

ZABRANA DISKRIMINACIJE PRI RADU I ZAPOŠLJAVANJU – IZAZOVI PARTICIPACIJE ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Lovro Petričević
student 3. godine Pravnog fakulteta Osijek
E-adresa: lovro3004@gmail.com

Stručni članak
UDK 331.5:316.647.82-055.2
342.734-055.2
Rad primljen 28. travnja 2023.

Sažetak

Diskriminacija je kontinuirani problem tržišta rada i suvremenog društva koji pogađa sve zakonodavno zabranjene aspekte i rezultira negativnim podražajem radnog odnosa žrtve u njezinu poslovnom i privatnom životu. Radu se pristupa s dva gledišta: pozitivno-pravnog i komparativnog. U pozitivno-pravnom dijelu prikazat će se trenutno zakonodavno stanje, u sklopu kojeg autor prikazuje svoje viđenje potencijalnog rješenja problemskog pitanja vezanog za normativni okvir, a kroz komparativnu analizu s Islandom koji slovi kao jedna od najnaprednijih država u svezi s poštovanjem prava žena. Autor naglasak stavlja i na statističke podatke koji potvrđuju diskriminaciju žena od samostalnosti Republike Hrvatske do danas u svim sferama društva, počevši od široko obuhvatnih djelatnosti do visokih državnih funkcija. Pri kraju autor ukratko predstavlja de lege ferenda rješenja koja zahtijevaju žurno djelovanje od strane hrvatskih zakonodavnih i provedbenih tijela.

Ključne riječi: *diskriminacija žena, roditelj na tržištu rada, izazovi radnog odnosa žena*

1. UVOD

Društvo temeljeno na pravu na rad te radu pod jednakim uvjetima i s jednakim mogućnostima često biva nedostižna utopija skrivena iza stvarnosti svakodnevne diskriminacije na radnom mjestu.¹ Diskriminacija je jedan od najzastupljenijih problema današnjice s kojim se suočavaju brojni radnici u sferi radnog odnosa te bivaju stavljeni u nepovoljniji položaj na temelju osnova poput dobi, spola, etničke pripadnosti, seksualne orijentacije i slično. Zaista, diskriminacija predstavlja temeljni problem ne samo radnog odnosa između poslodavca i radnika, već i temeljnog civilnog društva. Jedna od posljedica diskriminacije narušavanje je ustavnih vrednota proizašlih iz čl. 3. Ustava Republike

¹ Petričević, A.; Medarić, D., Pravo radnika na dostojanstven rad i radno okruženje bez stresa. Pravni vjesnik, 30(2), 2014., str. 405.

Hrvatske.² Međutim, individualne posljedice koje su mnogo ozbiljnije, a koje pogađaju žrtvu diskriminatornog postupanja, utječu na njezino psihičko i fizičko zdravlje, osobnost, potencijalne poremećaje te, u konačnici, i na njezin radni odnos i profesionalno usavršavanje, a što može rezultirati izdvajanjem žrtve iz svijeta rada.

Autor posvećuje pozornost antidiskriminacijskom pristupu tržištu rada, a s namjerom informiranja o trenutačnom stanju koje svakodnevno prati trudnice i majke na putu profesionalnog ostvarenja. Stoga će se u radu nastojati što jasnije prikazati tema diskriminacije žena, posebice roditelja u Republici Hrvatskoj, uzevši u obzir važnost i učestalost te problematike. Diskriminacija žena kao radnica masovna je pojava većinski zataškavana od strane poslodavaca ili drugih osoba na istim ili sličnim pozicijama, a praćena potencijalnim proširenjem viktimizacije i mogućim negativnim posljedicama suprotstavljanja diskriminatornom postupanju. Dakako, jedan je od temeljnih problema neznanje o pravima radnika koji su praćeni mišlju o nepostojanju mogućnosti u sprječavanju takvih postupanja bez štetnih posljedica za radnika. Jedna od poznatijih presuda u europskom pravu, u sferi antidiskriminacijskog prava, slučaj je *Defrenne C-43/75*³ gdje je Europski sud donio odluku da se u nacionalnoj praksi mora primjenjivati načelo jednake plaće za muškarce i žene, u slučaju jednakog rada i rada jednake vrijednosti.

U radu će se autor osvrnuti prvenstveno na pojavu diskriminacije na radnom mjestu, s naglaskom na zapošljavanje na vodećim institucionalnim pozicijama. Također, bit će prikazani statistički pokazatelji diskriminacije žena u različitim institucijama važnima za pravilno funkcioniranje države. Pri kraju autor će prikazati potencijalna *de lege ferenda* rješenja kroz komparativnu analizu s drugim sustavom kao potencijalnim pokazateljem boljeg zakonodavnog pristupa navedenoj problematici.

2. EKONOMSKE MOGUĆNOSTI I PARTICIPACIJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Rodna asimetrija na tržištu rada očituje se kroz ekonomsku participaciju žena na tržištu rada (npr. stopa nezaposlenosti) i ekonomske mogućnosti (jaz u plaći, napredovanje u organizacijskoj hijerarhiji). U povijesnim razmjerima, žene većinski nisu imale jednaka prava u pristupu tržištu rada zbog patrijarhalnog sustava koji još i dalje prati određene europske, većinski posttranzicijske zemlje. Stoga, radi pogleda na noviju povijest, autor će prikazati analizu udjela nezaposlenih osoba prema spolu u razdoblju od 2000. do 2006. godine.

² Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine, broj 56/1990, 135/1997, 8/1998, 113/2000, 124/2000, 28/2001, 41/2001, 55/2001, 76/2010, 85/2010, 5/2014.

³ Presuda Suda Europske unije od 8. travnja 1976. godine, *Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, C-43/75*.

Tablica 1. Prikaz nezaposlenih osoba (m/ž) u razdoblju od 2000. do 2006. godine

| GODINA | ŽENE | MUŠKARCI |
|--------|---------|----------|
| 2000. | 188.502 | 169.370 |
| 2001. | 203.405 | 176.790 |
| 2002. | 212.987 | 176.754 |
| 2003. | 189.721 | 140.078 |
| 2004. | 180.847 | 129.028 |
| 2005. | 180.796 | 127.942 |
| 2006. | 175.097 | 116.519 |

Izvor: Vučemilović, V., Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, Praktični menadžment, 2 (1), 2011., str. 68.–71.

Iz podataka je vidljivo da je broj nezaposlenih žena kontinuirano veći od suprotnog spola. Promjene u strukturi nezaposlenosti vezane su za gospodarske prilike te stereotipizaciju pojedinih gospodarskih grana (npr. u građevinarstvu se tradicionalno zapošļavaju muškarci). Neravnopravnost za razdoblje prikazano u tablici, a koja se očituje i danas, posljedica je česte percepcije poslodavca o nemogućnosti žena da usklade poslovni život s potencijalnim majčinstvom. Horizontalna segregacija odražava se i na razlike u plaćama između žena i muškaraca, kao i u raspodjeli moći u društvu. Popratna pojava je niži socijalni status žena koji nastaje kao rezultat zapošļavanja žena na manje plaćenim poslovima i s manjom plaćom za istu poziciju i istu učinkovitost.⁴

U nastavku autor će izložiti javno dostupne podatke o prosječnim plaćama između dva spola podijeljenima prema gospodarskim djelatnostima.

Tablica 2. Prosječne mjesečne plaće u pojedinim djelatnostima za oba spola (u kunama)

| DJELATNOST | ŽENE | MUŠKARCI |
|--|-------|----------|
| Poljoprivreda, ribarstvo, šumarstvo | 4.042 | 4.801 |
| Rudarstvo | 6.681 | 6.361 |
| Prerađivačka industrija | 3.773 | 4.908 |
| Opskrba energijom, plinom, parom | 5.821 | 6.462 |
| Opskrba vodom | 4.858 | 5.120 |
| Financijske djelatnosti | 6.675 | 8.714 |
| Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti | 5.797 | 6.779 |

Izvor: Vučemilović, V., Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, Praktični menadžment, 2 (1), 2011., str. 68.–71.

⁴ Vučemilović, V., Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku. Praktični menadžment, 2 (1), 2011., str. 68.–71.

Hrvatski sabor je 2006. godine donio Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.–2010.,⁵ kao osnovni strateški dokument radi uklanjanja diskriminacije žena i uspostavljanja stvarne ravnopravnosti spolova provedbom politike jednakih mogućnosti. Republika Hrvatska donijela je i definirala temeljne strateške ciljeve u ovoj sferi zaštite žena, uključujući kako slijedi: povećanje sudjelovanja žena u procesu donošenja političkih odluka, ekonomsko osnaživanje žena, suzbijanje svih oblika nasilja nad ženama, jačanje medijske podrške u ravnopravnosti spolova te ujednačavanje privatnog i poslovnog života.⁶ Iako je antidiskriminacijsko pravo u Republici Hrvatskoj razvijeno, posebice zahvaljujući implementaciji međunarodnih i europskih standarda, svakodnevni praktični pokazatelji i dalje su u znatnoj mjeri udaljeni od utopije zvane „ravnopravnost“.⁷ Republika Hrvatska nakon strateškog plana iz 2006. godine donijela je novi strateški plan za uspostavljanje ravnopravnosti između spolova koji nosi naziv Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2011.–2015.⁸ koja je donesena na temelju članka 81. Ustava Republike Hrvatske na prijedlog Vlade Republike Hrvatske. Ta politika isto tako uspostavlja temeljne ciljeve, dužnosti i obveze brojnih državnih tijela i drugih institucija u promicanju ravnopravnosti i zaštiti ljudskih prava.

Prema tome, jednakost spolova u zapošljavanju danas nije pitanje samo socijalne pravednosti, nego ono predstavlja i ekonomsku nužnost. Naime, postoje jaki ekonomski razlozi za veću prisutnost žena u radnoj snazi, a to je starenje radno sposobnog stanovništva. Budući da će se određene stvari u budućnosti promijeniti, ženama se treba omogućiti aktivnija uloga na svim razinama i u svim sektorima tržišta rada. Potrebna je aktivnija politika koja bi uključila žene na tržište rada, pogotovo ondje gdje postoji zastupljenost žena manja od 20 %.⁹

U nastavku rada autor se osvrće na posebno pitanje sudjelovanja žena s invaliditetom na tržištu rada, kao i na udio žena na vodećim pozicijama.

