

27. lipnja 2006.

Izvješće o analitičkom pregledu Hrvatska

Poglavlje 19. – Socijalna politika i zapošljavanje

Datumi sastanaka tijekom analitičkog pregleda:

Eksplanatorni sastanak: 8. – 10. veljače 2006.

Bilateralni sastanak: 6. – 8. ožujka 2006.

I. SADRŽAJ POGLAVLJA

Na temelju članka 137. Ugovora o osnivanju Europske zajednice, Zajednica podupire i dopunjava aktivnosti država članica u području socijalne politike.

Pravna stečevina Zajednice na socijalnom polju obuhvaća minimalne standarde iz područja radnog prava, jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i socijalne sigurnosti te zdravlja i sigurnosti na radu. Osim toga, izrađena su posebna obvezujuća pravila u pogledu zabrane diskriminacije na temelju rasne i etničke pripadnosti, religije i vjere, invaliditeta, dobi i spolne orijentacije.

Europski socijalni fond (ESF) je glavni financijski alat kojim EU podupire provedbu strategije zapošljavanja i doprinosi naporima za postizanje socijalne uključenosti (provedbeni propisi obuhvaćeni su Poglavljem 22. – Regionalna politika i koordinacija strukturnih instrumenata, kojim su uređeni svi strukturni instrumenti).

Države članice sudjeluju u socijalnom dijalogu na europskoj razini i u političkim procesima EU-a u području politike zapošljavanja, socijalne uključenosti i socijalne zaštite.

Što se tiče osoba s invaliditetom, EU je donio strategiju s ciljem promicanja pitanja osoba s invaliditetom u relevantnim politikama Zajednice i djelovanja na jačanju integracije osoba s invaliditetom.

U tom kontekstu treba uzeti u obzir međunarodne sporazume, kao što su relevantne konvencije MOR-a ili buduća Konvencija UN-a o pravima i dostojanstvu osoba s invaliditetom.

U vezi s Poglavljem 23. – Pravosuđe i temeljna ljudska prava također treba napomenuti da su pitanja osoba s invaliditetom i sindikalna prava obuhvaćena samo Poglavljem 19. Što se tiče zabrane diskriminacije i jednakih mogućnosti, Poglavlje 19. uglavnom se bavi aspektima zapošljavanja, dok Poglavlje 23. obuhvaća kulturna prava i prava manjina te nasilje nad ženama.

II. USKLAĐENOST ZAKONODAVSTVA I SPOSOBNOST PROVEDBE

Hrvatska je navela da može prihvatiti pravnu stečevinu Zajednice u vezi sa socijalnom politikom i zapošljavanjem. Hrvatska je navela da ne očekuje nikakve teškoće u pogledu provedbe pravne stečevine Zajednice do pristupanja.

II. a. Radno pravo

Što se tiče radnog vremena, opći radni propis – Zakon o radu, izmijenjen i dopunjen 2003. – primjenjuje se i na javni i na privatni sektor. U hrvatskom su zakonodavstvu definirani izrazi "radnik", "radno vrijeme", "noćni rad" i "vrijeme odmora". Ostali izrazi, uključujući "rad u smjenama", nisu izričito definirani zakonom.

Radno vrijeme je ukupno vrijeme u kojemu zaposlenik obavlja zadaće prema nalogu poslodavca. Tjedno radno vrijeme može trajati najviše 40 sati. Iznimka je prekovremeni rad od najviše 10 sati po zaposleniku mjesečno. Stanke i dnevni odmor uređeni su na način kako je predviđeno u pravnoj stečevini Zajednice. Stanke moraju trajati najmanje 30 minuta ako je radno vrijeme dulje od 6 sati. Dnevni odmor traje

najmanje 12 uzastopnih sati, a tjedni odmor najmanje 24 uzastopna sata. Godišnji odmor traje najmanje 18 radnih dana u kalendarskoj godini (nedjelje i slobodni dani nisu uključeni u dane godišnjeg odmora), što je kraće od vremena propisanog u pravnoj stečevini Zajednice od najmanje četiri tjedna.

Uređeno je radno vrijeme pomoraca i mobilnih radnika u civilnom zrakoplovstvu. Hrvatsko zakonodavstvo ne sadržava posebne propise u vezi s radnim vremenom radnika na plovilima za ribolov, a u tom području nisu sklopljeni ni nacionalni kolektivni ugovori. U Hrvatskoj nisu izričito uređeni radni uvjeti mobilnih radnika u interoperabilnom prekograničnom željezničkom prometu.

