

Preporuke o unapređenju kvalitete radnih mjesta #5

Položaj žena na tržištu rada

U sklopu projekta *Rad po mjeri čovjeka*, 07. ožujka 2022. g. održana je online tribina pod nazivom „Rad po mjeri žene: Kako do pravednijeg položaja žena na tržištu rada?“ koja je okupila 40-ak sudionika. Tribina je organizirana pred Dan žena kako bi se u javnosti podigla svijest o tome kako trenutne odredbe Zakona o radu utječu na žene te prikupila mišljenja i ideje o tome što bi trebalo promijeniti kako bi se položaj žena poboljšao. Poseban naglasak stavljen je na nekoliko važnih elemenata: rad na određeno i njegova zlouporaba, zaštita od zlostavljanja na radnom mjestu i sudska praksa u slučajevima tužbi za zlostavljanje ili mobing, te roditeljskih i roditeljskih dopusta i naknada. Govornici su s obzirom na svoj različit profesionalni fokus predstavili i različite perspektive problema neravnopravnog položaja žena na tržištu rada. Od problema koji su izravno vezani uz radni odnos i zaštitu radničkih prava preko sudske prakse do rezultata kvalitativnih i kvantitativnih istraživanja o položaju žena.

Tijekom panel rasprave moglo se čuti na koje sve različite načine žene bivaju stavljene u lošiji položaj od muških kolega. Više puta je istaknuto da na žalost problemi čak ne proizlaze toliko iz loših zakona, iako i kod njih postoji prostor za napredak, već iz činjenice što institucije ili pojedinci uspijevaju nekažnjeno izbjegavati ili zloupotrebjavati zakonske odredbe. Zakonske izmjene odnosno rješenja, prema mišljenju panelista, trebaju ići u smjeru ograničavanja korištenja ugovora na određeno kao i kvalitetnije zaštite žena od zlostavljanja i mobinga.

Više puta je istaknuta važnost educiranja i osvještavanja, kako radnica i radnika tako i poslodavaca o pravima radnica i kako ih ostvariti. Također, sutkinja Gović Penić kroz svoja je istraživanja, koja je ukratko predstavila na tribini, izvrsno pokazala da je potrebno raditi na educiranju i osvještavanju čak i samih sudaca. Sama edukacija nije dovoljna naravno, a to je nešto oko čega je također postignuto slaganje svih prisutnih. Kako je to prikladno sumirala Lana Kučer (CESI) potrebno je utjecati na promjenu percepcije žena u društvu općenito. Dokle god se „njeguju dominantni patrijarhalni društveni obrasci, te se afirmiraju rodne uloge žena kao skrbnica, a muškaraca kao onih koji zarađuju ili prehranjuju obitelj“ u društvu, do izmjene Zakona o radu same po sebi neće moći poboljšati položaja i zaštitu žena na tržištu rada.

Svi ti problemi kao i rješenja ponuđena od strane predstavnica sindikata, akademske zajednice, sudske vlasti, udruga civilnog društva te predstavnika državnih institucija, ali i samih radnica kao i drugih zainteresiranih stručnjaka rezultirali su niže navedenim preporukama, usmjerenim na sve ključne aktere – poslodavce, Vladu te sindikate.

Preporuke za poslodavce:

Poštivati odredbe Zakona o radu -> nije dovoljno da Vlada samo izmijeni Zakon o radu već je potrebno i zaustaviti zlouporabu ugovora na određeno te zaustaviti kršenja prava radnica, a pogotovo radnica koje odlaze na rodiljni dopust. Svjesno kršenje prava, iskorištavanje slabijeg položaja žena te odvratanje radnika od zaštite svojih prava nezakonita su postupanja i negativno utječu na percepciju prema poslodavcima kao i na njihovu sposobnost zadržavanja i privlačenja radnica u svoj radni kolektiv.

Kroz kolektivni ugovor i/ili pravilnik o radu osigurati ugodno i sigurno radno okruženje -> kao što je na tribini istaknuto, jedna od najčešćih primjedbi s kojima se radnice javljaju pravobraniteljici tiče se diskriminacije ili ponižavanja na radnom mjestu. Važno je da poslodavci ne samo osude takvo ponašanje već i da razviju mehanizme kojima bi povećali sigurnost onih koji se odluče prijaviti takva neželjena ponašanja. Tako poslodavci mogu i trebaju imenovati povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika i omogućiti osobi na toj funkciji sigurno djelovanje kako bi izgradili sustav povjerenja. Uz to, važno je ulagati u vještine i znanja povezana uz prepoznavanje diskriminatornog ili ponižavajućeg ponašanja, pogotovo kod osoba na rukovodećim pozicijama, kako bi se moglo osigurati sigurno radno mjesto čak i ako osoba nad kojom se vrši zlostavljanje/mobing ne osjeća dovoljnu sigurnost da istupi.

