

Diskriminacija na tržištu rada u Republici Hrvatskoj

Hajder, Jasmina

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **The Polytechnic of Rijeka / Veleučilište u Rijeci**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:125:915606>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-04-25**



Repository / Repozitorij:

[Polytechnic of Rijeka Digital Repository - DR PolyRi](#)



VELEUČILIŠTE U RIJECI

Jasmina Hajder

**DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**

(specijalistički završni rad)

Rijeka, 2019.

VELEUČILIŠTE U RIJECI
Poslovni odjel
Specijalistički diplomski stručni studij Poduzetništvo

**DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**

(specijalistički završni rad)

MENTOR

Antonija Mihaljević

STUDENT

Jasmina Hajder

MBS: 2423000150/16

Rijeka, rujan 2019.

VELEUČILIŠTE U RIJECI

Prilog 1.

Poslovni odjel

Rijeka, 10.01. 2019.

ZADATAK za specijalistički završni rad

Pristupnici Jasmini Hajder MBS: 2423000150/16

Studentici specijalističkog diplomskog stručnog studija Poduzetništvo izdaje se zadatak specijalističkog završnog rada – tema specijalističkog završnog rada pod nazivom:

DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Sadržaj zadatka:

U teorijskom dijelu rada prikazati pojam diskriminacije i njezine pojavne oblike. Objasniti na koji način dolazi do diskriminacije, koje su sankcije za njezino provođenje te što bi se trebalo napraviti kako bi se smanjio njezin utjecaj, s naglaskom na hrvatsko tržište rada. U praktičnom dijelu rada prikazati rezultate tri različita istraživanja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada. Te rezultate analizirati s ciljem da se utvrdi u kojoj mjeri je raširena diskriminacija i izdvoje najčešće diskriminirane skupine. Interpretirati izdvojene diskriminirane skupine te izvesti prijedloge za uspješnu borbu protiv diskriminacije.

Preporuka

Rad obraditi sukladno odredbama Pravilnika o završnom radu Veleučilišta u Rijeci.

Zadano: 10.01.2019.

Predati do: 15.09.2019.

Mentor:

mr. sc. Antonija Mihaljević, predavač

Pročelnik odjela:

mr.sc. Anita Stilin, viši predavač

Zadatak primio dana: 10.01.2019.

(Ime i prezime studenta)

Dostavlja se:

- mentoru
- pristupniku

IZJAVA

Izjavljujem da sam specijalistički završni rad pod naslovom „DISKELIMINACIJA
NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ“ izradio samostalno pod
nadzorom i uz stručnu pomoć mentora mr.sc. Antonije Mihaljević.

Jasmina Hajder

Jasmina Hajder
(potpis studenta)

SAŽETAK

U ovom radu pojašnjava se pojam diskriminacije, kao i njezini pojavni oblici. Objašnjava se na koji način dolazi do diskriminacije, koje su sankcije za njezino provođenje te što bi se trebalo napraviti kako bi se smanjio njezin utjecaj, posebice na hrvatskom tržištu rada. Prikazani su rezultati triju različitih istraživanja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada; u kojoj mjeri je raširena diskriminacija, na kojim pojedinim područjima rada je više zastupljena, u kojoj mjeri su ispitanici doživjeli diskriminaciju, kako je diskriminacija ili nejednak tretman utjecala na ispitanike i njihove daljnje profesionalne planove, najčešće diskriminirane grupe. Kao skupine koje najčešće doživljavaju diskriminaciju na tržištu rada u Republici Hrvatskoj izdvojene su grupe na temelju dobi, spola, osoba s invaliditetom i na temelju nacionalne pripadnosti, tj. manjina. Diskriminacija izdvojenih skupina je interpretirana te su u zaključku izvedeni prijedlozi za uspješnu borbu protiv diskriminacije.

Ključne riječi: diskriminacija, hrvatsko tržište rada, najčešće diskriminirane skupine

Sadržaj

1. UVOD	1
2. POJMOVNO ODREĐENJE I POJAVNI OBLICI DISKRIMINACIJE.....	2
2.1. Pojmovno određenje diskriminacije.....	2
2.2. Pojavni oblici diskriminacije.....	4
3.PRIMJERI UČESTALIH SITUACIJA DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	10
3.1. Iznimke od zabrane diskriminacije	14
3.2. Sankcije na temelju diskriminatornog ponašanja.....	15
4.ANALIZA REZULTATA ISTRAŽIVANJA DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	16
4.1. Institut Ivo Pilar: „Raširenost i obilježja diskriminacije na Hrvatskom tržištu rada“ ...	18
4.2. Izvještaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada, Institut za razvoj tržišta rada.....	21
4.3. Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2016., Pučki pravobranitelj i Centar za mirovne studije	30
5. INTERPRETACIJA REZULTATA ISTRAŽIVANJA DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	33
6. ZAKLJUČAK	42
POPIS KORIŠTENE LITERATURE	43
POPIS GRAFIKONA	45

1. UVOD

Problem istraživanja ovog rada je tumačenje diskriminacije te istraživanje njenog postojanja i utjecaja na tržište rada u Republici Hrvatskoj. Radi potrebe boljeg razumijevanja i zaključivanja u kojim sve oblicima postoji diskriminacija na hrvatskom tržištu rada te koje su osnove najzastupljenije, korišteni su sekundarni izvori literature u svrhu istraživanja, a koji su: „Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada“, Institut Ivo Pilar, 2010., u sklopu projekta „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“, Progress program, kao terensko istraživanje među 928 nezaposlenih i 628 poslodavaca. Također su korišteni podaci istraživanja provedenog putem baze korisnika portala MojPosao.net, koje je provedeno u proljeće 2011. s uzorkom od 1095 ispitanika. Korišteni su i podaci dobiveni istraživanjem kojeg je izradio ured pučke pravobraniteljice u 2016. godini, pod nazivom „Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2016.“, s uzorkom od 1000 ispitanika.

Cilj ovog rada je davanje uvida u trenutnu situaciju na hrvatskom tržištu rada što se tiče diskriminatornih skupina te mjera kojima se diskriminacija može ublažiti i postepeno pokušati iskorijeniti. Predmet rada predstavlja definiranje diskriminacije i njezinih pojava oblika, gdje i kako se ona događa te koje mjere poduzeti za njezino suzbijanje kao i grafički prikaz rezultata sekundarnog istraživanja.

Prvi dio rada, uvod, predstavlja problematiku i predmet rada, kao i cilj rada. U drugom dijelu je predstavljen teorijski dio rada koji pobliže tumači diskriminaciju i njezine oblike i osnove. Treći dio rada predstavljaju primjeri učestalih situacija diskriminacije, kako do nje dolazi kao i sankcije koje je potrebno poduzimati kako bi se ona suzbila.

U četvrtom dijelu rada analiziraju se rezultati istraživanja diskriminacije, kroz tri različita istraživanja. Peti dio rada bavi se interpretacijom dobivenih rezultata istraživanja.

U šestom dijelu rada je izveden zaključak.

2. POJMOVNO ODREĐENJE I POJAVNI OBLICI DISKRIMINACIJE

2.1. Pojmovno određenje diskriminacije

Diskriminacija je postupak kojim se prema jednoj osobi ili skupini ljudi neopravdano ponaša drugačije, tj. nepovoljnije nego u odnosu na drugu osobu ili skupinu ljudi, i to na temelju dobi, rase, boje, nacionalnog ili etničkog podrijetla, spola, trudnoće ili bračnog stanja, invaliditeta, vjere, spolne/seksualne sklonosti ili neke druge karakteristike pojedinca (Vasiljević, 2011., 21.).

Diskriminacija je neprihvatljiva bez obzira na to temelji li se na spolu, spolnoj orijentaciji, invaliditetu, rasi, etničkom podrijetlu, političkom ili drugom uvjerenju i karakteristike pojedinca ili skupine ljudi.

Koncept diskriminacije ima nekoliko značenja i definicija, i to stoga što općenito postoje različiti koncepti jednakosti i pravednosti. Nadalje, ne postoji jedinstvena definicija diskriminacije jer je taj koncept različito definiran u međunarodnim dokumentima te se definicije diskriminacije razlikuju i na nacionalnoj razini.

Jedna od međunarodnih definicija diskriminacije je ona koju je Odbor za ljudska prava Ujedinjenih naroda definirao kao: „Svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje prednosti koje se temelji na rasi, boji, spolu, jeziku, vjeroispovjesti, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju ili drugom statusu, a cilj ili rezultat čega je u jednakim uvjetima narušiti ili poništiti priznavanje, uživanje ili ostvarivanje prava i sloboda svih pojedinaca“ (Vasiljević, 2011., 22.).

Općom deklaracijom o pravima čovjeka koja je donesena 1948., postavljeni su novi standardi u području zaštite ljudskih prava. Opća deklaracija predstavlja najznačajniji međunarodni dokument o ljudskim pravima i riznicu do tada prepoznatih ljudskih prava sloboda. Nije obvezujući instrument, već preporuka čiji su tekst s godinama usvojile brojne države u svoje ustave.

Ustav Republike Hrvatske navodi dva članka koja se odnose na opća prava i slobode građana: (www.zakon.hr)

- Članak 3. Jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, poštivanje prava čovjeka dio su najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava RH.
- Članak 14. Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.

Diskriminacija je pojam koji je duže poznat i u Hrvatskoj, ali tek od nedavno postoji Zakon koji posebno definira i ovo područje.

Svrha Zakona o suzbijanju diskriminacije jest osiguravati zaštitu i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske te stvara pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštitu od diskriminacije po 17 diskriminacijskih osnova. Ovaj Zakon, za razliku od Ustava, ima zatvorenu listu osnova, tj. točno su pobrojane osnove na koje se Zakon odnosi. Zakon o suzbijanju diskriminacije navodi sljedeće diskriminacije: rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet ili izražavanje i spolnu orijentaciju (Bušić Crnković, Frlan Bajer, Načinović, 2012., 12.).