Što se tiče radnih uvjeta (različitih od radnog vremena), radni se odnos zasniva na temelju pisanoga ugovora. Ako takav ugovor ne postoji, poslodavac je prije početka radnog odnosa obvezan izdati potvrdu određenog sadržaja. Ugovor o radu obično se sklapa na neodređeno vrijeme ("ugovor o radu na neodređeno vrijeme"). Iznimno se mogu sklapati i ugovori na određeno vrijeme ako za to postoji objektivan razlog. Jedan ili više uzastopnih ugovora na određeno vrijeme ne može se sklopiti na razdoblje dulje od tri godine. 2004. je 12,4 % radnika bilo zaposleno na ugovor na određeno vrijeme. Ugovor o radu može se sklopiti i za rad sa skraćenim radnim vremenom. Udio zaposlenika sa skraćenim radnim vremenom 2004. iznosio je samo 6,6 % (8,4 % radnica). Ne postoji nikakva posebna klauzula o zabrani diskriminacije u odnosu na radnike sa skraćenim i punim radnim vremenom. Postoji opća zabrana zapošljavanja osoba mlađih od 15 godina, što je u skladu sa zahtjevom pravne stečevine Zajednice. Ipak, postoje određene iznimke. Za malodobnike je zabranjen rad na određenim opasnim poslovima, prekovremeni rad i noćni rad. Malodobnik ne smije raditi više od 8 sati dnevno i 40 sati tjedno. U slučaju povreda zakona počinjenih u odnosu na malodobnike, kazne se udvostručuju.

Udio izaslanih radnika u Hrvatskoj relativno je nizak. Zaštita propisana Zakonom o radu i kolektivnim ugovorima ne odnosi se na zaposlenike stranog poslodavca, što je u suprotnosti sa zahtjevom pravne stečevine Zajednice. Ne postoji nacionalno tijelo zaduženo za nadzor i međunarodnu suradnju u slučaju transnacionalnog pružanja usluga.

Hrvatsko zakonodavstvo predviđa načelo zaštite zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu za sve radnike bez obzira na oblik i trajanje rada. Poslodavac je obvezan obavijestiti i osposobiti zaposlenike za siguran rad. Zdravstveni pregledi su obvezni za radnike zaposlene na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada (bez obzira na trajanje i radno vrijeme). U Hrvatskoj je uređen rad putem agencija za privremeno zapošljavanje. Agencija za privremeno zapošljavanje obvezna je obavijestiti i osposobiti radnika u pogledu zdravstvenih i sigurnosnih rizika. Korisnik je dužan zaštititi radnike kao da je on njihov poslodavac.

U slučaju nesolventnosti poslodavca Fond za razvoj i zapošljavanje služi kao jamstveni fond predviđen u pravnoj stečevini Zajednice. Određeni zaposlenici, uključujući direktore i zaposlenike koji rade za stranog poslodavca u stečaju, nemaju pravo na naknade iz tog Fonda. Hrvatsko zakonodavstvo predviđa niz ograničenja obveze jamstvenog fonda.

Doneseno je zakonodavstvo u pogledu obavješćivanja radnika i savjetovanja s radnicima, poglavito u slučajevima kolektivnog otpuštanja i preuzimanja poduzeća. Kolektivno otpuštanje ne može stupiti na snagu manje od osam dana od dana kad je poslodavac dostavio program zbrinjavanja viška radnika nadležnom zavodu za zapošljavanje. To je razdoblje puno kraće od 30 dana predviđenih u pravnoj stečevini Zajednice. Uz obveze poslodavaca u pogledu obavješćivanja radnika i savjetovanja s radnicima, kako je predviđeno u pravnoj stečevini Zajednice, u slučaju preuzimanja poduzeća predviđeno je da novi poslodavac preuzme sve obveze koje proizlaze iz ugovora o radu preuzetih radnika. Osim toga, preuzimanje ne može biti isključivi razlog za raskid ugovora o radu.

Hrvatsko zakonodavstvo ne razlikuje tvrtke koje posluju na nacionalnoj razini od onih koje posluju na transnacionalnoj razini. U hrvatskome zakonodavstvu nije regulirano osnivanje europskih radničkih vijeća niti sudjelovanje radnika u europskim trgovačkim društvima i europskim zadrugama. S druge strane, postoji opći okvir za obavješćivanje zaposlenika i savjetovanje sa zaposlenicima. Osim toga, osnivanje radničkih vijeća nije zakonska obveza već pravo.

