

ANTIDISKRIMINACIJSKI VODIČ ZA POSLODAVCE

[primjerak za poslodavce]



Uvod u vodič

Opće je poznato da poduzetnička klima u Hrvatskoj nije nimalo blistava jer u sve većoj šumi propisa, pravilnika i zakona koji se mijenjaju po hitnom postupku te kazni koje prijete poslodavcima, sve je manje vremena za razvijanje poslovnih strategija koje će održati postojeća i otvoriti nova radna mjesta. Kada se tome doda sve veća ekonomska nesigurnost, pritisci civilnog sektora za poštivanjem ljudskih prava, zahtjevi međunarodne zajednice, poslodavci se doimaju kao hodači po žici.

Sve ovo ipak ne može biti izgovor za to da se u složenim poslovnim procesima ne obrati pažnja na one skupine radnika/ca koje su ranjivije od drugih, a među njima su svakako trudnice, majke male djece, samohrani roditelji, roditelji bolesne djece, roditelji s invaliditetom, posvojitelji. Ako ni zbog čega drugoga, onda zbog toga što i ove skupine imaju jednaka prava kao druge, manje ranjive skupine, ili zbog toga što će možda naša i vaša djeca jednom biti u nekoj od tih skupina. Na kraju krajeva, društvo je onoliko snažno koliko je snažan njegov najslabiji član, a stupanj civiliziranosti nekog društva može se mjeriti stanjem prava članova tog društva.

Nepoštivanje prava drugih nije uvijek namjerno i s predumišljajem. Želimo vjerovati da se u Hrvatskoj u 21. stoljeću prava trudnica i majki na tržištu rada ne krše namjerno, već zbog nedovoljne osjetljivosti cijelog društva na njihove potrebe i nepoznavanja promjena koje se događaju ženama u trudnoći i majčinstvu. Informiranje može spriječiti moguću ili popraviti nastalu štetu. Ovaj vodič namijenjen je poslodavcima koji se žele informirati o tome što je diskriminacija trudnica i majki male djece na tržištu rada kako i sami ne bi sudjelovali u njoj. Vodič nudi primjere dobre prakse i preporuke te popis prava koja proizlaze iz zakona koji štite trudnoću i majčinstvo i koji može poslužiti kao podsjetnik.

Nadamo se da će ovaj vodič pridonijeti i tome da se makar malo promijeni kut gledanja iz kojega većina sada promatra trudnice i majke male djece u poslovnom okruženju. To što je zakonodavac veliki dio tereta zaštite majčinstva stavio na poslodavce, ne govori o tome da su djeca, trudnice i majke „teret“, jer oni to ne moraju ni biti ako promijenimo način na koji ih promatramo. Ovakvo postupanje zakonodavca govori o tome da poslodavci zajedno s trudnicama i majkama moraju početi zajednički zahtijevati zakonske promjene koje će štititi prava ove osjetljive skupine, ali ne na način da predstavljaju financijski teret za poslodavca kao što je to sada.

„Na kraju krajeva, nije cilj civilizacije napredak znanosti i strojeva, nego čovjeka“ – Alexis Carrel, francuski fiziolog, kirurg i književnik



MALA ŠKOLA ANTIDISKRIMINACIJE

Što je diskriminacija?

Ravnopravnost spolova jedna je od temeljnih ustavnih vrijednosti Republike Hrvatske, a štite ga i promiču Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova. Prema tim bi zakonima oba spola trebala imati jednak status i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava. Na tržištu rada to bi značilo da ne postoji podjela na „muške“ i „ženske“ poslove, ali i da trudnice, majke, samohrani roditelji, parovi koji prolaze postupke medicinski pomognute oplodnje ili posvojitelji imaju jednake mogućnosti i jednaka prava. Nešto češći izostanci radnika/ca zbog roditeljske uloge ne smiju biti razlogom za drugačije

Nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom – Zakon o ravnopravnosti spolova

postupanje poslodavca prema njima. Opravdani izostanci s posla zbog trudnoće ili roditeljstva ne govore ništa o tome kako netko radi. Posvećenost djetetu ne znači da radnika/ca nisu posvećeni poslu, i obrnuto.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po jednoj ili više diskriminacijskih osnova – temeljem rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama. – Zakon o suzbijanju diskriminacije

Često predrasude i stereotipi određuju nečije ponašanje, a naš jezik ih dodatno podržava. Tako su žene „nježniji spol“, što pojačava predrasudu da nisu dovoljno snažne i izdržljive zbog čega su tradicionalno poslovi koji podrazumijevaju snagu i izdržljivost rezervirani za muškarce. Isto tako, kada su trudne, žene su u „drugom stanju“, što sugerira da nisu dovoljno pouzdane, racionalne i prisebne, za razliku od drugih koji su u stanju činiti sve što trudne žene ne mogu. Takve predrasude su štetne za sve na koje se odnose jer im dodjeljuju ulogu objekta u kojem će netko drugi odlučiti umjesto njih. Tako poslodavac može odlučiti zaposliti muškarca na radno mjesto trgovačkog putnika, jer (pod)svesno smatra da žena ne može izdržati duga izbjavanja iz kuće, iako je možda nije ni pitao je li na to spremna. Predrasude su opasne i stvaraju temelj za diskriminaciju, bila ona namjerna ili nenamjerna. Kada poslodavac premijeti trudnicu na radno mjesto koje je manje zahtjevno od njezinog prijašnjeg radnog mjesta i pritom joj smanji plaću, njegova namjera vjerojatno nije da je diskriminira, ali upravo to čini. Takvu je odluku možda donio na temelju svojih predrasuda, jer vjeruje da je trudnoća drugo stanje u kojem radnica više ne može dovoljno kvalitetno, savjesno i predano raditi svoj posao, a katkad čak može biti uvjeren u to

da joj time izlazi u susret. Preispitivanje vlastitih stavova i utjecaja stereotipa i predrasuda na njih važno je za poslodavce, trudnice i obitelji. Možda i žene zbog predrasuda pristaju na drugačije, nepovoljnije postupanje poslodavca prema sebi. Ili možda podsvesno vjeruju u to da su zbog trudnoće manje sposobne i da su zbog toga zaslužile drugačije, nepovoljnije uvjete rada.

Oblici diskriminacije

Kako bi na vrijeme prepoznali diskriminaciju i svojim postupcima doprinijeli suzbijanju diskriminacije, dobro je znati ponešto o tome što je diskriminacija, u kojim se oblicima pojavljuje i kako izgleda u praksi. Što više znamo o diskriminaciji ili o zakonima koji je zabranjuju, možemo se osjećati sigurnije i tada je vjerojatnije da ćemo nešto poduzeti kako bismo zaštitili sebe i druge.

Diskriminacija može biti izravna i neizravna.

Izravna diskriminacija

Izravna diskriminacija je svako postupanje uvjetovano spolom kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Kako je prepoznati? Zamislite jednu poslovnu situaciju i zapitajte se biste li se kao poslodavac u istoj situaciji ponašali potpuno jednako prema trudnici ili majci malog djeteta i prema muškarcu koji nije otac ili onome koji ima obitelj. Neke od ovih skupina izravno su diskriminirane ako zbog spola ili roditeljstva ne dobiju posao, nije im produljen ili im je raskinut ugovor na određeno vrijeme, nije im omogućeno napredovanje, edukacija i slično.

Neizravna diskriminacija

Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriterij ili praksa stavlja osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna.

