nisu dužna pridržavati se odredbi koje se odnose na informiranje i konzultiranje radnika.

Temeljem članka 130. Zakona o radu poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

Iz navedenog proizlazi da poslodavci koji zapošljavaju manje od 20 radnika nisu obvezni donijeti pravilnik o radu.

E. Ako neki radnici nisu obuhvaćeni odredbama te vrste propisane zakonima, kolektivnim ugovorima ili drugim odgovarajućim mjerama, navedite postotak radnika koji nisu tako obuhvaćeni (vidi Članak 7 Protokola i odgovarajuću odredbu u Dodatku).

Ukupni broj malih i srednjih gospodarskih subjekata, koji od ukupnog broja gospodarskih subjekata iznosi oko 99%, pokazuje kroz promatrano razdoblje od 1995. do 2003. uz određena kolebanja lagani porast (Tablica 1: Broj poslovnih subjekata u malom i srednjem poduzetništvu 1995.-2003.).

Tablica 1: Broj gospodarskih subjekata u malom i srednjem poduzetništvu 1995.-2003. (stanje 31. prosinca)

GOSPODARSKI SUBJEKTI	1995.	1996.	1997.	1998.	1999.	2000.	2001.	2002.	2003.
obrti	79.255	84.778	85.120	84.910	87.613	91.842	94.727	97.832	101.848
zadruga	1.212	1.125	1.042	972	728	693	705	801	917
mala i srednja trg. društva	59.407	61.582	64.231	61.502	59.398	60.505	60.801	62.841	67.925
UKUPNO	141.869	149.481	152.390	149.382	142.655	153.040	156.233	158.909	165.901

Izvor: DZS, FINA i Obrtni registar RH

Broj zaposlenih je u malim i srednjim gospodarskim subjektima u kontinuiranom porastu (Tablica 2: Broj zaposlenih u malom i srednjem poduzetništvu 1995.-2003.). Pri tome je broj zaposlenih porastao od 1995. – 2003. g. u obrtu sa 78.929 na 138.582 zaposlena, u malim i srednjim trgovačkim društvima sa 366.832 na 437.500 zaposlenih, a i u zadrugama nakon pada koji je zabilježen u broju zadruga, pa slijedom toga i pada broja zaposlenih, broj zaposlenih raste. Pri tome u zadrugama nisu uzeti u obzir zadrugari, iako su oni većinom samozaposleni, a prodaju i nabavu vrše putem zadruga.

Tablica 2: Broj zaposlenih u malom i srednjem poduzetništvu 1995.-2003. (stanje 31. prosinca)

GOSPODARSKI SUBJEKTI	1995.	1996.	1997.	1998.	1999.	2000.	2001.	2002.	2003.
obrti	78.929	88.581	97.596	106.335	113.552	117.163	120.007	135.000	138.582
zadruga	5.090	4.420	3.981	3.376	4.140	3.906	3.496	4.058	4.750
mala i srednja trg. društva	366.832	382.756	380.298	404.056	419.516	412.799	418.708	424.369	437.500
UKUPNO	452.846	477.753	483.872	515.765	539.207	535.868	544.212	565.429	582.835

Izvor: DZS, HZMO i FINA

Radi preciznijeg određivanja mjera poticaja, te praćenja malog i srednjeg gospodarstva, potrebno je poboljšati statističko praćenje (nepovezanost izvora informacija i različitost podataka).

F. Navedite jesu li poduzeća osim onih iz st. 2 Članka 2 isključena iz primjene ove odredbe u značenju Dodatka Protokolu (članci 2 i 3, st. 4) te navedite narav takvih poduzeća i sektora njihovih djelatnosti.

Članak 3: Pravo sudjelovanja u utvrđivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne okoline

“1. U cilju osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava radnika na sudjelovanje u utvrđivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne okoline u poduzeću, Stranke se obvezuju usvojiti ili potaknuti mjere kojima se radnicima ili njihovim predstavnicima omogućava da u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom pridonose:

- a. utvrđivanju i poboljšanju radnih uvjeta, radne organizacije i radne okoline;*
- b. zaštiti zdravlja i sigurnosti unutar poduzeća;*
- c. organizaciji društvenih i društveno-kulturnih službi i pogodnosti unutar poduzeća;*
- d. nadzoru poštovanja propisa o tim pitanjima.*

2. Stranke mogu isključiti iz područja primjene stavka 1 ovog članka ona poduzeća koja zapošljavaju manje od određenog broja radnika, što se utvrđuje nacionalnim zakonodavstvom ili praksom”.