Što se tiče administrativne sposobnosti, glavno upravno tijelo je Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva i njegova Uprava za rad i tržište rada. Uprava je podijeljena u četiri sektora i ima ukupno 14 članova. Provedbu zakonskih obveza nadzire Ured državnog inspektora putem Inspektorata u kojemu su 2005. bila zaposlena prosječno 154 inspektora, od čega 87 u području radnih odnosa i 77 u području zdravlja i sigurnosti na radnome mjestu. U svibnju 2005. donesena je nova uredba koja predviđa povećanje broja inspektora rada za 50 tijekom sljedeće dvije godine. U Hrvatskoj ne postoje specijalizirani sudovi za radne sporove. Ipak, postoji inicijativa za osnivanje posebnih sudskih odjela i sudskih vijeća za sudske postupke koji proizlaze iz radnih sporova.

II. b. Zdravlje i sigurnost na radu

Zakon o zaštiti na radu donesen je 1996. i stupio je na snagu 1. siječnja 1997. Nacionalni program za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu izrađen je 2005. i trebao bi uskoro biti upućen na saborsku raspravu. Najveći broj smrtno stradalih radnika je u građevinskom sektoru; većina ozljeda događa se u građevinarstvu, šumarstvu i brodogradnji te kod malih poslodavaca. Procjenjuje se da 20 % ozljeda ostaje neprijavljeno.

Što se tiče okvira za zdravlje i sigurnost na radu, primjena propisa o sigurnosti na radnome mjestu i pripadajućih mjera zaštite zdravlja moraju biti besplatne za radnike. Osnovu za primjenu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu čini procjena opasnosti koju izrađuje poslodavac, kako je predviđeno u pravnoj stečevini Zajednice. Poslodavac se pritom također savjetuje s radnicima. Ako poslodavac zapošljava više od 20 zaposlenika, bira se povjerenik za sigurnost na radu. Poslodavac koji ima više od 50 radnika mora s predstavnicima radnika osnovati odbor za sigurnost i zdravlje na radnom mjestu. Poslodavac koji ima više od 250 zaposlenika mora osnovati službu za sigurnost i zdravlje na radnom mjestu. Poslodavac treba osigurati obuku za predstavnike radnika te redovite zdravstvene preglede. Obuhvaćeni su svi radnici, osim oružanih snaga, policije i osoblja zaposlenog u privatnim kućanstvima, što je u skladu sa zahtjevom pravne stečevine Zajednice.

Radno mjesto je definirano u hrvatskome zakonodavstvu. Postojeće prostorije moraju se uskladiti sa zakonodavstvom donesenim 2005. u roku od četiri godine, a nove građevine u roku od tri godine od stupanja na snagu. Procjenjuje se da će najveći troškovi biti vezani uz osiguravanje pristupa osobama s invaliditetom. Postoje pravni propisi o uporabi radne opreme te o osobnoj zaštitnoj opremi. Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuću osobnu opremu i pobrinuti se da se zaposlenici koriste njome za vrijeme rada. U slučaju nepoštovanja propisa, primjenjuju su kazne.

Zakonodavstvo o sigurnosnim znakovima, ručnom prenošenju tereta i radu sa zaslonima doneseno je 2005. Rok za usklađivanje s odredbama Pravilnika o ručnom prenošenju tereta je tri godine od datuma stupanja na snagu. Većina bolesti mišićno-koštanog sustava nastaje zbog ručnog prenošenja tereta. U odredbama o radu sa zaslonima radnik je definiran kao osoba koja koristi računalo sa zaslonom najmanje četiri sata tijekom radnog dana. Poslodavac je dužan izraditi procjenu opasnosti predviđenu u pravnoj stečevini Zajednice u roku od dvije godine od stupanja na snagu zakonodavstva za nove radne stanice te u roku od četiri godine za postojeće radne stanice. Troškove snosi poslodavac (osim za leće naočala). Analiza stanja obavljena je 2003. i radno okruženje (ergonomske stolice, rasvjeta itd.) većinom se pokazalo kao problem za pravilnu provedbu pravne stečevine Zajednice o radu sa zaslonima. Inspektori rada su djelomično osposobljeni za nadzor provedbe.

Zdravlje i sigurnost radnika u djelatnosti vađenja minerala uređeni su Zakonom o rudarstvu i nizom provedbenih propisa. Zakonodavstvo o karcinogenim i mutagenim tvarima nije u potpunosti u skladu s pravnom stečevinom Zajednice. Karcinogene i mutagene tvari klasificirane su u listi zdravlju štetnih kemikalija, koja je u skladu s klasifikacijom EU-a. Procjenjuje se da će Hrvatska možda morati zatvoriti neke benzenske pogone jer neće moći postići propisane razine benzena (pet puta manje od trenutačno dopuštenih) bez znatnih materijalnih ulaganja. Što se tiče azbesta, proizvodi od azbestnog cementa proizvode se i prodaju, ali bi sredinom 2006. trebala prestati prerada azbesta. Primjena azbesta raspršivanjem zakonom je zabranjena, što je u skladu sa zahtjevom pravne stečevine Zajednice. Medicinska dokumentacija čuva se samo 10 godina, a ne 40 godina, kako je predviđeno u pravnoj stečevini Zajednice. Hrvatskim propisima nije određena obveza da se prije početka rušenja mora sastaviti cjeloviti plan rada u slučaju prisutnosti azbesta, kako je to predviđeno u pravnoj stečevini Zajednice. Buka je uređena Zakonom o zaštiti od buke.