3. DISKRIMINACIJA ŽENA S INVALIDITETOM

Žene su i dalje u pojedinim društvenim segmentima podvrgnute marginaliziranju i izostavljanju iz važnih slojeva društva, uključujući visoke funkcije, a zbog predrasude da ne mogu uspješno uravnotežiti poslovni i obiteljski život. Nejednakost žena očituje se ponajviše u manjim plaćama za jednak rad i rad jednake vrijednosti u odnosu na supro-

⁵ Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.–2010., Narodne novine, broj 114/2006.

⁶ *Op. cit.*, bilj. 5.

⁷ Potočnjak, Ž.; Grgurev, I.; Grgić, A., *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet Zagreb, 2014., str. 2.

⁸ Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2011.–2016., Narodne novine, broj 88/2011.

⁹ Kerovec, N., *(Ne)jednakost žena na tržištu rada*, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, Hrvatska, 2003.

tan spol. Posebno ranjiva skupina na tržištu rada žene su s invaliditetom, koje su često podvrgnute dvostrukoj, pa i trostrukoj diskriminaciji, zbog njihovih fizičkih, rodnih i ekonomskih karakteristika.¹⁰ Autor također postavlja pitanje što s onim ženama koje su osobe s teškoćama u razvoju te invalidi, a žele postati majke? Kako zaštititi takve osobe? Kako promijeniti svijest poslodavaca i općenito društva glede njihove percepcije prema ženama s invaliditetom? Sve su to pitanja koja zahtijevaju potencijalnu dopunu i pravilniju primjenu antidiskriminacijskog zakonodavstva.

Stoga teret posebne otegotne okolnosti na tržištu rada snosi žena s invaliditetom, s obzirom na to da ona često u očima poslodavca predstavlja nepoželjnu radnu snagu u svijetu rada. Najčešće su osobe s teškoćama i smetnjama isključene iz svijeta rada na način da ne dobiju željeni posao ili ga izgube, zbog čega posljedično mogu biti podvrgnute financijskim teškoćama praćenima društveno-sociološkim problemima.¹¹ Naime, sukladno podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, 2010. godine evidentirano je 6.200 osoba s invaliditetom koje su nezaposlene, od kojih gotovo polovina (47 %) nikada nije bila zaposlena.¹² Kako bismo se usredotočili na pitanje ženskog udjela u navedenim podacima, u nastavku je prikazana tablica s brojem roditelja s invaliditetom koje su bile zaposlene u razdoblju od pet godina.

Tablica 3. Broj žena invalida koje su rodile u razdoblju od 2016.–2021.

| GODINA | BROJ ŽENA |
|--------|-----------|
| 2016. | 600 |
| 2017. | 800 |
| 2018. | 1000 |
| 2019. | 1000 |
| 2020. | 1200 |
| 2021. | 1400 |

Izvor: Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2021.

Položaj žena s invaliditetom na tržištu rada generalno je patrijarhalna konstanta i u svjetskim razmjerima. Na tu činjenicu ukazuju i podaci Međunarodne organizacije rada koji upućuju na izrazitu radno-rodnu neusuglašenost. Naime, u radnom odnosu se na 100 zaposlenih muškaraca pridružuje samo 70 žena. Također, manje od polovine radno sposobnih žena je nezaposleno. Daljnjim istraživanjima utvrđeno je kako 386 milijuna radno sposobnog stanovništva čine osobe s invaliditetom, a od toga je 80 % nezaposle-

¹⁰ Brstilo, I.; Haničar, E., Trostruka diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada, Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja, 47(1), 2011., str. 87.–97.

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*

no. Zavod za zapošljavanje je u 2009. godini utvrdio kako je broj muškaraca invalida koji su zaposleni znatno veći od broja žena invalida. Naime, broj muškaraca invalida u radnom odnosu je 606 (58,95 %), dok je broj žena 422 (41,5 %). Kada se govori o sustavu obrazovanja tih osoba, treba napomenuti kako samo 16 % žena s invaliditetom posjeduje sveučilišnu diplomu naspram 31 % žena bez invaliditeta i 28 % muškaraca s invaliditetom. Postavlja se pitanje jesu li ženama s invaliditetom obrazovne mogućnosti teže dostupne, što rezultira njihovom manjom potražnjom na tržištu rada. Prema dostupnim podacima, muškarci invalidi zapošljavaju se u većem opsegu nego žene u istoj situaciji (42 % muškaraca s invaliditetom je zaposleno u odnosu na tek 24 % žena), više od 30 % muškaraca radi puno radno vrijeme dok samo 12 % žena ima tu mogućnost.¹³ U mjere aktivne politike zapošljavanja u 2022., uključeno je ukupno 1.708 osoba s invaliditetom što je za 9,5 % više nego u 2021., kada je bilo uključeno 1.560 osoba. Od tog broja 1.052 (62 %) su muškarci, a 656 (38 %) su žene. Također, bitno je istaknuti i kako su u mjere uključene 943 osobe s invaliditetom, odnosno 565 muškaraca (60 %) i 378 žena (40 %). U odnosu na prošlu godinu, broj novouključenih osoba s invaliditetom u mjere aktivne politike zapošljavanja povećao se za 23,2 %. Također, i u ovoj se sferi može primijetiti potencijalna diskriminacija žena invalida jer su im sužene mogućnosti zapošljavanja kroz nezastupljenost u brojnim politikama koje služe za veću uključenost osoba na tržištu rada. Autor postavlja otvoreno pitanje boljih rješenja za pristup ženama invalidima kroz mjere politike tržišta rada.