Kako je prepoznati? Ako su uvjeti za zapošljavanje ili napredovanje na radnom mjestu takvi da ih može zadovoljiti osoba određenih fizičkih karakteristika ili ona koja ima dulji i neprekinuti radni staž tada su osobe koje ne zadovoljavaju te kriterije neizravno diskriminirane. Na primjer, duljina radnog iskustva diskriminira ženu koja, iako iste starosne dobi kao muškarac, ima kraće radno iskustvo jer je izbivala s tržišta rada zbog roditeljskog dopusta. U tom je slučaju žena s većim brojem djece u daleko nepovoljnijem položaju od muškarca koji možda ima i više djece, ali ni jednom nije bio na roditeljskom dopustu.

Primjeri diskriminacije

Pomoćna radnica zaposlena je u kuhinji jedne turističke tvrtke u jeku turističke sezone na određeno vrijeme. Ugovor joj traje do kraja turističke sezone ili do prestanka povećanog obima poslova. Nema prebivalište u mjestu rada i smještena je u privatnom smještaju. Ostaje trudna, ali zbog izvanmaternične trudnoće boravi u bolnici nakon čega se vraća u smještaj, jer mora mirovati i ostati na bolovanju još najmanje dva mjeseca. Po povratku iz bolnice poslodavac joj predlaže sporazumni otkaz. Radnica se obratila lokalnoj sindikalnoj povjerenici i sindikat je upozorio poslodavca na nezakonitost postupka. Na upozorenje sindikata poslodavac ipak zadržava radnicu do isteka ugovora.

Radnica je zaposlena u privatnoj ljekarni na neodređeno vrijeme. Trudna je prvi puta. Za vrijeme roditeljskog dopusta poslodavac ju obavještava da je prodao tvrtku. Telefonski obećava da će njezin ugovor o radu biti prenesen novom poslodavcu, da se ništa ne brine i da je posao čeka.



Nakon prvog dijela roditeljnog dopusta radnica odlazi u Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje produžiti roditeljni dopust i tamo saznaje da je odjavljena iz sustava i da ju sustav prepoznaje kao nezaposlenu osobu. U potpunoj nevjerici zove bivšeg poslodavca koji ne razumije što se dogodilo, ističe da je nikada nije odjavio, odnosno da je s novim poslodavcem sve uredno dogovorio. Kada je korisnica roditeljnog dopusta nazvala novog poslodavca, on je naveo da za nju nikada nije čuo. Radnica se obraća Državnom inspektoratu, koji ne pokazuje osobito zanimanje za njezin slučaj. Izmorena svakodnevnim obvezama i brigom oko djeteta radnica ne traži pomoć te ostaje nezaštićena.

Prodavačica je zaposlena u privatnoj tvrtki koja prodaje turističke aranžmane. Ostaje trudna, ali zbog komplikacija u trudnoći odlazi na bolovanje. Za vrijeme trudnoće dobiva obavijest o tome da je tvrtka prodana novom vlasniku i da će radnicima biti isplaćene poticajne otpremnine u iznosu od 80.000,00 kuna. S obzirom na to da je na komplikacijama, trudna, pred porodom, radnica javlja poslodavcu da se trenutačno koristi pravima roditeljnog dopusta, da nije na teret poslodavca te da zbog toga što je trudnica i uskoro majka ne može

Diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena je u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbništva.
– Zakon o ravnopravnosti spolova

prihvaćati nikakve ponude. Nakon isteka roditeljnog dopusta, nekoliko dana prije prvog rođendana djeteta radnica od poslodavca dobiva obavijest o otkazu ugovora o radu zbog istih okolnosti kao i prije godinu dana (prodaja tvrtke), ali sada više poslodavac ne nudi poticajnu otpremninu koju je isplatio drugim radnicima nego zakonsku u iznosu od 20.000,00 kuna, čime je radnica izravno oštećena i diskriminirana upravo na osnovi trudnoće i materinstva. Obraća se za pomoć sindikatu, a sudski postupak je u tijeku.

Nakon što se vratila s roditeljnog dopusta ženu čeka otkaz. Razlog otkaza bila je ljutnja poslodavca zbog toga što je tijekom trudnoće otvorila bolovanje radi komplikacija. Radnica se obratila sindikatu i odlučila tužiti poslodavca da bi nadoknadila štetu. Postupak je trajao dvije godine, ali je žena nakon njega vraćena na posao, a šteta joj je nadoknađena.

Diskriminacija su također i uznemiravanje te spolno uznemiravanje.

UZNEMIRAVANJE je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe kojemu je cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

SPOLNO UZNEMIRAVANJE je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, kojemu je cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Težim oblikom diskriminacije smatra se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi prema više osnova (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija) i diskriminacija počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

ŠTO SVAKI POSLODAVAC TREBA ZNATI O TRUDNOĆI I MAJČINSTVU?

„Biti majka puno radno vrijeme jedan je od najbolje plaćenih poslova. Uzevši u obzir da je plaća čista ljubav”, Mildred B. Vermont

Znanje o fiziološkim promjenama koje se događaju u ženskom tijelu tijekom trudnoće može dovesti do boljeg razumijevanja potreba koje trudna radnica može imati, a koje drugi zaposlenici nemaju. Sljedeći reci mogu vam pomoći da lakše shvatite kako te promjene mogu utjecati na moguća fizička ograničenja koja trudnica ima. Ta ograničenja, naravno, ne moraju umanjiti kvalitetu posla kojega trudnica obavlja. Vjerojatnije je da će trudnica koja svoje radno okruženje doživljava kao prijateljsko mjesto puno razumijevanja i podrške kolega/ica i poslodavca, nastojati održati jednaku kvalitetu posla i raditi bez zadržke do zakonski propisanog roka. Većina žena planira nastaviti raditi nakon povratka s roditeljnog i roditeljskog dopusta te dati još više od sebe kako bi u nesigurnim vremenima zadržale svoje radno mjesto. Jednako tako, moguće je da trudnice, baš kao i ostali radnici/ce, nezadovoljne uvjetima rada, zlorabe sve pogodnosti koje su im na raspolaganju, kao npr. odlazak na bolovanje zbog komplikacija u trudnoći i onda kada ne postoji medicinska indikacija. Nerazumijevanje rada nerazumijevanje, ali i obrnuto. Malo je vjerojatno da ćete, ako pokažete razumijevanje za potrebe trudnih radnica, od njih zauzvrat dobiti nerazumijevanje za vaše poslovne potrebe i interese. Također, imajte na umu da nisu sve žene iste i da svaka različito proživljava trudnoću, a trudničke tegobe mogu biti jače ili slabije izražene. Zato je najbolje ne nagađati i pretpostavljati kako se trudnica osjeća, već s njom otvoreno porazgovarati o njezinim potrebama i mogućnostima. Često se i žene, osobito prvorotke, iznenade promjenama koje im se događaju u trudnoći pa nemojte biti oštri prema sebi ako ne razumijete kako se osjećaju. Svakako ćete ih ugodno iznenaditi ako pokažete minimum znanja i razumijevanja.