Iz navedenog je vidljivo da je zakonodavac zaštitio ne samo radnike tj. osobe koje su se zaposlile nego i osobe koje traže zaposlenje, tako da se usprkos okolnosti što više ne postoji mogućnost pobijanja natječaja ostvaruje i zaštita osoba koje još nisu zasnovale radni odnos, a što je osobito bitno budući da je upravo trenutak zasnivanja radnog odnosa tj. izbora od strane poslodavca s kojim kandidatom će zasnovati radni odnos, područje u kojem mogućnost diskriminacije dolazi do izražaja, na način da se diskriminatornim ponašanjem poslodavca pojedinom kandidatu jednostavno onemogućiti sklapanje ugovora o radu (Frntić, 2006.,6.).

2.2. Pojavni oblici diskriminacije

Oblici diskriminacije koje Zakon o suzbijanju diskriminacije zabranjuje u glavi II su: (Kunac, et al., 2010.,13)

- izravna diskriminacija,
- neizravna diskriminacija,
- seksualno (spolno) uznemiravanje,
- uznemiravanja,
- propuštanje razumne prilagodbe,
- poticanje na diskriminaciju i
- segregacija.

Uz navedene oblike glava II Zakona o suzbijanju diskriminacije sadrži i uredbe o viktimizaciji i težem obliku diskriminacije.

❖ Izravna diskriminacija

Ova odredba se standardno koristila za eliminaciju naočitijeg oblika diskriminacije-nepovoljno postupanje na temelju predrasuda, što je utjecalo na značajno sužavanje smisla i opsega zabrane diskriminacije. Budući da se ovaj oblik diskriminacije temelji na osjećaju mržnje ili prijezira prema nekoj društvenoj skupini, često je diskriminacija poimana kao kaznenopravni instrument što je imalo za posljedicu malo tužbi na temelju diskriminaciju i samim time manje građansko-pravnih parnica. Oslanja se na Aristotelovo pravilo jednakosti-s jednakima jednako, s različitim različito pri čemu se jednakost svodi na istovjetnost u postupanju.

Dva su pristupa, tj. tumačenja koja se kombiniraju u tumačenju Zakona o suzbijanju diskriminacije: (Kunac, et al., 2010.,14)

- odluka da se prema određenoj osobi postupi na određeni način ne smije biti uvjetovana "zabranjenim" kriterijem razlikovanja. Diskriminirana osoba stoga treba dokazati kako je odluka koja je nepovoljna za njene osobne interese uvjetovana njenom pripadnošću nekoj društvenoj skupini i
- objektivna istovjetnost postupanja- do diskriminacije dolazi svaki put kada se prema dvije osobe "suprotnih" karakteristika (primjerice žena/muškarac) koje se nalaze u

objektivno sličnoj situaciji (npr. obavljaju objektivno isti posao) postupa različito. Nevažna je motivacija onoga tko je počinio diskriminaciju, već sam čin da je nejednako tratio osobe u usporedivoj situaciji od kojih jedna strana pripada zakonski zaštićenim skupinama.

Zaključno, izravna diskriminacija predstavlja postupanje koje je uvjetovano nekom od pobrojanih osnova kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena u nepovoljni položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji- npr. kada se kao razlog ne zapošljavanja navede da je netko premlad za posao ili kada se u oglasu za posao navede da se traži osoba određene dobne skupine (npr. „Tražimo osobu u dobi do 25 godina za poslove u prodaji...“).

❖ **Neizravna diskriminacija**

Neizravnu diskriminaciju definira nepovoljno djelovanje naizgled neutralne mjere za pripadnike/ice određene društvene skupine- tzv. neravnomjerni učinak a obuhvaća:

- neutralne odredbe, kriterija ili prakse koja proizvodi neravnomjeren učinak i
- nepovoljan položaj do kojeg je neutralna mjera dovela pripadnike određene skupine a koji se dokazuje na temelju usporedive situacije u kojima se pripadnici diskriminirane i pripadnici neke druge skupine nalaze

Nije diskriminacija kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njegovo postizanje su primjerena i nužna, primjerice kada je u oglasu za radno mjesto navedeno da se traži asistent/ica u prodaji s minimalno 2 godine radnog iskustva- iako su do tada taj posao obavljali studenti od kojih je mnogima to bio prvi honorarni posao. Dakle, naizgled neutralna odredba o godinama staža stavlja mlade osobe bez iskustva u nepovoljniji položaj jer ne postoji- ako ne postoji- opravdani kriterij za taj uvjet.

❖ **Seksualno (spolno) uznemiravanje**

Zakon o suzbijanju diskriminacije propisuje zabranu dva oblika uznemiravanja:

- uznemiravanje i
- spolno uznemiravanje.

Ovaj oblik diskriminacije ne ovisi o komparatoru (da se prema osobi postupalo manje povoljno nego prema pripadniku neke druge skupine), već tužitelj treba dokazati da je konkretno postupanje: (Kunac, et al., 2010.,16)

- bilo neželjeno s njegove/njezine strane,
- bilo uvjetovano njegovom/njezinom pripadnošću nekoj skupini,
- kao cilj ili učinak imalo povredu dostojanstva tužitelja i
- uzrokovalo strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje sastoji se od bilo kakvog ponašanja seksualnog karaktera. Svako ponašanje kojim se žrtvu svodi na objekt seksualne želje ili kojim se naglašava njena seksualnost predstavlja ovaj oblik spolnog uznemiravanja (Ljubičić, et al., 2012., 37.).

Značajno kod uznemiravanja temeljem spola i kod spolnog uznemiravanja je činjenica da se radi o neželjenom verbalnom, neželjenom neverbalnom i neželjenom fizičkom ponašanju spolne naravi. Spolno uznemiravanje predstavlja izrazitu povredu osobnog dostojanstva jer umjesto da se osobu tretira s dužnim poštovanjem umanjuje se njezina vrijednost svodeći je na status objekta nečije seksualne želje.

Spolno uznemiravanje gotovo kao pravilo najčešće pogađa žene što i nije iznenađujuće jer se, kao rijetko koji drugi oblik diskriminativnog ponašanja, temelji i održava patrijarhalni sustav vrijednosti prema kojem se žene smatra manje vrijednim bićima.

❖ Uznemiravanje

Uznemiravanje je oblik diskriminacije koje predstavlja svako neželjeno ponašanje, uzrokovano osnovom koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, npr. kada je osoba prozivana na temelju njegove/njezine nacionalne pripadnosti; kada su predmet smiješnih/negativnih viceva o nacionalnim manjinama i slično.

❖ Mobing

Mobing je jako važno definirati u kontekstu višestruke diskriminacije i radnog prava jer se radi o fenomenu koji uključuje preklapanje različitih oblika diskriminacije od kojih pojedini među njima ostaju prikriveni.

Iako mobing još uvijek nije zakonski definiran, može se definirati kao (Vasiljević, 2011., 223.):

- zlostavljanje na radu predstavlja svako ponašanje fizičke, psihičke ili spolne naravi cilj kojeg je povreda dostojanstva radnika/radnice ili to već stvarno predstavlja,
- zlostavljanje na radu može biti jednokratno ili višekratno postupanje među suradnicima ili nadređenima, među nadređenima i podređenima ili ga vrše treće osobe s kojima radnik/radnica dolazi u doticaj tijekom obavljanja posla.

Sadašnja definicija uznemiravanja prema Zakonu ne pokriva u dovoljnoj mjeri problematiku mobinga. Mobing predstavlja složeni fenomen koji predmnijeva postojanje uzroka, posljedice i uzročne veze. Novi Zakon o radu ne osigurava pravnu zaštitu u odnosu na sve uzroke koji mogu dovesti do zlostavljanja na radnom mjestu jer je zaštita određena samo u odnosu na uzroke koji predstavljaju određeni oblik diskriminacije.

❖ Propuštanje razumne prilagodbe

Zabrana propuštanja razumne prilagodbe je instrument koji je preuzet iz direktiva Europske unije s namjenom zaštite i promicanja jednakosti osoba s invaliditetom. Temelji se na priznanju da je društvena diskriminacija osoba s invaliditetom duboko ukorijenjena u strukturu društvenih normi ophođenja koje svakodnevno prihvaćamo kao objektivne, razumne- sve je zapravo prilagođeni većini koja nije invalidna. Kako bi se ovaj instrument mogao primijeniti, osoba s invaliditetom mora dokazati da bi bila sposobna smisljeno obavljati određeni posao kada bi poslodavac poduzeo mjere prilagodbe njenim tjelesnim sposobnostima. Međutim, tek kada poslodavac odbije učiniti takvu prilagodbu osoba postaje diskriminirana. Stoga Zakon o suzbijanju diskriminacije uvjetuje prilagodbu potreba osoba s invaliditetom zahtjevom razumnosti. Uvjet razumnosti osobe s invaliditetom štiti na način da zahtjeva od poslodavca da u pogledu prilagodbe učini sve što može učiniti, a da ne predstavlja preveliko opterećenje, te u tom smislu on djeluje kao zahtjev za preraspodjelom društvenih

koristi jer traži od tuženika da se odrekne dijela svog profita kako bi dobrobiti društva od kojeg imaju koristi postale dostupnije svim njegovim članovima.

