

SPRJEČAVANJE DISKRIMINACIJE ŽENA U RADNOM PRAVU U CILJU OSTVARENJA FORMALNE I SUPSTANCIJALNE JEDNAKOSTI

*Valentina Jurčević**

*Domeniko Kvartuč***

Pregledni znanstveni rad

UDK: 342.734-055.2

349.2-055.2

331.5-055.2

Rad primljen: 20. travnja 2021.

Rad prihvaćen: 12. svibnja 2021.

Sažetak

Važnost sprječavanja diskriminacije po svakoj od zaštićenih osnova, pa tako i po osnovi spola, izražena je na međunarodnoj, europskoj i nacionalnoj razini kroz brojne dokumente kojima se promiče načelo jednakosti kao jedno od temeljnih načela suvremene civilizacijske stečevine. U području radnog prava kao najčešći oblik diskriminacije javlja se upravo diskriminacija temeljem spola, izražena kroz narušavanje ravnopravnosti spolova prilikom zapošljavanja i u okviru radnih odnosa. Žene, koje su se relativno kasno pridružile plaćenom tržištu rada, sudjelujući do pojave industrijalizacije mahom isključivo u neplaćenom obiteljskom radu, suočavaju se i danas s rodnim stereotipima koji rezultiraju njihovom radnopravnom diskriminacijom. Ona se očituje, prije svega, u gotovo isključivoj feminizaciji statusno nižih profesija, u otežanom pristupu ženama u pojedine profesije koje nose moć i društveni ugled te u sklonosti zapošljavanju žena na određeno vrijeme, na prekarnim

* Valentina Jurčević, studentica Pravnog fakulteta Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, e-mail: valentina.jurcevic2@gmail.com

** Domeniko Kvartuč, student Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, e-mail: domeniko.kvartuc01@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5666-3274>

i slabije plaćenim poslovima. Ovakvo tretiranje žena na tržištu rada posljedica je i prisutne predrasude o nemogućnosti usklađivanja privatnog i poslovnog života, što (navodno) onemogućuje ženama da budu posvećene karijeri. Nakon ulaska u svijet rada žene sporije i rjeđe napreduju te se često zaustavljaju pred tzv. staklenim stropom, koji označava gornju granicu njihova napredovanja, utemeljenu na rodnim predrasudama, a ne na kompetencijama. Konačno, kao vrlo aktualan oblik diskriminacije temeljem spola u radnom pravu ističe se nejednakost plaća žena i muškaraca za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. U svrhu suzbijanja radnopravne diskriminacije žena potrebno je raditi na provedbi politike jednakih mogućnosti, ali i adresiranju i uklanjanju rodnih stereotipa. Formalna jednakost žena i muškaraca, zasad propisana mnogobrojnim zakonskim normama bit će zamijenjena supstancijalnom jednakošću tek kada u društvu dođe do nužnih kulturnih promjena.

Ključne riječi: *diskriminacija, radnopravna diskriminacija žena, stakleni strop, (ne)jednakost plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, afirmativna akcija.*

1. UVOD

Važnost sprječavanja diskriminacije očituje se na međunarodnoj, europskoj i nacionalnoj razini. Uz uvažavanje opće zabrane diskriminacije, u radu će se posvetiti proučavanju diskriminacije žena u radnom pravu, s posebnim osvrtom na (ne)jednakost plaća žena i muškaraca za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

S ciljem razumijevanja temelja antidiskriminacijskog prava, prije izlaganja o potrebi suzbijanja radnopravne diskriminacije žena, u drugom poglavlju ukratko će se izložiti najvažniji dokumenti na svakoj od *supra* navedenih razina. Krećući od općeg prema pojedinačnome, prvo će se prikazati međunarodni aspekt sprječavanja diskriminacije. Potom će se izložiti zabrana diskriminacije iz hrvatske perspektive, koju je nemoguće sagledati bez poznavanja antidiskriminacijskih rješenja u okviru Europske unije. U trećem će se poglavlju problematizirati radnopravna diskriminacija žena u pogledu zapošljavanja, napredovanja te, posebno, prava na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. U zaključku će se, uz sumiranje iznesenoga, posebno istaknuti važnost afirmativne akcije u cilju ispravljanja povijesnih nejednakosti te stvaranja supstancijalne jednakosti koja odgovara zahtjevima civilizacijskih dosega 21. stoljeća.

2. OPĆENITO O ZABRANI DISKRIMINACIJE

Diskriminacija predstavlja različito postupanje prema osobama u istim ili usporedivim situacijama. Takvo postupanje temelji se na zabranjenoj osnovi razlikovanja, a za njega ne postoji na pravu utemeljeno opravdanje.¹ Manifestiranje diskriminacije produkt je postojanja stratifikacije, trajnog i sustavnog oblika nejednakosti koja se utvrđuje temeljem društvenih činjenica klase, spola, roda, prestiža i moći u specifičnom kontekstu.² U tom smislu, postojanje spola kao biološke kategorije stvorilo je i njegov društveni odraz, konstruirajući nepravedne stereotipe prema ženama.³ Politike i prakse su, u svim elementima radnog odnosa, i dalje diskriminatorne te pogađaju starije žene, žene u trudnoći i žene s djecom,⁴ a rezultat su tradicije mehaničke društvene podjele rada.⁵ Posljedica navedenog je položaj koji primorava žene na suočavanje sa zahtjevima obiteljskog života te s nepravedno manjim plaćama i osjetljivom participacijom na tržištu rada u sektorima koji su rodno segregirani, poput školstva i zdravstva⁶ uz predrasudu kako je muškarac glava obitelji te da je njemu pridana vlast u vanjskoj sferi, a ženi u privatnoj.⁷ Prema tome, suvremena demokratska društva, počivajući na načelu jednakosti, ne mogu prihvatiti diskriminaciju jer se njome onemogućava ispunjenje ciljeva pravne države. Upravo se donošenjem normi o zabrani diskriminacije ostvaruje načelo jednakosti, kao i stvaranje jednakih mogućnosti, otvaranje perspektiva bez obzira na boju kože, rasu, spol, naciju, političko uvjerenje, imovinsko stanje, socijalno podrijetlo i vjeroispovijest,⁸ što je potvrđeno i Ustavom Republike Hrvatske, koji ju

¹ Potočnjak, Ž.; Grgić, A., Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu, u: Potočnjak, Ž.; Grgurev, I.; Grgić, A. (ur.), *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2014., str. 6.

² Saunders, P., *Social Class and Stratification*, Routledge, London, 2001., str. 2-4.

³ Hu, L.; Kohler-Hausmann, I., What's Sex Got to Do With Fair Machine Learning?, *Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*, 2020., str. 1.

⁴ Gregory, R. F., *Women and Workplace Discrimination. Overcoming Barriers to Gender Equality*, Rutgers University Press, New Brunswick, 2003., str. 6.

⁵ Durkheim, E., *The Division of Labour in Society*, The Macmillan Press, London, 1994., str. 61-62.

⁶ Galić, B., Žene i rad u suvremenom društvu – značaj „orodnjenog rada“, *Sociologija i prostor*, Vol. 49, br. 1, 2011., str. 4-5.

⁷ Sapiro, V., Kad su interesi interesantni? Problem političke predstavljenosti žena, u: Šinko, M. (ur.), *Žene i politika*, Centar za ženske studije, Zagreb, 2015., str. 195.

⁸ Herman, V.; Čupurdija, M., *Osnove radnog prava*, Pravni fakultet Osijek, Osijek, 2011., str. 76, dostupno na:

uređuje kao socijalnu i demokratsku državu (čl. 1, st. 1) jamčeći jednakost i ravnopravnost spolova (čl. 3.) te zabranjujući diskriminaciju po bilo kojoj osnovi (čl. 14.).⁹ Važnost socijalne orijentiranosti Republike Hrvatske valja osobito osvijestiti u kontekstu, isključivo profitno orijentiranih, teza globalno prevladavajuće neoliberalne dogme te „ideju da programi potpore samohranim majkama i poticaj zaposlenju žena razaraju jezgrovite obitelji te pridonose siromaštvu treba odbaciti kao nedemokratsk[u] i nedopustiv[u] u suvremenom poimanju civilizacijskih tekovina jednakosti i zabrane diskriminacije“.¹⁰ Kao socijalna država Republika Hrvatska dužna je, koliko je to moguće u skladu s dostupnim ekonomskim resursima, osigurati temeljna socijalna prava s ciljem uvažavanja dostojanstva svake osobe,¹¹ kako bi stvorila preduvjete za slobodan razvoj svake osobe, a samim time i za izjednačavanje položaja spolova.