„Ako evolucija drista funkcionira, kako je moguće da majke imaju samo dvije ruke?”, Milton Berle

Ovo su neke od promjena koje žene doživljavaju u trudnoći i majčinstvu i koje mogu utjecati na njihovo ispunjavanje poslovnih zadataka, ali i traže malo razumijevanja radne okoline:

» Trudnoća je čudesno razdoblje u životu žene. Svijest o tome da svakodnevno gradi novi organizam, krvotok, kosti, moždane stanice, vitalne organe može odvući pažnju žene od svakodnevice i poslovnih zadataka. Prioriteti su drugačiji jer, tko bi pored radosti stvaranja novog života, prednost uvijek dao poslovnim zadacima i rokovima? Ispreplitat će se sanjarenje, maštanje i planiranje. To ne znači da je sposobnost racionalnog prosuđivanja trudnice smanjena već da će joj ponekad odlutati pogled zbog čega će djelovati odsutno. Sjećate se osjećaja zaljubljenosti? Ovaj osjećaj je vrlo sličan tome.



- » Neke žene imaju jutarnje mučnine i ne osjećaju ih sve jednako intenzivno. Također, neke žene ne osjećaju mučnine tijekom jutra već u neko drugo doba dana ili noći. Mučnine obično prestaju oko 3. mjeseca trudnoće, ali ponekad se događa da žena ima mučnine do samog poroda i da su one toliko intenzivne da mora zbog toga otići na bolovanje. Česti, ali manji obroci mogu ublažiti osjećaj mučnine stoga dopustite trudnicama da koriste češće i kraće pauze. Također, zbog mučnina ritam izvršavanja radnih obaveza može biti nešto sporiji. Imajte razumijevanja jer mučnine nisu ugodne i svaka bi ih trudnica rado izbjegla.
- » Pritisak djeteta na mokraćni mjehur dovodi to češće potrebe za odlaskom na toalet. Zbog toga će trudnica češće prekidati posao i raditi nešto sporije. Dogovorite s njom i s kolegama/icama da joj pomognu riješiti zaostatke u poslu ako ih ima i omogućite trudnici korištenje toaleta prema potrebi. Jer, nema mogućnosti koristiti toalet dugo i često, povećava se mogućnost infekcije mokraćnih putova, a i bol u predjelu trbuha može biti neugodna.
- » U trudnoći se volumen krvi povećava za oko 40%. Za proizvodnju dodatne krvi koja djetetu nosi hranjive tvari i kisik potrebno je više hrane, tekućine i odmora. Imajte razumijevanja za nove potrebe trudnice jer one su takve zbog potreba djeteta.
- » Temperatura tijela u trudnoći se povećava za otprilike 1-2 °C zbog čega je trudnici često toplije nego drugima. Također, zbog pritiska na unutarnje organe, a posebno na pluća i dijafragmu koji je sve veći kako dijete raste, disanje postaje otežano i moguće je da će trudnica ponekad „hvataći“ zrak. Osigurajte izmjenu zraka u prostoriji u radnom okruženju trudnice ili joj omogućite češće izlaske na zrak.
- » U trudnoći se povećava tjelesna težina što, zbog dodatnog opterećenja na kralježnicu, može dovesti do bolova u leđima i nogama. Dugo stajanje, sjedenje i podizanje tereta samo će dodatno pogoršati stanje trudnice. Omogućite trudnici promjene položaja jer je često samo to dovoljno kako bi olakšala tegobe nastale zbog dodatne težine. Također, ukoliko trudnica koristi zaštitnu ili radnu odjeću provjerite treba li joj komotnija odjeća jer je postojeća može sputavati.
- » Tijekom trudnoće tijelo trudnice luči hormone koji opuštaju ligamente u tijelu čineći ga manje stabilnim i sklonijim ozljedama. Ligamenti povezuju kosti, a pod utjecajem hormona koji pripremaju tijelo za porod, trudnica može imati osjećaj „rasklimanosti“ i gubitka osjećaja za ravnotežu. Stoga, hodanje po skliskoj i mokroj podlozi te nagli pokreti mogu pojačati osjećaj nesigurnosti i usporiti kretanje trudnice.
- » Vibracije, ekstremne temperature, buka, zračenje, stres te određene kemikalije i plinovi mogu biti štetni i za majku i za dijete. Čim doznate za trudnoću radnice provjerite sigurnost njezinog radnog mjesta i okruženja te unesite potrebne promjene kako biste zaštitili majku i dijete.
- » Majke koje su se vratile na posao, a doje dijete, možda će imati potrebu izdajati se kako ne bi došlo do upale dojki što može biti vrlo bolno. Osigurajte joj pristup nekoj od prostorija gdje će imati mir i privatnost kako bi se izdvojila, ako je potrebno. To isto će trebati i majkama koje koriste pravo na pauzu za dojenje.
- » Majke male djece će možda češće nego drugi zaposlenici/ce koristiti bolovanje zbog bolesti djeteta. U ranoj dobi, a pogotovo s odlaskom u jaslice ili vrtić, neka djeca poboljšavaju češće, a neka rjeđe. Unaprijed organizirajte zamjene i predvidite mogućnost izostanka mladih majki, ali i očeva, koji sve više ravnopravno sudjeluju u brizi oko djece. Ovo se posebno odnosi na samohrane majke koje nemaju s kim podijeliti brigu oko djeteta.

„Sve majke su zaposlene majke“, nepoznati autor

TRUDNOĆA, MAJČINSTVO I POSAO

ŠTO JEST, A ŠTO NIJE DISKRIMINACIJA

Poslodavci svakodnevno moraju donositi poslovne odluke kako bi se radni procesi odvijali i unaprijeđivali. Ako pri tome na odluke poslodavca utječe činjenica da je radnica trudna ili majka malog djeteta, a ona je zbog te odluke u neravnopravnom položaju u odnosu na druge radnike/ce poslodavac treba preispitati svoje postupke.

Na tržištu rada mogući su različiti oblici neravnopravnog postupanja prema trudnicama i majkama s malom djecom, iako oni ne moraju biti zlonamjerni. Važno je znati prepoznati ih kako bi se takvo postupanje izbjeglo. Ovo su neki primjeri stavljanja žena u neravnopravan položaj radi trudnoće i majčinstva:

- » U natječajima za radna mjesta traži se osoba određenog spola.
- » U razgovoru za posao ženama se postavljaju pitanja osobne prirode (o bračnom stanju, planovima vezanim uz trudnoću, broju djece, o organiziranju čuvanja djece i slično).
- » Prilikom zapošljavanja prednost se daje osobama bez obiteljskih planova i obaveza.
- » Nudjenje obrasca s osobnim pitanjima kojega je potrebno popuniti prilikom testiranja za posao.
- » Nedopuštanje trudnicama odlazaka na redovite liječničke kontrole tijekom radnog vremena.
- » Raskidanje, neproduktiviranje ugovora na određeno vrijeme i nudjenje izmijenjenih uvjeta ugovora nakon što radnica objavi trudnoću ili se vrati s roditeljnog dopusta.
- » Premještanje u trudnoći ili nakon povratka s roditeljnog dopusta na ponudeno drugo, lošije radno mjesto za manju plaću ili radno mjesto udaljenije od mjesta stanovanja.
- » Odbijanje molbe za korištenje godišnjeg odmora za vrijeme trudnoće ili isteka roditeljnog dopusta.
- » Odbijanje molbe za korištenje stanke za dojenje.
- » Uskraćivanje isplate regresa, premije, božićnice ili neke druge vrste nagrade tijekom komplikacija/roditeljnog dopusta/bolovanja radi bolesti djeteta dok su u isto vrijeme drugi zaposlenici ostvarili to pravo.