❖ **Zabrana poticanja na diskriminaciju**

Poticanje na diskriminaciju se također smatra diskriminacijom, što je djelomično utemeljeno u direktivama Europske unije, a pod poticanjem se smatra primjerice i da tuženik svojim ponašanjem, postupcima ili čak toleriranjem diskriminirajuće atmosfere u ustanovi za koju je nadležan, prešutno daje do znanja podređenima da nema sklonosti prema pripadnicima određene skupine (Kunac, et al., 2010.,17.).

❖ **Segregacija**

Prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije, da bi se razdvajanje po zabranjenoj osnovi moglo smatrati segregacijom, ono mora biti prisilno i sustavno. Prisilno razdvajanje može se shvatiti kao svako razdvajanje koje je popraćeno nekim nepovoljnim rezultatima za tužitelje/ice zbog kojeg je njihova mogućnost izbora ograničena, tj. prisilno i sustavno razdvajanje osoba šp nekoj od Zakonom pobrojanih osnova.

❖ **Viktimizacija**

Zaštitu zabrane viktimizacije kao jamstva uživaju i oni koji nisu direktno žrtve diskriminacije već su svjedoci diskriminacije, osobe koje su žrtvi pružile određenu vrstu podrške te one koje su žrtvu savjetovale o njenim pravima i mogućim oblicima zaštite (Kunac, et al., 2010.,18.).

Prema Zakonu o diskriminaciji, Članak 7.: (www.zakon.hr) „Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije sukladno odredbama ovoga Zakona”.

❖ Teži oblici diskriminacije

Kao teži oblici diskriminacije navode se:

- višestruka diskriminacija - počinjena prema pojedincu ili određenoj skupini ljudi po više oblika, tj. osnova,
- ponovljena diskriminacija – diskriminacija pojedinca ili određene skupine ljudi više puta i
- produljena diskriminacija – koja je počinjena kroz dulje vrijeme ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

3.PRIMJERI UČESTALIH SITUACIJA DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Osim spolnog uznemiravanja, postoje i drugi oblici u području zapošljavanja i rada, koji se odnose na natječajne i oglašavanje radnog mjesta, razgovore i intervjuje za posao, uvjete zaposlenja i rada, trudnoću i roditeljstvo, obiteljske obveze i obiteljski status, napredovanje na poslu, školovanje i stručno usavršavanje.

Do diskriminacije u zapošljavanju dolazi već kada je posao opisan ili oglašen na diskriminirajući način. Od svog osnutka 2004., pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je uputila velik broj preporuka i upozorenja poslodavcima koji su u natječajima ili oglasima za radno mjesto javno preferirali samo jedan spol. Takav nekadašnji tipičan oblik diskriminacije se do danas smanjio, jer je postalo jasno da je riječ o diskriminaciji. Sindikalni povjerenici i radnici bi trebali imati uvid u sve natječaje i oglase za radno mjesto prije objave, kako bi se uvjerali da nema diskriminatornih sadržaja.

Prema članku 23. Zakona o radu prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje itd.) i sklapanja ugovora o radu, poslodavac ne smije od radnika/ca tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom. Ako poslodavac traži takve podatke čini teži prekršaj za koji može biti kažnjen novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna (Ljubičić, et al.,2012.,55.).

Kandidati/kinje nisu dužni odgovarati na takva pitanja i zbog toga ne smiju trpjeti štetne posljedice, međutim u praksi je sve posve drukčije.

Prema dosadašnjim saznanjima sindikata, poslodavci u Republici Hrvatskoj često postavljaju osobna pitanja. Sindikalni povjerenici i pravnici trebaju upozoriti sve kandidate kako je na selekcijskom razgovoru zabranjeno pitati pitanja poput sljedećih:

- **dob/datum rođenja**-općenito uzevši, smatra se kako dob nije presudna kod većine odluka o zapošljavanju, te su stoga pitanja o datumu rođenja neprimjerena,
- **rasa, vjera, nacionalno podrijetlo**- takva su pitanja općenito neprimjerena, bilo u samim oglasima za posao, bilo tijekom razgovora za posao,

- **fizička obilježja, invaliditet**- ako se postavljaju pitanja vezana za visinu ili težinu, takvi bi uvjeti trebali biti izravno uz obavljanje posla,
- **članstvo u sindikatu**- nije prihvatljivo da mogući poslodavac pita kandidata o tome je li član nekog sindikata,
- **zdravstveno stanje**- ne smije se postavljati,
- **spol, seksualna orijentacija, seksualni identitet**- ne smije se postavljati,
- **trudnoća, namjera planiranja majčinstva i zasnivanja obitelji, bračni/obiteljski status i sl.**-ne smije se postavljati,
- **druga problematična područja**- pitanja o tome ima li kandidat/kinja prijatelje ili rodbinu koji rade za tog poslodavca mogu biti neprimjerena ukoliko poslodavac daje prednost takvim kandidatima/injama.

❖ **UVJETI ZAPOSLENJA I RADA**

Spolna diskriminacija na tržištu rada očituje se kroz razdvajanje određenih radnih mjesta na „tipično muška“ (npr. automehaničar, vozač, portir, taksist) i „tipično ženska“ (teta u vrtiću, učiteljica, medicinska sestra) pri zapošljavanju i izboru odgovarajućih kandidata/inja, kao i u politici napredovanja na poslu koja se manifestira kroz spolno neosjetljive kriterije napredovanja.

Treba obratiti pažnju na pokazatelje, kao što su (Ljubičić, et al.,2012.,59.):

- **službeni dokumenti poslodavca** koji sadrže primjere stereotipnog poimanja radnih uloga- pravilnici o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, pravilnici o plaćama i sl. –nazivi radnih mjesta- spremačica, blagajnica, tajnica i sl.,
- **službena (rješenja, pismena, memo dopisi) ili neslužbena** (sms, e-mail poruke) prepiska u kojoj poslodavac izražava negativni stav prema osobama određenog spola,
- **kriteriji zapošljavanja ili napredovanja** koje će očigledno zadovoljiti osobe jednog spola, a koji nisu neophodni za uspješno obavljanje konkretnog posla.

❖ TRUDNOĆA I RODITELJSTVO

Žene se diskriminira i zbog njihova reproduktivnog statusa- majčinstva, trudnoće, namjere rađanja, planiranja trudnoće (uključujući i medicinski potpomognutu oplodnju), bolovanja radi održavanja trudnoće, korištenja rodiljnog i roditeljskog dopusta- tako što se trudnice isključuju iz zapošljavanja, premještaju na druga radna mjesta, savjetuju da odu na bolovanje. Trudnoća i porod vrlo su često razlog za diskriminaciju žena. Naime, zakonodavac štiti žene za vrijeme trudnoće i majke koje doje. Poslodavcu je zabranjeno odbiti zaposliti ženu koja je trudna, otkazati joj ugovor o radu ili joj ponuditi promijenjeni ugovor o radu (na njenu štetu). Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći radnice, niti to može tražiti druga osoba po uputi poslodavca.

❖ RADNICI/E S OBITELJSKIM OBVEZAMA I OBITELJSKIM STATUSOM

Ravnoteža između radnih, obiteljskih i osobnih obveza, i podjela kućanskih i obiteljskih obveza- ključni su čimbenici ravnopravnosti spolova. Obiteljske odgovornosti i odgovornosti skrbi i dalje nisu ravnomjerno podijeljene. I danas pretežno žene brinu o djeci, starijima i osobama s invaliditetom u svojoj obitelji. Posljedično to znači da su češće odsutne s posla. Navedeno se odražava na njihove prihode, ali i na mogućnosti napredovanja na radnom mjestu.

Republika Hrvatska je potpisnica Konvencije Međunarodne organizacije rada o radnicima s obiteljskim odgovornostima, te su zakonske „povlastice“ i dodatni sadržaji vezani za obiteljski status radnika/ca u kolektivnim ugovorima, obvezne za poslodavca.

Ženske sindikalne grupe SSSH su 2010. započele kampanju „Zaštita žena i obitelji u kolektivnim ugovorima“. Analizom brojnih kolektivnih ugovora u poduzećima i djelatnostima uvidjelo se da se premalo unose sadržaji vezani uz radnike s obiteljskim odgovornostima.

Ipak, u nekim kolektivnim ugovorima je bilo i vrlo kvalitetnih rješenja, primjerice (Ljubičić, et al.,2012.,66.):

- Poslodavac ne može premjestiti na udaljenost veću od 50 kilometara sljedeće kategorije radnika/ca bez njihovog pristanka: trudnice, žene s djecom mlađom od 7 godina, radnike/ce s invaliditetom, samohrane roditelje i roditelje djece s invaliditetom;
- Kategorije radnika/ce kojima se ne može narediti rad duži od punog radnog vremena te rad noću: trudnice, majke djeteta u dobi do tri godine, samohrani roditelji s djetetom do šest godina, roditelji troje i više malodobne djece do deset godina, roditelji djeteta s invaliditetom, osobe s invaliditetom koje se u obiteljskom kućanstvu skrbe o osobi s visokim stupnjem invaliditeta.

❖ NAPREDOVANJE NA POSLU, ŠKOLOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE

Od 494 nedavno anketiranih poslovnih ljudi, 36 žena je naglasilo da su bile u situaciji da moraju birati između karijere i obitelji, a povratak s rodiljnog dopusta uglavnom ne donosi sa sobom veće šanse. Velik broj žena ne napreduju i zato što im nije omogućeno ravnopravno doškolovanje i stručno osposobljavanje, opet zbog patrijarhalnog viđenja žena kao majki, kuharica domaćica i supruge. U cilju smanjivanja spolne diskriminacije na tržištu rada potrebno je poticati spolnu ravnotežu kod stručnog osposobljavanja- sudjelovanje na seminarima, tečajevima, okruglim stolovima, konferencijama. Sindikalni povjerenici trebaju pridonijeti stvaranju takvih uvjeta u svom radnom okruženju.

