

ANALIZA KOLEKTIVNIH UGOVORA S ASPEKTA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA, JEDNAKIH MOGUĆNOSTI I URAVNOTEŽENJA PRIVATNOG I PROFESIONALNOG ŽIVOTA

Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova proveo je analizu kolektivnih ugovora s aspekta ravnopravnosti spolova, jednakih mogućnosti i uravnoteženja privatnog i poslovnog života¹ kako bi se dobio uvid u provedbu čl. 11. st. 6. Zakona o ravnopravnosti spolova². Tim člankom je propisana obveza socijalnih partnera koji su, prilikom kolektivnog pregovaranja i u kolektivnim ugovorima svih razina, dužni poštivati odredbe ZORS-a i mjera za uspostavljenje ravnopravnosti spolova. Iako je ova obveza propisana zakonom stupila na snagu 15. srpnja 2008. godine, već samom idejom promicanja, usuglašavanja i ugovaranja prava stranaka, a ujedno i prava pojedinačnih radnika kroz kolektivne ugovore, socijalni partneri su trebali biti vođeni postulatima ravnopravnosti spolova i zabrane diskriminacije i prije stupanja na snagu navedene odredbe. Ravnopravnost spolova jedna je od temeljnih vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske, a u područje rada je ušla Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu iz 2003. godine³, ali i prvotnim Zakonom o ravnopravnosti spolova⁴.

Svrha analize jest uvidjeti poštuju li se odredbe ZORS-a u kolektivnim ugovorima, ali isto tako uvidjeti koje su mogućnosti napretka. Analiza je vođena i obvezama koje očekuju Hrvatsku pri ulasku u Europsku uniju u kojoj je područje ravnopravnosti spolova i zaštita od diskriminacije jedan od temeljnih postulata. Sagledalo se stanje u Hrvatskoj s obzirom na dostupne statističke podatke, kako bi se uvidjelo koje se mogućnosti otvaraju kod kolektivnog pregovaranja. Kolektivni ugovor se shvaća kao jedan od instrumenata kojim je moguće utjecati na ostvarenje ravnopravnosti spolova u sferi rada s obzirom na mogućnosti, ali i odgovornosti, koje socijalni partneri imaju prilikom ugovaranja odredbi kolektivnog ugovora.

¹ Analiza je vođena prema zakonodavnom okviru koji je na bio na snazi u ožujku 2009. godine uključujući Zakon o radu (NN 38/95., 54/95., 65/95., 17/01., 82/01., 114/03., 142/03., 30/04., 134/04. – pročišćeni tekst).

² Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine br. 82/08

³ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Narodne novine br. 114/03

⁴ Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine br. 116/03



U prvom dijelu se određuju osnovni postulati kolektivnog ugovora kao pravnog dokumenta kojim se može uređivati i ravnopravnost spolova. Slijedi pravni okvir koji uređuje ravnopravnost spolova, ali i uravnoteženje privatnog i poslovnog života. Posebno je obrađeno pravno područje koje uređuje Europska unija s isticanjem praksi europskih socijalnih partnera. Sve zajedno treba poslužiti u promišljanju novih praksi u Hrvatskoj.

Kolektivni ugovori se, s obzirom na Pravilnik o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora⁵, evidentiraju i objavljuju na različitim razinama, što je predstavljalo veliki problem u njihovom prikupljanju. Već i ovakav nalaz upozorava na probleme koji su mogući u praksi s obzirom na nemogućnost uvida u same dokumente pa prema tome i nemogućnost provođenja analize i uvida u stanje stvari.

U prikupljanju kolektivnih ugovora pomogli su nam Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, tijela državne uprave na županijskim razinama, Nezavisni hrvatski sindikati, Hrvatska udruga sindikata, Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske, Sindikat tekstila, kože, obuće, gume Hrvatske i Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj industriji i vodoprivredi Hrvatske.

Kako ne postoji jedinstvena evidencija kolektivnih ugovora, tako nema ni podatka o ukupnom broju kolektivnih ugovora koji su na snazi u Hrvatskoj. U praksi se pokazalo da pojedini kolektivni ugovori uopće nisu propisno objavljeni. U ovoj analizi uzeti su u obzir kolektivni ugovori koji su bili na snazi u Hrvatskoj u trenutku provođenja analize (ožujak 2009. godine) ili koji su bili na snazi do kraja 2008. godine, odnosno oni koji su se po produženoj primjeni, koju je uređivao Zakon o radu, još uvijek primjenjivali u Hrvatskoj.