4. ŽENE NA VODEĆIM POZICIJAMA

Žene često ostaju dugotrajno na hijerarhijski nižim pozicijama koje im ujedno i onemogućuju postizanje najviših profesionalnim i financijskih potencijala. Kao primjer se dakako može uzeti pitanje sudjelovanja žena u političkom životu i sferi državnih rukovodećih tijela. Naime, presedan se dogodio u skandinavskim zemljama, kao i Francuskoj te Španjolskoj. Na tim područjima ostvareni su značajni napreci u svezi s navedenom problematikom: žene su izabrane na čelne funkcije u ministarstvu obrane, financija i vanjskih poslova. Više ne postoji dilema o tome trebaju li žene sudjelovati u javnom političkom životu, već se postavlja pitanje što je razlog za osjetno manji udio participacije žena u političkom životu i rukovodećim tijelima države.¹⁴

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Kamenov, Ž.; Galić, B., Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj, istraživanje „Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u Republici Hrvatskoj“, Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu, Institut za društvena istraživanja, Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, 2011.

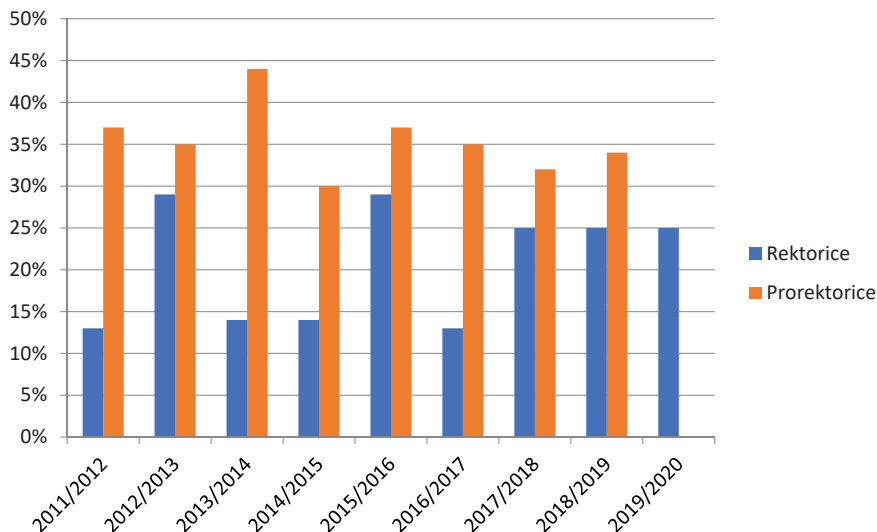
Tablica 4. Postotak participacije žena u parlamentu u svijetu iz 2011. godine

| Zemlja | Ukupno | Broj žena | Postotak žena |
|------------|--------|-----------|---------------|
| Hrvatska | 151 | 36 | 23,8 % |
| Belgija | 159 | 59 | 39,3 % |
| Kanada | 308 | 76 | 24,7 % |
| Bolivija | 130 | 33 | 25,4 % |
| Afganistan | 249 | 69 | 27,7 % |
| Švicarska | 200 | 58 | 29,0 % |
| Irak | 325 | 82 | 25,2 % |

Izvor: Pološki, N.; Bulat, I., Što žene lideri unose u politiku – psihološka i radna obilježja, stil vođenja, interesi i perspektive, serija članaka u nastajanju, Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet Zagreb, čl. broj. 13-01, 2013.

Prethodno priložena tablica ukazuje na podzastupljenost žena u parlamentima, a koja jasno pokazuje da većina prikazanih država ima neznatno više od četvrtine udjela žena u parlamentu. Prema tome, može se zaključiti kako su muškarci i dalje zastupljeniji na ovim funkcijama, uključujući i Republiku Hrvatsku. Kada se govori o vodećim pozicijama na kojima su žene, treba definitivno istaknuti i postotak žena na vodećim funkcijama na sveučilištima u Republici Hrvatskoj, odnosno funkcije rektorica i prorektorica. Sukladno tome, autor predstavlja graf s rezultatima istraživanja na sveučilištima u Republici Hrvatskoj.