Europski sud za ljudska prava sve se češće susreće sa slučajevima kršenja ljudskih prava i sve je rodno osjetljiviji. Rodno osjetljiv pristup posebno je prisutan u slučajevima nasilja nad ženama. Sud je prepoznao nasilje nad ženama kao kršenje ljudskih prava, uključujući one od fundamentalne važnosti, i kao oblik diskriminacije nad ženama.

Metoda za uključivanje iskustava žena i propitivanje njihove subordinacije jest postavljanje „ženskog pitanja“-jesu li, zašto i kako žene izostavljene ili nedovoljno zastupljene u nekom pravnom pravilu ili praksi,održavaju li, zašto i kako pravna regulativa i praksa podčinjenost

žena; kako promijeniti pravila i praksu da uključe iskustva žene i ne održavaju njihovu podčinjenost (Radačić, et al., 2011.,40.).

3.1. Iznimke od zabrane diskriminacije

U članku 8. Zakona o suzbijanju diskriminacije stoji da se doseg zabrane diskriminacije primjenjuje na sva državna tijela, sve pravne i fizičke osobe i u svim područjima društvenog života.

Najveći broj iznimaka Zakon o suzbijanju diskriminacije je preuzeo iz direktiva Europske unije, a u takve iznimke ulaze: (Kunac, et al., 2010.,18)

- iznimka nepatvorenog odnosa- smisao je dopustiti poslodavcima da u svom izboru za određeno radno mjesto ili posao daju prednost pripadnicima određene društvene skupine ako je njihova pripadnost neophodna za obavljanje konkretnog posla,
- iznimka radi zaštite zdravlja i javne sigurnosti- kad je takvo postupanje određeno zakonom u cilju očuvanja zdravlja i prevencije kaznenih i prekršajnih djela, te kada su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna cilju koji se želi postići,
- iznimka radi zaštite vjerskog etosa i religijskih zajednica – svrha je omogućiti vjerskim organizacijama i s njima povezanim udrugama da zapošljavaju ili primaju osobe koje dijele njihovo vjersko uvjerenje,
- iznimka u pogledu osiguravajućih usluga – svrha je omogućiti osiguravajućim društvima da pri utvrđivanju određene vrste rizika, kao što je podložnost bolesti, opasnost od promete nezgode ili smrtnog slučaja, u obzir uzimaju statističke podatke koji se odnose samo na pripadnike jednog spola ili određene dobne skupine,
- iznimke vezane uz postupanje na temelju dobi u raznim odnosima – poslodavac može odrediti najnižu dob, profesionalno iskustvo ili stupanj obrazovanja kao uvjet za stjecanje bilo koje pogodnosti u radnom odnosu, uključujući i samo zapošljavanje i
- mjere pozitivnog djelovanja – pozitivne mjere su sve one, uključujući i one koje koriste neki zakonom zabranjeni kriterij razlikovanja, koje na određeni način ciljaju ukloniti prepreke jednakom sudjelovanju pripadnika/ ica onih skupina koje u društvu imaju podređeni položaj.

Iznimke specifične za Zakon o suzbijanju diskriminacije:

- na temelju državljanstva prema posebnim propisima tj. osiguravanje da se na posebno osjetljive položaje mogu primjerice zaposliti samo državljani Republike Hrvatske,
- pogodovanje djeci, mladeži, trudnicama, starijim osobama, osobama s pravnom obvezom uzdržavanja koje redovito ispunjavaju obvezu uzdržavanja i osoba s invaliditetom u cilju njihove zaštite kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa i mjera i
- stavljanje u nepovoljan položaj pri uređivanju prava i obveze iz obiteljskog odnosa kada je to određeno zakonom, a u svrhu zaštite prava i interesa djece ako je ona opravdana legitimnom svrhom, zaštitom javnog morala ili pogodovanju braka u skladu s odredbama Obiteljskog zakona.

3.2. Sankcije na temelju diskriminatornog ponašanja

Sadašnje i buduće države članice obigatorne su kroz usklađivanje s direktivama Europske unije uspostaviti „učinkovite, odvraćajuće i razmjerne sankcije“ za diskriminatorno postupanje, a one se provode prema nacionalnim propisima, što znači da je izbor vrste sankcija ostavljen na svakoj državi članici.

Hrvatsko antidiskriminacijsko pravo predviđa građanskopravnu, prekršajnu i kaznenopravnu odgovornost i sankcije. U Zakonu o suzbijanju diskriminacije predviđaju se građanska i prekršajna odgovornost.

4. ANALIZA REZULTATA ISTRAŽIVANJA DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Postoje brojne definicije diskriminacije na tržištu rada. Većina autora se slaže da su razlike u plaćama uobičajene u tržišnoj ekonomiji. Kada razlika u plaćama proizlazi iz beznačajne osobne karakteristike kao što je rasa, spol ili religijska pripadnost, taj fenomen se naziva diskriminacija (Vučemilović, 2011.,69.).

Teorijski gledano, postoje tri ekonomske teorije koje se upotrebljavaju kako bi se razjasnili čimbenici koji uzrokuju diskriminaciju kroz razliku u plaćama. To su teorija podjele tržišta na dva sektora, teorija ljudskog kapitala i teorija rezervne radne snage. Teorija ljudskog kapitala razliku u plaćama objašnjava razlikom u razini radnog iskustva i obrazovanja.

Teorija podjele tržišta rada na dva sektora, zastupa podjelu na primarni i sekundarni sektor, pri čemu primarni sektor čine izjednačena, sigurna i dobro plaćena radna mjesta, a sekundarni sektor se sastoji od povremenih slabije plaćenih radnih mjesta koja nose daleko manje povlastica.

Teorija rezervne radne snage tvrdi da kapitalizam sam po sebi ovisi o postojanju jeftine radne snage.

U području tržišta rada postoji najviše pritužbi Pučkom pravobranitelju kao centralnom tijelu nadležnom za praćenje i rješavanje pritužbi na diskriminatorno ponašanje.

U nastavku rada slijedi prikaz rezultata, u kojem je predmet istraživanja diskriminacija na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Radi se o sljedećim istraživanjima: Institut Ivo Pilar: „Raširenost i obilježja diskriminacije na Hrvatskom tržištu rada“, Institut za razvoj tržišta rada: Izvještaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada, Pučki pravobranitelj i Centar za mirovne studije: „Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2016.“.

Ciljevi istraživanja su bili: otkriti koje su grupe najčešće diskriminirane, koliko je diskriminacija raširena u Hrvatskoj, u kojoj mjeri ljudi doživljavaju diskriminaciju prilikom selekcijskog postupka pri zapošljavanju, u kojoj mjeri zaposlenici imaju jednake mogućnosti napredovanja te primaju li za posao koji obavljaju jednake plaće, istražiti razinu svijesti građana o diskriminaciji. Osnovni cilj analize provedenih istraživanja je utvrditi najčešće diskriminacije na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, izdvojiti ih i opisati.

Metode koje su upotrijebljene u ovom radu, odnosno u analizi rezultata temelje se na analizi sekundarnih podataka, tj. korištenjem domaće i strane stručne literature. Osim metode analize, korišteno je više znanstvenih metoda: metoda indukcije i dedukcije, sinteze i analize, metoda klasifikacije, metoda deskripcije, statistička metoda te metoda uzorka. Svrha istraživanja je utvrditi u kojoj mjeri i u kojim oblicima je diskriminacija prisutna na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.

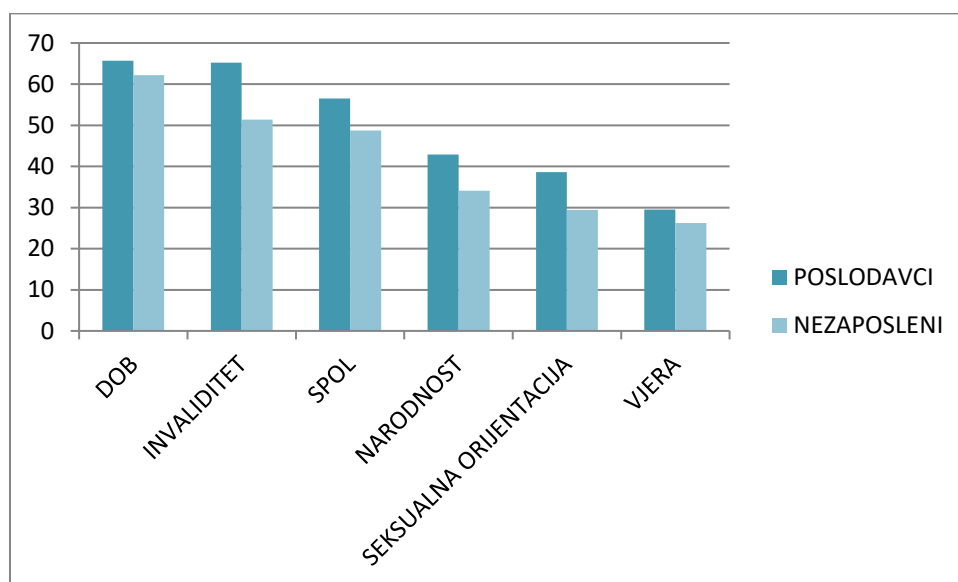
U 2010. godini provedeno je sveobuhvatno istraživanje, od strane Instituta Ivo Pilar u sklopu projekta „Poticanje ravnopravnosti na hrvatskom tržištu rada“. Istraživanje je provedeno u proljeće 2010. godine, kao terensko istraživanje među 928 nezaposlenih i 628 poslodavaca te će se rezultati tog istraživanja koristiti za ovaj diplomski rad.