Mjere usmjerene zaštiti žena, osobito u vezi s trudnoćom i materinstvom, ne smatraju se diskriminacijom.
– Zakon o ravnopravnosti spolova



»Bilo kakvo stavljanje u neravno pravan položaj zbog trudnoće ili majčinstva u odnosu na ostale kolege/ice.

Drugačije, ali pozitivno postupanje prema trudnicama i majkama male djece nije diskriminacija već znak vaše dobre volje i iskazivanje razumijevanja za potrebe ovih skupina. Stoga se ne morate bojati ako napravite više od minimuma, a koji je poštivanje zakonskih obveza. Više o tome naći ćete u zadnja dva poglavlja ove brošure.

Mjere usmjerene zaštiti žena, osobito u vezi s trudnoćom i materinstvom, ne smatraju se diskriminacijom. – Zakon ravnopravnosti spolova

UPITNIK ZA SAMOPROVJERU

	DA	NE
Je li udio žena i muškaraca u vašoj tvrtki u (pod)jednak?		
Ima li (pod)jednak broj žena i muškaraca ugovor na određeno vrijeme i ugovor na neodređeno vrijeme?		
Je li broj muškaraca i žena na rukovodećim položajima i u upravi podjednak?		
Jesu li žene i muškarci jednako plaćeni za isti rad?		
Organizirate li povremeno za rukovodstvo i za sve zaposlenike/ce edukacije na temu ravnopravnosti spolova i diskriminacije?		
Ima li vaša tvrtka sindikat ili radničko vijeće i jesu li radnici upoznati s radom tih tijela?		
Vodite li rodno osjetljive statistike koje odražavaju politiku zapošljavanja, nagrađivanja, napredovanja? (za tvrtke s više od 20 zaposlenih)		
Imate li donesen i objavljen pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije? (za tvrtke s više od 20 zaposlenih)		
Jeste li imenovali osobu zaduženu za ispitivanje i rješavanje pritužbi zaposlenih koji smatraju da im je nekim postupanjem tijekom radnog odnosa povrijeđeno njihovo dostojanstvo? (za tvrtku s više od 20 zaposlenih)		
Jeste li tijekom trudnoće zatražili poboljšanje radnih uvjeta zbog trudnoće, ali do poboljšanja nije došlo?		
Postoje li jasno utvrđene procedure u slučaju pritužbi na diskriminaciju?		
Ima li vaša tvrtka etički kodeks?		
Jesu li zaposlenici/ce upoznati s dokumentima kojima se promiče ravnopravnost spolova i suzbija diskriminacija na temelju spola i postupcima za rješavanje pritužbi?		
Znaju li svi zaposlenici tko je osoba u vašoj tvrtki zadužena za zaštitu dostojanstva? (za tvrtke s više od 20 zaposlenih)		
Postoji li sustav praćenja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu?		
Vodi li vaša tvrtka računa o tome da su dokumenti i natpisi s funkcijama pisani rodno osjetljivim jezikom (voditeljICA, prodavačICA, studentICA, zaposlenICA, direktorICA...)?		
Tražite li prilikom razgovora za posao osobne podatke kandidata/kinja koji se tiču bračnog statusa, broja djece, planova za roditeljstvo?		

Čestitate li zaposlenici kada vam priopći da je trudna?		
Postupate li jednako prema trudnoj zaposlenici kao i prema drugim zaposlenicima/ama?		
Imate li predviđene određene pogodnosti za trudnice te majke i očeve na roditeljskom i roditeljskom dopustu? (nagrada za rođenje djeteta, premije, jubilarne nagrade, zdravstvena osiguranja, ...)		
Potičete li očeve na korištenje roditeljskog dopusta?		
Imate li razumijevanja za potrebe samohranih majki?		
Imate li pravnu službu gdje se trudnice, majke i očevi mogu raspitati o svojim pravima vezanih za korištenje zakonskih mogućnosti i jesu li zaposlenici/ce upoznati s mogućnošću informiranja u pravnoj službi o svojim pravima?		
Imate li predviđen sustav mentorstva radi lakšeg uvođenja u posao majki koje se vraćaju na posao nakon duljeg izbjivanja?		

Ako je većina vaših odgovora „DA“, vaši su zaposlenici sretni što imaju vas za poslodavca, a vi svojim postupcima i društveno odgovornim načinom poslovanja značajno doprinosite poboljšanju kvalitete života roditelja, bili oni majke ili očevi.

Ako je većina vaših odgovora „NE“, zatražite pomoć nekoga tko vas može uputiti u to kako možete postati društveno odgovoran poslodavac koji razumije potrebe roditelja. U najmanju ruku, konzultirajte se s pravnim stručnjakom jer nepoštivanje zakona može kao posljedicu imati visoke kazne.



PRIMJERI DOBRE PRAKSE I ANTIDISKRIMINACIJSKE PREPORUKE

Ponekad nam se možda čini da je, uz svakodnevno poslovanje, teško naći vremena za društveno odgovorno poslovanje (DOP), ali primjeri dobre prakse iz naše neposredne sredine služe, između ostalog, i tome, da onim poslodavcima, koji će tek krenuti putem društveno odgovornog poslovanja taj put učine lakšim. Saznajte više o društveno odgovornom poslovanju (DOP), naučite kako provoditi načela DOP-a, kako se educirati i kako postati primjer ostalim poslodavcima u zajednici. Ni jedno poduzeće ne djeluje samostalno i bez utjecaja na zajednicu, okoliš i obitelji.

Četiri su temeljna područja djelovanja poduzeća u kontekstu društveno odgovornog poslovanja: ponašanje na tržištu, odnos prema zaposlenima, odnos prema okolišu te odnos s lokalnom zajednicom i društvom u cjelini. Program Ujedinjenih naroda za razvoj u Hrvatskoj-UNDP provodi Projekt promicanja društveno odgovornog poslovanja. Na stranicama projekta <http://www.drustvena-odgovornost.undp.hr/show.jsp?page=77975> možete se informirati o tome kako se i vaše poduzeće može uključiti u program i unaprijediti poslovanje slijedeći načela DOP-a.

Uz ukupno djelovanje svakog poduzeća u zajednici, poštivanje ljudskih i radnih prava također određuje ukupni utjecaj poduzeća na društvo. Iskustva razvijenog svijeta pokazala su da aktivno djelovanje poduzeća po pitanju ljudskih i radnih prava iznad razine propisane zakonom ima pozitivan učinak na sve uključene. Na stranicama UNDP-a možete pronaći koristan Priručnik za društveno odgovorno poslovanje u kojemu je 6. poglavlje posvećeno ljudskim pravima. Ovaj priručnik može poslužiti kao početnica onim poduzećima koja žele uvesti antidiskriminacijsku politiku pri zapošljavanju i u radnom odnosu.

Ovo su samo neki od primjera dobre prakse u Hrvatskoj koje možete slijediti, ali uz malo mašte, i vaše poduzeće može kreirati neke mjere koje će poslužiti drugim poduzećima kao dobar primjer:

Grupa Podravka - Ovo društveno odgovorno poduzeće osobito štiti trudnice i majke na radu te promiče ravnopravnost spolova. Tvrtka provodi e-tečaj za sve sudionike selekcijskog postupka (direktore, rukovoditelje) koji prolaze edukaciju o tome kako ne diskriminirati tijekom intervjua. Brže uključivanje majki u poslovne procese po povratku s roditeljskog dopusta osigurava posebno osmišljen proces uvođenja u posao. Svi zaposlenici dobivaju donaciju za svako rođeno dijete (Belupo d.d. donira 10.000 kn, a Podravka d.d. donira 5.000 kn). Oko 100 žena godišnje koristi roditeljni dopust, a roditeljski dopust koristi nekoliko očeva godišnje.



