

Spolna diskriminacija i ekonomski položaj žena na tržištu rada

Zlatkov, Iva

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:211750>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-14**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu
Katedra za ekonomske znanosti

Iva Zlatkov

SPOLNA DISKRIMINACIJA I EKONOMSKI POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Diplomski rad

Zagreb, rujan 2022.



**REPUBLIKA HRVATSKA
SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET**



Studentica:

Iva Zlatkov

Naslov diplomskog rada:

**SPOLNA DISKRIMINACIJA I EKONOMSKI POLOŽAJ ŽENA
NA TRŽIŠTU RADA**

Katedra:

EKONOMSKE ZNANOSTI

Mentor:

izv. prof. dr. sc. Ozren Pilipović

Zagreb, rujan 2022.

Izjava o izvornosti:

Ja, Iva Zlatkov pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Iva Zlatkov

SAŽETAK

Diskriminacija je pojam s kojim se u životu svakodnevno susrećemo. Upravo zato je važno intervenirati i svesti diskriminaciju na najmanju moguću mjeru. To se postiže donošenjem zakona na nacionalnoj razini, ali i donošenjem dokumenata i konvencija na međunarodnoj razini. Osim toga, važno nam je osvještavanje načela jednakosti kao jednog, danas, temeljnog načela. Diskriminacija temeljem spola najizraženija je u radnom pravu. Vidljiva je, no slabo prepoznata tijekom samog procesa zapošljavanja, ali i kasnije kroz rad i uvjete napredovanja te pitanje o plaćama žena i muškaraca. Žene, koje su se relativno kasno pridružile plaćenom radu, suočavale su se s raznim stereotipima i predrasudama o njihovim znanjima i sposobnostima, a sve to kao posljedica tradicionalnog razmišljanja. Ovim radom je obuhvaćena i prikazana kratka povijest borbe za prava žena te mijenjanje njihove društvene uloge, kao i njihove ekonomske aktivnosti, odnosno ulazak na tržište rada. Ukratko je izložena zaštita prava žena kroz nacionalne zakone. Uz to, prikazani su primjeri diskriminacije žena prilikom zapošljavanja i rada (otežano zapošljavanje žena, niže plaće - jaz u plaćama, segregacija zanimanja po spolu, napredovanje na poslu i efekt staklenog stropa).

Ključne riječi: *diskriminacija, spolna diskriminacija, radno pravo, tržište rada, zaštita prava žena, zapošljavanje i rad*

SUMMARY

Discrimination is a concept that we encounter every day in our lives. That is precisely why it is important to intervene and reduce discrimination to the minimum possible. This is achieved by passing laws at the national level, but also by passing documents and conventions at the international level. In addition, it is important for us to raise awareness of the principle of equality as a fundamental principle today. Discrimination based on gender is most pronounced in labor law. It is visible, but poorly recognized through the employment process itself, but also later, in the work itself, then through the conditions of advancement and issues of salaries for women and men. Women, who joined paid work relatively late, faced various stereotypes and prejudices about their knowledge and abilities, all as a result of traditional thinking. This thesis includes and presents a brief history of the struggle for women's rights and the changing of their social role, as well as their economic activities, i.e. entering the labor market. The protection of women's rights through national laws is briefly presented. In addition, examples of discrimination against women during employment and work are presented (difficult employment of women, lower wages - wage gap, segregation of occupations by gender, advancement at work and the glass ceiling effect).

Key words: *discrimination, gender discrimination, labor law, labor market, protection of women's rights, employment and work*

Sadržaj

| | |
|---|----|
| 1.UVOD | 1 |
| 2.BORBA ZA PRAVA ŽENA | 2 |
| 3.ŽENA IZMEĐU SVIJETA RADA I OBITELJI | 3 |
| 4.USTAVNI I ZAKONODAVNI OKVIR ZA ZAŠTITU ŽENA | 4 |
| 4.1.ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA | 5 |
| 4.1.1. <i>DISKRIMINACIJA NA PODRUČJU ZAPOŠLJAVANJA I RADA</i> | 6 |
| 4.1.2. <i>PRAVOBRANITELJ ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA</i> | 7 |
| 4.2.ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE..... | 8 |
| 4.3.ZAKON O RADU | 8 |
| 5.ZAPOSLENOST I RADNA AKTIVNOST ŽENA U HRVATSKOJ | 10 |
| 6.POJAM DISKRIMINACIJE I DISKRIMINACIJA ŽENA | 12 |
| 6.1.PRIMJERI IZRAVNE DISKRIMINACIJE..... | 12 |
| 6.2.PRIMJERI NEIZRAVNE DISKRIMINACIJE | 13 |
| 7.DISKRIMINACIJA ŽENA NA PODRUČJU RADA I ZAPOŠLJAVANJA | 14 |
| 7.1.OTEŽANO ZAPOŠLJAVANJE ŽENA | 15 |
| 7.2.NIŽE PLAĆE – JAZ U PLAĆAMA..... | 19 |
| 7.3.SEGREGACIJA ZANIMANJA PO SPOLU | 22 |
| 7.4.NAPREDOVANJE NA POSLU I EFEKT STAKLENOG STROPA..... | 23 |
| 8.ZAKLJUČAK | 25 |
| 9.LITERATURA | 27 |

1. UVOD

Važnost sprječavanja diskriminacije po svakoj osnovi, pa samim time i spola, izražena je u brojnim europskim i međunarodnim konvencijama. Tako Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena¹ određuje diskriminaciju žena kao: "svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha da ženama ugrozi ili onemogući priznanje, uživanje ili korištenje ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, gospodarskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom području."²

Današnje vrijeme predstavlja fazu širokog priznavanja pravne jednakosti žena s muškarcima.³ Sve rjeđa pojava u svijetu je nepriznavanje osnovnih političkih prava ženama. Društvo danas ne trpi nejednakost. Njihovo pravno izjednačenje u prvom redu leži u izjednačavanju ekonomskih i radnih prava.⁴ Ipak, sada možemo govoriti o zakonski jednakim mogućnostima žena da se obrazuju i da se uključe u sve poslove jednako kao i muškarci. Međutim, tradicionalna uloga žene kao domaćice i odgajateljice je i dalje prisutna (dvostruka opterećenost i uloga žene). Upravo zbog toga, najčešći, no ne i jedini oblik diskriminacije, odnosno narušavanje spolne jednakosti, javlja se na području radnog prava, a ona je izražena već prilikom samoga zapošljavanja, ali i kasnije u okviru radnog odnosa.

Promjene u društvu uslijedile su samim ulaskom žena na tržište rada. Borba za pravo glasa i želja za ravnopravnošću rezultirala je donošenjem brojnih propisa u svrhu poboljšanja položaja žena u radnom odnosu. Tako danas, u razvijenim gospodarstvima, žene čine gotovo polovicu radne snage, što nam pokazuje kako promjene nisu vidljive samo u zakonskim regulativama, nego i na samom tržištu rada.⁵

¹ Međunarodni ugovor koji je 1979. godine usvojila Opća skupština Ujedinjenih naroda. Opisan kao međunarodna ženska Povelja o pravima, uspostavljena je 3. rujna 1981. godine, a ratificiralo ju je 189 država.

² Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, čl. 1.,

https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/un/kon_o_ukl_diskr_zena.pdf

³ Hadžiomerović H., Ekonomija ženskog rada i položaj žene u društvu, str. 7.

⁴ *Ibidem*

⁵ Krnjaić M., Odabrana obilježja tržišta rada u Republici hrvatskoj, Pula, 2020., str. 1.

2. BORBA ZA PRAVA ŽENA

Ženska prava su prava koja se traže za žene diljem svijeta. Pokreti za ženska prava imaju za cilj potpuno istiskivanje diskriminacije prema ženama. Traži se sloboda od diskriminacije kroz obvezu države da se na isti način odnose prema osobama u sličnim situacijama, ali jednako tako i obvezu da se prema osobama u različitim situacijama različito odnose. Osnova pokreta za ženska prava bila je u 19. stoljeću, a razvoj feminističkih pokreta javlja se nešto kasnije, u 20. i 21. stoljeću. Tijekom 19. stoljeća žene su počele zahtijevati pravo glasa (pravo sudjelovanja u donošenju zakona). Najpoznatiji pokret žena je sufražetski pokret, osnovan u Engleskoj. Naziv dolazi od eng. riječi *suffrage* što znači pravo glasa. Osnivačica pokreta bila je Lydia Becker, a najpoznatija članica Emmeline Pankhurst. Sufražetkinje su bile pokretačice brojnih pobuna i demonstracija jer je to bio jedini način da se za njih čuje. Smatrale su kako je uvjet nestanka diskriminacije nad ženama u stjecanju prava glasa. Tako je napokon 1893. godine Novi Zeland postao prva država svijeta koja je ženama priznala pravo glasa. U 20. stoljeću taj primjer su počele slijediti i mnoge druge države. Okidač za još veće promjene bio je Prvi svjetski rat, žene su se počele emancipirati, a posebna revolucija u pravima žena uslijedila je nakon Drugog svjetskog rata (žene su počele raditi, priključivati se u brojne političke pokrete, ulaziti u politiku).