Uzorak je bio reprezentativan za Hrvatsku, a većina uzorka je preuzeta iz baze posloprimaca i poslodavaca Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

4.1. Institut Ivo Pilar: „Raširenost i obilježja diskriminacije na Hrvatskom tržištu rada“

Diskriminaciju je lakše prepoznati kada je direktno izrečena, što nije česti slučaj. U istraživanju Instituta Ive Pilara upitani su nezaposleni i poslodavci o njihovoj percepciji diskriminacije općenito na tržištu rada s obzirom na razne osnove. Kroz usporedbu percepcije poslodavaca i nezaposlenih, vidljivo je da su poslodavci samokritičniji te da procjenjuju da ima više diskriminacije, nego što su nezaposleni toga svjesni.

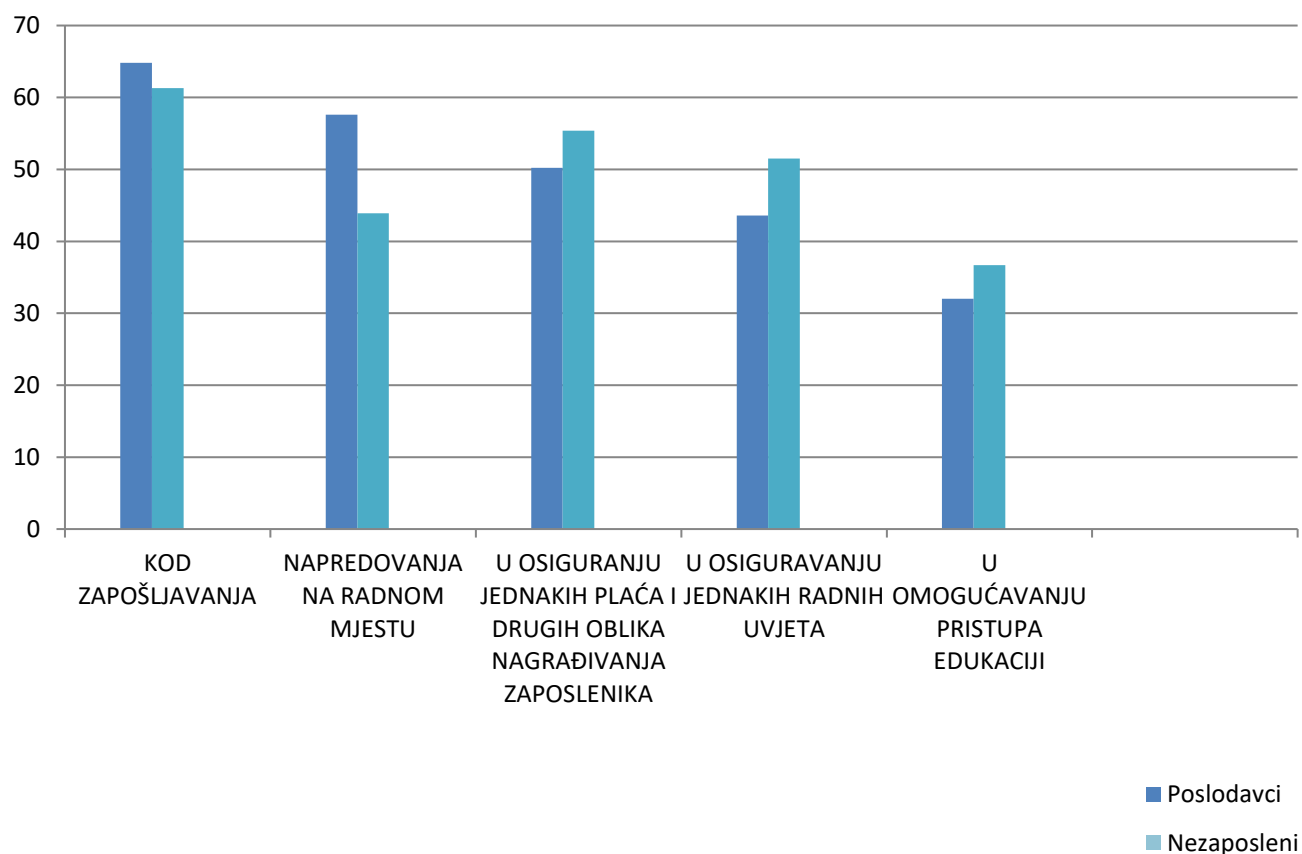
Grafikon 1. Prema Vašem mišljenju, je li- i u kojoj mjeri- na tržištu rada u Hrvatskoj raširena ili nije raširena diskriminacija na temelju?



Izvor: Institut Ivo Pilar, 2010.

Navedeni rezultati pokazuju u kojoj je mjeri moguće različito ponašanje prema različitim skupinama te kako je u velikoj mjeri moguće izreći diskriminaciju bez da druga strana shvaća da je bila podložena direktnoj diskriminaciji. Dobna diskriminacija zahvaća starije osobe-žene starije od 45 godina i muškarce starije od 50 godina, kao i mlađe osobe.

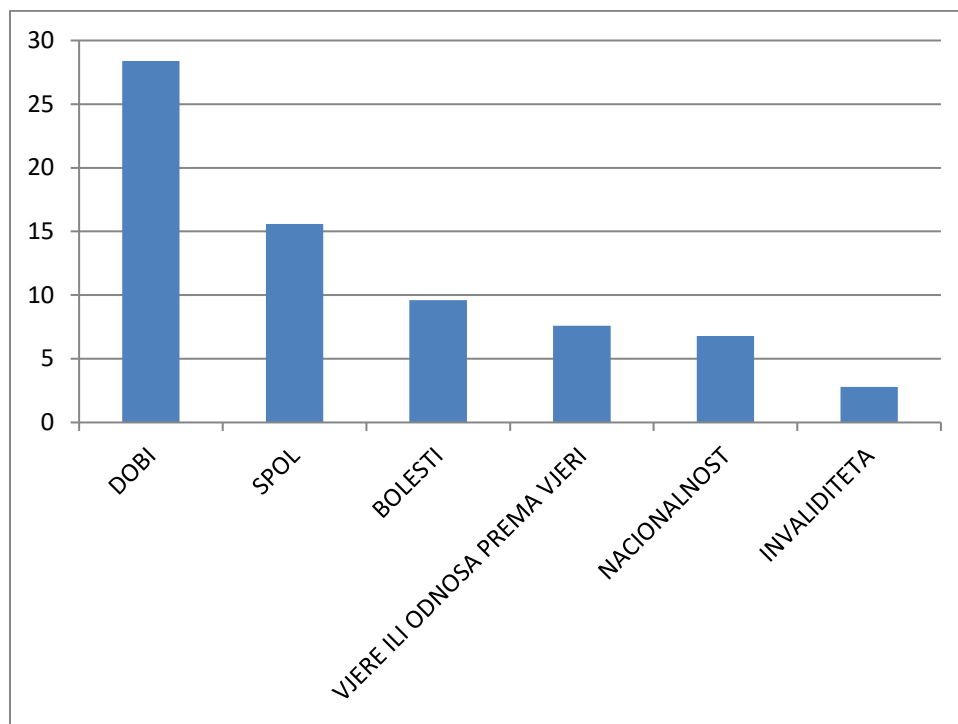
Grafikon 2. Prema Vašem mišljenju, koliko je diskriminacija raširena ili nije raširena u pojedinim područjima vezanim uz tržište rada i radna mjesta u Hrvatskoj?



Izvor: Institut Ivo Pilar, 2010.

Diskriminacija se najčešće spominje prilikom zapošļavanja, i upravo je to trenutak u kojem je ona najprisutnija, što su zamijetili i poslodavci i nezaposleni. Prema rezultatima istraživanja Instituta Ivo Pilar, nakon zapošļavanja, diskriminacija je najraširenija kod napredovanja i osiguravanja jednakih plaća.

Grafikon 3. Jeste li i koliko često u posljednjih godinu dana doživjeli da je netko u Hrvatskoj prema vama postupio nepravedno zbog:



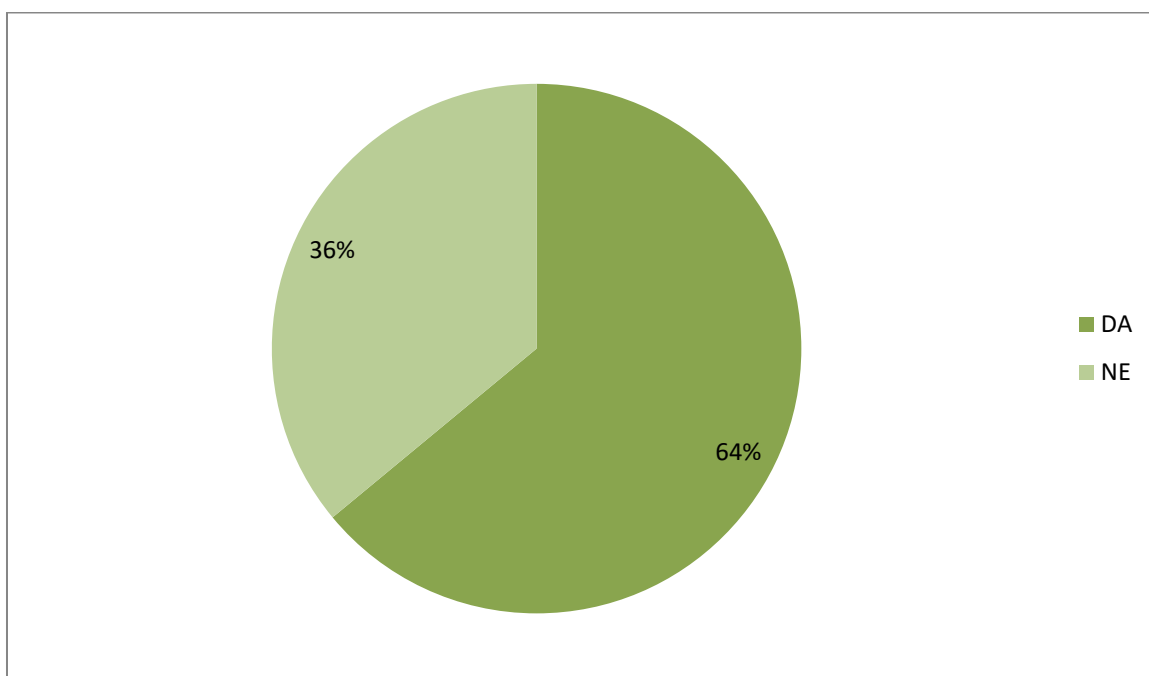
Izvor: Institut Ivo Pilar, 2010.