Analiza hrvatskih kolektivnih ugovora bila je usmjerena na područje ravnopravnosti spolova, odnosno one odredbe koje vode prema ravnopravnosti spolova bilo kroz opću opredijeljenost bilo kroz konkretne mjere, te prema odredbama koje su naklonjene obitelji odnosno koje teže uravnoteženju privatnog i poslovnog života, a vođene su nekim novim rješenjima koje socijalni partneri uvode iz zajedničke opredijeljenosti prema uređenju takvih odnosa. Uzeto je u obzir 120 kolektivnih ugovora slučajnim odabirom. Namjera ove analize je striktno istraživačke prirode, bez ikakve ideje međusobne komparacije samih kolektivnih ugovora. Glavni cilj bio je dobiti uvid u stanje, a ne prozivanje s obzirom da je mehanizam kolektivnog pregovaranja vrlo kompleksan i zavisi od volje obje strana, ali i same djelatnosti i ekonomskog stanja u njoj. Zbog toga i nije bilo navođenja ili analize visine prava, već same osnove prava.

⁵ Pravilnik o vođenju evidencije i objavi kolektivnih ugovora (NN 14/96., 76/01.)



S obzirom na odredbe koje su se analizirale, pregledavale su se temeljne odredbe da bi se uvidjelo koliko su socijalni partneri opredijeljeni prema ravnopravnosti spolova na temeljnoj razini. U obzir su se uzimale odredbe koje pridonose jednakosti spolova, zaštiti dostojanstva i jednakosti plaća. U odnosu na jednakost spolova, analizirane su temeljne odredbe o ravnopravnosti spolova i zabrani diskriminacije u cijelom kolektivnom ugovoru te se može reći da ukupno 21 kolektivni ugovor sadrži načelne odredbe o ravnopravnosti spolova, zabrani diskriminacije i zaštiti dostojanstva – i to su većinom odredbe o obveznoj zaštiti dostojanstva sukladno Zakonu o radu. Od tog broja vrlo mali dio njih ima takve odredbe zastupljene u samim temeljnim odredbama kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovori koji imaju odredbe u temeljnim odredbama ujedno su i primjeri koji dodatno razrađuju samu tematiku zaštite dostojanstva razvijajući neke nove ideje i sustave u drugim dijelovima kolektivnog ugovora. Velika je prisutnost navođenja zakonskih odredbi, što možda i nije loše s obzirom da se odredbe moraju predočiti onima na koje se odnose odnosno primjenjuju, te na taj način utjecati na stvaranje novih praksi i upravo kroz kolektivno pregovaranje, koje se ponavlja u određenim razmacima, stvarati nove situacije koje će sve bolje uređivati takve odnose.

Ukupno je 58 kolektivnih ugovora od 120 analiziranih koji su i dodatno uredili ovo područje osmišljavajući novo uređenje. To se prvenstveno odnosi na dodatno razrađivanje zaštite dostojanstva radnika, odnosno razvoj i uređivanje samog postupka zaštite za kojeg je i sam Zakon o radu ostavio mogućnost uređivanja kolektivnim ugovorom. Dodatno su uočena 24 kolektivna ugovora koja su samoj problematici pristupila izrazito uspješno s obzirom na postojeću praksu. Bitno je navesti da oni dolaze iz raznih djelatnosti (prehrambene industrije, hotelijerstva, bankarstva, osiguranja i javnog sektora obuhvaćajući i trgovačka društva i ustanove odnosno službe), iako ih ima više zastupljenih u pojedinim djelatnostima i ukazuju na širenje takve prakse unutar tih djelatnosti. Najkompleksniji u području uređivanja zaštite dostojanstva i samog postupka zaštite je svakako Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama⁶ koji uređuje vrlo kompleksan mehanizam zaštite. Navodimo ga ovdje kao primjer:

KU sadrži definicije diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja sukladno Zakonu o radu. U cilju prepoznavanja i prevencije uznemiravanja na radu poslodavac je dužan osigurati informiranje i edukaciju svih zaposlenih o zakonskim uvjetima rada i radnoj kulturi, educiranje o stresu te načinu prepoznavanja i zaštite od svih vrsta uznemiravanja, a u svrhu sprečavanja diskriminacije i uznemiravanja zaposlenika poslodavac će osigurati sigurnu fizičku organizaciju radnog okruženja i pružanje potpore i pomoći žrtvi nasilja. Ovlaštena osoba se imenuje uz suglasnost skupa radnika koja mora podnositi periodična (polugodišnja) izvješća ravnatelju ustanove, predstavniku radničkog vijeća odnosno sindikalnom povjereniku u funkciji radničkog vijeća i školskom odboru ustanove. Sindikalni povjerenik u suradnji sa

⁶ Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama – sklopljen 11. prosinca 2007. godine.



stručnim službama ustanove provodi tematski cjelovitu edukaciju zaposlenika ustanove o manifestacijama nepoželjnog ponašanja, o mogućim kriznim događanjima te o načinu i postupku zaštite dostojanstva zaposlenika – upoznaje zaposlenike s načinom i postupcima zaštite od svih oblika uznemiravanja i postupcima zaštite digniteta struke, upoznaje zaposlenike sa svrhom, načinom i postupcima rada SOS telefona Sindikata za sprečavanje uznemiravanja te osigurava na vidljivom mjestu u ustanovi broj SOS telefona, naputak o načinu zaštite dostojanstva te popis ustanova i osoba kojima se zaposlenik može javiti zbog kriznih događanja. Sindikalni povjerenik odnosno sindikalni povjerenik u funkciji predstavnika zaposleničkog vijeća je u obvezi – pružiti potporu i svu raspoloživu pomoć žrtvi nasilja, na traženje zaposlenika – žrtve uznemiravanja nazočiti razgovorima s nadležnim osobama u ustanovi o čemu se vodi službeni zapisnik uz supotpis strana sudionika razgovora, a u uvjetima ponovljenog narušavanja dostojanstva zaposlenika od osobe ili osoba u srednjoškolskoj ustanovi a o čemu nisu dostavljena službena izvješća, dužan je uz čuvanje osobnih podataka i poštivanje volje zaposlenika – žrtve nasilja o tajnosti podataka, o istom izvijestiti nadležne službe Ministarstva i pravnu službu Sindikata. Postupak zaštite dostojanstva zaposlenika se pokreće podnošenjem pisane prijave zbog nasilja od zaposlenika – žrtve ovlaštenoj osobi, preko urudžbenog zapisnika ustanove, s podacima povjerljive naravi sukladno Zakonu o zaštiti osobnih podataka. Podaci trebaju sadržati sve podatke o uznemiravanju i zlostavljaču, popis poduzetih aktivnosti na sprečavanju uznemiravanja, utvrđene psihofizičke posljedice, posljedice na socijalne odnose i moguće utvrđene posljedice u specijaliziranoj ustanovi za žrtve uznemiravanja. U uvjetima izraženog uznemiravanja preporučljivo je naći svjedoke i pomoć te konzultirati zdravstvene i udruge za pomoć žrtvama uznemiravanja odnosno udruge za samo pomoć za žrtve uznemiravanja. Ovlaštena je osoba dužna, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati zaposlenika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju zaposlenika sastavlja se bilješka koju taj zaposlenik i ovlaštena osoba supotpisuju. Ovlaštena osoba ukoliko procijeni da je to potrebno predlaže mogućnosti i savjetuje provođenje i drugih radnji poput postupka mirenja suočenjem zaposlenika koji su podnijeli pritužbu i zaposlenika na koga se pritužba odnosi, saslušanjem i drugih osoba koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i dr. kako bi na dokazan način utvrdila navode iz pritužbe. O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojega ovlaštena osoba, ukoliko je utvrdila uznemiravanje, predlaže mjere zaštite. Uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja uznemiravanja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje postoji, predlaže poslodavcu neku od navedenih mjera u zaštiti dostojanstva zaposlenika ili druge primjerene mjere radi daljnjeg sprečavanja uznemiravanja – usmeno upozorenje zaposleniku koji je izvršio uznemiravanje, pisano upozorenje zaposleniku koji je izvršio uznemiravanje, pokretanje inspekcijaskog nadzora u slučaju ponovljenog uznemiravanja, razmještaj, tako da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanoga i zaposlenika koji je vršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru, izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne zajednički rad uznemiravanoga i osobe koja vrši uznemiravanje.