Žene u Hrvatskoj, odnosno tadašnjoj Jugoslaviji, ostvarile su pravo glasa 11. kolovoza 1945. godine. Tada su se donijeli i brojni međunarodni dokumenti protiv diskriminacije žena. Ravnopravnost spolova i zabrana diskriminacije zajamčena im je Ustavom 1990. godine⁶. Iako je diskriminacija zabranjena, to nažalost ne znači da je nema ili ne postoji. Danas su u većini zemalja ta prava podržana zakonom i običajnim pravom, no i dalje se u nekim zemljama ona potiskuju (primjerice, u nekim zemljama žene nemaju pravo glasa iz vjerskih razloga). Unatoč tome, žene su danas u društvu ravnopravnije nego ikad prije.

⁶ Božićni ustav, prvi Ustav neovisne Republike Hrvatske.

3. ŽENA IZMEĐU SVIJETA RADA I OBITELJI

Tradicionalna shvaćanja pojma obitelji dolaze u krizu u drugoj polovici dvadesetog stoljeća zbog intenzivnih društvenih promjena koje uključuju razvoj uslužnih djelatnosti, odnosno veću zaposlenost žena.⁷ Posljedica ženskog pokreta je modernizacija tržišta. Žene su do tada bile u neplaćenom obiteljskom radu. Očevima se pridaje uloga hranitelja i "glave" obitelji, a majke se prikazuju kao domaćice koje se brinu o odgoju djece.⁸ Takvim tradicionalnim ulogama djeci se prenose naučeni načini ponašanja koja na poslijetku dovode do nejednakih i neravnopravnih mogućnosti muškaraca i žena u obrazovanju i zapošljavanju te u društvu općenito.⁹ Zbog rodni uloga u obitelji došlo je do segregacije poslova i zanimanja.¹⁰

Relativno kasno pridruživanje žena tržištu rada donijelo je sa sobom i brojne izazove. Pomirenje profesionalnih i obiteljskih obveza danas je jedno od glavnih pitanja u brojnim europskim zemljama. Uz to, i pravo na ostvarivanje jednakosti žena i muškaraca. Od žene se očekuje da nakon posla odlazi na drugi posao, posao kod kuće kojem se treba maksimalno posvetiti.¹¹ Na njih se prije svega gleda kao na domaćice i majke koje se, osim individualnoj karijeri, ako uopće imaju mogućnost ostvariti je, moraju posvetiti brizi i skrbi o kućanstvu i ukućanima.¹² Podjela rada između žene i muškarca unutar obitelji samo je pozadina društvene podjele rada.

Problem koji je nastao ulaskom žena u svijet rada je njihova dvostruka opterećenost i potreba za transformacijom obiteljskih uloga i obveza, što uključuje veći angažman muškaraca u obiteljskom životu i brizi o djeci. Tu je intervenirala država koja nastoji olakšati položaj žena na tržištu rada te je ekonomski potaknuti na rad (primjerice, zakonodavac je uredio pitanje roditeljskog dopusta tako da, osim žene, i muškarac može isto tako koristiti roditeljski dopust za dijete, zatim mogućnost rada na pola radnog vremena). Država je, također, naglasak stavila na obrazovanje žena (nekada obrazovanje nije bilo dostupno za svakoga), ostvarivanje jednakih mogućnosti i prilika pronalaska posla, kao i napredovanja na istom, a na koncu i jednakih plaća između žena i muškaraca. Sve to su ključni problemi s kojima se žene suočavaju zbog potrebe pomirenja dviju strana, svijeta rada i obitelji.

⁷ Leutar Z., *Žena između svijeta rada i obitelji*, Pravni fakultet, Zagreb, 2004., str. 1160.

⁸ *Ibidem*

⁹ Čarapina I., *Percepcija rodne diskriminacije na tržištu rada u Bosni i Hercegovini*, Mostar, 2017., str. 120.

¹⁰ *Ibidem*

¹¹ Glavić A., *Neplaćeni ženski rad*, Rijeka, 2020.

¹² *Ibidem*

4. USTAVNI I ZAKONODAVNI OKVIR ZA ZAŠTITU ŽENA

Ravnopravnost između žena i muškaraca je temeljno pravo. Nakon Drugog svjetskog rata intenzivnije nastaje i razvija se antidiskriminacijsko pravo. Posljedica je to osvještavanja čovjeka za potrebu normiranja ravnopravnosti spolova, ali i činjenice da su sami zakoni dozvoljavali takvu vrstu diskriminacije. Danas je to jedna od najrazvijenijih grana prava. Ravnopravnost je zajamčena samim Ustavom, ali i brojnim zakonima. Uz to, ravnopravnost spolova jedno je od temeljnih načela EU-a, a osiguranje jednakih mogućnosti i suzbijanje takve vrste diskriminacije njezin je cilj. Sama ideja o zaštiti žena, i to onih zaposlenih, javila se razvojem radnog prava.

Osnovni akt svake zemlje je Ustav. Tako se već u hijerarhijski najvišem propisu naše države, Ustavu¹³ u čl. 3. govori o ravnopravnosti spolova kao jednom od temeljnih vrijednosti, odnosno najvišoj vrednoti samog pravnog poretka. Dakle, zaštita temeljnih ljudskih prava i promicanje ravnopravnosti pojedinaca bez obzira na spol, rasu i etničku pripadnost jedna je od temeljnih vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske.¹⁴ No, osim toga, Ustav propisuje da svatko ima pravo na rad i odabir zanimanja te bi svakome pod jednakim uvjetima trebalo biti omogućeno svako radno mjesto (čl. 55. Ustava).

Osim Ustava, Zakon o radu je do 2008. godine bio glavni zakon koji je štitiio radnike/ce od diskriminacije u području rada odnosno radnog prava, a donošenjem Zakona o suzbijanju diskriminacije¹⁵ (u daljnjem tekstu: ZSD), Zakona o ravnopravnosti spolova¹⁶ (u daljnjem tekstu: ZRS) te novog Zakona o radu¹⁷ (u daljnjem tekstu: ZR), situacija u pogledu zabrane i zaštite od diskriminacije u radnom pravu jest puno šira (propisan je veći broj diskriminacijskih osnova i na širem području), ali i učinkovitija.¹⁸

¹³ Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10 i 5/14.

¹⁴ Radačić I., Žene i pravo: feminističke pravne teorije, Centar za ženske studije, Zagreb, 2009., str. 376.

¹⁵ Narodne novine, br. 85/2008 i 112/2012.

¹⁶ Narodne novine, br. 82/08 i 69/17.

¹⁷ Narodne novine, br. 93/2014, 127/2017 i 98/2019.

¹⁸ <https://informator.hr/strucni-clanci/zabrana-diskriminacije-pri-zaposljavanju-i-radu> (7.9.2022.)

4.1. ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Za početak je potrebno definirati spol. Često u praksi dolazi do zablude kako su rod i spol sinonimi, no između ta dva pojma razlika je velika. Spol se odnosi na biološke karakteristike koje definiraju muškarce i žene, dok se rod odnosi na društveno konstruirane uloge, ponašanja, aktivnosti i atribute koje određeno društvo smatra prikladnima za muškarce i žene.¹⁹

Zakon o ravnopravnosti spolova određuje opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce (čl. 1. ZRS). Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj ili trpjeti štetne posljedice, uključujući biti tužen ili izložen drugim pravnim postupcima, zbog toga što je u dobroj vjeri službeno ili neslužbeno prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem, na bilo koji način svjedočio u postupku zaštite od diskriminacije na temelju spola ili na bilo koji drugi način sudjelovao u bilo kojem postupku vođenom povodom diskriminacije na temelju spola (čl. 2. st. 1. ZRS). Također, nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj ili trpjeti štetne posljedice, uključujući biti tužen ili izložen drugim pravnim postupcima, zbog toga što je u dobroj vjeri upozorio javnost na slučaj diskriminacije na temelju spola (čl. 2. st. 2. ZRS).

Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata (čl. 5. ZRS).

Osim pojma ravnopravnosti spolova, ZRS definira i pojašnjava pojam diskriminacije na temelju spola koju označava kao svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena. Zabranjuje se diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa. Nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom (čl. 6. st. 1-2 ZRS).

¹⁹ https://www.orah.hr/upload_folder/server/php/files/Politika%20rodne%20ravnopravnosti-ORaH.pdf (4.8.2022.)

Osim što je zabranjuje, zakon razlikuje i dva osnovna oblika diskriminacije: izravnu i neizravnu diskriminaciju. 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 (čl. 7. st. 1. ZRS). To je ona vidljiva, prepoznatljiva diskriminacija. Potpuno je nevažna namjera nepovoljnog postupanja.²⁰ Poslodavac zasigurno neće izričito priznati da je postupao diskriminatorno prema određenoj osobi zbog toga što se radilo o ženi/muškarcu.²¹ Isto tako, za vjerovati je kako će poslodavac u pravilu svoje kriterije zapošljavanja ili napredovanja obrazložiti interesom tvrtke.²² Osim izravne, razlikujemo i onu teže uočljivu, neizravnu diskriminaciju koja postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa stavljaju 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 (čl. 7. st. 2. ZRS).