[Dodatak Protokolu navodi:

Članci 2 i 3

1. U svrhe primjene ovih članaka, termin "radnički predstavnici" znači osobe koje su prema nacionalnom zakonodavstvu ili praksi priznate kao takve.
2. Termin "nacionalno zakonodavstvo i praksa" obuhvaća, već prema određenom slučaju, pored zakona i propisa, kolektivne ugovore, druge sporazume između poslodavaca i radničkih predstavnika, običaje, kao i odgovarajuću pravosudnu praksu.
3. U svrhe primjene ovih članaka, termin "poduzeće" obuhvaća skup materijalnih i nematerijalnih sastavnica, sa ili bez pravne osobnosti, oformljen u cilju proizvodnje roba ili pružanja usluga radi financijske dobiti, uz sposobnost određivanja vlastite tržišne politike.
4. Podrazumijeva se da se vjerske zajednice i njihove institucije mogu isključiti iz primjene ovih članaka, pa i onda ako su te institucije "poduzeća" u smislu stavka 3. Poduzeća koja se bave djelatnostima inspiriranim nekim idealima ili rukovođenim izvjesnim moralnim idealima i načelima koja uživaju zaštitu nacionalnog zakonodavstva mogu se isključiti iz primjene ovih članaka u opsegu u kojem je to neophodno kako bi se zaštitila orijentacija poduzeća.
5. Podrazumijeva se da ako se u nekoj državi prava iz članaka 2 i 3 ostvaruju u raznim ispostavama poduzeća, za dotičnu se Stranku smatra da ispunjava obveze koje proizlaze iz tih odredbi.]

A. Navedite je li radnici u poduzećima sudjeluju izravno ili putem svojih predstavnika u utvrđivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne okoline i, u ovom drugom slučaju, kako se takvi predstavnici imenuju na raznim razinama (pogon, ispostava, poduzeće itd.)

B. Opišite u općim crtama strukture, postupke i načine na koje radnici sudjeluju u utvrđivanju radnih uvjeta u poduzeću općenito i, ukoliko je primjenjivo, u raznim odjelima poduzeća. Te informacije treba navesti po svakom od raznih područja spomenutih u st. 1 Članka 3 Protokola. Ako je primjenjivo, opišite na kojim se razinama unutar poduzeća ta prava ostvaruju i kako.

C. Navedite odnosi li se sudjelovanje radnika na sva područja iz Članka 3, st. 1 Protokola.

D. Navedite broj radnika ispod kojeg poduzeća nisu dužna predvidjeti sudjelovanje radnika u utvrđivanju njihovih radnih uvjeta.

E. Ako neki radnici nisu obuhvaćeni odredbama te vrste propisane zakonima, kolektivnim ugovorima ili drugim odgovarajućim mjerama, navedite postotak radnika koji nisu tako obuhvaćeni (vidi Članak 7 Protokola i odgovarajuću odredbu u Dodatku).

F. Navedite jesu li poduzeća osim onih iz st. 2 Članka 3 isključena iz primjene ove odredbe u značenju Dodatka Protokolu (članci 2 i 3, st. 4) te navedite narav takvih poduzeća i sektor njihovih djelatnosti.

Prema Zakonu o zaštiti na radu, vezano za obavještanje iz zaštite na radu, člankom 31. propisano je da je poslodavac dužan zaposlenicima davati odgovarajuće obavijesti i pisane upute koje se odnose na opasnosti i štetnosti po sigurnost i zdravlje u svezi djelatnosti koju obavlja. Ove obavijesti poslodavac može dati i usmeno u iznimnim situacijama kada prijeti iznenadna neposredna opasnost po život i zdravlje.

Poslodavac je također dužan na mjestima rada, na sredstvima rada i pripadajućim instalacijama trajno postaviti znakove sigurnosti i znakove općih obavijesti u skladu s odgovarajućim propisima, a ako znakovi sigurnosti nisu dovoljni za djelotvorno obavještanje, poslodavac je dužan trajno postaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, sredstava rada, opasnih radnih tvari i opreme. (čl. 32.)

Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca izvijestiti povjerenike zaposlenika za zaštitu na radu i zaposleničko vijeće o opasnostima i štetnostima po sigurnost i zdravlje te mjerama koje je poduzeo i koje će poduzeti radi unapređivanja sigurnosti i zaštite zdravlja. Ovu obvezu poslodavac ima posebno nakon smrtno, skupne i teške ozljede na radu, utvrđenog slučaja profesionalne bolesti, kao i nalaza nadležnog tijela kojim je utvrđen nedostatak u primjeni pravila zaštite na radu. Za svaku težu, skupnu ili smrtnu ozljedu na radu poslodavac je dužan na uviđaj pozvati povjerenika radnika za zaštitu na radu. (čl.33.)

Vezano za izravno informiranje radnika, člankom 66. Zakona o zaštiti na radu propisano je da se kod poslodavca koji zapošljava 50 ili više radnika osniva se odbor za zaštitu na radu kao savjetodavno tijelo poslodavca Poslodavac koji zapošljava više od 250 radnika i koji ima više pogona, odnosno pogone na više mjesta izvan sjedišta, osniva središnji odbor za zaštitu na radu čija je zadaća unapređenje stanja zaštite na radu u pravnoj osobi.

Postupak izbora članova odbora poslodavac uređuje općim aktom.

Navedeni Odbor čine poslodavac ili njegov ovlaštenik, rukovoditelj službe zaštite na radu ili stručnjak za zaštitu na radu, specijalist medicine rada te povjerenici zaposlenika ili njihov koordinator, a predsjednik odbora je poslodavac ili njegov ovlaštenik.

Odbor planira i nadzire primjenu pravila zaštite na radu, obavještanje i obrazovanje iz zaštite na radu, vodi politiku sprečavanja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i potiče stalno unapređivanje zaštite na radu.

Kod poslodavca koji zapošljava 20 ili više radnika oni između sebe biraju ili imenuju povjerenika radnika za zaštitu na radu. Broj povjerenika radnika za zaštitu na radu, izbor i njihov mandat utvrđuje se u skladu s odredbama Zakona o radu kojim su uređena pitanja izbora radničkog vijeća vodeći računa o zastupljenosti svih dijelova procesa rada.

Bez obzira na broj radnika povjerenik će biti izabran ili imenovan svagdje gdje to zahtijevaju uvjeti rada (povećana opasnost za sigurnost i zdravlje radnika, rad na izdvojenim mjestima i sl.). Za povjerenika zaštite na radu može biti izabrana, odnosno imenovana osoba koja radi u takvim uvjetima odnosno na izdvojenom mjestu rada.

Sindikati ili sindikati mogu pod uvjetima iz stavka 2. ovoga članka imenovati povjerenika za zaštitu na radu ukoliko je to predviđeno kolektivnim ugovorom.

Imenovani sindikalni povjerenik za zaštitu na radu u pravima i obvezama u potpunosti se izjednačava s izabranim povjerenikom.

Ako je prema propisanim kriterijima kod poslodavca izabrano ili imenovano više povjerenika oni između sebe biraju ili imenuju svog koordinatora.

Zadatak je povjerenika da djeluje u interesu zaposlenika na području zaštite na radu, te da prati primjenu propisa i naređenih mjera zaštite u radnoj sredini u kojoj je izabran. Povjerenik ima i sljedeća prava i dužnosti:

- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih stvari u radni i proizvodni proces i poticati poslodavca i njegove ovlaštenike na provedbu zaštite na radu,
- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje zaposlenika,
- imati pravo uvida i korištenja dokumentacije vezano za sigurnost i zdravlje radnika,
- primati primjedbe zaposlenika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu,
- izvijestiti inspektora o svojim zapažanjima i zapažanjima zaposlenika čiji je povjerenik, prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi inspektor,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti od značaja za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojim djelovanjem poticati ostale zaposlenike na rad na siguran način,

- obavještavati zaposlenike o mjerama koje poslodavac poduzima da im osigura zaštitu na radu i zdravstvenu zaštitu. (čl.77.)

Uvjeti za nesmetano obnašanje dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu i njihovih koordinatora osiguravaju se u skladu s odredbama Zakona o radu kojima se uređuju uvjeti za rad članova radničkih vijeća s tim da povjerenici za zaštitu na radu i koordinatori imaju pravo na naknadu plaće za najmanje 4 sata tjedno bez mogućnosti prava ustupanja drugome radnih sati osim ako se kolektivnim ugovorom drugačije ne uredi.

Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva

***Izvešće Vlade Republike Hrvatske
za razdoblje od siječnja 2003. godine do prosinca 2004. godine o
mjerama koje se poduzimaju u svrhu primjene prihvaćenih odredaba
Europske socijalne povelje i Protokola Europskoj socijalnoj povelji,***