Kolektivni ugovori koji se posebno ističu u ovom području, zasebno su uredili sam postupak, dodatno odredili koji se postupci smatraju uznemiravanjem odnosno spolnim uznemiravanjem te naveli koje se mjere trebaju primijeniti. U tim se ugovorima ističe i potreba za edukacijom u ovom području te obveza izvješćivanja. U svakom slučaju, uočila se i želja za uvođenjem edukacije u tom području i pisanjem izvještaja, kao i poduzimanjem preventivnih radnji. U dobrim primjerima odredaba kolektivnih ugovora uređuje se i zabrana rada radnicima pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti, propagiranje pristojnog ponašanja, sprječavanje izazovnog ponašanja, zabrana unošenja i raspačavanja slika, časopisa ili video zapisa s erotskim ili pornografskim sadržajem, kao neprimjereni se određuju uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje, seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, te namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka kao ugrožavanje dostojanstva, a kao neprimjerene posebno se određuje tjelesne kontakte spolne naravi, nedolične prijedloge spolne i druge naravi, uznemiravajuće telefonske pozive, upotrebu nedoličnih izraza i tona u ophođenju te zahtjevi za obavljanjem poslova koji dovode radnika u ponižavajući položaj. Ističu se i kolektivni ugovori koji određuju da će poslodavac posebno voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika/ca i imovine, o zaštiti dostojanstva radnika/ca.

Ono što nedostaje kolektivnim ugovorima jest uređivanje područja zapošljavanja, odnosno same mogućnosti zapošljavanja. Samo dva kolektivna ugovora ističu zabranu diskriminacije u odnosu na spol prilikom zapošljavanja bez dodatne razrade samog postupka (ne uzimajući u obzir kolektivne ugovore koji su u temeljnim odredbama naveli sva područja rada u kojima je zabranjena diskriminacija sukladno Zakonu o radu), pitanja koja se smiju postavljati ili određivanja na koji način ili kojim dokumentima je moguće uređenje ovog područja.

U dva kolektivna ugovora su imenom i prezimenom navedene osobe koje su ovlaštene primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva. Ugovori koji se posebno ističu su oni koji određuju imenovanje ovlaštene osobe uz suglasnost sindikata ili radničkog vijeća te način na koji se objavljuje ime osobe i postupak kojeg ta osoba provodi. Upravo u tom dijelu su moguće dodatne promjene kako bi se radnicima/ama koji/e su uznemiravani/e ili spolno uznemiravani/e ukazalo na mogućnost zaštite. Šest je kolektivnih ugovora uredilo osnivanje posebne komisije kao tijela koje će odlučivati o zaštiti dostojanstva radnika, što je vrlo malen broj uzimajući u obzir velike sustave koji bi i te kako mogli širiti dobru praksu u ovome području. Ovom prigodom treba napomenuti da se upravo u velikim sustavima zamjećuje nezainteresiranost za navedena područja te katkada zaostaju za puno boljim rješenjima koja nude manji sustavi.



Devet analiziranih kolektivnih ugovora ima odredbe o jezičnoj neutralnosti na način da određuju da su pojmovi izraženi u muškom rodu neutralni u primjeni i ravnopravno obuhvaćaju oba spola. Tu su moguće dodatne promjene s obzirom da je u kolektivnim ugovorima zamijećen velik broj slučajeva isticanja pojedinih zanimanja u ženskom rodu – kao da su tipično ženska zanimanja – a ostalih u muškom. U tome svakako prednjače izrazi: čistačica, tajnica, njegovateljica, kuharica... Takva praksa bi se trebala izmijeniti i zato u ovoj analizi nisu posebno isticali primjeri u kolektivnim ugovorima koji imaju takve odredbe, već se ukazuje na potrebu njihove izmjene.