U pripremi je zakonodavstvo o eksplozivnim atmosferama i kemijskim agensima u pogledu usklađivanja s pravnom stečevinom Zajednice. Treba dovršiti pravne propise u području privremenih i pokretnih gradilišta, minimalnih uvjeta rada na plovilima za ribolov, rada s biološkim agensima, vibracija i elektromagnetskih polja.

Što se tiče administrativne sposobnosti, osnovano je Nacionalno vijeće za zaštitu na radu koje se sastoji od predstavnika Vlade, poslodavaca i radnika te stručnjaka za zdravlje i sigurnost na radnom mjestu. Odjel za zaštitu na radu Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva ima dva zaposlenika. Ured državnog inspektora obavlja djelatnost inspekcije rada. Sedamdeset i sedam inspektora rada zaduženo je za zdravlje i sigurnost na radu (31. prosinca 2005.). Hrvatska je navela da je nadzorom obuhvaćeno samo procijenjenih 3 % ukupnog broja radnika godišnje. Ostala nadležna tijela su rudarska inspekcija, lučke kapetanije i Ministarstvo unutarnjih poslova (zaštita od požara i čišćenje od mina).

II. c. Socijalni dijalog

Hrvatska navodi da ima institucionalni okvir za socijalni dijalog.

Za potrebe tripartitnog socijalnog dijaloga 2001. osnovano je nacionalno Gospodarsko-socijalno vijeće. Trenutačno u tom dijalogu sudjeluje šest sindikalnih središnjica i jedno udruženje poslodavaca (Hrvatska udruga poslodavaca). Predstavnici socijalnih partnera imenuju se kao ravnopravni članovi (bez glasačkih prava) u četiri odbora Hrvatskoga sabora.

Što se tiče autonomnog bipartitnog socijalnog dijaloga, glavnina kolektivnog pregovaranja još se odvija na razini poduzeća. Ono se općenito koristi u velikoj mjeri. Nema mnogo sektorskih sporazuma (8 %).

Kriteriji reprezentativnosti za sindikate definirani su zakonom. Kriteriji za organizacije poslodavaca su u pripremi i trebali bi biti prihvaćeni do kraja travnja 2006.

Što se tiče sudjelovanja u organizacijama na europskoj razini, Savez samostalnih sindikata Hrvatske jedina je sindikalna središnjica koja je član ETUC-a, a Hrvatska udruga poslodavaca članica je UNICE-a od 1999.

II. d. Politika zapošljavanja

U Hrvatskoj u posljednjih nekoliko godina zaposlenost raste, a nezaposlenost pada. Stopa zaposlenosti porasla je s 52,6 % u prvoj polovici 2002. na 54,8 % u 2005., dok je stopa nezaposlenosti pala s 15,6 % na 12,7 %. Ipak, stopa zaposlenosti je i dalje mnogo niža nego u EU-u. Problem predstavlja dugoročna nezaposlenost (7,3 %; 8,8 % kod žena u 2004.) i nezaposlenost mladih (13,1 % u 2004.). Znatne su regionalne nejednakosti. Stupnjevi kvalifikacija i vještina hrvatske radne snage niži su nego u EU-u. Hrvatska također značajno zaostaje u obrazovanju i izobrazbi odraslih (2004. udio odraslog stanovništva bio je samo 2 %). U studenome 2004. donesena je strategija obrazovanja odraslih i akcijski plan.

Nacionalni akcijski plan zapošljavanja donesen je u prosincu 2004. na temelju smjernica Europske strategije zapošljavanja. Proces zajedničke procjene politika zapošljavanja (JAP) između EU-a i Hrvatske počeo je u rujnu 2005. Vlada je u ožujku 2006. donijela godišnji plan poticanja zapošljavanja za 2006.