2.1. Međunarodni aspekt sprječavanja diskriminacije

Važnost ostvarenja načela jednakosti u globalnim razmjerima izražena je brojnošću međunarodnih dokumenata čiji je cilj prevencija i/ili uklanjanje diskriminacije. Opća deklaracija o ljudskim pravima (u nastavku: Opća deklaracija), kao temeljni dokument Ujedinjenih naroda (u nastavku: UN), u prvom članku ističe kako se svi ljudi rađaju slobodni i jednaki u dostojanstvu i pravima¹² te definira zabranjene osnove diskriminacije (uključujući spol).¹³ Uz opredjeljenje ka ukidanju diskriminacije izraženo u Općoj deklaraciji, u okviru UN-a usvojeno je mnoštvo dokumenata s ciljem suzbijanja diskriminacije u svim sferama društvenog života. Tako se države članice Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima

https://www.pravos.unios.hr/pfo/sites/default/files/RadnoiSocijalno/knjiga-osnove_radnog_prava.pdf [pristup: 26. ožujka 2021.].

⁹ Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine br. 56/90, 135/97, 8/98 – pročišćeni tekst, 113/00, 124/00 – pročišćeni tekst, 28/01, 41/01 – pročišćeni tekst, 55/01 – ispravak, 76/10, 85/10 – pročišćeni tekst, 5/14 – Odluka Ustavnog suda br. SuP-O-1/2014 od 14. siječnja 2014.

¹⁰ Cindori, S.; Kuzelj, V., *Exemplis discimus: reaffirmacija vrijednosti i redefinicija sadržaja socijalne države u novom stoljeću*, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 40, br. 2, 2019., str. 829.

¹¹ Bačić, A., *Prava izgubljena u tranziciji*, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 42, br. 1-2, 2005., str. 5.

¹² Opća deklaracija o ljudskim pravima, Narodne novine - međunarodni ugovori br. 12/09, čl. 1.

¹³ Opća deklaracija, čl. 2. st. 1.

obvezuju jamčiti ostvarenje u njemu definiranih prava, bez ikakve diskriminacije temeljem zaštićenih osnova.¹⁴ Istovjetnu obvezu državama članicama nameće i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima.¹⁵

Potrebno je istaknuti kako opći pravni izvori o suzbijanju diskriminacije ne daju cjelovitu definiciju diskriminacije, već ju je potrebno graditi temeljem opisa u posebnim ugovorima. U suvremenom antidiskriminacijskom pravu polazi se od negativnog određenja diskriminacije kao razlikovanja temeljem nedopuštenih (tzv. zaštićenih) osnova. Ivan Matija, bivši sudac Ustavnog suda Republike Hrvatske, naglašava kako su zaštićene osnove „osobine ljudskog bića koje ono uglavnom ne stječe svojom voljom i koje ga čine pripadnikom neke šire skupine (protiv koje je, zapravo, svaka diskriminacija usmjerena)“.¹⁶ Uzme li se to u obzir, jasno je zašto spol predstavlja jednu od zaštićenih osnova, a što je od posebne važnosti za svrhu ovoga rada. U tom smislu važno je napomenuti da svi *supra* navedeni dokumenti ističu zabranu diskriminacije temeljem spola.

Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, donesena pod okriljem UN-a, daje definiciju diskriminacije žena, određujući ju kao „svaku razliku, isključenje ili ograničenje“ temeljem spola koje kao posljedicu ili cilj ima onemogućavanje priznanja, ostvarenja ili vršenja ljudskih prava i temeljnih sloboda u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, građanskoj, kulturnoj ili bilo kojoj drugoj sferi od strane žena.¹⁷ Svrha tog međunarodnog ugovora usmjerena je k eliminaciji svih oblika diskriminacije žena te je time postavljen temelj definiranju širokog pravnog okvira radi uklanjanja diskriminacije na brojnim područjima u

¹⁴ Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, čl. 2. st. 1., https://pravosudje.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Pravo%20na%20pristup%20infor macijama/Zakoni%20i%20ostali%20propisi/UN%20konvencije/Medjunarodni_pakt_o _gradjanskim_i_politickim_pravima_HR.pdf [pristup: 24. ožujka 2019.].

¹⁵ Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, čl. 2. st. 2., <http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/05bosniak/BIntCovEcSocCulRig hts.pdf> [pristup: 24. ožujka 2019.].

¹⁶ Matija, I., Prava, pravda i ljudska prava u svjetlu zabrane diskriminacije po Europskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, *Policija i sigurnost*, Vol. 20, br. 2, 2011., str. 162.

¹⁷ Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, čl. 1., https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/un/kon_o _ukl_diskr_zena.pdf [pristup: 24. ožujka 2019.].

kojima se ista javlja.¹⁸ S tim ciljem ustanovljen je Odbor za uklanjanje diskriminacije žena,¹⁹ koji razmatra izvješća država stranaka Konvencije i izrađuje opće preporuke državama strankama sa svrhom razrade primjene standarda na području uklanjanja diskriminacije žena utvrđenih Konvencijom.²⁰

Međunarodna organizacija rada (u nastavku: MOR), čija je članica i Republika Hrvatska, promiče načelo jednakosti i zabrane diskriminacije u području rada i zapošljavanja. Zabranu diskriminacije temeljem spola u području rada ističu sljedeće konvencije donesene u okviru MOR-a: Konvencija br. 100 o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti²¹, Konvencija br. 111 o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje²² te Konvencija br. 156 o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica: radnici s obiteljskim obvezama²³.

Kao regionalni izvor međunarodnog prava posebno je značajna Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (u nastavku: Europska konvencija) Vijeća Europe (u nastavku: VE), koja zabranjuje diskriminaciju pri ostvarivanju njome zajamčenih prava.²⁴ Za razliku od te odredbe, koja se samoograničava na zabranu diskriminacije pri ostvarivanju prava zajamčenih samom Europskom konvencijom, Protokol br. 12 uz Europsku konvenciju zabranjuje i diskriminaciju u vršenju prava priznatih nacionalnim zakonima država ugovornica.²⁵ Time je omogućeno traženje zaštite od diskriminacije pri ostvarivanju prava zajamčenih nacionalnim zakonodavstvom i pred Europskim sudom za ljudska prava u Strasbourgu.

¹⁸ Šimonović, D., Ujedinjeni narodi i položaj žena, u: Šimonović, I.; Vukas, B.; Vukmir, B. (ur.), *Hrvatska i Ujedinjeni narodi*, Organizator, Zagreb, 1996., str. 257.

¹⁹ Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, čl. 17.

²⁰ Šimonović, *op. cit.* u bilj. 18, str. 259.

²¹ MOR, Konvencija br. 100 o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, Narodne novine - međunarodni ugovori br. 03/00.

²² MOR, Konvencija br. 111 o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje, Narodne novine - međunarodni ugovori br. 02/94.

²³ MOR, Konvencija br. 156 o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica: radnici s obiteljskim obvezama, Narodne novine - međunarodni ugovori br. 005/00.

²⁴ Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, Narodne novine - međunarodni ugovori br. 18/97, 6/99 – pročišćeni tekst, 8/99 – ispr., 14/02, čl. 14.

²⁵ Protokol br. 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, Narodne novine - međunarodni ugovori br. 14/02, čl. 1.

U skladu s primarnom temom ovoga rada potrebno je spomenuti odredbe Europske socijalne povelje (u nastavku: ESP), koja u okviru temeljnih prava i načela navodi pravo na jednakost šansi i tretmana u području zapošljavanja i zanimanja, bez diskriminacije po spolu.²⁶ Nadalje, ESP priznaje pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti²⁷ te obvezuje države članice na djelotvorno poduzimanje mjera s ciljem ostvarenja toga prava.²⁸ Naposljetku, ostvarenje prava zajamčenih ESP u cijelosti je utemeljeno na načelu nediskriminacije temeljem zaštićenih osnova (uključujući spol).²⁹

2.2. Jednakost i zabrana diskriminacije u europskoj i hrvatskoj perspektivi

Posebnu pozornost razvoju antidiskriminacijskog prava posvećuje Europska unija (u nastavku: EU). S ciljem promicanja jednakosti kao jednog od temeljnih načela europske civilizacijske stečevine, zabrana diskriminacije uvrštena je u Povelju EU o temeljnim pravima³⁰, dok Ugovor o funkcioniranju EU (u nastavku: UFEU) ovlašćuje Vijeće Europske unije da, u okviru nadležnosti EU, uz prethodni pristanak Europskog parlamenta, u posebnom postupku, odlučujući jednoglasno, poduzima radnje u svrhu suzbijanja diskriminacije.³¹ Osim primarnog zakonodavstva potrebno je spomenuti i antidiskriminacijske direktive, od kojih su za svrhu ovoga rada naročito važne Direktiva Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene³² te Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama glede zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja te uvjeta rada³³ (navedene direktive postale su dio Direktive 2006/54/EZ

²⁶ Europska socijalna povelja (revidirana), Revija za socijalnu politiku, 1/1997, 4, str. 42., I. dio, t. 20.

²⁷ ESP, str. 43., II. dio, čl. 4. st. 3.

²⁸ ESP, str. 48., II. dio, čl. 20.

²⁹ ESP, str. 51., V. dio, čl. E.

³⁰ Povelja Europske unije o temeljnim pravima, SL EU 2016/C-202/02, čl. 21. st. 1.