Što se tiče odredbi o jednakosti plaće – zabilježene su samo odredbe koje na temeljni način i uopćeno određuju obvezu jednakosti plaća žena i muškaraca. Takva odredba se pojavila u svega 7 kolektivnih ugovora i već sama činjenica jednoznačnog broja ukazuje na potrebu promjene. U tom dijelu svakako je nužno definirati mehanizam praćenja plaća i kako se one određuju te na koji način i u kojem vremenskom razdoblju treba provesti analizu plaća. Uopće nema mehanizma praćenja jesu li plaće muškaraca i žena jednake, što predstavlja veliki zaostatak s obzirom na praksu koju provode zemlje Europske unije.

Odredbe kojima se uređuje uravnoteženje privatnog i profesionalnog života su puno razvijenije i uočava se znatno uređivanje tog područja. Istraživale su se odredbe koje idu iznad zakonskog minimuma, dakle one koje daju dodanu vrijednost. Stoga velik broj odredbi nije ušao u razmatranje. U analizi su uzete u obzir odredbe o tjednom odmoru jer je socijalnim partnerima dano da kolektivnim ugovorima uređuju ovo područje, a ono i utječe na obiteljski život. Takve odredbe se nalaze gotovo u svim kolektivnim ugovorima. U analizi su razmatrane i odredbe o godišnjim odmorima, odnosno one osnove koje povećavaju godišnji odmor s obzirom na posebnosti obiteljskog života dodatno ga vrednujući. I te odredbe se nalaze u gotovo svim kolektivnim ugovorima, ali se uređenja razlikuju razvijajući bezbrojne mogućnosti i kombinacije. Odredbe o plaćenom dopustu su uzete u obzir zbog činjenice posebnog vrednovanja pojedinih obiteljskih situacija kad je izuzetno bitna obiteljska podrška, a u dijelu rada se ne gube primanja. Takve odredbe se nalaze u gotovo svim kolektivnim ugovorima. Ovdje se mora napomenuti da su navođene odredbe kolektivnih ugovora koje idu iznad zakona u određivanju samih prava te da svaki kolektivni ugovor u području plaćenih dopusta određuje osnove koje su opisane Zakonom o radu. Odredbe o solidarnim potporama također imaju gotovo svi analizirani kolektivni ugovori.

U 27 kolektivnih ugovora dodatno se uređuje rad u nepunom radnom vremenu. U analizi su uzete u obzir odredbe koje dodatno uređuju ovo područje u odnosu na već propisane zakonske odredbe. S obzirom na vrlo malu razinu korištenja ovog modaliteta rada u Hrvatskoj, područje nepunog radnog vremena i mogućih kombinacija nije podrobnije uređeno, osim u sektorima u kojima se koristi (javni sektor).



U 11 kolektivnih ugovora je zamijećeno dodatno uređivanje ugovora o radu na određeno vrijeme koje se uglavnom odnose na ograničavanje ukupnog vremena za koje se može sklopiti jedan odnosno više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Ima i primjera koji su dozvolili i produživanje tog vremena. U svakom slučaju, iako uređivanje dijelom prati podatke koji se pokazuju za djelatnosti koje imaju povećani prosjek za rad na određeno vrijeme, dodatna poboljšanja su svakako moguća. Dobar primjer je i mogućnost da ugovor o radu na određeno vrijeme ne istječe za vrijeme trudnoće odnosno do godine dana djeteta. Također je dobar primjer da je radniku/ci koji/a radi na ugovor na određeno vrijeme poslodavac dužan ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme nakon godinu dana, ukoliko radnik zadovoljava uvjete i ako postoji potreba za obavljanjem tog posla.

Što se tiče uređivanja prekovremenog rada, svega 4 kolektivna ugovora su dodatno uredila ovo područje dajući dodatnu zaštitu osobama koje imaju pojedine obiteljske obveze (npr. njegovanje člana uže obitelji, samohrani roditelj djeteta do određene godine starosti mora dati pristanak). U ovom području su potrebni dodatni naponi s obzirom na svakodnevnu praksu rada u povećanom broju sati koji sveukupno izlaze iz zakonske norme.

Od ukupno analiziranih, 23 kolektivna ugovora su u području uređivanja programa zbrinjavanja viška radnika dodatno odredila posebnu brigu o obiteljskim obvezama u mnogobrojnim kombinacijama, dajući time dodatnu zaštitu osobama koje bi je zbog svog obiteljskog statusa trebale uživati.