Erste banka - Ova banka zapošljava preko 2000 žena i jedan je od poslodavaca koji se može pohvaliti da podržava roditeljstvo. Zbog velikog udjela žena među zaposlenicima, u gotovo svakom trenutku više od 100 žena koristi roditeljni dopust. Zbog brzih promjena u poslovnim procesima, postoji period prilagodbe po povratku s roditeljnog dopusta kada se ženama pruža prilika da „uhvate korak“ s promjenama koje su se dogodile za vrijeme dok su bile odsutne. Također, čak su tri zaposlenika koristila roditeljski dopust, a svoja pozitivna iskustva podijelili su u obliku priča s ostalim zaposlenicima banke.

Tim-Kabel - Ova obiteljska tvrtka iz Zagreba pokazuje veliko razumijevanje prema svojim zaposlenicima/ama kada je riječ o trudnoći i roditeljstvu. Već tradicionalno jednom godišnje organiziraju, na trošak poduzeća, izlet tijekom vikenda za sve zaposlenike/ce i njihove supružnike, a pored toga, organiziraju jednodnevne izlete svih zaposlenika/ca s obiteljima. Također potiču partnere da prisustvuju porodu i da dijele brigu oko djeteta. Svaki zaposlenik i zaposlenica za svoje novorođeno dijete dobiva iznos od 10.000 kn.

T-HT - Za svoje je zaposlenice ovo poduzeće tiskalo izuzetno korisnu brošuru „Rodiljni dopust... sve što buduće mame trebaju znati“ koja će, osim korisnim informacijama, budućim majkama, ali i očevima pomoći u snalaženju vezano za njihova radna prava.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. – Zakon o radu



ANTIDISKRIMINACIJSKE PREPORUKE

U doba sve veće informiranosti javnosti i povećane svijesti o ljudskim pravima, ni jedno poduzeće ne može si dopustiti stup srama ili bojkot proizvoda zbog neetičnog poslovanja. Takvih je primjera u razvijenom svijetu mnogo, a ni Hrvatska nije imuna na takvu praksu. Preporuke koje slijede puno su više od zakonskih obaveza koje je propisao zakonodavac, a njihovo implementiranje može vašem poduzeću osigurati ugled, prepoznatljiv imidž proizvoda i zadržavanje lojalnih i kvalitetnih zaposlenika.

- » Usvojite etički kodeks poslovanja u koji ćete ugraditi rodnu ravnopravnost i antidiskriminacijsku politiku (podjednak udio žena i muškaraca u ukupnom broju zaposlenih, u upravi, na rukovodećim mjestima, u edukaciji, napredovanju).
- » Uvedite proces savjetovanja s predstavnicima radnika i sindikata vezano uz otkazivanje ugovora o radu.
- » Sudjelujte u oblikovanju javnih politika kako biste unaprijedili položaj trudnica, majki i očeva.
- » Uspostavite sustav praćenja zadovoljstva zaposlenika.
- » Uvedite sustav nagrađivanja i uskladite ga sa sustavom vrednovanja uspješnosti kako bi svi zaposlenici bili uključeni i imali jednake prilike za dobivanje nagrada.
- » Uvedite dvosmjerni sustav vrednovanja uspješnosti rada i tako minimalizirajte subjektivnost i pristranost jer se ocjenjuje rad. U dvosmjernom sustavu vrednovanja nadređeni vrednuju rad podređenih i obrnuto.
- » Razmislite o doniranju organizacija civilnog društva za projekte koji unaprjeđuju

ravnopravnost spolova i pridonose smanjenju spolne diskriminacije.

- » Unaprijedite interne oblike komunikacije (bilten, intranet, brošure, sastanci, informativne ploče i slično).
- » Objavite brošuru za trudnice i majke o njihovim pravima i mogućnostima. Učinite to isto za očeve.
- » Potičite očeve na korištenje roditeljskog dopusta kako bi podjednako sudjelovali u brizi oko djeteta.
- » Podjednako uključite u edukaciju oba spola.
- » Uvedite edukaciju ili informiranje zaposlenike o radničkim pravima, zaštiti zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu te ravnopravnosti spolova.
- » Ako potičete fleksibilizaciju radnog vremena imajte razumijevanja za majke i očeve, a posebno za samohrane roditelje.
- » Trudnice na komplikacijama i majke na roditeljskom dopustu ili bolovanju radi djeteta uključite u proces informiranja o radnim procesima do one mjere do koje to žele.
- » Potičite radnice da vas što prije informiraju o trudnoći kako biste zajednički izradili plan raspodjele poslova i osigurali pravovremeni prijenos poslova do povratka.
- » Osigurajte razdoblje prilagodbe i uvođenje u posao žena po povratku na posao – uspostavite sustav mentorstva.
- » Ograničite ugovore na određeno vrijeme za one poslove za kojima postoji kontinuirana potreba; koristite ugovore na neodređeno vrijeme uz probni rok.
- » Budite otvoreni za suradnju s udrugama, sindikatima i pravobraniteljicom za ravnopravnost poslova po pitanju antidiskriminacijske politike.
- » Uključite se u akcije opremanja vrtića, dječjih igrališta, bolnica namijenjenih liječenju djece, smještaja za roditelje bolesne djece i slično.
- » U pisanim dokumentima poduzeća, natpisima i slično koristite rodno osjetljiv jezik npr. prodavačICA, direktoriICA, voditeljICA, prodavačICA.
- » Potičite otvorenu komunikaciju sa zaposlenicima i kolegijalan odnos.
- » Osigurajte uvjete majkama za pauzu za dojenje i informirajte ih o tom njihovom pravu.
- » Osigurajte trudnicama privremeno parkirno mjesto blizu ulaza.
- » Počastite zaposlenike i njihove obitelji izletom, ulaznicama za kazališne predstave, kino.



Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. – Zakon o radu, čl.125

KAKO ZAKONI REPUBLIKE HRVATSKE ŠTITE ZAPOSLENE TRUDNICE I MAJKE?



1. ZABRANA NEJEDNAKOG POSTUPANJA PREMA TRUDNICAMA

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama regulirana je **Zakonom o suzbijanju diskriminacije** i **Zakonom o radu**.

Žene za vrijeme trudnoće jedna su od posebno zaštićenih kategorija radnica. Trudnice su zaštićene prilikom zasnivanja radnog odnosa, tijekom rada kod poslodavca, ali i kod raskida ugovora o radu.

Poslodavcu je zabranjeno:

- » stavljati ženu zbog trudnoće u nepovoljniji položaj u odnosu prema drugim radnicima
- » zbog trudnoće odbiti zaposliti ženu ili joj otkazati ugovor o radu
- » prilikom zapošljavanja pitati ženu o obiteljskom statusu i majčinstvu
- » prilikom zaposlenja tražiti podatke od radnice koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (žena može odbiti odgovoriti na takva pitanja)
- » tražiti podatke o trudnoći osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica
- » ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, a čiji je uzrok ženina trudnoća, osim ako ona sama ne predloži poslodavcu promjenu radnog mjesta.