Kroz ugovore na neodređeno i druge mehanizme povećati ekonomsku i socijalnu sigurnost radnica -> iako problem kratkoročnih ugovora nije isključivo vezan uz radnice, na njihove živote češće ostavlja više posljedica. Vladine mjere koje služe kao pomoć pri osamostaljivanju ili započinjanju obiteljskog života ostvaruju se kroz sufinanciranje stambenih kredita, a iste je mnogo teže dobiti ako radnica ima ugovor na određeno. Uz to, kroz istraživanja koja su predstavile Kučer i Dobrotić vidljiva je praksa neproduživanja ugovora radnicama koje zatrudne tijekom trajanja ugovora na određeno. Sve te negativne prakse i primjere treba adresirati kroz sustav, ali i poslodavci imaju mogućnost i odgovornost osigurati stabilna radna mjesta i na taj način stvoriti preduvjete za kvalitetnu ravnotežu profesionalnog i privatnog života.

Preporuke za Vladu:

Ograničiti mogućnost davanja ugovora na određeno -> jednoglasna je ocjena sudionika panel rasprave da na tržištu rada postoje zlouporabe instituta ugovora na određeno kao i da trenutne zakonske odredbe izravno otežavaju majkama povratak na radno mjesto ukoliko su otišle na rodiljni dopust s ugovorom na određeno. Stoga je nužno precizno propisati razloge dopuštenosti zapošljavanja na određeno, kao i postupak preispitivanja opravdanosti takva zapošljavanja. Također, ciljanim mjerama trebalo bi poticati poslodavce da zadrže radnice kojima tijekom

trudnoće istekne ugovor na određeno vrijeme i ponude im prelazak na ugovor na neodređeno vrijeme.

Bolje urediti zaštitu od zlostavljanja i uznemiravanja-> Zlostavljanje na radu, kao pojava koja češće pogađa radnice, niti je adekvatno uređena Zakonom o radu, niti se na odgovarajući način prepoznaje i sankcionira u sudskoj praksi. Novo zakonsko rješenje mora jasno zabranjivati svako neprihvatljivo ponašanje na radu. Ono mora biti usmjereno na prevenciju takvog ponašanja te, u slučaju pojave, brzo ispitivanje činjenica i zaštitu žrtve na razini poslodavca.

Omogućiti zakonske mehanizme za postizanje ravnoteže privatnog i profesionalnog života – Dopusti moraju biti plaćeni, a radnici koji radi ostvarivanje ravnoteže rade u fleksibilnim uvjetima rada (npr. od kuće) moraju imati jednaka prava kao i radnici koji ne rade u takvim uvjetima, uključujući i pokrivanje troškova. Potrebno je povećati prava određenih kategorija roditelja (na primjer roditelj s djetetom do tri godine života, roditelj s troje i više malodobne djece, samohrani roditelj malodobnog djeteta..) u pogledu rasporeda radnog vremena, obveze prekovremenog rada i zahtjeva za rad u nepunom radnom vremenu, na inicijativu radnice odnosno radnika uz obvezu poslodavca da inicijativu prihvati ili obrazloženo odbije.

Preporuke za sindikate:

Proaktivno djelovati prema radnicama-> jednom kada se radnice zaposle na novom radnom mjestu sindikat im postaje najvažniji partner u ostvarivanju zaštite vlastitih prava. S obzirom na već ukazane manjkavosti u sustavu, važno je da sindikati, a pogotovo sindikalni povjerenici ostvare kontakt s novim radnicima u svojoj tvrtki/organizaciji te ih upoznaju s pravima koje imaju te s ulogom sindikata u zaštiti i ostvarenju istih.

Uključivati veću razinu prava i zaštite za radnice kroz kolektivne ugovore -> Niz kolektivnih ugovora sadrži odredbe koje prepoznaju posebne interese i položaj žena, naročito u pogledu postizanja ravnoteže privatnog i poslovnog života. Navedeno je važno u kontekstu omogućavanja jednakih mogućnosti na poslu, pa i onih koje se tiču napredovanja, a takve odredbe mogu uključivati i druge mjere koje su usmjerene na utjecaj na šire aspekte rodne ravnopravnosti, pa tako i neke koje su usmjerene i na muškarce kao npr. plaćeni očinski dopust.

Govornici na tribni:

Sunčica Brnardić – Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH)

Dr.sc. Ivana Dobrotić – Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Mr.sc. Iris Gović Penić – sutkinja Županijskog suda u Zagrebu

Lana Kučer – Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje (CESI)

Josip Šipić – savjetnik Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova

Više informacija o tribini možete pronaći na ovoj poveznici

<https://radpomjeri.eu/odrzana-tribina-rad-po-mjeri-zene-kako-do-pravednijeg-polozaja-zena-na-trzistu-rada/>

Tribina je organizirana u sklopu projekta „Rad po mjeri čovjeka“, financiranog sredstvima Europske Unije iz Europskog socijalnog fonda. Više informacija o projektu, o prošlim i nadolazećim aktivnostima možete pronaći na web stranici kao i na Facebook stranici.

<https://radpomjeri.eu/>

<https://www.facebook.com/RadPoMjeri>