4.1.1. DISKRIMINACIJA NA PODRUČJU ZAPOSŁJAVANJA I RADA

Diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena je u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/kinja za radna mjesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
2. napredovanje na poslu,
3. pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
4. uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti,
5. članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva,
6. usklađivanje profesionalnog i privatnog života,

²⁰ <https://radnickaprava.org/tekstovi/pravna-klinika/diskriminacija-na-podrucjima-zaposljavanja-i-rada> (7.9.2022.)

²¹ <https://www.radnica.org/objave/oblici-diskriminacije-na-temelju-spola> (6.9.2022.)

²² <https://radnickaprava.org/tekstovi/pravna-klinika/diskriminacija-na-podrucjima-zaposljavanja-i-rada> (7.9.2022.)

7. trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbništva (čl. 13. st. 1. ZRS).

Zakon je ovdje poprilično jasan jer navodi točno određene segmente na koje se diskriminacija odnosi i gdje je ona zabranjena.

Također, prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem u oglasu mora biti jasno istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola (čl. 13. st.2. ZRS).

4.1.2. PRAVOBRANITELJ ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

Zakonom se uvodi vrlo važan institut središnje tijelo za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova, odnosno pučki pravobranitelj za ravnopravnost spolova.

Pravobranitelj/ica postupa po pritužbama na diskriminaciju temeljem spola, bračnog ili obiteljskog statusa i spolne orijentacije.

Pravobranitelj/ica djeluje neovisno i samostalno, prati provođenje Zakona o ravnopravnosti spolova i drugih propisa koji se tiču ravnopravnosti spolova. Najmanje jednom godišnje izvješćuje Hrvatski sabor (čl. 22. st. 1. ZRS). Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova razmatra slučajeve kršenja načela ravnopravnosti spolova, slučajeve diskriminacije prema pojedincima/kama ili grupama pojedinaca/ki koje su počinila tijela državne uprave, jedinica tijela lokalne i područne (regionalne) samouprave i druga tijela s javnim ovlastima, zaposleni u tim tijelima i druge pravne i fizičke osobe (čl. 22. st.2. ZRS). U obavljanju poslova iz svoga djelokruga pravobranitelj/ica je ovlašten/a upozoravati, predlagati i davati preporuke (čl. 23. st.1. ZRS).

Institut pravobranitelja postoji zbog prava na prijavu povrede određenog prava kako bi se postigla i pružila najbolja moguća zaštita od diskriminacije. Osim toga, navedeni institut je zadužen pratiti provedbu zakona i drugih propisa koji se odnose na ravnopravnost spolova u svrhu podizanja svijesti šire javnosti o ravnopravnosti muškaraca i žena kao jednoj od temeljnih vrijednosti i uvjeta za brži ekonomski i socijalni razvoj društva.²³ Institut pravobranitelja jako je važan kako bi se što prije postigla potpuna ravnopravnost spolova u okviru rada na tržištu, ali i općenito u društvu.

²³ https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-04-01/153402/IZVJ_PRAVOBRANITELJICA_RAVNOPR_SPOLOVA_2021.pdf, Izvješće pučke pravobraniteljice, 2021., str.12 (1.9.2022.)

4.2. ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE

Kada govorimo o Hrvatskoj, opći antidiskriminacijski propis je upravo Zakon o suzbijanju diskriminacije koji se posebno bavi područjem diskriminacije. Zakon definira diskriminaciju kao stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po bilo kojoj zakonskoj osnovi (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 naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije).²⁴

Unatoč dobrim zakonskim rješenjima te šire propisanim brojem zabranjenih osnova, puno se toga još radi kako bi se suzbila diskriminacija. Upravo zato je potrebno pojačati inicijative koje su specifično usmjerene na zaštitu i promicanje ljudskih prava i suzbijanja diskriminacije, posebice promicanjem svijesti o nediskriminaciji. Diskriminacija se i dalje ne gleda kao velika povreda ljudskih prava te joj se stoga niti ne pridaje dovoljno pažnje niti od strane radnika niti poslodavca.

4.3. ZAKON O RADU

Pojam ravnopravnosti je od velike važnosti kada je u pitanju problem diskriminacije žena. Žene po Zakonu o radu, između ostalog, spadaju u posebnu kategoriju radnika (što znači da uživaju posebnu zaštitu). Zakon se odnosi jednako na muškarce i žene što je navedeno na samome početku istog.

Područje majčinstva, zabrana nejednakog pristupa prema trudnicama, roditeljama ili ženama koje doje djecu Zakon posebno naglašava i uređuje.²⁵ Zakonodavac dakle posebno štiti trudnice i majke. Primjerice, poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog trudnoće niti tražiti podatke o trudnoći (čl. 30. st. 1-2 ZR), radnicama mora biti dopušteno korištenje roditeljskih i roditeljskih prava (čl. 33. ZR) te im se osigurava pravo povratka na radno mjesto nakon dopusta (čl. 36. st. 1. ZR).

²⁴ Čl. 1. st. 1-2. ZSD.

²⁵ Grujić Vučković, A., Diskriminacija žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, Karlovac, 2021., str. 4.

U tom kontekstu je važno kako taj isti Zakon propisuje da je poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti (čl. 91. st. 1 . ZR). Dakle, neovisno o spolu. Što znači i kako je definiran jednak rad, zakonodavac opširno i detaljno propisuje, a radi se o istom poslu uz koji se uzimaju u obzir kriteriji kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi (čl. 91. st. 2. t. 3. ZR).

5. ZAPOSLENOST I RADNA AKTIVNOST ŽENA U HRVATSKOJ

Primjena prava jednakog i slobodnog uključivanja žena i muškaraca u sve javne djelatnosti iznijela je na površinu pitanje jednakih radnih mogućnosti muške i ženske radne snage.²⁶

Zbog višestrukih uloga žene u društvu (majke, negovateljice) njihov se položaj uvelike razlikuje od položaja muškaraca.²⁷ Za razliku od muškaraca, za sudjelovanje žena na tržištu rada veliku važnost ima država, odnosno zakonodavac koji djeluje putem zakonske regulative, porezne politike, financijskih transfera ili usluga.²⁸

Žene, iako čine većinski broj stanovništva u Hrvatskoj i dalje prevladavaju u ekonomski neaktivnom stanovništvu (danas je ta razlika bitno manja nego što je bila prije desetak godina), manje zarađuju i brojnije su na sekundarnom tržištu rada.²⁹ To potkrepljuju podaci iz Izvješća pučke pravobraniteljice za ravnopravnost spolova: "Broj radno sposobnog stanovništva (u prva tri tromjesečja 2021.) kreće se na razini od 3.508.000 osoba. Prosječni broj žena u aktivnom stanovništvu (u prva tri tromjesečja 2021.) iznosio je 838.600, što čini udio od oko 46%, dok je broj muškaraca iznosio 980.300, što čini udio od oko 54%. Prosječna stopa aktivnosti muškaraca (u prva tri tromjesečja 2021.) iznosila je 58%, a prosječna stopa aktivnosti žena 46%, iz čega proizlazi da je stopa aktivnosti muškaraca 12% viša u odnosu na žene. Prosječna stopa zaposlenosti muškaraca od 15 do 64 godina (u prva tri tromjesečja 2021.), iznosila je 68%, a žena 58%. Navedeno pokazuje da je udio zaposlenih muškaraca, u radno sposobnom stanovništvu, i dalje za oko 10% viši u odnosu na žene, što je dugoročni kontinuitet. Prosječni broj zaposlenih muškaraca (u prva tri tromjesečja 2021.) iznosio je 904.000, dok je prosječni broj žena iznosio nešto manje od 770.000.³⁰ Prosječna stopa nezaposlenosti (u prva tri tromjesečja 2021.) iznosila je 7,8% u odnosu na muškarce i 8,3% u odnosu na žene."³¹

U sažetku Izvješća pučke pravobraniteljice za ravnopravnost spolova ističu se i podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (u daljnjem tekstu: HZZ) koji pokazuju da istekom ugovora

²⁶ Hadžiomerović H., *op. cit.*, bilj. 3., str. 8.

²⁷ Kapor Šafranko I., *Žene kao potencijalni pokretači gospodarskog razvoja hrvatske*, str. 219.

²⁸ *Ibidem*

²⁹ Kerovac N., (Ne)jednakost žena na tržištu rada, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2003., str. 265.

³⁰ *Ibidem*

³¹ https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-04-01/153403/IZVJ_PRAVOBRAN_RAVNOPR_SPOLOVA_2021_SAZETAK.pdf, sažetak Izvještaja pučke pravobraniteljice, 2021., str. 10-11.

o radu na određeno vrijeme u evidenciju nezaposlenih postoji značajna razlika po spolu.³² Na trogodišnjoj razini, čak je 64% više žena od muškaraca ušlo u evidenciju nezaposlenih nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme.³³ Takvi podaci su nepobitan statistički podatak koji upućuje na to da su žene izloženije neizvjesnosti na tržištu rada, na što se nadovezuje problematika tzv. prekarnih poslova³⁴ (RH je i dalje među zemljama EU s najvišim stopama istih).³⁵

Iz navedenog proizlazi da se žene doista teže zapošljavaju, a onda kada se zaposle i uđu na tržište rada suočavaju se s radom na određeno vrijeme koji im ne pruža potpunu ekonomsku sigurnost, kao što to pruža ugovor na neodređeno vrijeme.