2. ZAŠTITA ZDRAVLJA TRUDNICA I TRUDNIČKI DOPUST ZAPOSLENE TRUDNICE

Trudnica koja radi na poslovima štetnima za njezino zdravlje i(li) zdravlje djeteta ostvaruje pravo na zaštitu od štetnosti utjecaja poslova radnoga mjesta na kojem radi.

To pravo ostvaruje tako da:

- » u roku od 30 dana obavijesti poslodavca o svojoj trudnoći te mu dostavi potvrdu mjerodavnog liječnika specijalista ginekologa
- » ovlašteni liječnik daje ocjenu o poslovima koji mogu biti štetni za zdravlje zaposlene trudnice odnosno djetetov život i zdravlje
- » ako joj poslodavac ne može ponuditi drugo radno mjesto prema propisima o radu i zaštiti na radu (ne umanjujući joj prava), tada ima pravo na trudnički dopust.

Trudnički dopust

- » ostvaruje zaposlena majka koja radi na poslovima koji su štetni za njezino zdravlje i zdravlje djeteta, ako joj poslodavac ne omogući obavljanje drugih odgovarajućih poslova
- » ocjenu poslova štetnih za njezino zdravlje daje ovlašteni liječnik

- » pravo se ostvaruje temeljem akta (rješenja, odluke) poslodavca u roku od 8 dana nakon pisanog zahtjeva trudne radnice i potvrde ovlaštenog doktora medicine, specijalista ginekologa da je trudna
- » ako poslodavac u roku od 8 dana ne donese rješenje, smatrat će se da je pravo priznao od idućeg dana nakon što je taj rok istekao
- » tim aktom poslodavca trudna radnica stječe pravo na dopust uz naknadu plaće na teret poslodavca u visini njezine pripadajuće plaće, a isto se priznaje s danom donošenja tog rješenja, a do dana stjecanja prava na roditeljni dopust
- » taj akt poslodavac je dužan dostaviti trudnoj radnici i mjerodavnoj jedinici HZZO-a u roku od 8 dana od dana donošenja
- » za vrijeme trudničkog dopusta trudna radnica nema pravo na bolovanje
- » ako poslodavac ne uvaži zahtjev trudne radnice, ona bi morala u roku od 15 dana od dana dostave odluke poslodavca poslodavcu uložiti zahtjev za zaštitu prava.

Slobodan dan za prenatalni pregled:

- » trudna radnica ima pravo na jedan slobodan dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda
- » u dogovoru s poslodavcem pripadajući sati radnog dana mogu se rasporediti i koristiti tijekom više radnih dana u mjesecu
- » prije korištenja tog prava trudna radnica dužna je poslodavcu pisanim putem najaviti korištenje prava dva dana prije te mu, ako to on zahtijeva, dostaviti dokaz o tome
- » slobodan radni dan odnosno korišteni sati za obavljanje prenatalnih pregleda smatraju se vremenom provedenim na radu te se za njih isplaćuje pripadajuća plaća.

3. OTKAZ UGOVORA O RADU

Zabrana otkaza

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu radnici za vrijeme:

- » trudnoće
- » korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta
- » rada s polovicom punoga radnog vremena
- » rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta
- » dopusta trudnice ili majke koja doji dijete
- » dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.

VAŽNO! – Budući da zaštita nije ograničena na neke od razloga otkaza, to znači da je riječ o zaštiti od svih načina otkaza ugovora: redovitog otkaza, izvanrednog otkaza i otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora!

Apsolutna zabrana otkazivanja ugovora o radu postoji za vrijeme korištenja prava i do 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja nekog od navedenih prava.

- » Ako je poslodavcu bila poznata činjenica da je radnica trudna (ili se koristi nekim od gore navedenih prava), a radnici je unatoč toj činjenici otkazao ugovor o radu, otkaz ugovora o radu je ništetan, odnosno ne proizvodi pravne učinke.
- » U tom slučaju radnica na odluku poslodavca o otkazu ugovora o radu mora uložiti pritužbu poslodavcu (tzv. zahtjev za zaštitu prava) u roku od 15 dana, kako bi bila u mogućnosti sudskim putem osporavati opravdanost otkaza o radu.
- » Međutim, ako je poslodavac radnici otkazao ugovor o radu, a nisu mu bile poznate navedene okolnosti, u cilju ostvarenja prava na zabranu otkazivanja ugovora o radu, radnica je dužna u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti te mu dostaviti odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.
- » Ako kod postupaka restrukturiranja tvrtke poslodavac želi otkazati ugovor o radu kao tehnološkom višku (poslovno ili osobno uvjetovanim otkazom) trudnici ili radnici koja se koristi nekim od gore navedenih prava, a kod poslodavca je osnovano radničko vijeće, poslodavac ne smije tu radnicu/radnika uvrstiti u program zbrinjavanja viška radnika ako ne postoji suglasnost radničkog vijeća, odnosno neće joj moći otkazati ugovor o radu.

VAŽNO! Tijekom listopada i studenog 2013. predložene su izmjene i dopune Zakona o radu koji je povučen iz procedure, ali to ne znači da na kraju te dopune ipak neće ući u zakon pa ih je ipak dobro znati:

- » Moguće je otkazati ugovor trudnici odnosno roditelju koji se koristi jednim od gore navedenih prava ako je poslodavac prema posebnim propisima pokrenuo postupak likvidacije.
- » Otkazni rok teče za vrijeme bolovanja (to se ne odnosi na bolovanje uslijed komplikacija u trudnoći, ali se odnosi na sve druge vrste bolovanja uključujući i bolovanje zbog njege člana uže obitelji i djeteta), godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te u drugim slučajevima opravdane neprisutnosti radnika na poslu, osim ako kolektivnim ugovoru, pravilnikom o radu ili ugovoru o radu nije drugačije uređeno.
- » Ako je poslodavac donio odluku o otkazu ugovora o radu ne poštujući pritom zakonom propisanu proceduru, savjetujemo da se u roku od 15 dana od dostave odluke poslodavca uložiti zahtjev za zaštitu prava, kako bi svoje pravo mogli obraniti sudskim putem. Ujedno o tome obavijestite radničko vijeće ili sindikalnog povjerenika, ako su osnovani kod poslodavca.

- » Kod postupaka restrukturiranja tvrtke kod koje ne postoji radničko vijeće niti sindikat, poslodavac može trudnicu (ili radnicu/radnika koji se koristi gore navedenim pravima) uvrstiti u program zbrinjavanja viška radnika, ali im ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, odnosno sve dok se koriste pravima po toj osnovi.
- » Otkaz ugovora o radu mora imati pisani oblik, a razlog otkaza mora biti obrazložen. Otkaz ugovora o radu mora biti dostavljen osobi kojoj se otkazuje. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.
- » Otkazni rok NE TEČE za vrijeme trudnoće, bolovanja, godišnjeg odmora i plaćenog dopusta te za vrijeme korištenja gore navedenih prava. Otkazni rok će ponovo teći nakon što prestanu navedene okolnosti.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

- » Ugovor o radu na određeno vrijeme istječe na datum na koji je sklopljen, neovisno o tome je li radnica trudna i koristi li se nekim od navedenih prava.
- » Nakon što istekne ugovor o radu na određeno vrijeme, radnica ima rok od 30 dana da se prijavi Hrvatskom zavodu za zapošljavanje te isti rok da promijeni osnovu zdravstvenog osiguranja u HZZO-u. Tako će ipak moći ostvariti prava s osnove roditeljskih i roditeljskih potpora.