Značajan je podatak u kojoj su mjeri ispitanici, tj. nezaposleni doživjeli diskriminaciju. Čak 29% ispitanika se izjasnilo da je prema njima postupano nepravedno zbog životne dobi, a 16% ispitanika smatra da je prema njima nepravedno postupano zbog spola. Iako je ovaj oblik diskriminacije, kojem na jednak način mogu biti izložena i mlada i starija populacija, u stručnoj literaturi pojavljuje se još 30-ih godina prošlog stoljeća, a u središte pozornosti došao je tek prije 20 godina i to kao posljedica spomenutih demografskih promjena.

4.2. Izvještaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada, Institut za razvoj tržišta rada

Putem internetskog istraživanja u kojem je uzorak odabran iz baze korisnika portala MojPosao.net, cilj je bio utvrditi i ispitati iskustva i percepcije mladih u području diskriminacije na tržištu rada.

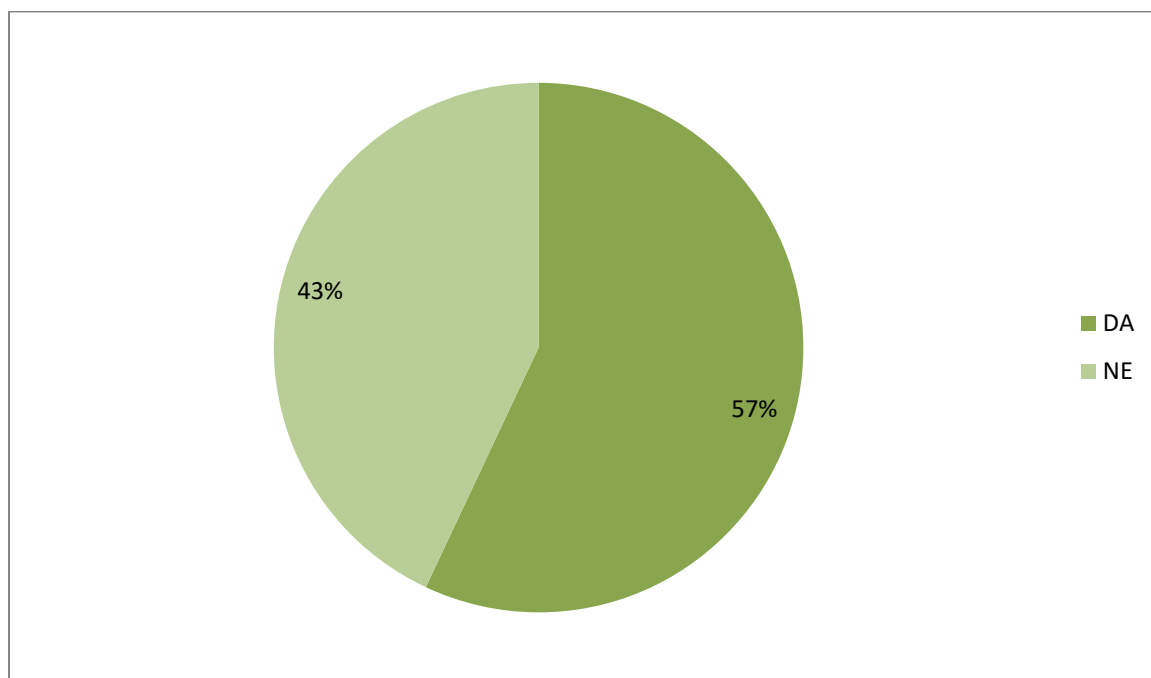
Grafikon 4.: Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli direktnu diskriminaciju na način da vam je direktno rečeno da ne možete biti zaposleni jer ste premladi? (N=3201)



Izvor: Bušić Crnković, et al., 2012.,30.

Percepcija više od trećine ispitanika koji su sudjelovali u selekcijskom postupku je da su doživjeli direktnu diskriminaciju na osnovi godina na način da im je rečeno da ne mogu biti zaposleni jer su premladi. Ostatak, tj. 64% ispitanika je izjavilo da nije doživjelo diskriminaciju na temelju godina prilikom zapošljavanja.

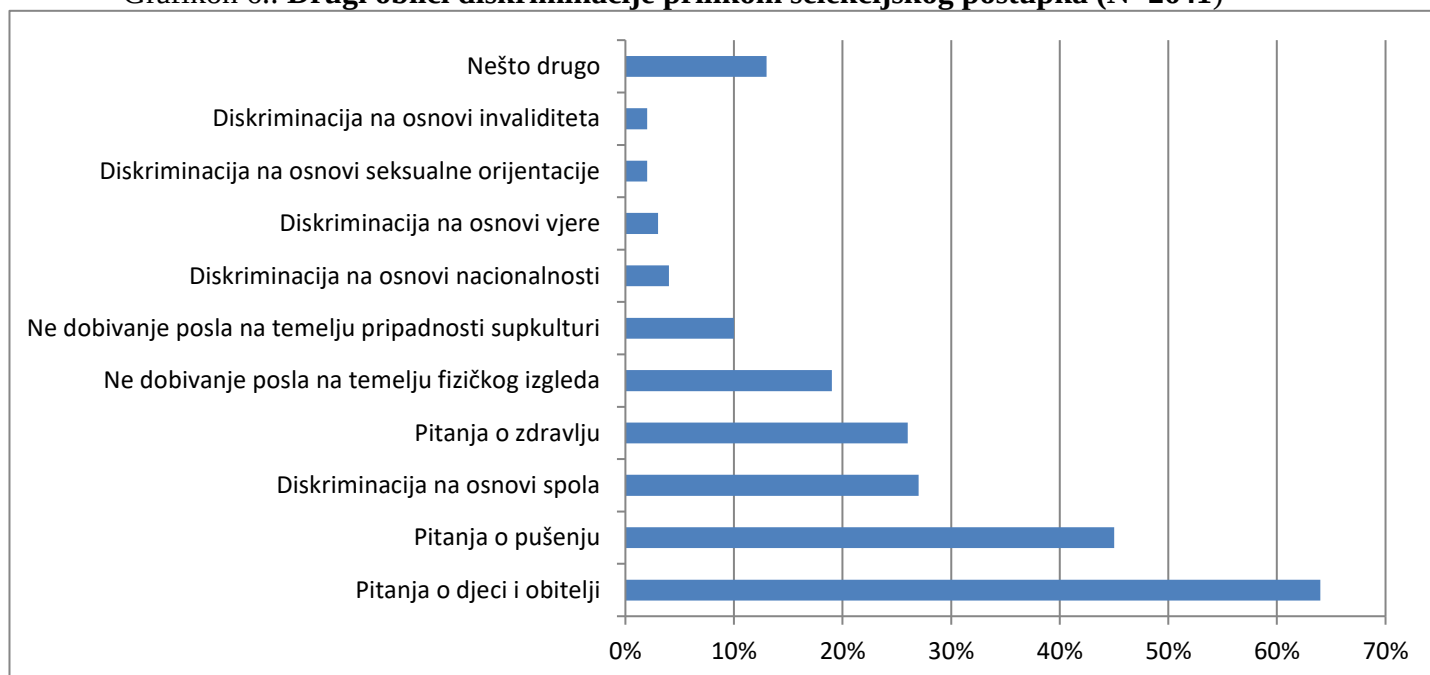
Grafikon 5: Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije ili vam je netko postavljao nedozvoljena pitanja? (N=2598)



Izvor: Bušić Crnković, et al., 2012.,36.

Više od polovice ispitanika, čak 57%, je izjavilo da je prilikom selekcijskog postupka doživjelo neki oblik diskriminacije. Sljedeći grafikon pokazuje najčešća pitanja koja su postavljana ispitanicima koji smatraju da su doživjeli neki oblik diskriminacije prilikom selekcijskog postupka.