Grafikon 1. Postotak žena na vodećim pozicijama na sveučilištima u Republici Hrvatskoj



Izvor: Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2020. godinu

Sukladno tablici može se primijetiti kako od 2011. do 2020. godine, dakle u promatranih devet godina postoji trend slabije zastupljenosti žena na vodećim funkcijama na sveučilištima u Republici Hrvatskoj gdje se žene rjeđe biraju na više pozicije koje predstavljaju fakultetske ustanove u Republici Hrvatskoj i u cijelom svijetu. Prema podacima može se zaključiti kako žene punih devet godina na razini cijele zemlje nisu dosegnule postotak od 50 % na tim funkcijama, dok je također u određenim razdobljima njihov udio bio čak i ispod 20 %. Nadalje, kako bi se naglasak stavio na prethodne analize o zastupljenosti žena u sferi obavljanja visokih funkcija, autor će prikazati tablicu s prikazom postotka u obavljanju poslova na mjestima državnih dužnosnika/ica, odnosno na visokim državnim funkcijama.

Tablica 5. Parlamentarna zastupljenost žena u razdoblju od 1990.–2003.

| Saziv sabora | Datum izbora | ukupno | Žene | % | muškarci | % |
|--------------|--------------|--------|------|------|----------|------|
| 1. | 1990. | 351 | 16 | 4,6 | 335 | 95,4 |
| 2. | 1992. | 138 | 7 | 5,1 | 131 | 94,9 |
| 3. | 1995. | 127 | 9 | 7,1 | 118 | 92,9 |
| 4. | 2000. | 151 | 33 | 21,9 | 118 | 78,1 |
| 5. | 2003. | 152 | 27 | 17,8 | 125 | 82,2 |

Izvor: Šinko, M., Parlamentarna predstavljenost žena u Hrvatskoj: nakon nevidljivosti i staklenog stroga – regresija, *Političke analize*, 7 (27), 2016., str. 3.–10.

Na temelju tablice može se vidjeti kako od samih početaka Republike Hrvatske, odnosno od uspostave njezine neovisnosti, žene bivaju diskriminirane u zakonodavnom tijelu. Muškarci su prevladavali u znatnom broju u odnosu na žene, što govori činjenica da od ukupnog broja zastupnika (tada je postojao Županijski dom Sabora) postotak muškaraca iznosio je čak 95,4 %, dakle žene su podzastupljene u znatnoj mjeri. Takav trend nastavio se sve do 2003. kao što je prikazano u tablici. Parlamentarna zastupljenost žena u prikazanim godinama nije porasla iznad 21 %, dakle daleko od željene ravnopravnosti koja se nastoji uspostaviti temeljnim pravnim aktima, a prvenstveno Ustavom pa onda brojnim zakonskim aktima koji reguliraju materiju ravnopravnosti spolova i zabrani diskriminatorskih postupanja. Usporede li se istraživanja na nedavnim parlamentarnim izborima provedenim 2020. godine, možemo vidjeti blagi porast u zastupljenosti žena u zakonodavnom tijelu Republike Hrvatske. Naime, parlamentarni izbori održani u srpnju 2020. donijeli su poboljšanje kad je posrijedi broj zastupnica u Hrvatskome saboru, no i ponovljeno zanemarivanje odredbi Zakona o ravnopravnosti spolova i poštovanje kvote. Analizirajući provedbu članka 12. stavka 3. Zakona o ravnopravnosti spolova, koji regulira područje zastupljenosti jednog spola u tijelima javnog i političkog odlučivanja te izborne liste parlamentarnih političkih stranaka i platformi, vidljivo je da u deset izbornih jedinica na 60 izbornih lista, kvota od 40 % udjela žena nije bila zadovoljena na njih 14 (23,3 %). Nakon parlamentarnih izbora izvorni mandat u desetom sazivu Hrvatskoga sabora imaju 34 žene, što iznosi 22,51 %. Uvođenjem zamjena izabranim kandidatima/

kinjama na dužnostima nespojivim sa zastupničkom dužnosti, ukupan broj zastupnica u Hrvatskome saboru iznosi 46 (30,4 %).¹⁵

Na kraju 2022., u Hrvatskom saboru udio žena u zakonodavnom tijelu bio je 32 %, u Vladi Republike Hrvatske 24 %, a među zastupnicima u Europskom parlamentu je 33 % žena. Prema rezultatima lokalnih izbora 2021. na razini lokalne i područne (regionalne) samouprave u svim političkim tijelima JLP(R)S je 27 % žena (predstavnička tijela – 29 % žena, izvršna tijela – 11 % žena).¹⁶ Prema tome, gotovo 30 godina poslije uspostave samostalnosti, pitanje podzastupljenosti žena na vodećim političkim pozicijama i dalje je neriješeno, a aktualno zakonodavstvo ostaje većinski samo „mrtvo slovo na papiru“.

5. DISKRIMINACIJA RODILJA U RADNOM ODNOSU

Diskriminacija žena u radnom odnosu očituje se već pri ulasku na tržište rada, kroz nedopuštena i nametnuta pitanja poslodavca o potencijalnom osnivanju obitelji, a nastavlja se kroz manje plaće od muških kolega te čestim otkazivanjem ugovora o radu zbog zaprimanja informacije o trudnoći radnice.¹⁷ Međutim, kako bi se takvi slučajevi prevenirali, hrvatsko zakonodavstvo dalo je povoljan pravni okvir, uključujući Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama¹⁸ te Zakon o radu¹⁹ koji predstavljaju najvažnije izvore zaštite materinstva, odnosno prava trudnica na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Tim Zakonom uređuje se pravo roditelja i njima izjednačenih osoba na vremenske i novčane potpore te uvjeti i način njihova ostvarenja i financiranja. Uvedeni su i novi termini radi razlikovanja trudnica, radnica koje doje te radnica koje su rodile.²⁰ Osim prethodno navedenih prava, pravno su uređena i prava roditelja na dopust u slučaju smrti djeteta, pravo na mirovanje radnog odnosa dok dijete ne navrší tri godine te pravo na dopust.²¹ U nastavku autor prikazuje vrlo važnu presudu u svezi sa zaštitom prava žena kao radnica i potencijalnih majki od diskriminacije na radnom mjestu.