³¹ Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, OJ C 326, 26.10.2012, str. 56., čl. 19.

³² Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women, OJ L 45, 19.2.1975, str. 19–20.

³³ Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment,

Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada³⁴).

U okviru EU razvija se i suvremeno hrvatsko antidiskriminacijsko pravo, čije je utemeljenje izraženo ustavnim načelom jednakosti³⁵, koje je uvršteno među temeljne ustavne vrijednosti te predstavlja polazište prilikom tumačenja Ustava. Ustav Republike Hrvatske pritom također definira zabranjene osnove temeljem kojih bi razlikovanje predstavljalo očiglednu diskriminaciju.³⁶ Detaljniju razradu ustavnog načela nediskriminacije poduzima Zakon o suzbijanju diskriminacije (u nastavku: ZSD), koji diskriminacijom smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po nekoj od zaštićenih zakonskih osnova, ali i temeljem postojanja pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju.³⁷ Kao *leges speciales*, diskriminaciju temeljem spola u području zapošljavanja i rada zabranjuju Zakon o radu³⁸ (u nastavku: ZR) te Zakon o ravnopravnosti spolova³⁹ (u nastavku: ZRS).

3. POTREBA SPRJEČAVANJA RADNOPRAVNE DISKRIMINACIJE ŽENA

Radnopravnu diskriminaciju može se definirati kao ograničenje prava čovjeka da pod jednakim uvjetima ostvari pravo na rad i ostala prava koja

vocational training and promotion, and working conditions, OJ L 39, 14.2.1976, str. 40–42.

³⁴ Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), SL L 204, 26.7.2006., str. 23-36; SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246-259.

³⁵ Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine br. 56/90, 135/97, 8/98 – pročišćeni tekst, 113/00, 124/00 – pročišćeni tekst, 28/01, 41/01 – pročišćeni tekst, 55/01 – ispravak, 76/10, 85/10 – pročišćeni tekst, 5/14 – Odluka Ustavnog suda br. SuP-O-1/2014 od 14. siječnja 2014., čl. 3.

³⁶ Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine br. 56/90, 135/97, 8/98 – pročišćeni tekst, 113/00, 124/00 – pročišćeni tekst, 28/01, 41/01 – pročišćeni tekst, 55/01 – ispravak, 76/10, 85/10 – pročišćeni tekst, 5/14 – Odluka Ustavnog suda br. SuP-O-1/2014 od 14. siječnja 2014., čl. 14. st. 1.

³⁷ Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine br. 85/08, 112/12, čl. 1.

³⁸ Zakon o radu, Narodne novine br. 93/14, 127/17, čl. 7. st. 4.

³⁹ Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine br. 82/08, 69/17, čl. 13. st. 1.

iz njega proizlaze.⁴⁰ Pritom pravo na rad zahtijeva osiguranje, na načelima jednakosti u mogućnostima i postupanju, zapošljavanja i rada svim radno sposobnim osobama koje udovoljavaju unaprijed utvrđenim uvjetima te posjeduju potrebna znanja i vještine. Ono samo po sebi zabranjuje svako razlikovanje, isključivanje i davanje prednosti temeljem neke od zabranjenih osnova, bez zakonskog opravdanja takvog postupanja. Dakle, i sam pojam, ali i sadržaj prava na rad obuhvaća zabranu diskriminacije.⁴¹

U praksi se kao najčešća vrsta radnopravne diskriminacije pojavljuje diskriminacija na temelju spola, izražena kroz narušavanje ravnopravnosti spolova prilikom zapošljavanja i u okviru radnih odnosa.⁴² Stoga je potrebno osvijestiti da ravnopravnost spolova ulazi u krug osnovnih postulata kojima se imaju podvrgnuti svi sudionici svijeta rada te obvezuje navedene adresate da prilikom poduzimanja odgovarajućih radnji u okviru svijeta rada poštuju zahtjev za jednakošću radnica i radnika.⁴³

Borba protiv spolne diskriminacije najrazvijeniji je aspekt socijalne politike EU. Rezultat te borbe vidljiv je kroz napredak u uklanjanju zapreka razvoju tržišnog natjecanja na tržištu koje se sve više integrira, kao i na političkoj razini, gdje se potiče opći društveni napredak i poboljšanje životnih i radnih uvjeta. Slijedom navedenoga, zaštita od spolne diskriminacije predstavlja jednu od temeljnih funkcija EU.⁴⁴ Hrvatski pravni poredak poklanja jednaku pažnju ravnopravnosti spolova te ju smješta u temeljne vrednote ustavnoga poretka Republike Hrvatske.⁴⁵ Ta je vrijednost podrobnije razrađena ZRS-om, koji određuje da 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

⁴⁰ Čupurdija, M.; Subašić, S., Pravna motrišta diskriminacije žena pri zapošljavanju i na radu, *Radno pravo*, br. 7-8, 2018., str. 25.

⁴¹ *Ibid.*, str. 26.

⁴² Moslavac, B., Ravnopravnost spolova kao novo radnopravno načelo, *Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse*, br. 19, 2012., str. 633.

⁴³ *Ibid.*, str. 630.

⁴⁴ Stantić, J.; Bilbija, V., Borba protiv diskriminacije temeljem spola u Republici Hrvatskoj i Republici Srbiji, *Pravni vjesnik*, Vol. 30, br. 2, 2014., str. 450.

⁴⁵ „...jednakost (...) i ravnopravnost spolova (...) najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava.“, Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine br. 56/90, 135/97, 8/98 – pročišćeni tekst, 113/00, 124/00 – pročišćeni tekst, 28/01, 41/01 – pročišćeni tekst, 55/01 – ispravak, 76/10, 85/10 – pročišćeni tekst, 5/14 – Odluka Ustavnog suda br. SuP-O-1/2014 od 14. siječnja 2014., čl. 3.

rezultata“.⁴⁶ U radnopravnom smislu ravnopravnost spolova označava, prije svega, jednaku dostupnost zanimanja i radnih mjesta za radnice i radnike, jednaku mogućnost za ostvarivanje svih radničkih prava iz rada i u svezi s radom, ravnopravan radni status i prava koja iz njega proizlaze te jednakost plaća radnica i radnika za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.⁴⁷

Uzroci radnopravne diskriminacije žena proizlaze iz okolnosti nepovoljnije društvene uloge i položaja žena u odnosu na muškarce. Žene su od povijesne uloge u organizaciji obiteljskog života pripuštene tržištu rada bez da su se njihove obiteljske obveze ravnomjerno raspodijelile te se uloga majke-kućanice učestalo ističe preprekom razvoju karijere i *vice versa*. Može se zaključiti kako je patrijarhalna društvena svijest samo polovično prevladana - tako što je ženama omogućeno sudjelovanje na tržištu rada, dok i dalje prevladava mišljenje kako je briga oko obitelji „ženski posao“ te se muškarci smatraju izuzetim od značajnijeg snošenja tog „tereta“.⁴⁸

Pitanje borbe protiv spolne diskriminacije u vezi s radom pojačano se ističe od šezdesetih godina 20. stoljeća, kada žene počinju masovno ulaziti na tržište rada te dolazi do napuštanja dotadašnje podjele društvenih uloga (muškarci - proizvodna, žene - reproduktivna). Tako se s ciljem ostvarenja jednakosti u suvremenim društvima ističe potreba za napuštanjem jednostranog shvaćanja slobodnog identiteta muškaraca u kojem nema mjesta za žene (koje su u subordiniranom položaju). Nužno je naglasiti da je i žena pojedinac u istom smislu kao i muškarac, stoga suvremene države ne bi trebale poznavati diskriminaciju u vezi s radom.⁴⁹ Razvoj socijalnih država u drugoj polovici 20. stoljeća ženama otvara nove mogućnosti, prvenstveno u području javnog obrazovanja i zdravstvene zaštite, a uslijed porasta administracije javnog i privatnog sektora dolazi i do povećane ponude rada. Tijekom sedamdesetih godina niz faktora utječe na povećano uključivanje žena na tržište rada: dolazi do jačanja tercijarnog sektora, heterogenosti obiteljskih struktura, mogućnosti pristupa višem stupnju obrazovanja za žene i dr. Kao rezultat navedenoga, dolazi do porasta udjela žena u uslužnim djelatnostima, a formiraju se i različiti ženski pokreti s različitim ciljevima i stupnjem radikalizma. Usprkos postignutom napretku, teret povezan s obiteljskim obvezama i dalje neproporcionalno

⁴⁶ ZRS, čl. 5.

⁴⁷ Moslavac, *op. cit.* u bilj. 42, str. 628.

⁴⁸ Čupurdija; Subašić, *op. cit.* u bilj. 40, str. 28.