Položaj žena u društvu najbolje se može opisati piramidom: žene su većina u stanovništvu, školuje se više studentica nego studenata no, nakon završetka studija polako počinju nestajati. Pretvaraju se u majke, supruge, kćeri, koje brinu o roditeljima. Iako stopa obrazovanih žena jest uzlazna odnosno rastuća i dalje one nisu potpuno ravnopravne na tržištu rada s muškarcima, plaće su im manje te su zaposlene na mjestima manje društvene, ekonomske i političke moći.³⁶ Rodna podjela uloga i poslova, dvostruka uloga žena te nefleksibilnost regulacije rada s potrebama žena su zasigurno utjecali na takvo stanje društva.³⁷ Jednakost spolova u zapošljavanju danas nije pitanje samo socijalne pravednosti nego i ekonomske nužnosti. Postoje brojni ekonomski razlozi za većom prisutnosti žena u radnoj snazi.

³² https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-04-01/153403/IZVJ_PRAVOBRAN_RAVNOPR_SPOLOVA_2021_SAZETAK.pdf, sažetak Izvještaja pučke pravobraniteljice, 2021., str. 12.

³³ *Ibidem*

³⁴ Obuhvaćaju kratkoročne poslove u trajanju do 3 mjeseca.

³⁵ https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-04-01/153403/IZVJ_PRAVOBRAN_RAVNOPR_SPOLOVA_2021_SAZETAK.pdf, sažetak Izvještaja pučke pravobraniteljice, 2021., str. 12.

³⁶ Kapor Šafranko I., *op. cit.*, bilj. 27., str. 222.

³⁷ *Ibidem*

6. POJAM DISKRIMINACIJE I DISKRIMINACIJA ŽENA

Pojam diskriminacije vuče korijene iz *lat. discrimination* što znači odvajanje, razlikovanje. Općenito, diskriminacija predstavlja društveno i poslovno neprihvatljivo ponašanje, a definira se kao postavljanje jedne osobe u nepovoljniji (lošiji) položaj od druge na temelju neke njene karakteristike, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama (čl. 1. st. 2. ZSD). Ljudi imaju više odrednica identiteta, to su primjerice: dob, spol, spolna orijentacija i dr., što znači da se nekoga može diskriminirati zbog različitih razloga, odnosno odrednica.³⁸ Diskriminacija podrazumijeva davanje negativnih svojstava određenoj skupini ljudi. Stereotipi i predrasude predstavljaju njihove posljedice u ponašanju, a sve to u želji da se prevlada vlastiti osjećaj niže vrijednosti. Bilo kakav oblik diskriminacije zabranjen je zakonom. Diskriminacija je zabranjena u svim područjima, a osobito u području rada i radnih uvjeta (mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju, pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije) (čl. 8. ZSD). Unatoč tome, diskriminacija žena na tržištu rada još je uvijek prisutna. Ostvarivanje diskriminacije je posljedica postojanja stratifikacije. Ona može dovesti do lakših, ali i težih psihičkih problema zbog toga što se uglavnom o diskriminaciji ne govori. Stoga bi trebalo prijaviti svaku diskriminaciju koja se prepoznaje jer svatko od nas ima pravo zaštititi se.³⁹

Diskriminacija žena u okviru rada najviše pogađa one starije, žene u trudnoći i žene s djecom. Posljedica navedenog je dvostruka uloga žene. Pučka pravobraniteljica za ravnopravnost spolova također ističe da je današnji položaj žena definiran tradicionalnim predrasudama i stereotipima o ženama, njihovoj društvenoj ulozi, interesima i radnim sposobnostima.⁴⁰

6.1. PRIMJERI IZRAVNE DISKRIMINACIJE

Neki od primjera izravne diskriminacije su:

- odbijanje zapošljavanja kandidata na temelju neke zakonom zabranjene karakteristike,⁴¹

³⁸ Radačić I., *op. cit.*, bilj. 14., str. 361.

³⁹ <https://radnickaprava.org/tekstovi/pravna-klinika/diskriminacija-na-podrucjima-zaposljavanja-i-rada> (7.9.2022.)

⁴⁰ *Ibidem*

⁴¹ Grujić Vučković A., *op. cit.*, bilj. 25., str. 10.

- diskriminatorni oglasi za zapošljavanje,⁴²
- raspoređivanje žena na blagajnička radna mjesta, jer ih potrošači preferiraju (zbog uslužnog karaktera),⁴³
- onemogućavanje ženama da rade noćnu smjenu (koja je više plaćena) jer nije prikladna majčinskoj ulozi, ali i zato što je takav rad potencijalno opasniji (muškarci su fizički jači),⁴⁴
- razlika u plaćama između muškaraca i žena.

6.2. PRIMJERI NEIZRAVNE DISKRIMINACIJE

Neki od primjera neizravne diskriminacije su:

- navođenje uvjeta poznavanja jezika, visokog stupnja obrazovanja ili bilo kakvog drugog uvjeta, koji nije neophodan prilikom sastavljanja oglasa za niže rangirana radna mjesta,⁴⁵
- organiziranje tečajeva osposobljavanja izvan radnog vremena (vikendom ili u večernjim satima) može isključiti one radnike/ce koji ih ne mogu pohađati zbog obiteljskih odgovornosti (samohrani roditelji), umanjujući tako mogućnost napredovanja,⁴⁶
- određivanje pravila oblačenja.

⁴² *Ibidem*

⁴³ <https://www.radnica.org/objave/oblici-diskriminacije-na-temelju-spola> (7.9.2022.)

⁴⁴ *Ibidem*

⁴⁵ Gović Penić I., Koić E., Vasiljević S., Vinković M., Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu, str. 33.

⁴⁶ *Ibidem*

7. DISKRIMINACIJA ŽENA NA PODRUČJU RADA I ZAPOŠLJAVANJA

Žene za razliku od muškaraca imaju daleko više iskustva spolne diskriminacije u različitim situacijama pa tako i na području zapošljavanja i u radnom odnosu, gdje je ona i najčešća. Možemo reći da je pravo na rad izraz načela jednakosti jer svakom pojedincu treba dati jednake prilike prilikom zapošljavanja i rada, a sve to u skladu s njegovim znanjima i sposobnosti, s ciljem ostvarenja materijalnog blagostanja.⁴⁷ Drugim riječima, zabranjeno je svako pravljenje razlike između pojedinaca po nekoj zabranjenoj osnovi, bez postojanja objektivnog i opravdanog razloga te legitimnog cilja. Razlikovanje između pojedinaca je dopušteno samo prema kriteriju obrazovanja, znanja i sposobnosti.

Pravo na rad i druga prava koja proizlaze iz njega služe u ostvarenju osnovnih ekonomsko-socijalnih ljudskih prava i sloboda.⁴⁸ S obzirom na to da nam rad pruža materijalno blagostanje, nitko nam to pravo ne može uskratiti, posebno ne zbog spola. Pravo na rad, osim što je pravo, ono je i obveza države.

“Način na koji rod može biti inkorporiran u rad i zaposlenost je sljedeći: u prvome redu, rod oblikuje društvenu organizaciju rada, izraženu primarno u spolnoj segregaciji zanimanja, poslova i tvrtki; zatim, rod oblikuje značenja koja ljudi pripisuju pojedinim zanimanjima, poslovima i radnim aktivnostima, vodeći nas prema tome da vidimo neke od njih kao “primjerenije” za žene, a neke kao “primjerenije” za muškarce; rod, također oblikuje i vrijednost poslova, ocjenjujući neke poslove tako da budu više vrednovani i plaćeni nego neki drugi.”⁴⁹

Prema tome glavne probleme kod diskriminacije žena na području rada i zapošljavanja su možemo podijeliti na sljedeće:

1. njihovo otežano zapošljavanje,
2. niže plaće (osiguranje jednakih plaća),
3. segregacija zanimanja po spolu⁵⁰,
4. uvjeti napredovanja na poslu.

⁴⁷ Bešlagić J., Krivičnopravni pristup zabrani diskriminacije pri zapošljavanju i na radu u Bosni i Hercegovini, pregledni znanstveni rad, Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću, 2014., str. 153.

⁴⁸ *Ibidem*

⁴⁹ Galić B., Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada, Sociologija i prostor, Zagreb, 2011., str. 36.

⁵⁰ Bjelić D., Mirosav Z., Diskriminacija u radnom pravu s posebnim naglaskom na diskriminaciju žena – hrvatski i njemački primjer, Radno pravo br. 10, 2007., str. 20.