¹⁵ Izvješće Vlade Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova, 2020. godina.

¹⁶ Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu.

¹⁷ Domazet Lošo, S., *Diskriminacija trudnica na tržištu rada*, završni rad, Sveučilište u Splitu, Filozofski fakultet, 2015.

¹⁸ Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama, Narodne novine, broj 152/2022.

¹⁹ Zakon o radu, Narodne novine, broj 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022.

²⁰ Bunić, I., *Diskriminacija trudnica na hrvatskom tržištu rada*, Socijalna politika i socijalni rad, vol. 1, br. 1, 2013., str. 100.–128.

²¹ Višak, S., *Diskriminacija trudnica na tržištu rada*, diplomski rad, Sveučilište Josipa Jurija Strossmayera u Osijeku, Pravni fakultet Osijek, 2020.

5.1. JURČIĆ PROTIV HRVATSKE

Godine 2009. tužiteljica se podvrgnula oplodnji *in vitro* te joj je nadležni liječnik preporučio mirovanje. Nedugo zatim ona je sklopila ugovor o radu s društvom N. sa sjedištem u okolici Splita (oko 360 km od njezina mjesta prebivališta). Sukladno ugovoru ona je trebala započeti s obavljanjem administrativnih poslova za plaću od oko 600 eura. Poslije je ista osoba podnijela zahtjev za obvezno zdravstveno osiguranje nadležnom tijelu te je prijavljena kao osiguranik po osnovi rada. Nekoliko dana poslije tužiteljica je počela osjećati mučninu te je utvrđeno da je oplodnja prošla uspješno. Nastupile su sitne komplikacije zbog kojih joj je propisano bolovanje. Nakon što se podvrgnula ultrazvuku utvrđeno je kako nosi blizance zbog kojih ima izrazite mučnine, sukladno tomu ona je podnijela zahtjev za naknadu plaće za vrijeme bolovanja. Ubrzo nakon toga nadležno tijelo je pokrenulo postupak preispitivanja statusa zdravstvenog osiguranja tužiteljice, no podnositeljici zahtjeva odbijena je prijava na osiguranje po osnovi rada kao i zahtjev za naknadu plaće. Tijelo je odluku temeljilo na internom vještačenju prema kojem podnositeljica zahtjeva, kada je stupila u radni odnos kod društva, nije bila zdravstveno sposobna za zasnivanje radnog odnosa jer se deset dana prije podvrgnula oplodnji *in vitro*. Smatralo se da je njezino zasnivanje radnog odnosa bilo fiktivno i usmjereno na stjecanje novčanih pogodnosti vezanih sa statusom zaposlenih osoba. Podnositeljica je iskoristila svako pravno sredstvo koje je mogla te više puta pobijala odluke hrvatskih sudova, no neuspješno. Pred Europskim sudom za ljudska prava podnositeljica je prigovorila kako je bila diskriminirana suprotno općoj zabrani diskriminacije prema Protokolu br. 12 Konvencije. Sud je presudio u njezinu korist zaključivši da je došlo do povrede njezinih prava te je naloženo tuženoj državi (RH) da isplati tužiteljici iznos od 7.500,00 eura (nematerijalna šteta), 1.150,00 eura (troškovi i izdaci).²²

6. ZAKONODAVNI OKVIR NA ISLANDU: PRIMJER ZA REPUBLIKU HRVATSKU?

Prema provedenim istraživanjima, Island se smatra državom u kojoj su prava žena najvažavanija, odnosno u kojoj je postignut najveći stupanj ravnopravnosti za žene. Naime, Island provodi socijalnu politiku prema kojoj se o jednakosti uči već u predškolskim ustanovama te se to nastavlja kroz daljnje školovanje. Island ima tri zakona koji štite ženu u radnom odnosu i na radnom mjestu te je od 2016. postao prva zemlja koja je suzbila diskriminaciju u sektorima zdravstva i obrazovanja, a potom i u 87 % u svim sektorima. Sve im je to pošlo za rukom ponajviše zbog nekoliko zakona čije će se odredbe ukratko objasniti u daljnjem tekstu.²³ Naime, na normativnoj razini postoji devet osno-

²² Europski sud za ljudska prava –predmet *Jurčić protiv Hrvatske* (zahtjev br. 5471/11).