⁴⁹ Pateman, C., *The Sexual Contract*, Stanford University Press, Stanford, 1988., str. 224.

više snose žene. Prilikom nošenja s dvostrukim teretom (posao i obitelj) žene su nerijetko primorane žrtvovati jedno nauštrb drugoga. Stoga mogućnost aktivnog zaposlenja žena ovisi o učinkovitosti javnih službi socijalne države te formiranju pravnog okvira s ciljem uklanjanja prepreka razvoju karijere žena.⁵⁰ Javne službe se, kao dio javne uprave, pojavljuju s etabliranjem socijalne države, a njihova specifičnost je obavljanje u javnom interesu putem posebnoga pravnog uređenja i odgovornosti javne vlasti za to obavljanje.⁵¹ Potrebno je naglasiti kako to predstavlja tek jedan od koraka u provođenju širokog spektra mjera u cilju uklanjanja strukturne diskriminacije žena. Tako je, uz formalni pravni okvir, potrebno „orodnjavanje“ različitih sfera ljudskog djelovanja, jer se upravo djelovanjem na neformalne društvene norme sprječava učvršćivanje tradicionalnih rodnih uloga.⁵² Bez toga bi zakoni i dalje stvarali i perpetuirali nejednakosti u pitanjima vlasništva, ugovaranja, ekonomskim mogućnostima, obrazovnim mogućnostima te građanskim pravima i obvezama.⁵³ U tom smislu, kako bi se ukinula diskriminacija žena pri zapošljavanju, potrebno je aktivno djelovati u dekonstrukciji i rekonstrukciji prava uz neformalne društvene norme.⁵⁴

Iako su u današnje vrijeme žene sve više prisutne na tržištu rada, upravo zbog usklađivanja obiteljskog i poslovnog života češće su zaposlene na tzv. atipičnim oblicima rada, koji nude veću fleksibilnost, ali i značajno manju zaštitu od klasičnog ugovora o radu.⁵⁵ Premda zakonodavstvo predviđa izjednačavanje radnika zaposlenih temeljem atipičnih ugovora o radu sa standardno zaposlenim radnicima, praksa ukazuje na slabiju zaštićenost prvih. S obzirom na prevladavajući udio žena u takvim

⁵⁰ Bilić, A., Diskriminacija u europskom radnom pravu, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 44, br. 3-4, 2007., str. 568-569.

⁵¹ Kuzelj, V., Uloga javnih službi u konceptu socijalnih država nove Europe 21. stoljeća, *Pravnik*, Vol. 52, br. 104, 2018., str. 34-35.

⁵² Rubio-Marín, R., A New Parity-Democracy Sex Equality Model and why it won't Fly in the United States, *The American Journal of Comparative Law*, Vol. 60, br. 1, 2012., str. 115-116.

⁵³ Sapiro, *op. cit.* u bilj. 7, str. 200.

⁵⁴ Radačić, I., Feministička pravna znanost: neka neriješena pitanja, u: Radačić, I. (ur.), *Žene i pravo*, Centar za ženske studije, Zagreb, 2009., str. 21.

⁵⁵ Bilić, *op. cit.* u bilj. 50, str. 570.

atipičnim poslovima, njihova pozicija na tržištu rada nepovoljnija je u odnosu na muškarce.⁵⁶

Iz svega iznesenog, sukladno međunarodnoj, europskoj i hrvatskoj opredijeljenosti promicanju ravnopravnosti spolova u vezi s radom, *infra* je potrebno promotriti različite aspekte diskriminacije žena u radnom pravu: diskriminaciju glede zapošljavanja, napredovanja te, posebno, (ne)jednakosti plaća.

3.1. Sprječavanje diskriminacije žena u pogledu zapošljavanja i napredovanja

Želja za ekonomskom neovisnošću, povećanjem materijalnih mogućnosti obitelji te podizanjem društvenog statusa dovode do povećanog interesa žena za sudjelovanjem na tržištu rada.⁵⁷ Zaposlenost žena, uz ekonomsku autonomiju, ističe i njihovu društvenu ravnopravnost prema muškarcima.⁵⁸

Kao prva prepreka pri ostvarenju navedenih ciljeva postavlja se nevoljkost poslodavaca glede zapošljavanja žena zbog mogućih teškoća pri usklađivanju privatnog i poslovnog života.⁵⁹ Uzrok takvih predrasuda proizlazi iz ekonomskog interesa poslodavca da spriječi povećane troškove uslijed izbivanja žena s posla zbog majčinstva, njihove manje spremnosti na prekovremeni rad, te se na to nadovezuje mišljenje pojedinih poslodavaca o slabijoj motiviranosti i manjoj mobilnosti žena u odnosu na muškarce.⁶⁰ Sumirajući, percepcija poslodavaca o „skupoći“ ženskog rada u odnosu na muški predstavlja prepreku zapošljavanju žena.

Potencijalna trudnoća najčešća je prepreka prilikom primanja žena na rad. Strah od dugotrajnog izbivanja žena s posla, prije i nakon poroda, potiče

⁵⁶ Bilić, A., Ravnopravnost spolova u kontekstu fleksibilnih oblika rada, u: Potočnjak, Ž.; Grgurev, I.; Grgić, A. (ur.), *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2014., str. 128-129.

⁵⁷ Nikodem, K.; Galić, B., Percepcija rodnih jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena, *Revija za socijalnu politiku*, Vol. 16, br. 3, 2009., str. 257.

⁵⁸ Bjelić, D.; Miroslav, Z., Diskriminacija u radnom pravu s posebnim naglaskom na diskriminaciju žena - hrvatski i njemački primjer, *Radno pravo*, br. 10, 2007., str. 18.

⁵⁹ Vučemilović, V., Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, *Praktični menadžment*, Vol. 2, br. 2, 2011., str. 69.

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

poslodavce da radije zapošljavaju muškarce. Iako se, po isteku obveznog roditeljnog dopusta, pravom na dopust može koristiti i otac djeteta,⁶¹ takva situacija u stvarnosti predstavlja iznimku. Ponajviše zbog ukorijenjenosti *supra* spomenutih društvenih normi o ulozi žene u podizanju obitelji, ali i zbog činjenice da muškarci često više zarađuju (o čemu više *infra*).⁶² Zbog iznesenoga poslodavci često sa ženama sklapaju ugovore o radu na određeno vrijeme te, u slučaju trudnoće za vrijeme trajanja toga ugovora, po isteku ugovorenog vremena obično ne žele s trudnom radnicom sklopiti novi ugovor o radu. ZR zabranjuje takvu praksu propisujući da poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće.⁶³ Sud EU u predmetu *Maria Luisa Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios* navodi kako neobnavljanje ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno odbijanje sklapanja novog ugovora, ne može biti izjednačeno s otkazom te ne predstavlja povredu prava EU. Ipak, Sud ističe kako se u određenim okolnostima odbijanje obnavljanja ili sklapanja novog ugovora o radu može smatrati kao odbijanje zapošljavanja trudnice ili roditelje. Pritom ističe kako odbijanje zapošljavanja žene iz razloga njezine trudnoće, unatoč činjenici da se ista smatra prikladnom za konkretno radno mjesto, predstavlja izravnu diskriminaciju temeljem spola. Sud stoga zaključuje da je zadaća nacionalnih sudova u svakom konkretnom predmetu utvrditi je li trudnoća stvarni razlog neobnavljanja ugovora o radu.⁶⁴

Jednom zaposlena žena suočava se s problemom samoostvarenja u radnoj organizaciji. Ponajprije s nemogućnošću napredovanja, uslijed čega dolazi do fenomena tzv. staklenog stropa (eng. *glass ceiling*). Stakleni strop je imaginarna granica napredovanja žena u radnoj organizaciji te predstavlja oblik diskriminacije žena na radnome mjestu, onemogućavajući im napredovanje sukladno kvalifikacijama, zbog društvene ukorijenjenosti vodećih i dobro plaćenih poslova kao „rezerviranih“ za muškarce.⁶⁵ Postojanje staklenog stropa proizlazi iz predrasuda i negativnih stavova prema ženama te dvostrukih mjerila u odnosu na muškarce. Spomenuta društveno „prihvaćena“ uloga žene u obitelji na drugoj se strani iskazuje

⁶¹ Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama, Narodne novine br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, čl. 6. st. 5.

⁶² Bjelić, Miroslav, *op. cit.* u bilj. 58, str. 20.

⁶³ ZR, čl. 30. st. 1.

⁶⁴ Sud Europske unije, C-438/99 od 4.10.2001., *Maria Luisa Jiménez Melgar / Ayuntamiento de Los Barrios*, ECLI:EU:C:2001:509, t. 47.