Važno! Ako trudnica ne iskoristi rok od 30 dana od isteka/otkaza ugovora o radu za prijavu Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i HZZO-u, trudnica će izgubiti pravo na roditeljni i roditeljsku potporu!

Pravo radnika na izvanredni otkaz ugovora o radu

- » Trudnica odnosno radnica/radnik koja/i se koristi nekim pravom s osnove roditeljskih i roditeljskih potpora ima pravo otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- » Izvanredni otkaz može se uručiti poslodavcu najkasnije 15 dana prije dana kada je radnica/radnik dužna/an vratiti se na rad. U tom slučaju radnica nije dužna poštivati otkazni rok, nego ugovor o radu prestaje danom dostave otkaza ugovora o radu poslodavcu.

Prava s osnove nezaposlenosti

Ako trudnici istekne ugovor o radu na određeno vrijeme ili se i otkaze ugovor o radu kao poslovno uvjetovani otkaz, tada skrećemo pozornost na ova prava i obveze:

- » U roku od 30 dana od dana isteka ugovora o radu / otkaza prijaviti se u HZZ i HZZO-u.
- » U Hrvatskom zavodu za zapošljavanje zatražiti mogućnost isplate naknade za nezaposlene.
- » Od dana poroda, a ako se zatraži od HZZO-a, u roku od 30 dana isplaćuje se tzv. roditelna (i roditeljska) potpora od rada ili roditelna (i roditeljska) brigala, a ovisno o radnopravnom statusu. Ona iznosi 1.663,00 kune mjesečno do navršene 1. godine djetetova života. Ako se ta potpora zatraži nakon 30. dana (najkasnije 120. dana) nakon poroda, tada se obračunava i isplaćuje od dana predaje zahtjeva.

» Ako se tijekom isplate naknade za nezaposlene s Hrvatskog zavoda za zapošljavanje zatraži (i odobri) isplata roditeljne potpore, tada će se privremeno obustaviti isplata naknada za nezaposlene, a ponovo će se uspostaviti nakon isteka roditeljne i roditeljske potpore.

4. PRAVO POVRATKA RADNICE NA PRETHODNE ILI ODGOVARAJUĆE POSLOVE

Nakon korištenja prava na:

- » roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust
- » dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju
- » prava na mirovanje radnog odnosa do treće godine djetetova života
- » radnik/ca ima pravo povratka na poslove na kojima je radio/la prije korištenja tog prava.

Ako je poslodavac zbog npr. reorganizacije ukinuo njegovo/njezino radno mjesto tijekom korištenja gore navedenih prava te je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac je dužan ponuditi mu/joj sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova na kojima je radio/la prije korištenja nekog od prava.

O prestanku korištenja gore navedenih prava, radnik/radnica mora obavijestiti poslodavca koji je dužan u roku od jednog mjeseca od ove obavijesti, vratiti ga/ju na poslove na kojima je radio prije. Također, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, poslodavac ga/ju je dužan poslati na dodatno stručno osposobljavanje.

5. RADNO VRIJEME I DOPUSTI

Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena

- » Trudnici, roditelju s djetetom do tri godine starosti ili samohranom roditelju s djetetom do šest godina poslodavac smije narediti prekovremeni rad ili mu preraspodijeliti radno vrijeme tijekom kalendarske godine samo ako radnik/ca na to dobrovoljno pristane te o tome potpiše dobrovoljnu izjavu.
- » Iznimno i samo u slučaju više sile, poslodavac smije radniku/ci narediti prekovremeni rad i bez prethodnog dobrovoljnog pristanka.
- » Rad u preraspodijeljenom radnom vremenu znači da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju rad traje duže, a u drugom kraće od punog radnog vremena (40 sati tjedno) s tim da ne smije biti duže od 48 sati tjedno.
- » Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.
- » Ako prekovremeni rad radnika traje duže od 4 tjedna neprekidno ili više od 12 tjedana tijekom kalendarske godine, o tome treba u roku od 8 dana obavijestiti inspektora rada.

Raspored radnog vremena

- » Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisima, kolektivnim ugovorom, sporazumom ili ugovorom o radu, tada o njemu odlučuje poslodavac pisanom odlukom.
- » O rasporedu ili promjeni radnog vremena radnici se moraju obavijestiti najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prekovremenog rada.
- » Kod poslodavca kojem su procesi rada organizirani u smjenama, puno ili nepuno radno vrijeme ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima pa se u tom slučaju puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od 4 mjeseca, pri čemu odstupanje od punog radnog vremena ne smije iznositi više od 24 sata mjesečno. U tom slučaju radnik može raditi najviše 48 sati tjedno.
- » Osim ako to nije određeno kolektivnim ugovorom, sporazumom te ugovorom o radu, trudnica i majka djeteta mlađeg od 3 godine kao i sve druge kategorije zaposlenika (izuzev maloljetnika) NISU oslobođene rada u smjenama.

Važno! Novim prijedlogom izmjene Zakona o radu iz listopada i studenog 2013. predviđa se mogućnost rada u preraspodijeljenom radnom vremenu i do 56 sati tjedno (odnosno 60 sati tjedno, ako se radi o sezonskim poslovima!)

Noćni rad

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašten liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje kao ni život ili zdravlje djeteta.

Noćni rad predstavlja rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro, a u poljoprivredi između 22 sata uvečer i 5 sati ujutro sljedećeg dana.

Plaćeni dopust

- » Radnik ima pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe, npr. u slučaju poroda supruge u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje. Pravo zahtijeva od poslodavca nakon poroda supruge, o čemu poslodavac donosi odluku.
- » Budući da je zakonski regulirano najduže trajanje plaćenog dopusta, potrebno je provjeriti kod poslodavca kako je to pravo regulirano internim aktom ili kolektivnim ugovorom.

Godišnji odmor

- » Pravo na godišnji odmor određen je Zakonom o radu te pobliže kolektivnim ugovorima, pravilnicima o radu te eventualno ugovorom o radu.
- » Zakonom je propisano najkraće trajanje godišnjeg odmora od najmanje četiri tjedna.
- » Razdoblje privremene nesposobnosti za rad ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.
- » Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- » Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duž od 8 dana, pravo na godišnji odmor stječe nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- » Privremena nesposobnost za rad (npr. bolovanje), vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada (npr. roditeljne, roditeljske i druge vremenske potpore) ne smatraju se prekidom rada.
- » Pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada, radnik/ca ima u slučaju:

- novozasnovanog radnog odnosa u kalendarskoj godini, a uz neispunjeni šestomjesečni roka staža za stjecanje prava na godišnji odmor
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.
- » Godišnji odmor se koristi u dva dijela, osim ako se s poslodavcem dogovori drugačije, s tim da se najmanje dva tjedna moraju iskoristiti odjednom.
- » Neiskorišteni se godišnji odmor može prenijeti u sljedeću godinu i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.
- » Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik/ca ima pravo na naknadu svoje plaće, a najmanje u visini njegove/njezine prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koji predstavljaju naknadu za rad).
- » U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku/ci koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto godišnjeg odmora. Naknada se utvrđuje u visini plaće, a najmanje u visini njegove/njezine prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

VAŽNO! Ako radnik/ca nije iskoristio godišnji odmor u godini (u cijelosti ili samo dio) u kojoj je stečen, a zbog bolovanja (zbog bolesti ili stanja) ili korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust (a po predloženim izmjenama Zakona o radu iz 2013. i zbog korištenja dopusta za skrb i njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju), ima ga pravo prenijeti i iskoristiti u sljedećoj godini, ali najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Npr. tijekom cijele 2012. god. radnica je bila na bolovanju uslijed komplikacija u trudnoći, roditeljom te u 2013. god. i na roditeljskom dopustu i vratila se na posao 1. svibnja 2013. godine. Ona ima pravo na svoj cjelokupni godišnji odmor iz 2012. god., a koji nije mogla iskoristiti u 2012. god. Taj „stari“ godišnji odmor mora iskoristiti do 30. lipnja 2013. god. ili će joj propasti pravo na njegovo korištenje.