Hrvatski zavod za zapošljavanje ima 22 područna ureda s 93 ispostave. Zavod ima 1189 zaposlenika (31. prosinca 2005.). Zavod nudi usluge za nezaposlene i poslodavce prema načelu "sve na jednome mjestu" i promiče aktivno traženje posla. Za zaposlenike Zavoda osigurana je stalna obuka. Uspostavljeni su partnerski odnosi između Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje i privatnih agencija za posredovanje u zapošljavanju u svrhu stimuliranja tržišta rada.

Nisu raspoloživi službeni podaci u pogledu neprijavljenog rada. Prema procjenama obujam neformalne ekonomije smanjen je s 25,4 % BDP-a u razdoblju 1991. – 1995. na 10,4 % BDP-a u razdoblju 1996. – 2000. U razdoblju 2000. – 2002. udio neformalne ekonomije bio je oko 10 % BDP-a.

II. e. Europski socijalni fond (ESF)

Trenutačno se razmatra predloženi instrument za pomoć u pretpristupnom razdoblju (IPA) prema kojemu bi uloga upravljačkog tijela za komponentu IV (razvoj ljudskih resursa) pripala Ministarstvu gospodarstva, rada i poduzetništva. Uloga provedbenog tijela za aspekte tržišta rada bila bi dodijeljena Hrvatskomu zavodu za zapošljavanje, a za obrazovanje Ministarstvu znanosti, obrazovanja i sporta. U kontekstu prijedloga novih struktura u Upravi za rad Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva osnovan je novi odjel s četiri zaposlenika (cilj: šest zaposlenika), dok je u Hrvatskome zavodu za zapošljavanje osnovan novi odjel s četiri zaposlenika (cilj: deset zaposlenika).

U tijeku je razrada Okvira za usklađenost strategija za komponentu IPA III (regionalni razvoj) i IV, dok je dovršenje komponente IV Operativni program razvoja ljudskih resursa predviđeno do rujna 2006. Također će se osigurati usklađenost postojećih politika s procesima JAP i JIM. U tu je svrhu osnovana međuministarska radna skupina.

II. f. Socijalna uključenost

Iako je u Hrvatskoj provedeno malo istraživanja o socijalnoj isključenosti, njihovi rezultati ukazuju na to da je stanje slično kao u drugim zemljama EU-a. Najteže je stanje u jednočlanim kućanstvima te kod osoba starije dobi (osobito starije žene). Ruralno je siromaštvo tri puta više od urbanog siromaštva, a pojavnost siromaštva među Romima mnogo je viša nego među ostalim skupinama i u društvu u cjelini. Procjenjuje se da 13 % Roma i 5 % neroma koji žive u neposrednoj blizini romskih naselja živi u potpunom siromaštvu. Mirovine i ostali socijalni transferi značajno doprinose smanjenju siromaštva u Hrvatskoj. Ove je godine predviđeno istraživanje o siromaštvu i socijalnoj isključenosti na regionalnoj razini u okviru Programa Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP).

U rujnu 2002. donesen je Program za borbu protiv siromaštva i socijalne isključenosti. U rujnu 2005. počela je razrada Zajedničkog memoranduma o socijalnom uključivanju (JIM) između EU-a i Hrvatske. Dovršenje procesa JIM predviđeno je krajem 2006., tj. početkom 2007.

Udio *osoba s invaliditetom* u hrvatskome stanovništvu je 9,7 % (2001.). U aktivnome je stanovništvu udio osoba s invaliditetom viši nego u EU-u. U siječnju 2003. donesena je Nacionalna strategija jedinstvene politike za osobe s invaliditetom od 2003. do 2006. Poduzimaju se mjere za uklanjanje fizičkih prepreka i uvođenje alternativnih tehnologija. Prilagođavanje nacionalnih muzeja, nacionalnih kazališta i kina trebalo bi biti dovršeno do kraja 2006. Postoji 26 domova za osobe s invaliditetom (2005 osoba). Sustav je pretjerano institucionaliziran i birokratski. Proces deinstitucionalizacije počeo je 1997. s nevladinim organizacijama. U tom se kontekstu promiču alternativne usluge kao što je udomiteljstvo. U Hrvatskoj također postoji 300 udruženja osoba s invaliditetom i osobe s invaliditetom aktivni su članovi Vladina povjerenstva za osobe s invaliditetom (24 člana od kojih su 12 osobe s invaliditetom).

II. g. Socijalna zaštita

Rashodi za socijalnu zaštitu u razdoblju 2003. – 2004. činili su gotovo 24 % BDP-a. Hrvatska ima više troškove socijalne zaštite prema BDP-u u odnosu na EU i zemlje jugoistočne Europe. Na sustav mirovinskog osiguranja i zdravstvo otpada više od 80 % rashoda za socijalnu zaštitu (pri čemu na mirovinsko osiguranje otpada više od 50 % rashoda). Manje od 20 % troši se na socijalnu skrb, dodatke za djecu, naknade za nezaposlene itd.