²³ Werft, M., „7 Laws That Show Why Iceland Ranks First For Gender Equality“, *Global Citizen*, 2017.

va spolne diskriminacije koje su definirane unutar pravnog okvira, a od kojih se ističe neizravna i izravna diskriminacija. Nadalje, proklamira se jednakost u plaćama te se pravovaljano kažnjava nasilje nad ženama. Norme o jednakosti u plaćama za jednak rad obvezne su i imperativne norme za poslodavce, a čija obveza proizlazi iz odredbe prema kojoj kompanije, tvrtke, poslodavci i pravne osobe moraju dokazati kako se u njihovim tijelima poštuju odredbe o jednakosti uz prijetnju visokim novčanim sankcijama. Također, kompanije moraju u svojim tijelima imati minimalno 40 % žena od ukupnog broja radnika. Govoreći o roditeljskim dopustima, treba istaknuti kako Island ima jednu od najboljih politika u svijetu kad je posrijedi zaštita materinstva. Izmjenama i dopunama zakona, Island je uveo povećanje roditeljskog dopusta sa šest na devet mjeseci zbog rođenja, posvojenja i udomljenja djece za sve radnike na području države te isplaćuje 80 % dohotka samozaposlenim roditeljima. Roditelji mogu raspodijeliti vrijeme roditeljskog dopusta kako bi dijete jednako provodilo vrijeme s oba roditelja. Zanimljive su i odredbe potonje spomenutog Zakona koji regulira jednak položaj oba spola, a kojim je propisano da djeca moraju od početka svojeg predškolskog školovanja učiti o jednakosti, ravnopravnosti i suzbijanju diskriminacije.²⁴

Treba naglasiti kako sve ove odredbe koje je islandski zakonodavac donio nisu samo mrtvo slovo na papiru već se to zaista i provodi u stvarnom životu i praksi, za razliku od, primjerice, Švedske. U njoj je participacija žena u radnom odnosu, i to na vodećim pozicijama u kompanijama, oko 10 %, dok svega 36 % žena pripada udjelu radnika u trgovačkim društvima, a samo 13 % žena na vodećim je pozicijama.²⁵ Treba napomenuti kako nordijske zemlje (čak i Švedska u određenim segmentima) ipak prednjače po uređenju plaća kod oba spola, dijeljenju roditeljskih dopusta, uspostavi ravnopravnosti i povećanju broja žena u politici.²⁶

7. UMJESTO ZAKLJUČKA – *DE LEGE FERENDA* POTENCIJALNA RJEŠENJA

Spolna diskriminacija sveprisutan je problem, usko vezan uz tradiciju države te pravni poredak, a uzrokuje, s jedne strane, narušavanje temeljnih ustavnih vrednota države te, s druge strane, kvalitetu života i radnog odnosa žrtve. Naime, u radu se analiziralo trenutačno važeće zakonodavstvo te su se prikazali statistički podaci koji ukazuju na postojanje diskriminacije žena na tržištu rada od neovisnosti Republike Hrvatske pa sve do danas.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Swedish Institute, „Equal power and influence for women and men – that’s What Sweden is aiming for“, Sweden. se., 2022.

²⁶ Edström, M., Postoji li nordijski put? O uspjesima i problemima rodne ravnopravnosti u novinarskim redakcijama iz švedske perspektive, *Medijske studije*, 2 (3–4), 2011., str. 75.–75.

Autorovo je mišljenje da se provedba hrvatskog zakonodavstva u području diskriminacije treba primarno voditi islandskim primjerom, prema kojem je diskriminacija gotovo iskorijenjena. Osim toga, autor smatra da se trebaju poboljšati zakonodavna rješenja u vezi s pitanjem zaštite od viktimizacije svjedoka diskriminacije na radnom mjestu. Nadalje, svaki bi poslodavac, neovisno o tome koliko radnika zapošljava, trebao biti obvezan dobivati direktna ili indirektna pravna mišljenja u svezi s pritužbama radnika na diskriminatorna postupanja od strane radnih kolega, kako bi se omogućilo treće, neovisno i nepristrano mišljenje. Uz to, potrebna je edukacija građana o osnovama diskriminacije, kao i o pravima žrtava diskriminacije. Radnici bi trebali dobiti jednaku mogućnost sudjelovanja na dodatnim usavršavanjima u svezi s prevencijom i suzbijanjem diskriminacije na radnom mjestu. Dakako, edukaciju je potrebno provoditi u školama te time omogućiti kritičko promišljanje u svezi s navedenom problematikom već u primarnom obrazovanju.

Zaključno, diskriminacija žena kao radnica zasigurno se suzbija u Republici Hrvatskoj što je posljedica globalizacije zakonodavnog unaprjeđenja, međutim, patrijarhalni korijeni još i dalje djelomično onemogućavaju postizanje zadovoljavajućih rezultata. Pitanje je, zaista, hoće li Hrvatska ikada dostići rezultate Islanda ili dostizanje rodne ravnopravnosti predstavlja utopiju za zaposlenice

POPIS LITERATURE

Knjige i članci:

1. Brstilo, I.; Haničar, E., Trostruka diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada. Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja, 47(1), 2011., str. 87.–97.
2. Bunić, I., Diskriminacija trudnica na hrvatskom tržištu rada, Socijalna politika i socijalni rad, 1(1), 2013., str. 100.–128.
3. Domazet Lošo, S., Diskriminacija trudnica na tržištu rada, završni rad, Sveučilište u Splitu, Filozofski fakultet, 2015.
4. Edström, M., Postoji li nordijski put? O uspjesima i problemima rodne ravnopravnosti u novinarskim redakcijama iz švedske perspektive, Medijske studije, 2 (3–4), 2011., str. 64.–74.
5. Galić, B.; Nikodem, K., Percepcija rodnih jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena, Odsjek za sociologiju, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2009.
6. Izvješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2021.
7. Kamenov, Ž.; Galić, B., Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj, Istraživanje „Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u Republici Hrvatskoj“, Odsjek za

psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu, Institut za društvena istraživanja, Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, 2011.