7.1. OTEŽANO ZAPOSŁJAVANJE ŹENA

a) Razgovor za posao (intervju):

Diskriminacija moŹe biti vidljiva već pri samom oglasu za posao, ako se preferira samo jedan spol. U iznimnim slućajevima kada postoji opravdani razlog, to nije zabranjeno (primjerice, ako se traŹi model za reklamu prirodne kozmetike za Źene, onda je logićno da taj model treba biti Źena, a ne muškarac). Napominjemo kako je ovaj oblik diskriminacije temeljem spola u oglasima sveden na minimum te ga više gotovo nema. Diskriminacija koja se puno češće javlja je ona prilikom razgovora za posao, gdje poslodavci postavljaju osobna pitanja kandidatima. Tako se već prilikom razgovora za posao, odabira kandidata za odrećeno radno mjesto te sklapanja ugovora o radu diskriminira, najčešće Źene. Najčešće su to pitanja koja se odnose na braćni i obiteljski status te trudnoću i materinstvo. Navedena pitanja su po svom sadrŹaju privatna te ih kao takve budući poslodavac po zakonu ne bi trebao niti postavljati. Iako su zabranjena, ovoga u praksi ima jako puno.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije traŹiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (ćl. 25. st.1. ZR). Na takva nedopuštena pitanja kandidat ne mora odgovoriti (ćl. 25. st. 2 ZR). Drugim rijećima, poslodavac tim pitanjima ćini prekršaj te se moŹe novćano kazniti (kazna za prekršaj), odnosno naše je pravo prijaviti ga nadleŹnoj drŹavnoj inspekciji. Prijavljivanje potencijalnog poslodavca i nije ćest slućaj u praksi zbog bojazni da će se zamjeriti poslodavcu, a posve je jasno zbog ćega - manjih šansi za poslom, odnosno zapošljavanjem. Ipak, poslodavci si uzimaju za pravo postavljati, najčešće Źenskim kandidatima, neka neumjesna pitanja, koja vrlo vjerojatno muškog kandidata ne bi pitali (posebno pitanja o trudnoći). Naš Zakon o radu ne nabraja primjerima koja su to nedopuštena pitanja, već se ona odrećuju praksom. Ćesta su pitanja o privatnom Źivotu kandidata koji se prijavio za posao. Primjeri nekih neumjesnih pitanja prilikom razgovora za posao su sljedeći:

- Jeste li u braku?,
- Imate li djecu?,
- Koliko djece imate?,
- Planirate li imati djecu?,
- Jeste li trudni?,

- Planirate li trudnoću?,
- Planirate li tako odjeveni dolaziti na posao?...

To su najčešća pitanja na koja nailazimo u praksi, a tiču se naših osobnih stvari, a ne posla za koji se prijavljujemo. Takva pitanja su zabranjena zakonom te na njih nismo dužni odgovoriti, no mišljenje društva je da su nam, ako na njih ne odgovorimo, prilike za posao manje, ne uzimajući u obzir naše kvalifikacije. Bez obzira na naše prilike za zapošljavanje, takve poslodavce imamo pravo prijaviti Inspekciji rada te takvoj praksi stati na kraj.

S posljednjim pitanjem, pitanje odijevanja, uglavnom se susreću pripadnice drugih kultura. Primjerice, postaviti takvo pitanje ženi koja iz vjerskih uvjerenja nosi burku, u samom je vrhu ljestvice neprikladnih pitanja. Također, tu su pitanja o duljini suknje ili visini potpetica – mnogi i danas smatraju da će način na koji se žena odijeva utjecati na produktivnost rada, pogotovo muških kolega. Najbolji način obrane u ovakvoj situaciji je postavljanje pitanja o tome kako će vaš način odijevanja utjecati na vašu produktivnost i kakve veze ima s kvalitetama koje se traže za određeno radno mjesto.

Trudnoća i materinstvo stvara kod poslodavca percepciju o "skupoći" ženskog rada u odnosu na muški te je to najveća prepreka pri zapošljavanju žena. Potencijalna trudnoća, osim što je najveća, ona je i najčešća prepreka prilikom primanja žena na rad. Zato poslodavac najčešće "važe" između zapošljavanja muškaraca i žena. Naime, postoji strah poslodavca o izbivanju žene s rada za vrijeme trudnoće, a kasnije zbog uzimanja bolovanja za dijete.⁵¹

U Republici Hrvatskoj sustav roditeljskih potpora uređen je Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama⁵² (u daljnjem tekstu: ZRRP) čija je svrha osiguranje socijalnog rizika majčinstva i roditeljstva, povećanje nataliteta, ravnopravna podjela roditeljskih uloga te suzbijanje spolne diskriminacije na tržištu rada.⁵³ Jedan od razloga zbog kojeg se žena teže zapošljava je upravo pitanje roditeljskog dopusta. Nakon isteka obveznog roditeljskog dopusta⁵⁴, pravo roditeljskog dopusta može koristiti otac djeteta. Međutim, u praksi je dosta rijetko da roditeljni

⁵¹ Jurčević V., Kvaruč D., Sprječavanje diskriminacije žena u radnom pravu u cilju ostvarenja formalne i supstancijalne jednakosti, *Pravnik : časopis za pravna i društvena pitanja*, Vol. 55, br. 107, 2021., str. 212-213.

⁵² Narodne novine, br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17 i 37/20.

⁵³ https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-04-01/153402/IZVJ_PRAVOBRANITELJICA_RAVNOPR_SPOLOVA_2021.pdf, Izvješće pučke pravobraniteljice, 2021., str. 58. (1.9.2022.)

⁵⁴ Obvezni roditeljski dopust traje neprekidno 98 dana, od kojih 28 dana prije dana očekivanog poroda te 70 dana nakon rođenja djeteta. Nakon proteka obveznog roditeljskog dopusta majka ima pravo dodatni roditeljski dopust do navršanih 6 mjeseci djetetova života, koji može svojom pisanom izjavom prenijeti na oca djeteta (čl. 12. st. 2 i 5. ZRRP).

dopust koristi otac djeteta. Prema Izvješću pučke pravobraniteljice za ravnopravnost spolova i podataka proizlazi sljedeće: "Statistički pokazatelji o ukupnom broju muških korisnika svih roditeljskih dopusta i naknada, u 2021. godini bilo ih je ukupno 8.709 ili 5%, što čini blagi porast (2020. – bilo ih je 8.135 ili 4,7%, 2019. - bilo ih je 5.770 ili 3,4%, a 2018.- bilo ih je 4.907 ili 2,3%)."⁵⁵ Iako je u Hrvatskoj roditeljski dopust individualno pravo roditelja, očevima nedostaje podrška u korištenju roditeljskog i drugih dopusta povezanih s rođenjem djeteta.⁵⁶ Izostaje dakle, podrška i od poslodavaca i od radnih kolega. Uz to, jedan od razloga je sigurno to što muškarci više zarađuju. Zatim, i stav društva da je majka bolja odgajateljica, što stvara negativnu percepciju na zaposlenost žena, a u nekim slučajevima čak i do isključivanja žena s tržišta.

"Zakon štiti trudnicu od otkaza, neželjenih promjena ugovora o radu i osigurava im prava da rade iste poslove nakon trudnoće ili roditeljskog dopusta. Unatoč tome, žene se i dalje susreću s većim teškoćama pri povratku i ostanku na tržištu rada. Dijelom se radi o diskriminatornoj praksi poslodavca, a dijelom o dodatnoj opterećenosti njihove uloge u obitelji i problemu usklađivanja radnog i obiteljskog života."⁵⁷ Potrebno je dakle dodatno zaštititi žene za vrijeme trudnoće i tijekom trajanja roditeljskog dopusta, no uz to je potrebno poslodavcima omogućiti što lakši pronalazak adekvatne zamjene koja će biti zaposlena na određeno vrijeme te neće biti financijski teret poslodavcu. Uz to, potrebno je pristupiti daljnjim izmjenama Zakona o radu s ciljem da se poveća zaštita trudnica i roditelja tako da poslodavci ne smiju dati otkaz trudnici ili osobi na roditeljskom dopustu za vrijeme njegova trajanja te minimalno godinu dana nakon prestanka ovih uvjeta.⁵⁸ Prepreka stvaranja obitelji i majčinstvo zaista ne bi trebala biti prepreka pri zapošljavanju jer je to prirodni tijek života. Zato je i suvišno postavljanje takvog pitanja na razgovorima za posao.

Iz prakse sve navedeno potvrđuje i dipl. iur. Domagoj Rebić, stručni suradnik Nezavisnih hrvatskih sindikata: "Kandidatima se u praksi najčešće postavljaju pitanja o bračnom stanju i planiranju obitelji. Tijekom razgovora s kandidatkinjama neki poslodavci žele dobiti informaciju o tome namjerava li ona imati djecu te u kojem vremenskom periodu. Takva pitanja

⁵⁵ https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-04-01/153402/IZVJ_PRAVOBRANITELJICA_RAVNOPR_SPOLOVA_2021.pdf, Izvješće pučke pravobraniteljice, 2021., str. 63. (1.9.2022.)

⁵⁶ *Ibidem*, str. 64.

⁵⁷ Grujić Vučković A., *op. cit.*, bilj. 25.