Svega 7 kolektivnih ugovora je dodatno uredilo područje rada kod kuće. Takav oblik rada u Hrvatskoj očito nije česta praksa, ali i s ovim idejama koje donose kolektivni ugovori, mogu se nazreti promjene u pojedinim sektorima.

Treba istaknuti da se nisu uzimale u obzir odredbe o daru za djecu koje imaju skoro svi kolektivni ugovori, upravo zbog činjenice da se nije htjelo ulaziti u visinu prava po čemu se pojedini kolektivni ugovori i razlikuju, a osnova ostaje ista.

Kao jedan od općih zaključaka, socijalne partnere treba uputiti u potrebu poznavanja zakonske regulative posebno u području koje uređuje područje diskriminacije, ali i ostala područja jer je zamijećeno da kolektivni ugovori sadrže velik broj odredbi koje utječu na stvarnu nejednakost.

Takvi su primjeri – određivanje dodatnih dana godišnjeg odmora samo majci djeteta do određene godine starosti djeteta, odnosno samo samohranj majci djeteta do određene godine starosti djeteta, solidarna pomoć se određuje samo majci djeteta, za premještaj majke s djetetom do određene godine starosti potreban je njezin pristanak dok se pristanak ne traži i za oca, rad kod kuće se može odrediti samo majci djeteta do određene godine starosti, da se zakonom ili kolektivnim ugovorom utvrđena razina prava mogu smanjiti u



slučaju lošeg poslovanja, da radničko vijeće (sindikata) moraju dati suglasnost za poslovno ili osobno uvjetovani otkaz trudnici i majci i ocu za vrijeme korištenja rodiljnog dopusta. S obzirom na tu činjenicu, educiranost u području ravnopravnosti spolova i diskriminacije prilikom kolektivnog pregovaranja se nameće kao nužnost jer su takve odredbe kolektivnog ugovora ništetne. Čak i kolektivni ugovori koji imaju i odredbe o ravnopravnosti imaju odredbe kojima sami uvode neravnopravnost muškaraca i žena. Upravo iz te perspektive stvaranje priručnika za vođenje pregovora koji će imati rodnu dimenziju javlja se kao ideja koja će dati nužno obrazovanje u ovom području. Kvalitetni pregovarači bi morali imati ideju učinka pojedinih odredbi. Pitanje edukacije se posebno treba urediti jer kolektivni ugovori ne upućuju na educiranje u ovom području, a kako nedostaje prakse samih socijalnih partnera o prevenciji (takvih odredbi kolektivnih ugovora gotovo uopće nema), tako na razini radnika/ca ostaje opća neupućenost i pristanak na pojedina ponašanja zbog neinformiranosti o mogućim rješenjima.

Upravo je učinak odredbi kolektivnih ugovora ono što se treba imati na umu. Naime, određivanjem pojedinih odredbi mora se predvidjeti njihov učinak, koji su odnosi obuhvaćeni i ono što je najvažnije – koji odnosi nisu obuhvaćeni i je li to bio cilj uređivanja. Takvo planiranje može dovesti do krajnjeg cilja. Sukladno opisanoj europskoj praksi, u našoj praksi nedostaje temeljno opredjeljenje socijalnih partnera – uprave i sindikata – prema ravnopravnosti spolova i jednakosti plaća. Nedostaje odredbi o edukaciji, transparentnosti cijelog sustava, a velik broj kolektivnih ugovora koji imaju i vrlo dobro uređenu zaštitu dostojanstva radnika – uređuju taj postupak identično.

Pravni okvir i situaciju u Europskoj uniji treba koristiti kao promišljanje u kojem smjeru treba ići. Prilagodbe su brojne, a na socijalnim partnerima ostaje dužnost poštivanja ravnopravnosti spolova. Jednakost ljudi je temeljno pravo i cilj, i bez obzira na ekonomsku situaciju i strah od gubitka zaposlenja, treba ostati i dalje u najužem fokusu interesa. Mnogi kolektivni ugovori se pozivaju na ustavne odredbe i na Konvencije Međunarodne organizacije rada ne pozivajući se na one koje konkretno uređuju područje ravnopravnosti. Značajni pomaci su mogući primjenom pozitivnih iskustava dobre prakse u uređivanju područja jednakosti u svim pojavnim oblicima.

Zagreb, ožujak 2010.

Objavljeno u Izvješću o radu pravobraniteljice za 2009.