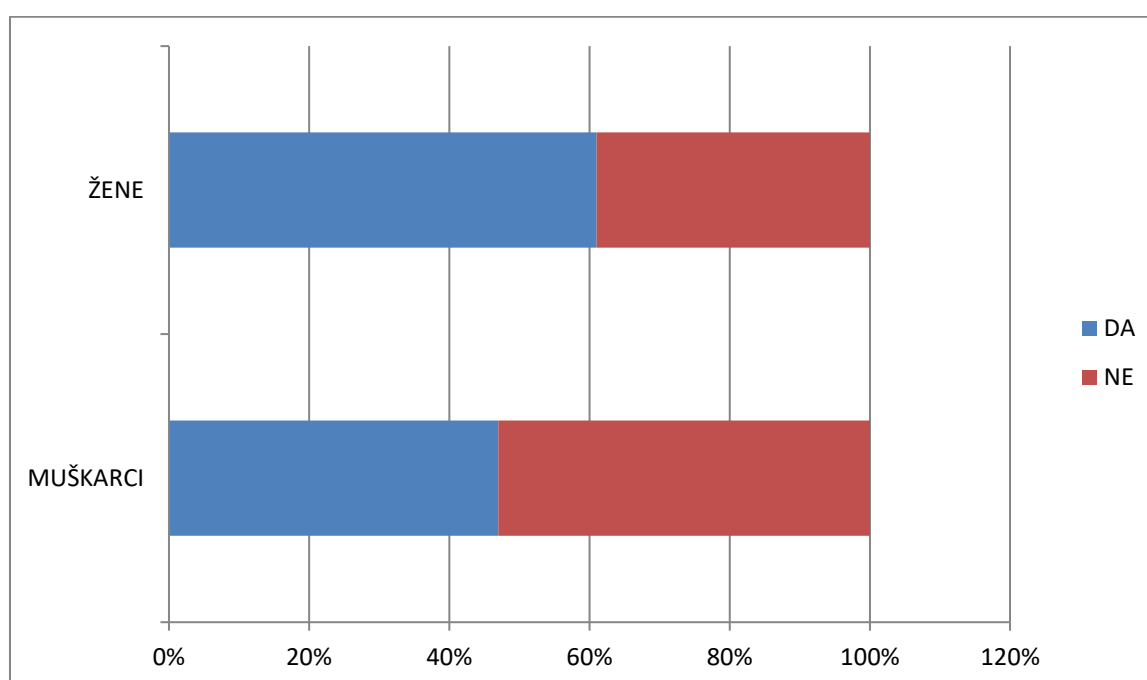
Grafikon 6.: Drugi oblici diskriminacije prilikom selekcijskog postupka (N=2641)



Izvor: Bušić Crnković, et al., 2012.,36

Najveći oblik diskriminacije prilikom selekcijskog postupka odnosi se na pitanja o djeci i obitelji i iznosi 64%. Pitanja o pušenju prilikom selekcijskog postupka doživjelo je 45% ispitanika. Diskriminaciju na temelju spola doživjelo je 27% ispitanika, a njih 26% doživjelo je pitanja o zdravlju. Čak petina ispitanika smatra kako posao nisu dobili zbog fizičkog izgleda, a 10% zbog pripadnosti supkulturi.

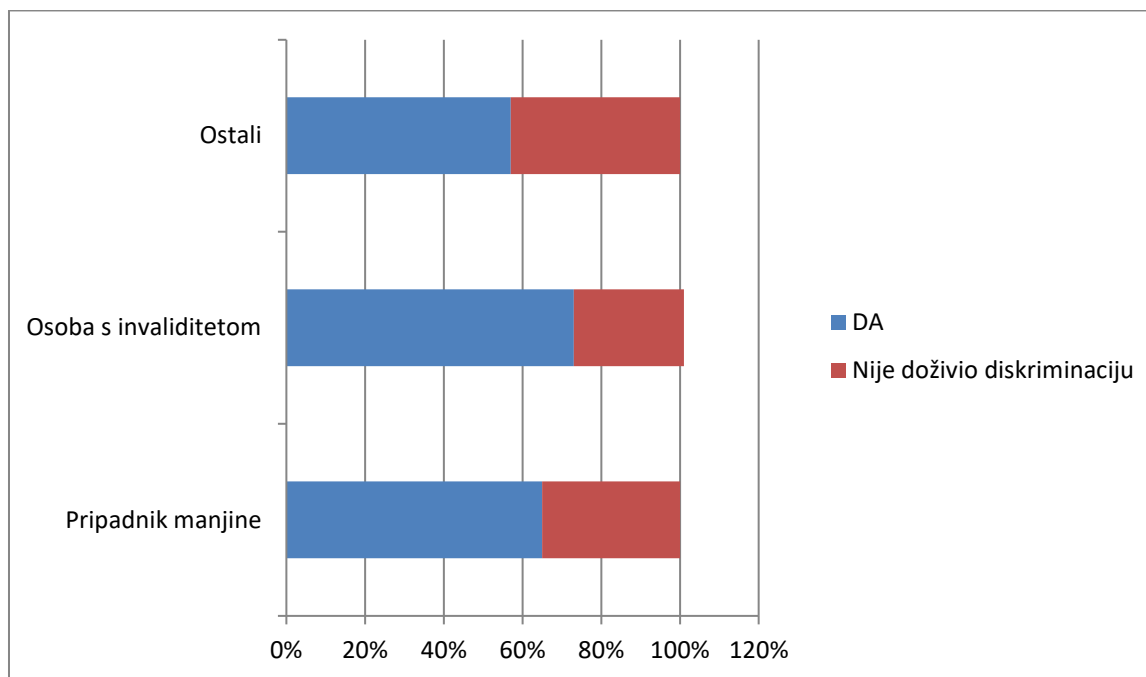
Grafikon 7.: Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije ili vam je netko postavljao nedozvoljena pitanja? – s obzirom na spol (N=2598)



Izvor: Bušić Crnković, et al., 2012.,39.

Žene u većoj mjeri doživljavaju diskriminaciju i/ili nedozvoljena pitanja tijekom selekcijskog postupka, u odnosu na muškarce. Više od polovice žena, njih 61%, je doživjelo barem jednom diskriminacijska ili nedozvoljena pitanja tijekom selekcije dok je isto doživjelo 47% muškaraca.

Grafikon 8.: Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije ili vam je netko postavljao nedozvoljena pitanja? – osobe s invaliditetom (N=40), pripadnici manjina (N=102)

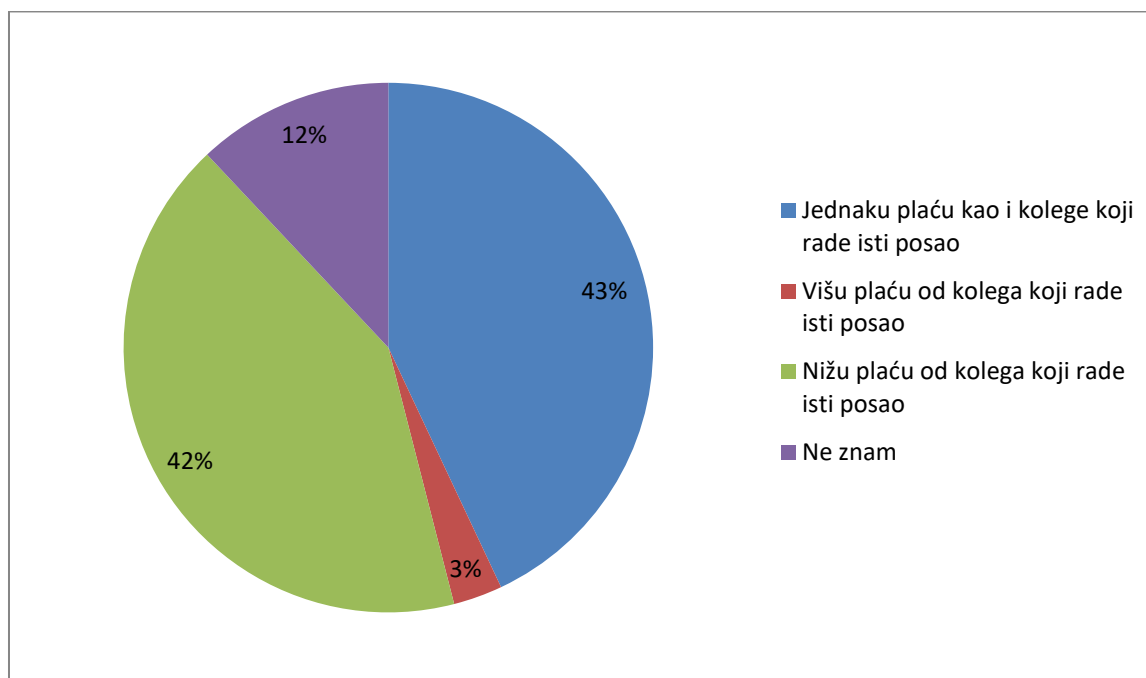


Izvor: Bušić Crnković, et al., 2012.,42.

Ispitanici osoba s invaliditetom i pripadnici nacionalnih manjina u većoj su mjeri prilikom selekcijskog postupka doživjeli diskriminaciju ili su im postavljena nedozvoljena pitanja.

Čak 73% osoba s invaliditetom doživjelo je nedozvoljena pitanja na razgovoru za posao. U kontekstu osoba s invaliditetom moguće je da su pitanja o zdravlju ili invaliditetu logična i opravdana iz perspektive poslodavca, no mladi su ih doživjeli kao svojevrsni napad i dodatnu viktimizaciju.