⁶⁵ Jergovski, A., Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu, *Obnovljeni život*, Vol. 65, br. 3, 2010., str. 403-404.

kao njezina slabost u poslovnom svijetu te se njezina posvećenost poslu (u odnosu na obitelj) dovodi u pitanje. Prema tome, valja naglasiti kako fenomen staklenog stropa, efekta koji proizvodi sve veću nejednakost tijekom razvoja karijere, proizlazi iz postojanja nepravedno izvedenih rodnih razlika iz simboličnih i ustaljenih značenja društvene stratifikacije, a koja nisu eksplicitno objašnjena od strane poslodavca putem karakteristika relevantnih za obavljanje posla. Na višim položajima hijerarhije radnoga mjesta, proporcije žena i muškaraca postaju sve izražajnije nepovoljne za prve, a prilike za napredovanje su limitirane, što indicira približavanje konačnoj kulminaciji efekta staklenog stropa.⁶⁶ Stoga se, zanemarujući jednake ili bolje kvalifikacije i sposobnost žena, vodeće pozicije još uvijek većinom dodjeljuju muškarcima.⁶⁷

U cilju olakšavanja napredovanja žena i „probijanja staklenog stropa“ potrebno je kontinuirano raditi na uklanjanju stereotipa te jačanju socijalnih javnih službi u cilju olakšavanja brige oko obitelji te omogućavanja većeg posvećivanja žena karijeri i profesionalnom usavršavanju. Također je nužno aktivno uključivanje muškaraca u ravnopravnu raspodjelu kućanskih poslova i brigu za obiteljski život.⁶⁸ Takvi ciljevi predstavljaju mehanizme koji bi se suprotstavili ne samo nepovoljnim položajima žena već i ostalim strukturnim elementima organizacija osim staklenog stropa u kojima svakodnevne interakcije žena i muškaraca dolaze do izražaja.⁶⁹ Međutim, treba naglasiti kako se dijeljenje obiteljskih i kućanskih poslova ne smije zamijeniti s usklađivanjem posla i obiteljskog života žena, jer takve politike zapošljavanja samo naglašavaju povećanje sposobnosti žena da rade u novom fleksibilnom radnom vremenu i uvjetima, a što postojeću podjelu rada unutar obitelji ne lišava stereotipnih rodnih uloga.⁷⁰

Izloženi problemi u pristupu žena radu te nemogućnosti napredovanja ne predstavljaju sve oblike radnopravne diskriminacije žena. Najaktualniji i najviše istican oblik predstavlja razlika u plaćama žena i muškaraca za

⁶⁶ Cotter, D. A.; Hermsen, J. M.; Ovadia, S.; Vanneman, R., The Glass Ceiling Effect, *Social Forces*, Vol. 80, br. 2, 2001., str. 657-661.

⁶⁷ Jergovski, *op. cit.* u bilj. 65, str. 406.

⁶⁸ Čupurdija; Subašić, *op. cit.* u bilj. 40, str. 33.

⁶⁹ Meyerson, D. E.; Fletcher, J. K., A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling, *Harvard Business Review*, Vol. 78, br. 1, 2000., str. 135-136.

⁷⁰ Stratigaki, M., The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of „Reconciliation of Work and Family“, *Social Politics*, Vol. 11, br. 1, 2004., str. 50.

jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Stoga će se toj temi više pozornosti posvetiti *infra*.

3.2. (Ne)jednakost plaća žena i muškaraca⁷¹

Od izložene vertikalne segregacije, koja predstavlja raspodjelu žena i muškaraca na različitim hijerarhijskim položajima unutar određenog sektora rada, pri čemu su žene najčešće ograničene u napredovanju u odnosu na muškarce (tzv. efekt staklenog stropa), treba razlikovati horizontalnu segregaciju na tržištu rada, koja označava raspodjelu žena i muškaraca na različitim vrstama zanimanja. Pritom su žene pretežito koncentrirane u uslužnim i administrativnim zanimanjima, a muškarci u tehničkim.⁷²

U trenutku kada su žene počele pojačano sudjelovati na tržištu rada došlo je do podjele rada ukorijenjene u kulturnim pretpostavkama o primjerenim rodnim funkcijama. Takve su se pretpostavke temeljile na ideji o podjeli muških i ženskih rodnih uloga kao prirodnih i bioloških. Kao posljedica toga u svijetu rada došlo je do diobe žena i muškaraca u skupine zanimanja „primjerene“ njihovim biološkim spolnim ulogama. Ženski posao je predstavljen kao manje stručan i u funkciji upotpunjenja obiteljskog budžeta.⁷³ Takva horizontalna segregacija predstavlja najznačajniji uzrok nejednakosti plaća žena i muškaraca, koncentrirajući ženski rad u sektorima slabo plaćenih zanimanja.⁷⁴ Plaće u sektorima percipiranim kao „ženskim“ niske su zbog velikog broja žena koncentriranog u malom broju takvih zanimanja, dok su više plaće muškaraca posljedica postojanja šireg spektra „muških“ zanimanja.⁷⁵ Također, zahtjevi radnih mjesta na kojima su pretežito zaposlene žene ne vrednuju se i ne plaćaju dovoljno jer se smatra da, prema stereotipima o podjeli poslova na muške i ženske, ti

⁷¹ Prema podacima Eurostat-a, razlika u plaćama žena i muškaraca je u Republici Hrvatskoj 2014. godine iznosila 16.9 % (dok je prosjek za Europsku uniju bio 11.5 %, a najveća razlika zabilježena je u Litvi (24.2 %), dok je u Belgiji najmanja (2.5 %)), Eurostat, *Adjusted gender pay gap*, Meeting of the European Directors of Social Statistics, Luxembourg, 1-2 March 2018, <https://circabc.europa.eu/sd/a/c983d736-2399-40d8-90fa-78925615528d/DSS-2018-Mar-4.3%20Adjusted%20gender%20pay%20gap.pdf> [pristup: 3. svibnja 2021.].

⁷² Ćupurdija; Subašić, *op. cit.* u bilj. 40, str. 28.

⁷³ Galić, *op. cit.* u bilj. 6, str. 26.

⁷⁴ Grgurev, *op. cit.* u bilj. 60, str. 1107.

⁷⁵ Bjelić, Miroslav, *op. cit.* u bilj. 58, str. 21.

poslovi pripadaju „kućnim poslovima žena“ pa kao takvi nisu vrijedni nagrađivanja. Tjelesno i emocionalno opterećenje te odgovornost koje zahtijevaju „ženski“ poslovi ne vrednuju se uopće ili se ne vrednuju dostatno u odnosu na odgovarajuće zahtjeve „muških“ poslova.⁷⁶

Za razliku od samih početaka pojačane participacije žena na tržištu rada, niži stupanj obrazovanja žena danas više ne predstavlja uzrok nejednakosti plaća, s obzirom da su žene danas jednako obrazovane kao i muškarci.⁷⁷ Ipak, ni visok stupanj obrazovanja ženama nije jamstvo jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.⁷⁸ Kao jedan od uzroka nejednakosti plaća ističe se i češće zapošljavanje žena na poslovima s nepunim radnim vremenom, kao posljedica neravnomjerne raspodjele obiteljskih uloga.⁷⁹

Osim *de facto* nejednakosti plaća uzrokovane disperzijom spolova u različito plaćenim sektorima zanimanja, potrebno je posebnu pažnju posvetiti diskriminaciji temeljem spola glede plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

3.2.1. Nejednakost plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti kao diskriminacija temeljem spola u radnom pravu

UFEU u čl. 157. ističe obvezu poštovanja načela jednakosti plaća žena i muškaraca za jednak rad ili rad jednake vrijednosti od strane država članica EU. Pritom plaću definira kao osnovnu ili minimalnu nadnicu ili plaću te svaki drugi primitak, u novcu ili naravi, koje radniku isplaćuje poslodavac (izravno ili neizravno) temeljem radnog odnosa. Prema navedenoj odredbi i odgovarajućoj praksi Suda EU pojam plaće shvaćen je vrlo široko, pri čemu je ključno da ju isplaćuje poslodavac u vezi s radnim odnosom, bez obzira predstavlja li takav primitak dodatak pravima iz sustava socijalne sigurnosti ili se isplaćuje po prestanku ugovora o radu. Pritom se svaki element plaće mora promatrati zasebno te se u svakom elementu zahtijeva jednakost.⁸⁰

Jednakost plaća žena i muškaraca detaljno je razrađena Direktivom Vijeća 75/177/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakona država članica

⁷⁶ Grgurev, *op. cit.* u bilj. 60, str. 1108.

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ Moslavac, *op. cit.* u bilj. 42, str. 635.

⁷⁹ Grgurev, *op. cit.* u bilj. 60, str. 1107.