6. PRAVO NA BOLOVANJE

Ako je trudnica zaposlena i zdravstveno osigurana, a za vrijeme trudnoće privremeno nesposobna za rad i ne može izvršavati svoje radne obveze zbog bolesti i komplikacija u svezi s trudnoćom i porođajem, ima pravo na bolovanje i naknadu plaće. Izuzetak je ako je trudna radnica tijekom trudnoće prema posebnoj odluci poslodavca oslobođena rada i za to vrijeme ostvaruje naknadu plaće (npr. godišnji odmor, trudnički dopust).

Za vrijeme bolovanja, zbog bolesti i komplikacija u svezi s trudnoćom i porođajem, korištenja prava na rad s polovicom punog radnog vremena te prava na dopust za slučaj smrti djeteta, ostaje pravo na naknadu plaće po prestanku radnog odnosa, a do isteka korištenja tog prava.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja uslijed komplikacija u trudnoći

- » Ostvaruje se u potpunosti na teret HZZO-a i iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće, ali do najviše 4.257,00 kuna.
- » Osnovica za naknadu plaće utvrđuje se kao prosjek isplaćenih plaća radnici u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje. U isplaćeni prosjek isplaćenih plaća ne uzimaju se nikakvi bonusi i nagrade, ali ulaze naknade za godišnji odmor, dopuste i sl. Također, ako je trudnica u promatranom razdoblju ostvarila dohotke na temelju ugovora o djelu, priložit će uz te obračune i kopije ugovora te obrazac o isplaćenom drugom dohotku koji ispunjava taj drugi poslodavac. To će uvećati osnovicu za naknadu plaće.
- » Prosječan iznos dobiva se tako da se zbroje isplaćene plaće te podijele s brojem sati rada za koje su isplaćene, a sve u promatranom šestomjesečnom razdoblju. Tako se dobije prosječna cijena sata rada koja se dalje koristi u obračunu naknade za bolovanje (i množi se s brojem radnih sati koje je radnica provela na bolovanju).
- » Ako radnici nije isplaćena niti jedna plaća ili samo jedna, kao osnovica za naknadu plaće uzima se plaća isplaćena do dana nastanka osiguranog slučaja (bolesti) na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu plaće, odnosno plaća na koju radnik ima pravo prema ugovoru o radu.
- » Da bi naknada za bolovanje na teret HZZO-a bila isplaćena na temelju prosječne plaće isplaćene radnici, potrebno je zadovoljiti ove uvjete:
 - uvjet prethodnog staža na temelju rada – do dana prije nastanka osiguranog slučaja (bolesti) potrebno je imati 9 mjeseci neprekidnog staža rada odnosno 12 mjeseci s prekidima u zadnje dvije godine
 - završno s mjesecom koji je prethodio mjesecu kad se otvara bolovanje moraju biti isplaćene barem dvije plaće.
- » Ako ti uvjeti nisu ispunjeni, tada naknada plaće za puno radno vrijeme iznosi najviše 831,50 kuna mjesečno. Za rad na pola radnog vremena u ovom se slučaju isplaćuje naknada od najviše 415,75 kuna mjesečno.
- » Ako radnici za vrijeme korištenja bolovanja zbog komplikacija u trudnoći prestane radni odnos, ona ostvaruje pravo na naknadu sve do dana koji prethodi danu kojim započinje rođiljni dopust, ali kao nezaposlenoj osobi, ako promjenu osiguranja nakon prestanka radnog odnosa prijavi Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i HZZO-u.
- » Ako trudnica tijekom korištenja prava na bolovanje uslijed komplikacija u trudnoći ili prije početka korištenja rođiljnog dopusta napravi prekid u korištenju ovog prava (npr. zbog godišnjeg odmora ili privremenog prestanka prava na bolovanje) te ako je taj prekid kraći od 30 kalendarskih dana, tada se neće ponovo izraditi obračun naknade za bolovanje, odnosno koristit će se onaj prethodni.

VAŽNO! Poznata je praksa HZZO-a da u slučajevima kad zaposlenje radnice traje kraće od 4 mjeseca, a kada radnica otvori bolovanje uslijed komplikacija u trudnoći, da sumnja u ispravnost ugovora te s takve osnove ospori ugovor o radu zaključen između radnice i poslodavca sumnjajući da je trudnica već znala da je nesposobna za rad (!) prilikom zaključivanja ugovora o radu ili da je ugovor lažno zaključila radi financijske koristi. U tom slučaju HZZO će raskinuti ugovor o radu te radnicu prijaviti kao nezaposlenu osobu. Česti su slučajevi da tada već isplaćenu naknadu potražuju nazad te da prijave poslodavca. Takva praksa je diskriminatorna i odmah ju trebate prijaviti!

- » Tijekom korištenja prava na bolovanje uslijed komplikacija u trudnoći te kasnije rođiljnog i rođiteljskog dopusta pretpostavlja se da trudnica/roditelj ne radi (za što joj se isplaćuje naknada) te ako se ipak utvrdi rad (npr. na temelju ugovora o djelu, autorskog ugovora i sl.), može joj se uskratiti pravo na bolovanje, rođiljni i(li) rođiteljski dopust te potraživati povrat isplaćene naknade.

Ustav Republike Hrvatske u članku 3 i članku 14 određuje ravnopravnost spolova temeljnom vrednotom te daje jamstvo jednakog postupanja i jednakosti pred zakonom.

Uz Ustav RH dva su temeljna zakona koja čine taj okvir:

Zakon o suzbijanju diskriminacije (ZSD), Narodne novine 85/08
Zakon o ravnopravnosti spolova (ZRS), Narodne novine 82/08.

Uz navedena dva temeljna zakona, ovaj pravni okvir u dijelu koji se odnosi na tržište rada još čine:

Zakon o radu
Zakon o rođiljnim i rođiteljskim potporama
Zakon o mirovinskom osiguranju
Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti
Zakon o državnim službenicima
Zakon o obveznim odnosima
Kazneni zakon.



Izdavač:

RODA – Roditelji u akciji, Zagreb
Čanićeva 14, t. 01 61 77 500, f. 01 61 77 510, e. roda@roda.hr

Ilustracije:

Branka Hollingsworth Nara
brankanara.com

Tisak: ACT Printlab, Čakovec

Dijelovi teksta preuzeti su s internetske stranice radnica.org udruge CESI.

Prosinac, 2013., 1. izdanje, naklada 1000 kom.

Svojom donacijom udruzi RODA na žiro-račun 2484008-1100197341 (RBA) i vi možete doprinijeti zaštiti i promociji ženskih ljudskih prava.



Projekt je financirao **Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske**. Objavljeni sadržaj i mišljenja odgovornost su udruge Roda i ne izražavaju službene stavove Ureda za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske.