8. Kerovec, N., (Ne)jednakost žena na tržištu rada, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2003.
9. Leinert Novosel, S., Društveni položaj žena u Republici Hrvatskoj: žena i obitelj (1999.–2016.). *Politička misao*, 55 (1), 2018., str. 53.–72.
10. Petričević, A.; Medarić, D., Pravo radnika na dostojanstven rad i radno okruženje bez stresa. *Pravni vjesnik*, 30(2), 2014., str. 405.–419.
11. Pološki, N.; Bulat, I., Što žene lideri unose u politiku – psihološka i radna obilježja, stil vođenja, interesi i perspektive, serija članaka u nastajanju, Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet Zagreb, 2013.
12. Potočnjak, Ž.; Grgurev, I.; Grgić, A., Perspektive antidiskriminacijskog prava, Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet Zagreb, 2014.
13. Šinko, M., Parlamentarna predstavljenost žena u Hrvatskoj: nakon nevidljivosti i staklenog stropa – regresija. *Političke analize*, 7(27), 2016., str. 3.–10.
14. Štimac Rodin, H., Pregled javnih politika vezanih uz uspostavu jednakih obrazovnih mogućnosti za žene i muškarce, Ured za ravnopravnost spolova, Vlada Republike Hrvatske, 2016.
15. Višak, S., Diskriminacija trudnica na tržištu rada, diplomski rad, Sveučilište Josipa Jurija Strossmayera u Osijeku, Pravni fakultet Osijek, 2020.
16. Vučemilović, V., Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku. *Praktični menadžment*, 2 (1), 2011., str. 68.–71.

Izvori prava:

1. Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.–2010., *Narodne novine*, broj 114/2006.
2. Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2011.–2016., *Narodne novine*, broj 88/2011
3. Ustav Republike Hrvatske, *Narodne novine*, broj 56/1990, 135/1997, 8/1998, 113/2000, 124/2000, 28/2001, 41/2001, 55/2001, 76/2010, 85/2010, 5/2014.
4. Zakon o radu, *Narodne novine*, broj 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022.
5. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, *Narodne novine*, broj 152/2022.

Sudska praksa:

1. Europski sud za ljudska prava – predmet *Jurčić protiv Hrvatske* (zahtjev br. 5471/11).

2. Presuda Suda Europske unije od 8. travnja 1976. godine, Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena, C-43/75.

Mrežni izvori:

1. Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2020. godinu. Preuzeto s https://sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2021-04-01/135301/IZVJESCE_RAD_PRAVOBRANITELJICE_RAVNOPRAVNOST-SPOLOVA_2020.pdf.
2. Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2021. godinu. Preuzeto s https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2022-04-01/153402/IZVJ_PRAVOBRANITELJICA_RAVNOPR_SPOLOVA_2021.pdf.
3. Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu. Preuzeto s https://www.sabor.hr/sites/default/files/uploads/sabor/2023-04-03/151002/IZVJ_PRAVOBRANITELJICA_RAVNOPR_SPOLOVA_2022..pdf.
4. Izvješće Vlade Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova, 2020. godina. Preuzeto s https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Izvje%C5%A1%C4%87a%20URS/2021/02_Izvje%C5%A1%C4%87e%20o%20radu%20URS-a%20u%202020..pdf.
5. Swedish Institute, "Equal power and influence for women and men – that's what Sweden is aiming for", Sweden. se, 2020.
6. Preuzeto s <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>.
7. Werft, M., "7 Laws That Show Why Iceland Ranks First For Gender Equality", Global Citizen, 2017. Preuzeto s <https://www.globalcitizen.org/en/content/7-iceland-feminist-law>.

PROHIBITION OF DISCRIMINATION IN WORK AND EMPLOYMENT – CHALLENGES OF WOMEN'S PARTICIPATION IN THE LABOUR MARKET

Abstract

Discrimination is a continuous problem in the labour market and progressive society, which affects all legally prohibited aspects and results in a negative stimulus to the victim's working relationship in her business and private life. The paper deals with two aspects of that issue: legislative and comparative. In the positive-legal part, the current legislative situation is provided. The author presents his view of a potential solution to the problematic issue related to the normative framework through a comparative analysis with Iceland, one of the most advanced countries in terms of respect for women's rights. The author emphasizes the statistical data that confirm the discrimination of women from the independence of the Republic of Croatia to the present day in all spheres of society, starting from broad-encompassing activities to high-state functions. Finally, the author briefly presents de lege ferenda solutions that require immediate action by Croatian legislative and implementing bodies.

Keywords: *discrimination against women, women in the labour market, challenges of women's employment*