⁸⁰ *Ibid.*, str. 1119.

koji se odnose na primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene. Direktiva ističe načelo jednakosti plaća, koje znači da se za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ukida svaka diskriminacija na temelju spola u pogledu svih vidova i uvjeta plaćanja, te propisuje da se, kada se za određivanje plaće koristi sustav klasifikacije radnih mjesta, klasifikacija mora temeljiti na istim mjerilima za muškarce i žene te biti ustrojena na način koji isključuje svaku diskriminaciju temeljem spola. Nadalje, Direktiva obvezuje države članice na donošenje mjera potrebnih da se svim zaposlenicima koji se smatraju oštećenima zbog neprimjene načela jednakosti plaća omogući zaštita njihovih prava u sudskom postupku nakon potencijalnog obraćanja drugim nadležnim tijelima.⁸¹

ZR također promiče načelo jednakosti plaća, određujući da je „poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti“.⁸² Plaću definira kao isplatu u novcu⁸³, ali se u smislu jednakosti plaća žena i muškaraca plaćom smatraju i davanja u naravi.⁸⁴

Diskriminacija temeljem spola u pogledu plaća nastaje kada žene i muškarci, zaposleni kod istog poslodavca ili povezanih poslodavaca, primaju nejednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, ili im nije omogućen jednak pristup elementima sustava nagrađivanja rada. Izravna diskriminacija u ovom je području rijetkost, dok se mnogo češće javlja neizravna diskriminacija, kod koje neka spolno neutralna odredba, kriterij ili praksa rezultira nepovoljnijim položajem pripadnika jednog spola u odnosu na pripadnike drugog spola.⁸⁵ Primjerice, u predmetu *Jenkins v. Kingsgate* Sud EU je utvrdio da plaćanje niže plaće po satu rada za rad u nepunom radnom vremenu u odnosu na rad u punom radnom vremenu predstavlja spolnu diskriminaciju ako takvo postupanje u stvarnosti neizravno rezultira nižim plaćama žena, koje isključivo ili pretežno rade s nepunim radnim vremenom.⁸⁶

Za utvrđivanje diskriminacije glede plaće potrebno je postojanje usporedivog radnika suprotnog spola. Sud EU je u predmetu *Macarthys Ltd. v. Wendy Smith* presudio da je kao kriterij usporedbe prilikom

⁸¹ Direktiva Vijeća 75/177/EEZ, str. 19., čl. 1-2.

⁸² ZR, čl. 91. st. 1.

⁸³ ZR, čl. 92. st. 2.

⁸⁴ ZR, čl. 91. st. 3.

⁸⁵ Grgurev, *op. cit.* u bilj. 60, str. 1109.

⁸⁶ Sud Europske unije, C-96/80 od 31.3.1981., *J. P. Jenkins / Kingsgate Ltd.*, ECLI:EU:C:1981:80., t. 13.

utvrđivanja postoji li spolna diskriminacija glede plaće potrebno uzeti stvaran rad radnika suprotnog spola u okviru istog pogona ili službe, koji ne moraju biti istovremeno zaposleni, ali ne smije postojati prevelik vremenski razmak.⁸⁷ U svrhu usporedbe zahtijeva se stvaran radnik suprotnoga spola, iz čega proizlazi da nije dovoljno dokazati diskriminaciju na hipotetskoj razini. U predmetu *Lawrence* Sud EU utvrdio je mogućnost usporedbe i među različitim (povezanim) poslodavcima, ukoliko je plaća regulirana istim izvorom prava te postoji jedno tijelo odgovorno za nejednakost.⁸⁸

ZR pobliže definira što treba smatrati jednakim radom (pri čemu se kao kriteriji navode isti ili slični uvjeti rada, mogućnost da usporedni radnici zamijene jedan drugoga, sličnost naravi rada) i radom jednake vrijednosti (kao kriteriji navode se stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi).⁸⁹ Kod ocjene radi li se o radu jednake vrijednosti naziv radnog mjesta ne smatra se bitnim, već se gleda sadržaj rada.⁹⁰ Tako Vrhovni sud Republike Hrvatske ističe: „Sam naziv radnog mjesta ili položaj ne daje automatski pravo na plaću koju ima drugi radnik istog naziva radnog mjesta, već plaća ovisi o konkretnom radu i odgovornostima svakog radnika. Zato razlika u plaći između radnika tuženika u konkretnim okolnostima nije diskriminacija u smislu čl. 2. i čl. 89. ZR/04.“⁹¹

3.3. Nužnost promicanja spolne jednakosti u radnom pravu

U Republici Hrvatskoj temeljni strateški dokument o suzbijanju diskriminacije temeljem spola je Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova,⁹² a pravna podloga njezina donošenja bilo je stupanje na snagu ZRS-a. U svrhu njegove provedbe 2003. godine imenovana je pravobraniteljica za ravnopravnost spolova te je sljedeće

⁸⁷ Sud Europske unije, C-129/79 od 27.3.1980., *Macarthy's Ltd. / Wendy Smith*, ECLI:EU:C:1980:103, t. 14-15.

⁸⁸ Sud Europske unije, C-320/00 od 27.9.2002., *A. G. Lawrence et al. / Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd.*, ECLI:EU:C:2002:498, t. 18.

⁸⁹ ZR, čl. 91. st. 2.

⁹⁰ Grgurev, *op. cit.* u bilj. 60, str. 1120.

⁹¹ Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr 135/09-2 od 10. 3. 2009.

⁹² Posljednja usvojena bila je Nacionalna politika za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine, Narodne novine br. 88/2011, a nova od tada nije usvojena.

godine, kao stručna služba Vlade Republike Hrvatske, osnovan Ured za ravnopravnost spolova. Uz istaknute institucionalne pretpostavke na državnoj razini, za ostvarenje ravnopravnosti spolova važna je uloga nevladinih udruga. Njihovo se djelovanje temelji na senzibilizaciji javnosti i pozivanju na rješavanje pojedinih problema.⁹³

Važno je jačati ulogu socijalnih partnera u ostvarenju načela jednakosti plaća. Potrebno je veće zalaganje sindikata, a u proces provođenja propisa o suzbijanju diskriminacije potrebno je uključiti sve razine javnih vlasti, lokalne zajednice te organizacije civilnog sektora. Upravo se u civilnom sektoru treba raditi na suzbijanju stereotipa. Na izravnanje razlike u plaćama pozitivno djeluju odredbe o najnižoj plaći, koje radnicama jamče barem zakonom ili kolektivnim ugovorom predviđen minimum sigurnosti.

Nadalje, potrebno je raditi na provedbi politike jednakih mogućnosti i uklanjanju rodne segregacije.⁹⁴ Edukacijom i komunikacijom u okvirima civilnog društva treba poraditi na uklanjanju podjela na „muške“ i „ženske“ poslove. Također je potrebno pomoći ženama da lakše pristupe tržištu rada⁹⁵ (o pozitivnoj diskriminaciji u cilju poticanja stvarne jednakosti zapostavljenih skupina vidi *infra*). Važno je jačati zakonodavstvo koje je osjetljivo te prepoznaje i priznaje posebne potrebe žena za zaštitom na tržištu rada. Posebna uloga u tom cilju treba pripasti kolektivnom pregovaranju, kako bi se kroz pozitivno djelovanje socijalnih partnera formalna jednakost zajamčena u propisima ostvarila kao stvarna jednakost.⁹⁶

3.4. Opravdanost afirmativne akcije

Za razliku od negativne diskriminacije kojom se, temeljem posjedovanja neke od zaštićenih osnova, osobe dovodi u neravnopravan položaj, pozitivna diskriminacija predstavlja mjere vlade, drugih organizacija ili korporacija kojima se želi smanjiti nejednakosti nastale upravo

⁹³ Bjelić, Miroslav, *op. cit.* u bilj. 58, str. 21.

⁹⁴ Grgurev, *op. cit.* u bilj. 60, str. 1140.

⁹⁵ Dovranić, D.; Katavić, I., Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj, *Obrazovanje za poduzetništvo*, Vol. 6, br. 2, 2016., str. 40.

⁹⁶ Bilić, *op. cit.* u bilj. 56, str. 130.

diskriminacijom. To se postiže pružanjem određenih povlastica kategorijama osoba koje su pretrpjele neku vrstu diskriminacije.⁹⁷

U stvarnosti je sve češće poduzimanje takvih mjera radi ispravljanja posljedica ranije diskriminacije i sprječavanja reprodukcije iste u sadašnjosti. Zbog ranijeg diskriminatornog postupanja neke su skupine u doba nediskriminacije ušle s teretom prošlosti koji se javlja kao posljedica ranije nejednakosti te su uvjeti pod kojima pripadnici nekad diskriminirane skupine postaju jednaki znatno nepovoljniji. Uz uvođenje formalne jednakosti stvarna nejednakost i dalje opstaje. Zbog toga se državi daje za pravo i dužnost poduzimati pozitivne mjere u korist ranije diskriminiranih skupina. Takve se mjere nazivaju pozitivnom diskriminacijom ili afirmativnom akcijom. Pojam afirmativne akcije se koristi za mjere koje se sukobljavaju s (ne)formalnim oblicima dugotrajne i strukturirane društvene stratifikacije (poput spola u ovome kontekstu) pri zapošljavanju.⁹⁸ Konkretno za žene, dugotrajno i sistematsko zapostavljanje proizišlo je iz tzv. „spolnog ugovora“, koji im nameće subordiniran položaj u odnosu na muškarce, a njegova afirmacija dogodila se prije stvaranja bilo kojeg općeg „društvenog ugovora“ koji definira pravne i druge društvene odnose. Posljedica toga je ozbiljna manjkavost „društvenog ugovora“, jer on ne dokida nejednakosti, već ih samo transformira u nov oblik. Time su sve djelatnosti (pa tako i rad) nepravedno predodređene patrijarhalnim postavkama⁹⁹ koje ponekad utječu na pravo u smislu da je ono slijepo na diskriminaciju žena iako je ona prisutna.¹⁰⁰ Cilj afirmativnih akcija je ispraviti nepravde prema sistematski zapostavljanim skupinama u prošlosti, a posebno se to ističe kod nametanja kvota pri zapošljavanju žena. Kvote pomažu dekonstruirati postojeće rodne uloge i obrasce podređivanja u svrhu ostvarivanja neovisnosti žena, tj. njihovog uključivanja u položaje moći redefiniranjem maskuliniteta i feminiteta. Međutim, kvote bi trebale biti privremeno rješenje s obzirom da sa sobom nose i niz problema te bi tako druge društvene podskupine mogle tražiti slične uvjete. Također, ako se ne bi uspjelo stvoriti dovoljno veliku radnu snagu žena nižeg menadžmenta spremnih za promaknuća, mlađi i manjeiskusni kandidati bi napredovali narušavajući pritom učinkovitost radnog

⁹⁷ Dovranić; Katavić, *op. cit.* u bilj. 95, str. 35.