⁵⁸ https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-04-01/153402/IZVJ_PRAVOBRANITELJICA_RAVNOPR_SPOLOVA_2021.pdf, Izvješće pučke pravobraniteljice, 2021., str. 46. (1.9.2022.)

poslodavci obrazlažu potrebom organizacije poslovanja, no to je samo prividno obrazloženje. Prirodno je da radnica kao majka ima obveze prema djeci, a moguća su i bolovanja zbog bolesti djece što se, prema stavu poslodavaca, odražava na radni učinak. Stoga se iza spomenutog pitanja krije namjera poslodavca da u radni odnos zaposli osobu koja će mu biti maksimalno na raspolaganju, pa i izvan redovitoga radnog vremena. Osim što su u suprotnosti s nizom zakonskih odredbi sadržanih u Zakonu o radu, Zakonu o suzbijanju diskriminacije i Zakonu o zaštiti osobnih podataka, navedena su pitanja, protivna i Ustavu RH koji štiti majčinstvo i obitelj kao jedne od najvećih vrednota ustavnog poretka.

Nedopuštena pitanja postala su sastavni dio razgovora za posao kod privatnih poslodavaca, a neplanirana je trudnoća tijekom radnog odnosa razlog za otkazivanje ugovora o radu. Razlog je jednostavan; povećan trošak bez očekivanoga radnog učinka. Imajte na umu da na razgovoru za posao imate pravo reći poslodavcu kako smatrate da odgovor na postavljeno pitanje nije relevantan za procjenu jeste li vi kompetentna osoba za konkretno radno mjesto te da biste voljeli da se razgovor usmjeri na teme vezane uz vaše dosadašnje radno iskustvo i motivaciju. Ako vas na razgovoru za posao upitaju kako planirate uskladiti majčinsku ulogu s poslovnom, odnosno što biste napravili kad bi vam dijete bilo bolesno, a na poslu imate važan sastanak, odgovorite: “Do sada sam uspješno usklađivala sve obveze te vjerujem kako i na ovome radnome mjestu to neće biti problem jer mi je stalo opravdati očekivanja poslodavca i maksimalno kvalitetno obavljati svoje zadatke”.⁵⁹

Žene žele biti uključene na tržište rada, žele biti jednake i žele ekonomsku samostalnost. Najveća prepreka na tom putu im je usklađivanje privatnog i poslovnog života, čak i kada to usklade poslodavac ih nevoljko gleda. Poslodavac to opravdava time da su žene manje produktivne zbog kućanskih poslova i obaveza, manjka ambicija, mobilnosti i mogućnosti dužeg rada. Uzrok takvih predrasuda proizlazi iz ekonomskog interesa poslodavca da spriječi povećane troškove.⁶⁰ Stoga, žene izabiru poslove koji su manje plaćeni.

Osim Zakona o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova te Zakon o suzbijanju diskriminacije također reguliraju nejednak pristup i postupanje u okviru zapošljavanja i rada. Oba zakona također sadrže odredbu o prekršajnoj odgovornosti poslodavca koji diskriminira određenu

⁵⁹ <https://www.24sata.hr/lifestyle/na-razgovoru-za-posao-nemoj-odgovarati-na-privatna-pitanja-368276> (16.8.2022.)

⁶⁰ Grgurev I., Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, Vol. 56 br. 4, 2006., str. 1107.

osobu, a osobi čije je pravo daju pravo da zadovoljštinu radi naknade štete potraži pred nadležnim sudom.

Iako su žene danas u pravnome smislu izjednačene s muškarcima, vidljivo je da ih se i dalje diskriminira zbog raširenih društvenih struktura.⁶¹

b) Ugovor na određeno vrijeme:

Osim gore navedenog, odnosno neumjesnih pitanja na intervju za posao, poslodavci sa ženama češće sklapaju ugovore na određeno vrijeme, što pokazuje i godišnji Izvještaji pučke pravobraniteljice. Najčešći razlog davanja ugovora na određeno je lakši otpust od strane poslodavca. S ženama se češće sklapa ugovor na određeno vrijeme upravo zbog otpusta. Uzrok je u mogućoj trudnoći i zasnivanju obitelji. Ako žena zatrudni po isteku ugovora na određeno, poslodavac najčešće neće produžiti ugovor o radu. Iako Zakon o radu sadrži odredbu da trudnoća ne bi trebala utjecati na zapošljavanje, stvarno stanje u praksi je drugačije. Potrebno je unaprijediti regulaciju i sklapanje ugovora na određeno vrijeme kao iznimku u radnom odnosu, što bi doprinijelo zaštiti žena na tržištu rada.⁶²

7.2. NIŽE PLAĆE – JAZ U PLAĆAMA

Plaća jest novčani iznos koji se mjesečno isplaćuje zaposlenima kao naknada za uloženi rad u poslovnom procesu na temelju sklopljenog ugovora o radu.⁶³ Ekonomska definicija plaće je dohodak od rada. Ona se dijeli na osnovnu i minimalnu plaću te na dodatna davanja koja poslodavac isplaćuje zaposlenicima oba spola za obavljeni rad.⁶⁴ Plaće se određuju ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Zakonsko pravilo je da se za jednake poslove isplaćuje i jednaka plaća (čl. 91. st. 1. ZR). Ništavne su one odredbe koje se protive jednakosti plaća za oba spola (čl. 91. st. 4.ZR).

Podaci Državnog zavoda za statistiku (u daljnjem tekstu: DZS) ukazuju na potplaćenost ženskog rada na tržištu. "Je li tome uzrok netransparentnost plaća ili činjenica da je nejednakost

⁶¹ Grujić Vučković A., *op. cit.*, bilj. 25., str. 23.

⁶² https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-04-01/153402/IZVJ_PRAVOBRANITELJICA_RAVNOPR_SPOLOVA_2021.pdf, Izvješće pučke pravobraniteljice, 2021., str. 46. (1.9.2022.)

⁶³ <https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=48550> (26.8.2022.)

⁶⁴ Višnjic M., *Položaj žena u radnom zakonodavstvu Republike Hrvatske*, Požega, 2016., str. 28.

plaća prvenstveno uzrokovana neizravnom diskriminacijom koju je teže utvrditi nego izravnu?”⁶⁵ Dakako postoji puno razloga koji su utjecali na jaz plaća po spolu.

Danas imamo međunarodne konvencije koje propisuju zabranu nejednakosti plaća između žena i muškaraca. No, zašto jaz u plaćama postoji? Višestruki su razlozi. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova ističe kako se žene i dalje teže zapošljavaju, rade u nepunom radnom vremenu te u slabije plaćenim sektorima (primjerice, tekstilna industrija, čistačice, spremačice), u prosjeku rade više sati tjedno nego muškarci, što uključuje i neplaćeni rad brige u kućanstvu i obitelji te se susreću s nemogućnošću napredovanja.⁶⁶ Uz te razloge, noćni je rad još jedan u nizu uzročnika nejednakosti u plaćama.

Došlo je do podjele rada onda kada su se žene počele priključivati na tržište rada, a podjela je ukorijenjena u kulturnim pretpostavkama o primjerenim rodnim funkcijama.⁶⁷ Kao posljedica toga, u svijetu rada došlo je do diobe žena i muškaraca u skupine zanimanja “primjerene” njihovim biološkim spolnim ulogama.⁶⁸ Što predstavlja horizontalnu segregaciju, a ona je glavni uzrok nejednakosti plaća žena i muškaraca, koncentrirajući ženski rad u sektorima slabo plaćenih zanimanja.⁶⁹ “Za razliku od samih početaka pojačane participacije žena na tržištu rada, niži stupanj obrazovanja žena danas više ne predstavlja uzrok nejednakosti plaća, s obzirom na to da su žene danas jednako obrazovane kao i muškarci.”⁷⁰ No niti obrazovanje žena danas ne znači jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Kao jedan od uzroka nejednakosti plaća ističe se i češće zapošljavanje žena na poslovima s nepunim radnim vremenom i povremenim prekidima u karijeri, a sve to opet kao posljedica neravnomjerne raspodjele obiteljskih uloga.⁷¹

“U zakonu jednakost, u praksi neravnopravnost” - pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Višnja Ljubičić ističe da muškarci i žene u Hrvatskoj imaju jednaka zakonska zajamčena prava, no da u praksi i svakodnevnom životu, ravnopravnost žena i muškaraca još uvijek nije postignuta. Također, upozorava kako je najturbulentnije upravo na tržištu rada, odnosno problem kontinuiranog postojanja jaza u plaćama između muškaraca i žena. Rješenje vidi u mijenjanju svijesti društva.

⁶⁵ Grgurev I., *op. cit.*, bilj. 58.

⁶⁶ <https://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/u-hrvatskoj-zene-rade-vise-za-manju-placu-10065637> (25.8.2022.)

⁶⁷ Jurčević V., Kvarušč D., *op. cit.*, bilj. 49., str. 215.

⁶⁸ *Ibidem*

⁶⁹ *Ibidem*

⁷⁰ *Ibidem*, str. 216.