Hrvatski sustav mirovinskog osiguranja reformiran je u siječnju 1999., kada je uveden mješoviti sustav javnog i privatnog mirovinskog osiguranja na temelju triju stupova. Problem predstavljaju relativno niske mirovine i velik broj mladih umirovljenika (40 % umirovljenika mlađe je od 65 godina). Izbjegavanje plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje i niska stopa zaposlenosti žena mogla bi u budućnosti dovesti do slabe pokrivenosti mirovinom određenih skupina stanovništva. Poduzimaju se mjere promicanja dobrovoljnog osiguranja kao dodatnog izvora prihoda.

II. h. Zabrana diskriminacije

Iako Hrvatska nema poseban zakon o borbi protiv svih oblika diskriminacija niti nacionalnu politiku/strategiju za borbu protiv diskriminacije, antidiskriminacijske odredbe sadržane su u nizu zakona, programa i strategija. Nacionalna strategija za borbu protiv svih oblika diskriminacije je u pripremi.

Pravni propisi obuhvaćeni su Zakonom o radu, Zakonom o osobama s invaliditetom i Zakonom o istospolnim zajednicama. Hrvatska je navela da Zakon o radu obuhvaća sve osnove diskriminacije navedene u članku 13. Ugovora o EZ-u te neke dodatne osnove. On definira izravnu i neizravnu diskriminaciju te izuzeća od zabrane diskriminacije. On također zabranjuje uznemiravanje i spolno uznemiravanje. U skladu sa zahtjevom pravne stečevine Zajednice Zakon o radu također predviđa prebacivanje tereta dokazivanja na poslodavca ako radnik odnosno tražitelj zaposlenja iznese činjenice koje ukazuju na to da je poslodavac postupio na diskriminirajući način. Hrvatska navodi da je osigurana zaštita i naknada štete žrtvama (bez gornje i donje granice). Ipak, pomoć žrtvama kod podnošenja pritužbi predviđena je samo u Zakonu o ravnopravnosti spolova. Zabrana davanja uputa za diskriminiranje predviđena je samo s obzirom na diskriminaciju na temelju spola i spolne orijentacije.

Što se tiče antidiskriminacijskih tijela, u Hrvatskoj postoje tri pravobranitelja: pučki pravobranitelj (opća pitanja), pravobranitelj za ravnopravnost spolova i pravobranitelj za djecu. Ured za ljudska prava osnovan je 2001. Kada se razradi nacionalna strategija, odlučit će se (do kraja 2006.) hoće li se osnovati novo tijelo za ravnopravnost ili će jedno od postojećih tijela postati krovno tijelo.

II. i. Jednake mogućnosti

Hrvatska je izjavila da je jednakost plaće uređena Zakonom o radu, kako je predviđeno u pravnoj stečevini Zajednice. Načelo jednakosti plaće odnosi se na sve zaposlenike, uključujući državne službenike. Ipak, prema podacima istraživanja, žene imaju prosječno 10 – 15 % nižu plaću od muškaraca istog stupnja obrazovanja, radnog staža

i klasifikacije radnog mjesta. Žene također nedovoljno sudjeluju u samozapošljavanju, odnosno u malim i srednjim poduzećima kao poduzetnice i vlasnice poduzeća.

Što se tiče mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja na poslu te radnih uvjeta, zabrana diskriminacije, izravne i neizravne diskriminacije uređena je Zakonom o radu, Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o istospolnim zajednicama. Slobodna radna mjesta moraju se oglašavati na način da se mogu prijaviti osobe obaju spolova, kako je predviđeno u pravnoj stečevini Zajednice. Žene su osobito zaštićene za vrijeme trudnoće i majčinstva. Poslodavac ne može odbiti ženu iz razloga trudnoće niti joj otkazati ugovor o radu ili je premjestiti na drugo radno mjesto, što je u skladu s pravnom stečevinom Zajednice. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje definirano je zakonom. Što se tiče trudnih radnica, hrvatskim zakonodavstvom uređen je roditeljni dopust (u obveznom trajanju od najmanje šest mjeseci). Zakon o radu zabranjuje otpuštanje trudnica odnosno osoba na roditeljskom dopustu. U njemu su također utvrđeni poslovi koje žene ne smiju obavljati. Zabranjen je noćni rad u industriji, osobito težak fizički rad, rad pod zemljom i pod vodom. Roditeljski dopust ne odobrava se na neprenosivoj osnovi, kako je predviđeno u pravnoj stečevini Zajednice. Otac može koristiti pravo na roditeljski dopust samo ako je a) istekao roditeljni dopust njegove supruge ili b) ako majka umre, napusti dijete ili je onemogućena brinuti se o djetetu. Roditelji zadržavaju pravo povratka na isto radno mjesto nakon roditeljskog dopusta. Što se tiče zakonske socijalne sigurnosti, dobna granica za stjecanje prava na starosnu mirovinu pet je godina niža za žene nego za muškarce. To vrijedi i za državne službenike.