⁹⁸ Glazer, N., Affirmative Action, u: Borgatta, E. F. (ur.), *Encyclopedia of Sociology*, Macmillan Reference USA, New York, 2000., str. 47.

⁹⁹ Pateman, *op. cit.* u bilj. 49, str. 2-4. i 116-120.

¹⁰⁰ Vasiljević, S., Višestruka diskriminacija, u: Radačić, I. (ur.), *Žene i pravo*, Centar za ženske studije, Zagreb, 2009., str. 377.

mjesta.¹⁰¹ Potrebno je istaknuti kako su mjere pozitivne diskriminacije uvijek privremene, kako se ne bi pretvorile u trajne nejednakosti, u ovom slučaju u korist nekad zapostavljenih skupina.¹⁰² Afirmativna akcija formalnu jednakost nadopunjuje supstancijalnom jednakošću. Pritom nije važno trpi li konkretni korisnik mjera afirmativne akcije diskriminaciju.¹⁰³

Provođenje pozitivnih mjera predviđa i ZSD, određujući ih kao jednu od iznimaka od zabrane diskriminacije.¹⁰⁴ ZRS nameće tijelima državne uprave i pravnim osobama u pretežitom vlasništvu države obvezu provođenja pozitivnih mjera otklanjanja spolne neravnopravnosti, u koju su svrhu ti subjekti dužni donijeti planove djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova.¹⁰⁵

4. ZAKLJUČAK

Svrha ovoga rada bila je naglasiti potrebu za ukidanjem radnopravne diskriminacije temeljem spola zajedničkim djelovanjem u sferama formalno-pravnog okvira uz naglasak na nužnost promjene ustaljenih društvenih normi koje naglašavaju tradicionalne rodne uloge. U tu je svrhu dan pregled međunarodnih, europskih i nacionalnih pravnih izvora te sudske prakse posvećenih zabrani i uklanjanju diskriminacije općenito, a posebno temeljem spola u sferi radnoga prava.

Načelo nediskriminacije dobilo je univerzalan značaj i zrcali se u odredbama međunarodnoga i domaćega prava. Ipak, potrebno je udruživanje zakonskih, institucionalnih, civilnih i kulturnih mjera u suzbijanju radnopravne diskriminacije temeljem spola kako bi se ukinula nepravedna nejednakost žena na tržištu rada i njihova isključenost s položaja upravljanja i moći. Ti ciljevi proizlaze iz razumijevanja da tradicionalne podjele rada u društvima privilegiraju određene skupine ljudi više nego druge te da bi takve položaje trebalo uskladiti s načelima jednakosti i pravednosti, aktivnim djelovanjem na norme, vrijednosti i

¹⁰¹ Horvat Vuković, A., Gender quotas in corporate decision-making bodies – regulatory promotion of equality of results in the EU, *The Theory and Practice of Legislation*, Vol. 9, br. 1, 2020., str. 18-20.

¹⁰² Matija, *op. cit.* u bilj. 16, str. 164-165.

¹⁰³ Horvat, A., Novi standardi hrvatskoga i europskoga antidiskriminacijskog zakonodavstva, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 58, br. 6, 2008., str. 1473.

¹⁰⁴ ZSD, čl. 9. st. 2. t. 2.

¹⁰⁵ ZRS, čl. 11. st. 1.

obrasce ponašanja prema ženama, s obzirom da demokratske i pravne države poput Republike Hrvatske na nepravedne privilegije ne mogu pristati.

Žene se relativno kasno pridružuju tržištu rada, prvotno kao posljedica industrijalizacije i iznicanja emancipacijskog ženskog pokreta za jednakost, a kasnije i pod utjecajem globalizacijskih procesa. Rodne predrasude, koje dominiraju u gotovo svim dijelovima svijeta, rezultiraju radnopravnom diskriminacijom, koja se očituje u otežanom pristupu ženama u svijet rada te sklonosti zapošljavanju žena na određeno vrijeme, na prekarnim i slabije plaćenim poslovima. Rodna segregacija na „muške“ i „ženske“ poslove još uvijek je uvelike prisutna, pri čemu su „ženski“ poslovi redovito slabije plaćeni i manje cijenjeni. Uz otežan pristup tržištu rada, nakon ulaska u svijet rada žene se suočavaju s težim napredovanjem te se često zaustavljaju pred tzv. staklenim stropom, koji označava gornju granicu njihova napredovanja, utemeljenu u rodnim predrasadama, ne vodeći računa o kompetencijama. Nemogućnost napredovanja ne objašnjava se eksplicitno od strane poslodavca putem karakteristika relevantnih za obavljanje posla, što implicitno potvrđuje postojanje internalizirane i trajne nejednakosti temeljem spola.

Možda najeksplicitniji oblik radnopravne diskriminacije žena predstavlja nejednakost plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Dok je direktna diskriminacija u ovom slučaju rijetka, indirektna je vrlo aktualna te je potrebno posegnuti za drastičnim promjenama društvene svijesti te paralelnim razvojem institucionalne zaštite žena od takvih događaja. U tu svrhu afirmativna akcija ne samo da je potrebna već je i nužna, ne bi li se formalna jednakost dopunila supstancijalnom jednakošću i dovela do stvarnog ostvarenja načela jednakosti i nediskriminacije kao suvremene civilizacijske stečevine.

Naposljetku, nužno je naglasiti esencijalan značaj provođenja transformativnih politika usmjerenih prvenstveno na dokidanje stereotipova i predrasuda prema ženama. Potreban je multidimenzionalan pristup (u pravnoj, političkoj i društvenoj sferi) uklanjanju radnopravne diskriminacije žena, u cilju uklanjanja rodnih predrasuda i stereotipova koji potiču i perpetuiraju rodnu neravnopravnost žena.

POPIS LITERATURE

KNJIGE

1. Durkheim, E., *The Division of Labour in Society*, The Macmillan Press, London, 1994.
2. Gregory, R. F., *Women and Workplace Discrimination. Overcoming Barriers to Gender Equality*, Rutgers University Press, New Brunswick, 2003.
3. Pateman, C., *The Sexual Contract*, Stanford University Press, Stanford, 1988.
4. Saunders, P., *Social Class and Stratification*, Routledge, London, 2011.

PUBLIKACIJE

1. Bačić, A., Prava izgubljena u tranziciji, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 42, br. 1-2, 2005., str. 1-19.
2. Bilić, A., Diskriminacija u europskom radnom pravu, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 44, br. 3-4, 2007., str. 557-572.
3. Bilić, A., Ravnopravnost spolova u kontekstu fleksibilnih oblika rada, u: Potočnjak, Ž.; Grgurev, I.; Grgić, A. (ur.), *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2014., str. 99-132.
4. Bjelić, D.; Miroslav, Z., Diskriminacija u radnom pravu s posebnim naglaskom na diskriminaciju žena – hrvatski i njemački primjer, *Radno pravo*, br. 10, 2007., str. 18-24.
5. Cindori, S.; Kuzelj, V., Exemplis discimus: reaffirmacija vrijednosti i redefinicija sadržaja socijalne države u novom stoljeću, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, Vol. 40, br. 2, 2019., str. 823-846.
6. Cotter, D. A.; Hermsen, J. M.; Ovadia, S.; Vanneman, R., The Glass Ceiling Effect, *Social Forces*, Vol. 80, br. 2, 2001., str. 655-682.
7. Čupurdija, M.; Subašić, S., Pravna motrišta diskriminacije žena pri zapošljavanju i na radu, *Radno pravo*, br. 7-8, 2018., str. 25-34.
8. Dovranić, D.; Katavić, I., Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj, *Obrazovanje za poduzetništvo*, Vol. 6, br. 2, 2016., str. 35-42.
9. Galić, B., Žene i rad u suvremenom društvu – značaj „orodnjenog“ rada, *Sociologija i prostor*, Vol. 49, br. 1, 2011., str. 25-48.
10. Glazer, N., Affirmative Action, u: Borgatta, E. F. (ur.), *Encyclopedia of Sociology*, Macmillan Reference USA, New York, 2000., str. 47-53.
11. Grgurev, I., Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 56, br. 4, 2006., str. 1103-1142.