⁷¹ *Ibidem*

Diskriminacija nadnicama prisutna je kada razlika u nadnici nije rezultat razlike u proizvodnosti, već u obilježjima radnika, odnosno kada određene manjine, rase ili žene primaju za isti posao niže nadnice od ostalih radnika.⁷² Da ovaj oblik diskriminacije postoji i danas, ukazuje činjenica kako su žene i dalje manje plaćene za isti posao od muškaraca, što pokazuju i podaci DZS-a.⁷³

U Hrvatskoj je razlika između plaća žena i muškaraca 2021. godine iznosila 7%.⁷⁴ Prema Izvješću pučke pravobraniteljice za ravnopravnost spolova te prema podacima DZS-a, zaključak je sljedeći: "rodni jaz u plaćama iznosio je 13% u 2019., gotovo se prepolovio te je iznosio 6,9% u 2020., te blago porastao na 7% u 2021. godine. Prosječna bruto plaća muškaraca (2021.) iznosila je 9.919 kn, dok je prosječna bruto plaća žena iznosila 9.226 kn. Analiza po poslovnim sektorima pokazala je da je smanjenje rodnog jaza u plaćama pretežito stihijska posljedica određenih procesa na tržištu rada koji su potaknuti negativnim odrazom pandemije bolesti COVID-19 na gospodarstvo. Najviše stope rodnog jaza u plaćama u 2021., vidljive su u prerađivačkoj industriji, djelatnosti trgovine na veliko i na malo te popravka motornih vozila i motocikla, financijskoj djelatnosti i djelatnosti osiguranja, djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi te ostalim uslužnim djelatnostima."⁷⁵

Važno je naglasiti kako razlika u plaći po spolu nije vidljiva samo u Hrvatskoj, već je takvo stanje u mnogobrojnim državama.

Posljedično tome, razlike u plaćama vode razlici u mirovinama pa se tako diskriminacija nastavlja i u sustavu mirovinskog osiguranja. Potplaćenost ženskog rada vodi nižim mirovinama jer formule izračuna mirovina osiguravaju višu mirovinu onome tko je više zarađivao tijekom svoga radnoga vijeka.⁷⁶ To sve predstavlja jedan začarani krug, stoga su potrebne daljnje promjene kako bi se plaće izjednačile, a među tim promjenama nužna je i promjena Zakona o radu.

Smanjivanje razlike u plaćama trend je koji varira, ali možemo reći kako se iz godine u godinu ipak ta razlika smanjuje, a ona sa sobom donosi veću ravnopravnost i istovremeno smanjuje siromaštvo. Uz to dokazano je kako žene više troše od muškaraca pa stoga ako budu

⁷² Grujić Vučković A., *op. cit.*, bilj. 25., str. 18.

⁷³ *Ibidem*

⁷⁴ <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/headlines/society/20200227STO73519/razlika-u-placama-muskaraca-i-zena-u-europi-cinjenice-i-brojke-infografika> (20.8.2022.)

⁷⁵ https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-04-01/153403/IZVJ_PRAVOBRAN_RAVNOPR_SPOLOVA_2021_SAZETAK.pdf, Sažetak izvještaja pučke pravobraniteljice, 2021., str. 11-12., (10.8.2022.)

⁷⁶ *Ibidem*

više plaćene, više će trošiti, a to u konačnici pomaže očuvanju gospodarstva, odnosno ekonomije. Zaključno, potrebno je prije svega uvesti mjere transparentnosti plaća u svim djelatnostima i definirati mehanizam praćenja plaća, način njihova određivanja te način i vremensko razdoblje provedbe analize plaća.⁷⁷

7.3. SEGREGACIJA ZANIMANJA PO SPOLU

Segregacija zanimanja po spolu najznačajniji je uzrok nejednakosti plaća žena i muškaraca, budući da su žene koncentrirane u slabije plaćenim djelatnostima.⁷⁸ Segregacija zanimanja po spolu je usko vezana uz nejednakost plaća žena i muškaraca (objašnjeno u prethodnom odlomku).

Žene su primarno profesionalno segregirane prema horizontalnoj i vertikalnoj segregaciji. Horizontalna segregacija podrazumijeva zapošljavanje i raspodjelu žena i muškaraca u pravilu na različitim poslovima (žena je zaposlena pretežno u uslužnom i administrativnom sektoru, dok su muškarci primarno kvalificirani za fizičke poslove).⁷⁹ Vertikalna segregacija odnosi se na regrutiranje žena i muškaraca na različitim hijerarhijskim položajima unutar zanimanja, odnosno žene se pretežito raspoređuju na obavljanje onih poslova koji donose malo društvene moći i prostora za napredovanje, dok muškarci zauzimaju utjecajnije i moćnije pozicije.⁸⁰ Tu je napredovanje žena moguće do određene granice u poslovnoj hijerarhiji.

Potrebno je poticati povećanje zaposlenosti žena u području industrije, a muškaraca u području usluga, s ciljem smanjenja horizontalne segregacije te poticati bolju zastupljenost žena na vodećim pozicijama u cilju smanjenja vertikalne segregacije.⁸¹

⁷⁷ https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-04-01/153402/IZVJ_PRAVOBRANITELJICA_RAVNOPR_SPOLOVA_2021.pdf, Izvješće pučke pravobraniteljice za 2021., str. 45. (1.9.2022.)

⁷⁸ Grgurev I., *Zabrana diskriminacije u radnom pravu*, Zagreb, 2006., str. 176.

⁷⁹ Galić B., *op. cit.*, bilj. 47., str. 40.

⁸⁰ *Ibidem*

⁸¹ https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-04-01/153402/IZVJ_PRAVOBRANITELJICA_RAVNOPR_SPOLOVA_2021.pdf, Izvješće pučke pravobraniteljice, 2021., str. 45. (1.9.2022.)

7.4. NAPREDOVANJE NA POSLU I EFEKT STAKLENOG STROPA

Prirodan tijek radnog odnosa je se nakon nekog vremena napreduje na bolje plaćenu poziciju. To je najčešće nakon nekoliko godina rada, odnosno nakon što poslodavac prepozna naše znanje i sposobnosti te nakon što se radnik iskaže (primjerice, odradimo dobro projekt, ostvarimo dobru prodaju i slično). No nažalost, put napredovanja i prepreke koje su na tom putu nisu jednake za muškarce i žene. Žene teže napreduju. To je vidljivo iz hijerarhijskih ljestvica u tvrtkama. Primjerice, obrazovanja, sudstva, politike. Na svim tim poslovima žene nisu u samom vrhu, a iako jesu one su u manjini. S obzirom na činjenicu kako je danas obrazovanje jednako dostupno i za muškarce i žene i da su žene većinsko stanovništvo u Hrvatskoj te da je na fakultetima vidljivo više žena, visokopozicioniranih žena bi trebalo biti daleko više nego što brojke pokazuju. No žene nakon fakulteta uglavnom se vrlo kratko nalaze na tržištu rada jer im je prioritet osnivanje obitelji ili pak briga i skrb o roditeljima. To je ženina dvostruka uloga u društvu te zbog toga nisu u mogućnosti potpuno se posvetiti karijeri. S druge strane, visokopozicionirane žene suočavaju se s predrasudama koje im društvo nameće. Kako su nekada žene bile samo domaćice i kako nisu bile ekonomski aktivne i danas se provlače takva razmišljanja i predrasude. I dalje se smatra kako je obitelj njena glavna zadaća i da se na listi njezinih prioriteta nalazi na prvom mjestu, odnosno ispred karijere, zbog čega se poslodavci najčešće odlučuju za primitak muškarca u radni odnos jer se smatra da ženin stav o obitelji ima negativne utjecaje na poslovanje tvrtke te da nije sposobna obavljati posao jednako dobro kao muškarac.⁸² Uz to, nedostaje i ženskih uzora na vrhovima hijerarhijskih ljestvica, a to je potrebno kako bi društvo prepoznalo potencijale ženine radne snage, sposobnosti, znanja i ambicije. Ženine najveće snage i vještine su empatičnost, emotivnost, komunikativnost i tolerantnost, što pomaže i stvara bolju radnu atmosferu na poslu. Zato je bitno da se prepoznaju ženine mogućnosti i da se omogući ravnopravnost glede zapošljavanja, radnog odnosa te napredovanja.

Jasno je kako se ženina karijera ne razvija neprekidno, već postoje prekidi zbog stvaranja obitelji. Takvih prekida kod muškaraca nema i to je kod napredovanja na poslu olakotna okolnost. U Hrvatskoj posljednjih godina slušamo o pronatalitetnoj politici, koja ne ide u prilog napredovanju ženi u poslu.

⁸² Višnjic M., *op. cit.*, bilj. 62., str. 26.

Nadalje, uz teže napredovanje žena na poslu vežemo pojam stakleni strop koji se u literaturi koristi kada se govori o sprječavanju napredovanja žena na više hijerarhijske razine na radnom mjestu. "To je pojam koji želi ukazati da postoji gornja granica (strop) iznad koje je ženi nemoguće uspinjanje bez obzira na njezina znanja i sposobnosti, a pridjev stakleni je dodan da se opiše kako je nevidljiv i kako ga žene ne primijete dok se ne nađu u toj situaciji."⁸³ Drugim riječima, javlja se problem samoostvarenja u radnoj organizaciji, odnosno nemogućnost napredovanja žena. Tada dolazi do tzv. efekta staklenog stropa. On predstavlja diskriminaciju žena na radnome mjestu, onemogućavajući im napredovanje sukladno kvalifikacijama, zbog društvene ukorijenjenosti vodećih i dobro plaćenih poslova koji su "rezervirani" za muškarce.⁸⁴ Uzrok staklenog stropa ponovno je u predrasudama. Osim sramotnih predrasuda, tu je segregacija zanimanja, odnosno podjela poslova koji su karakteristični za žene, odnosno muškarce. S obzirom na to da su žene raspoređene na slabije plaćena zanimanja (učiteljice, čistačice, prodaja, administracija i slično) u kojima nema baš velikih mogućnosti za napredovanjem jer jednostavno iznad te pozicije gdje se nalaze ne postoji viša ili ona predstavlja slabiju osnovu za napredovanje.