U slučajevima diskriminacije na temelju spola teret dokaza je na poslodavcu, što je u skladu sa zahtjevom pravne stečevine Zajednice. Sudovi određuju iznos odštete i naknade.

Zakonodavstvo u pogledu usklađivanja s pravnom stečevinom Zajednice u području profesionalne socijalne sigurnosti u pripremi je i njegovo je donošenje predviđeno do kraja 2006. Ne postoji posebno zakonodavstvo u vezi s pristupom robi i uslugama odnosno ponudi robe i usluga. U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova nema ograničenja uvjetovanih spolom s obzirom na pristup robi i uslugama koje su raspoložive javnosti.

Što se tiče administrativne sposobnosti, Zakonom o ravnopravnosti spolova predviđen je Ured pravobranitelja za ravnopravnost spolova. Ured za ravnopravnost spolova osnovan je 2004. Svako ministarstvo ima koordinatora za ravnopravnost spolova. U izradi je nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova (2006. – 2010.).

III. OCJENA STUPNJA USKLAĐENOSTI I IH KAPACITETA

Hrvatska je općenito postigla visoku razinu usklađenosti na polju socijalne politike i zapošljavanja. Kako bi se pripremila za punu primjenu pravne stečevine Zajednice, trebalo bi izraditi raspored za prijenos preostalog zakonodavstva. Hrvatska će se morati značajno i trajno posvetiti provedbenoj sposobnosti te ojačati administrativnu sposobnost u svim sektorima želi li osigurati pravilnu primjenu pravne stečevine Zajednice. Također treba osigurati dostatno financiranje, primjerice, u području zdravlja i sigurnosti na radu.

III. a. Radno pravo

Uspostavljeno je nekoliko glavnih načela pravne stečevine Zajednice. Potrebno je daljnje usklađivanje, posebice što se tiče direktiva o raspoređivanju radnika, europskim radničkim vijećima i statutima europskoga trgovačkog društva i europske zadruge. Potrebno je ukloniti nekoliko nedostataka, posebice s obzirom na rad na određeno vrijeme i rad sa skraćenim radnim vremenom, preuzimanje poduzeća, kolektivna otpuštanja i nesolventnost poslodavaca.

Administrativnu sposobnost treba znatno ojačati. Treba nastaviti zapošljivati osoblje i osigurati odgovarajuću obuku.

III. b. Zdravlje i sigurnost na radu

Doneseno je nekoliko zakonodavnih akata u svrhu prijenosa pravne stečevine Zajednice. Rok za donošenje preostalog zakonodavstva je 2007. – 2009.

Hrvatska će se morati značajno i trajno posvetiti provedbenoj sposobnosti, koju će trebati znatno ojačati, želi li osigurati pravilnu primjenu pravne stečevine Zajednice u ovom području. Problem predstavlja financiranje provedbe. Inspektorat rada treba ojačati i on mora postati pokretljiviji.

III. c. Socijalni dijalog

U Hrvatskoj postoji institucionalni okvir za socijalni dijalog. Čini se da je socijalni dijalog prilično razvijen, kako između države i socijalnih partnera, tako i između države i drugih gospodarskih i socijalnih subjekata unutar višestranog procesa. Ipak, prisutna je neravnoteža između bipartitnog i tripartitnog socijalnog dijaloga. Autonomni bipartitni socijalni dijalog treba ojačati i poboljšati sposobnost socijalnih partnera.

III. d. Politika zapošljavanja

Ima prostora za poboljšanje strategije i koordinacije politika te za jačanje administrativne sposobnosti u vezi s planiranjem i ostvarivanjem politike zapošljavanja. Treba početi rješavati problem niske stope zaposlenosti i relativno visoke stope nezaposlenosti, među ostalim putem učinkovitih mjera usmjerenih na povećanje fleksibilnosti tržišta rada. Trebalo bi posvetiti dovoljnu pozornost aktivnim mjerama tržišta rada te obrazovanju i izobrazbi odraslih. U tom je smislu predviđeno donošenje zakona o obrazovanju odraslih i osnivanje agencije za obrazovanje odraslih. Treba nastaviti rad u okviru procesa JAP. Treba nastaviti borbu protiv ilegalnog rada.