12. Horvat Vuković, A., Gender quotas in corporate decision-making bodies – regulatory promotion of equality of results in the EU, *The Theory and Practice of Legislation*, Vol. 9, br. 1, 2020., str. 1-21.
13. Horvat, A., Novi standardi hrvatskoga i europskoga antidiskriminacijskog zakonodavstva, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 58, br. 6, 2008., str. 1453-1498.
14. Hu, L.; Kohler-Hausmann, I., What's Sex Got to Do With Fair Machine Learning?, *Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*, 2020., str. 1-11.
15. Jergovski, A., Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu, *Obnovljeni život*, Vol. 65, br. 3, 2010., str. 403-412.
16. Kuzelj, V., Uloga javnih službi u konceptu socijalnih država nove Europe 21. stoljeća, *Pravnik*, Vol. 52, br. 104, 2018., str. 29-44.
17. Matija, I., Prava, pravda i ljudska prava u svjetlu zabrane diskriminacije po Europskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, *Policija i sigurnost*, Vol. 20, br. 2, 2011., str. 149-171.
18. Meyerson, D. E.; Fletcher, J. K., A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling, *Harvard Business Review*, Vol. 78, br. 1, 2000., str. 127-136.
19. Moslavac, B., Ravnopravnost spolova kao novo radnopravno načelo, *Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse*, br. 19, 2012., str. 627-637.
20. Nikodem, K.; Galić, B., Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena, *Revija za socijalnu politiku*, Vol. 16, br. 3, 2009., str. 253-270.
21. Potočnjak, Ž.; Grgić, A., Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu, u: Potočnjak, Ž.; Grgurev, I.; Grgić, A. (ur.), *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2014., str. 1-48.
22. Radačić, I., Feministička pravna znanost: neka neriješena pitanja, u: Radačić, I. (ur.), *Žene i pravo*, Centar za ženske studije, Zagreb, 2009., str. 9-26.
23. Rubio-Marín, R., A New Parity-Democracy Sex Equality Model and why it won't Fly in the United States, *The American Journal of Comparative Law*, Vol. 60, br. 1, 2012., str. 99-125.
24. Sapiro, V., Kad su interesi interesantni? Problem političke predstavljenosti žena, u: Šinko, M. (ur.), *Žene i politika*, Centar za ženske studije, Zagreb, 2015., str. 195-226.
25. Stantić, J.; Bilbija, V., Borba protiv diskriminacije temeljem spola u Republici Hrvatskoj i Republici Srbiji, *Pravni vjesnik*, Vol. 30, br. 2, 2014., str. 449-466.

26. Stratigaki, M., The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of „Reconciliation of Work and Family“, *Social Politics*, Vol. 11, br. 1, 2004., str. 30-56.
27. Šimonović, D., Ujedinjeni narodi i položaj žena, u: Šimonović, I.; Vukas, B.; Vukmir, B. (ur.), *Hrvatska i Ujedinjeni narodi*, Organizator, Zagreb, 1996., str. 251-266.
28. Vasiljević, S., Višestruka diskriminacija, u: Radačić, I. (ur.), *Žene i pravo*, Centar za ženske studije, Zagreb, 2009., str. 361-378.
29. Vučemilović, V., Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, *Praktični menadžment*, Vol. 2, br. 2, 2011., str. 68-71.

PRAVNI IZVORI

1. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, OJ C 326, 26.10.2012, str. 47–390.
2. Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women, OJ L 45, 19.2.1975, str. 19–20.
3. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, OJ L 39, 14.2.1976, str. 40–42.
4. Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), SL L 204, 26.7.2006., str. 23-36; SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246-259.
5. Europska socijalna povelja (revidirana), *Revija za socijalnu politiku*, Vol. 4, br. 1, 1997., str. 41-53.
6. Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, Narodne novine - međunarodni ugovori br. 18/97, 6/99 - pročišćeni tekst, 8/99 - ispr., 14/02.
7. MOR, Konvencija br. 100 o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, Narodne novine - međunarodni ugovori br. 03/00.
8. MOR, Konvencija br. 111 o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje, Narodne novine - međunarodni ugovori br. 02/94.
9. MOR, Konvencija br. 156 o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica: radnici s obiteljskim obvezama, Narodne novine - međunarodni ugovori br. 005/00.
10. Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova, Narodne novine br. 88/2011.
11. Opća deklaracija o ljudskim pravima, Narodne novine - međunarodni ugovori br. 12/09.

12. Povelja Europske unije o temeljnim pravima, SL EU 2016/C-202/02.
13. Protokol br. 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, Narodne novine - međunarodni ugovori br. 14/02.
14. Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine br. 56/90, 135/97, 8/98 – pročišćeni tekst, 113/00, 124/00 – pročišćeni tekst, 28/01, 41/01 – pročišćeni tekst, 55/01 – ispravak, 76/10, 85/10 – pročišćeni tekst, 5/14 – Odluka Ustavnog suda br. SuP-O-1/2014 od 14. siječnja 2014.
15. Zakon o radu, Narodne novine br. 93/14, 127/17.
16. Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine br. 82/08, 69/17.
17. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, Narodne novine br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17.
18. Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine br. 85/08, 112/12.

SUDSKA PRAKSA

1. Sud Europske unije, C-129/79 od 27.3.1980., *Macarthy Ltd. / Wendy Smith*, ECLI:EU:C:1980:103.
2. Sud Europske unije, C-96/80 od 31.3.1981., *J. P. Jenkins / Kingsgate Ltd.*, ECLI:EU:C:1981:80.
3. Sud Europske unije, C-438/99 od 4.10.2001., *Maria Luisa Jiménez Melgar / Ayuntamiento de Los Barrios*, ECLI:EU:C:2001:509.
4. Sud Europske unije, C-320/00 od 27.9.2002., *A. G. Lawrence et al. / Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd.*, ECLI:EU:C:2002:498.
5. Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr 135/09-2 od 10. 3. 2009.

MREŽNI IZVORI

1. Eurostat, *Adjusted gender pay gap*, Meeting of the European Directors of Social Statistics, Luxembourg, 1-2 March 2018, <https://circabc.europa.eu/sd/a/c983d736-2399-40d8-90fa-78925615528d/DSS-2018-Mar-4.3%20Adjusted%20gender%20pay%20gap.pdf> [pristup: 3. svibnja 2021.].
2. Herman, V.; Čupurdija, M., *Osnove radnog prava*, Pravni fakultet Osijek, Osijek, 2011., dostupno na: https://www.pravos.unios.hr/pfo/sites/default/files/RadnoiSocijalno/knjiga-osnove_radnog_prava.pdf [pristup: 26. ožujka 2021.].
3. Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/un/kon_o_ukl_diskr_zena.pdf [pristup: 24. ožujka 2019.].
4. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, <http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/05bosniak/BIIntCovEcSocCulRights.pdf> [pristup: 24. ožujka 2019.].

5. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, https://pravosudje.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Pravo%20na%20pristup%20informacijama/Zakoni%20i%20ostali%20propisi/UN%20konvencije/Medjunarodni_pakt_o_gradjanskim_i_politickim_pravima_HR.pdf [pristup: 24. ožujka 2019.].

PREVENTING DISCRIMINATION OF WOMEN IN LABOR LAW WITH THE AIM OF ACHIEVING FORMAL AND SUBSTANTIVE EQUALITY

Valentina Jurčević

Domeniko Kvartuč

Summary

The importance of preventing discrimination on all protected grounds, including gender, is expressed at the international, European and national level through a number of documents that promote the principle of equality as one of the fundamental principles of modern civilization. In the field of labor law, the most common form of discrimination is discrimination based on sex, expressed by violation of gender equality in employment and in labor relations. Women, who are relatively late to the labor market, face gender stereotypes from earlier periods, resulting in discrimination in employment. It is manifested, above all, in the difficult access of women to the world of work and the tendency to employ women in temporary work, in precarious and lower paid jobs, as a result of prejudices about the difficulties in reconciling private and business life. With difficult access to the labor market, women face more difficult progress after entering the world of work and often stop in front of the so-called glass ceiling, which marks the upper limit of their progress, based on gender prejudices, not taking into account competencies. Finally, inequality in the pay of women and men for equal work or work of equal value stands out as a very current form of gender discrimination in labor law. In order to combat discrimination against women in labor law, it is necessary to work on the implementation of equal opportunities policy and the removal of stereotypes. The state has the right and duty to take positive action to correct the consequences of past discrimination in order to complement formal equality with substantive equality.

Keywords: *discrimination, discrimination against women in labor law, glass ceiling, (in)equality in the pay for equal work or work of equal value, affirmative action.*