Današnje društvo nikako nije isto onom od prije par desetaka godina, mijenja se, a samim time se i položaj žena u društvu promijenio. Žene postaju sve obrazovanije, ambicioznije te žele sudjelovati u ostvarenju pozicija na rukovodećim poslovima. Pitanje ravnopravnosti spolova, prava žena i njihovog mjesta u radnoj okolini postaje izrazito aktualno za cjelokupan društveni život.⁸⁵ Danas, na višim upravljačkim razinama, još uvijek imamo dominaciju muškaraca. No postoji napredak žena na visokopozicioniranim pozicijama. Žene ne bi smjele biti u poziciji da biraju između karijere i obitelji, a najčešće to i dalje jesu.

⁸³ Jergovski, A., Stakleni strop- granice u napredovanju žena na radnom mjestu, *Obnovljeni život*, Zagreb, 2010.

⁸⁴ *Ibidem*

⁸⁵ *Ibidem*

8. ZAKLJUČAK

Jednakost svih ljudi zajamčeno je Ustavom, brojnim nacionalnim zakonima, kao i međunarodnim konvencijama. Zaštita od diskriminacije te ravnopravnost spolova u radnom pravu, ali i općenito, jedan je od prioriteta svih pravnih poredaka, pa tako i hrvatskog. Upravo zato je Hrvatska pokrenula institucionalne i zakonodavne mjere, tvoreći tako bogatu zakonsku regulativu usmjerenu prema suzbijanju diskriminacije i promicanju ravnopravnosti spolova. Osim temeljnog zakona, Zakona o radu, imamo i paket antidiskriminacijskih zakona - Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova.

Žene su kroz povijest mijenjale svoje uloge, no ipak su biološke razlike između spolova i dalje one koje određuju radne uloge. Unatoč značajnim pozitivnim pomacima te uspostavljanjem radnog odnosa, položaj žena na tržištu rada i dalje je lošiji, odnosno nejednak u odnosu na položaj muškaraca.⁸⁶ To je vidljivo iz Izvješća pučke pravobraniteljice. Iz istog proizlazi kako su najčešći oblici diskriminacije: nejednak položaj žena i muškaraca u pogledu zapošljavanja, podjele poslova te naposljetku napredovanja na poslu. Nedostaje individualni pristup osobi koja traži zaposlenje i kasnije u okviru rada. Upravo zato je diskriminacija temeljem spola jedna od najraširenije diskriminacije u radnom pravu.

Slijedom svega navedenog u ovome radu, ipak možemo govoriti o boljoj zaštiti i napretku prava žena u Hrvatskoj, a to se najbolje vidi u području obrazovanja, politike i samog sudjelovanja na tržištu rada. Rad žena je uz to na tržištu rada, osobito posljednjih desetljeća, značajno pridonio razvoju globalne ekonomije i pojedinih područja djelatnosti, a sudjelovanje žena na tržištu rada je u daljnjem porastu.

"Kako bi se žene osnažile i aktivirale na tržištu rada, potrebno je uskladiti aktivnosti koje podrazumijevaju omogućivanje jednakog vremena ženama kao i muškarcima, te otvaranje mogućnosti da žene upravljaju istim."⁸⁷ Za početak bi se trebalo otvoriti više vrtića, jednosmjenskih škola i slično jer bi time žene dobile više vremena za posvetiti se poslu. Problem diskriminacije ne može se riješiti samo uvođenjem zakona, već je potrebno osvješćivanje građana o spolnoj diskriminaciji na radu. Potrebno je mijenjanje percepcije važnosti ravnopravnosti spolova jer ono nije samo pitanje vezano isključivo za žene, nego i za

⁸⁶ Krnjaić M., *op. cit.*, bilj. 5., str. 20.

⁸⁷ Višnjic M., *op. cit.*, bilj. 62., str. 26.

društvo u cjelini.⁸⁸ Upravo zato je potrebno promijeniti vrijednosti i ukloniti rodne stereotipe o ženinoj društvenoj ulozi te se maknuti od nametnutih rodnih uloga vezanih uz posao.

Iako danas muškarci rade neusporedivo više kod kuće nego prije par desetaka godina, taj je proces jako spor, svakako sporiji nego onaj putem kojeg žene ulaze u svijet rada. Upravo zato nam je potrebno uvođenje novih instituta, senzibiliziranje javnosti, obrazovanje pojedinaca na području antidiskriminacije (od učenika do poslodavaca) i promoviranje aktivne uloge očeva od rođenja djeteta. Sve je to nužno kako bi se društvo oslobodilo od ukorijenjenih stereotipa o ulozi žene u društvu.

⁸⁸ Trajanovski S., Rodna osnova diskriminacije žena pri napredovanju – problemi staklenog stropa, Zagreb, 2018., str. 55.

9. LITERATURA

1. Bešliagić J., Krivičnopravni pristup zabrani diskriminacije pri zapošljavanju i na radu u Bosni i Hercegovini, pregledni znanstveni rad, Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću, 2014.
2. Bjelić D., Mirošav Z., Diskriminacija u radnom pravu s posebnim naglaskom na diskriminaciju žena – hrvatski i njemački primjer, Radno pravo br. 10, 2007.
3. Čarapina I., Percepcija rodne diskriminacije na tržištu rada u Bosni i Hercegovini, Mostar, 2017.
4. Galić B., Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada, Sociologija i prostor, 49 (2011) 189 (1): 25–48, Zagreb, 2011.
5. Glavić A., Neplaćeni ženski rad, Rijeka, 2020.
6. Grgurev I., Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, Vol. 56 br. 4, 2006.
7. Grgurev I., Zabrana diskriminacije u radnom pravu, Zagreb, 2006.
8. Gović Penić I., Koić E., Vasiljević S., Vinković M., Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu
9. Grujić Vučković A., Diskriminacija žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, Karlovac, 2021.
10. Hadžiomerović H., Ekonomija ženskog rada i položaj žene u društvu
11. Jergovski, A., Stakleni strop- granice u napredovanju žena na radnom mjestu, Obnovljeni život, Zagreb, 2010.
12. Jurčević V., Kvaruč D., Sprječavanje diskriminacije žena u radnom pravu u cilju ostvarenja formalne i supstancijalne jednakosti, Pravnik: časopis za pravna i društvena pitanja, Vol. 55, br. 107, 2021.
13. Kapor Šafranko I., Žene kao potencijalni pokretači gospodarskog razvoja hrvatske
14. Kerovac N., (Ne)jednakost žena na tržištu rada, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2003.
15. Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/un/kon_o_ukl_diskr_zena.pdf
16. Krnjaić M., Odabrana obilježja tržišta rada u Republici hrvatskoj, Pula, 2020.
17. Leutar Z., Žena između svijeta rada i obitelji, Pravni fakultet, Zagreb, 2004.

18. Radačić I., Žene i pravo: feminističke pravne teorije, Centar za ženske studije, Zagreb, 2009.
19. Trajanovski S., Rodna osnova diskriminacije žena pri napredovanju – problemi staklenog stropa, Zagreb, 2018.
20. Ustav (NN 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10, 5/14)
21. Višnjic M., Položaj žena u radnom zakonodavstvu Republike Hrvatske, Požega, 2016.
22. Zakona o radu (NN 93/2014, 127/2017, 98/2019)
23. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17)
24. Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20, 85/22)
25. Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN 85/2008, 112/2012)
26. https://www.orah.hr/upload_folder/server/php/files/Politika%20rodne%20ravnopravnosti-ORaH.pdf (4.8.2022.)
27. https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-04-01/153403/IZVJ_PRAVOBRAN_RAVNOPR_SPOLOVA_2021_SAZETAK.pdf, Sažetak izvještaja pučke pravobraniteljice, 2021. (10.8.2022.)
28. <https://www.24sata.hr/lifestyle/na-razgovoru-za-posao-nemoj-odgovarati-na-privatna-pitanja-368276> (16.8.2022.)
29. <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/headlines/society/20200227STO73519/razlika-u-placama-muskaraca-i-zena-u-europi-cinjenice-i-brojke-infografika> (20.8.2022.)
30. <https://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/u-hrvatskoj-zene-rade-vise-za-manju-placu-10065637> (25.8.2022.)
31. <https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=48550> (26.8.2022.)
32. https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-04-01/153402/IZVJ_PRAVOBRANITELJICA_RAVNOPR_SPOLOVA_2021.pdf, Izvješće pučke pravobraniteljice, 2021. (1.9.2022.)
33. <https://www.radnica.org/objave/oblici-diskriminacije-na-temelju-spola> (6.9.2022.)
34. <https://informator.hr/strucni-clanci/zabrana-diskriminacije-pri-zaposljavanju-i-radu> (7.9.2022.)
35. <https://radnickaprava.org/tekstovi/pravna-klinika/diskriminacija-na-podrucjima-zaposljavanja-i-rada> (7.9.2022.)