III. e. Europski socijalni fond (ESF)

Na temelju napretka postignutog u okviru IPA-ine komponente IV i političkog okvira uspostavljenog u okviru JAP-a i JIM-a trebat će prilagoditi strukture i zakonodavstvo kako bi se stvorila odgovarajuća institucionalna sposobnost za buduće upravljanje, provedbu, praćenje, reviziju i kontrolu mjera ESF-a na temelju IPA-e na nacionalnoj razini i, prema potrebi, regionalnoj i lokalnoj razini. IPA će Hrvatskoj također omogućiti da razvije administrativnu i upravljačku sposobnost s obzirom na buduću provedbu ESF-a.

III. f. Socijalna uključenost

Potrebno je provesti konkretnije analize socijalne isključenosti i siromaštva u hrvatskome društvu te uvesti odgovarajuće međunarodno usporedive kvalitativne i kvantitativne pokazatelje kao osnovu za buduće programe za ranjive skupine kao što su umirovljenici, dugotrajno nezaposlene osobe, osobe s invaliditetom, izbjeglice i manjine. Treba nastaviti rad u okviru procesa JIM. Čini se da je potrebno ojačati strateški pristup reformama socijalnih naknada kako bi se osigurala učinkovitija potpora najugroženijim dijelovima stanovništva.

Što se tiče osoba s invaliditetom, treba raditi na uspostavi usluga utemeljenih u zajednici kao alternativni institucionalizaciji. Trebalo bi alocirati dostatna financijska sredstva kako bi se osigurala pravilna provedba Nacionalne strategije za osobe s invaliditetom. Treba pazljivo pratiti trendove u tom području.

III. g. Socijalna zaštita

Budući da mirovinski sustav i zdravstveni sustav prolaze važne promjene s obzirom na financiranje i organizaciju, treba pratiti učinke tih promjena u smislu njihove primjerenosti i održivosti. Zbog starenja stanovništva, bit će potrebno provesti dodatne reforme mirovinskog i zdravstvenog sustava koje osiguravaju financijsku održivost i socijalnu djelotvornost.

III. h. Zabranjena diskriminacije

Hrvatsko zakonodavstvo samo je djelomično u skladu s pravnom stečevinom Zajednice. Nije jasno predviđa li sektorsko zakonodavstvo učinkovitu zaštitu od diskriminacije na temelju rasne diskriminacije u obrazovanju, socijalnoj sigurnosti, zdravstvu, pristupu robi i uslugama, uključujući stanovanje, kako je predviđeno u pravnoj stečevini Zajednice.

Tek treba donijeti sveobuhvatnu nacionalnu strategiju za borbu protiv diskriminacije. Potrebno je uložiti dodatne napore kako bi se osigurala potpuna usklađenost s pravnom stečevinom Zajednice u pogledu zabrane diskriminacije, uključujući osnivanje tijela za ravnopravnost. Također je potrebno podizati javnu svijest u tom području. Osim toga, treba ozbiljno poraditi na raspoloživosti cjelovitih statističkih podataka jer ograničene statistike koje su trenutačno raspoložive ne omogućuju praćenje diskriminacije po različitim osnovama. Treba pazljivo pratiti trendove u tom području.

III. i. Jednake mogućnosti

Osnovno zakonodavstvo u ovom području uglavnom je doneseno, ali tek treba postići potpunu usklađenost. Potrebne su prilagodbe zakona, primjerice, u pogledu uklanjanja pretjerane zaštite žena s obzirom na noćni rad, teški fizički rad, rad pod zemljom i pod vodom. U tom smislu Hrvatska treba prvom prilikom otkazati ratificirane konvencije MOR-a. Također treba ukloniti nedostatke u vezi s roditeljskim dopustom, roditeljskim naknadama i predugim trajanjem obveznog roditeljskog dopusta te početi rješavati šire probleme s kojima se suočavaju trudnice i majke s malom djecom u području zapošljavanja. Također se čini da su potrebne daljnje prilagodbe s obzirom na različite dobi za stjecanje prava na mirovinu za muškarce i žene u policijskoj, vojnoj i državnoj službi. Udruženjima koja posjeduju legitiman interes u osiguravanju primjene načela jednakoga tretiranja trebalo bi omogućiti sudjelovanje u sudskom odnosno upravnom postupku u ime ili u korist pritužitelja.

Treba poboljšati provedbu postojećih propisa te raspoloživost statističkih pokazatelja raščlanjenih prema spolu. Potrebno je uvesti pravne propise koji predviđaju otklanjajuće i odvrćajuće naknade u slučaju diskriminacije.