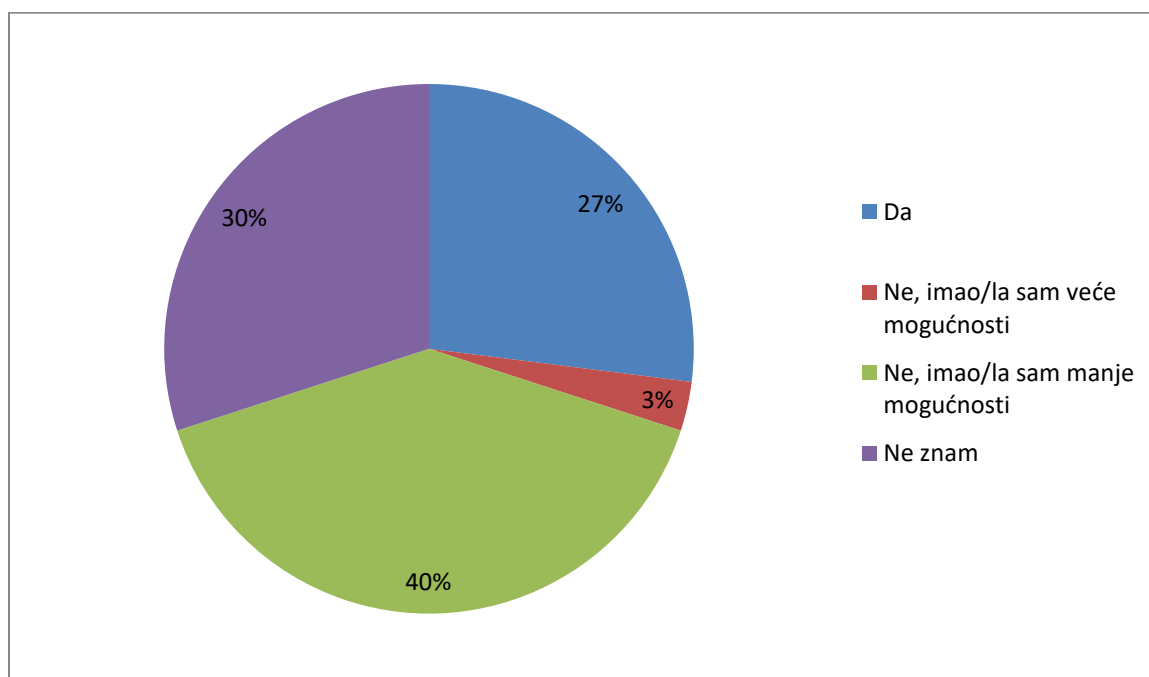
Grafikon 9.: **Za posao koji ste obavljali/koji obavljate, primali ste/imate (N=2413):**



Izvor: Bušić Crnković, et al., 2012.,44.

Mladi ljudi prilikom prvog zapošljavanja općenito imaju niže plaće u odnosu na plaće kolega, posebice u sustavima u kojima postoje formalniji modeli pripravnništva. U provedenom ispitivanju, najviše ispitanika, njih 43%, smatra da imaju iste plaće kao i kolege koji rade isti posao. Skoro jednak postotak, 42%, smatra da prima nižu plaću od kolega za iste radne zadatke. 3% ispitanika smatra da prima plaću višu od svojih kolega dok 12% ne može procijeniti.

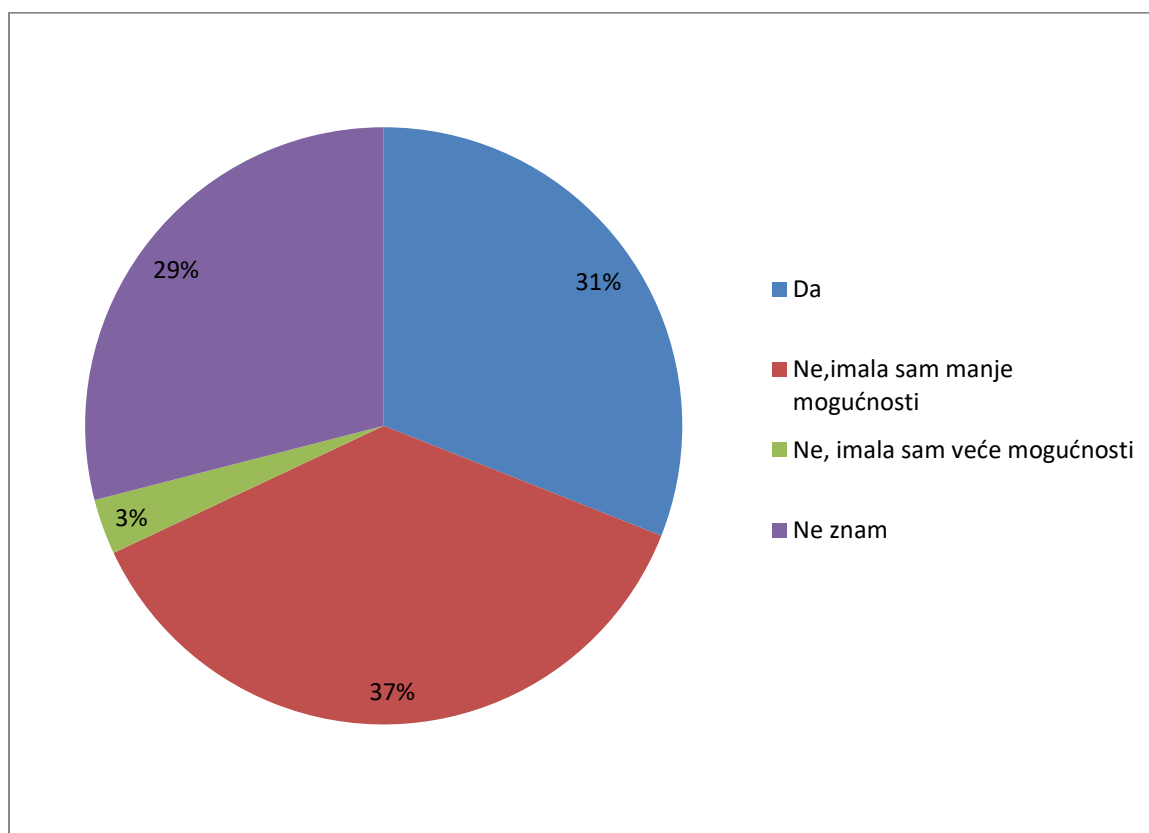
Grafikon 10.: **Jeste li imali (imate li) jednake mogućnosti napredovanja kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim poslovima? (N=2402)**



Izvor: Bušić Crnković, et al., 2012.,49.

Kroz upitnik mlade su osobe upitane percipiraju li da su imali iste prilike za napredovanje kao i kolege ili su bili zakinuti. Cilj ovog pitanja je percepcija jednakih mogućnosti za napredovanje kao suprotnost diskriminaciji ili nekom drugom obliku povlašćivanja koji ne osigurava svima iste mogućnosti. Najviše mladih ispitanika, njih 40%, smatra kako su imali manje mogućnosti za napredovanjem u odnosu na druge zaposlenike na istim ili sličnim poslovima. 30% ispitanika je izjavilo da ne zna, odnosno nije u mogućnosti procijeniti jednakost prilika za napredovanjem. 27% ispitanika smatra kako ima iste mogućnosti za napredovanjem kao i drugi zaposlenici, a svega 3% smatra da su imali veće mogućnosti napredovanja u odnosu na kolege.

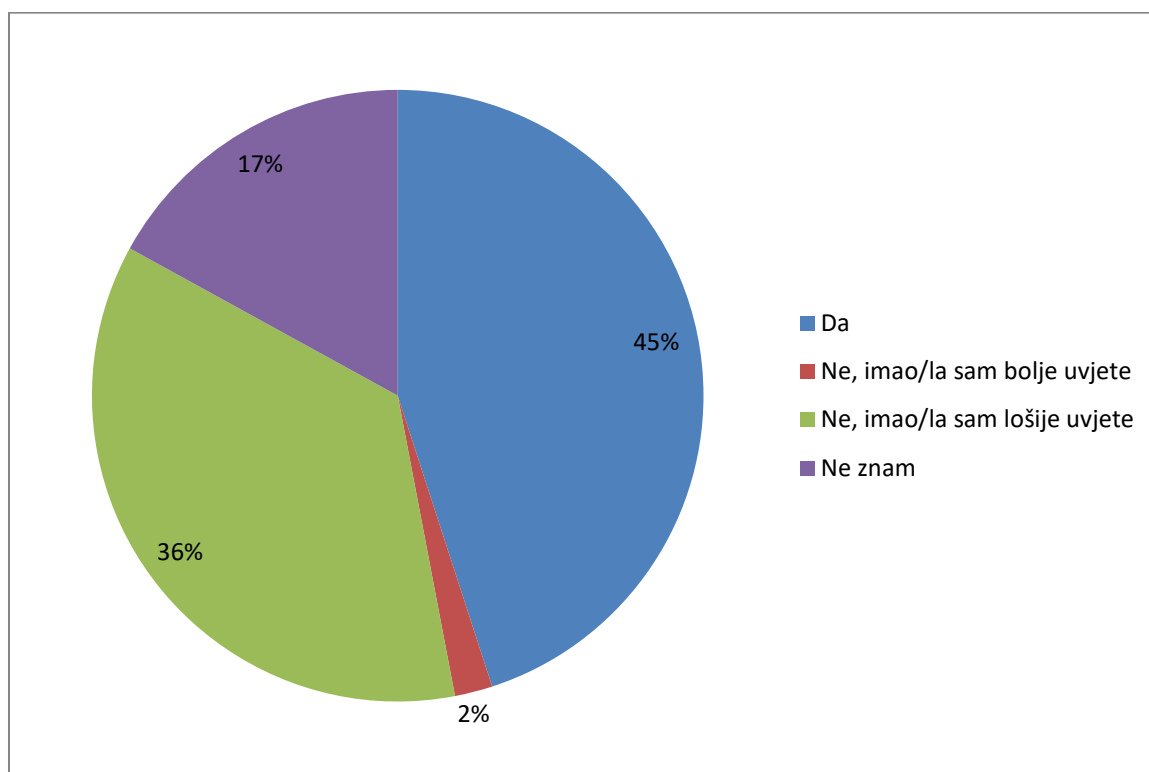
Grafikon 11.: Jeste li imali (imate li) jednake mogućnosti napredovanja kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim poslovima – majke (N=232)



Izvor: Bušić Crnković, et al., 2012.,51.

Uspoređujući odgovore mladih žena, koje su pritom i majke, s ostalim mladim ženama koje su odgovarale na upitnik, zaključno je da majke čak u nešto većoj mjeri smatraju da imaju jednake šanse kao i ostale žene po pitanju napredovanja (31% naspram 27%) te vrlo slično procjenjuju da imaju manje šanse za napredovanje (37% naspram 40%).

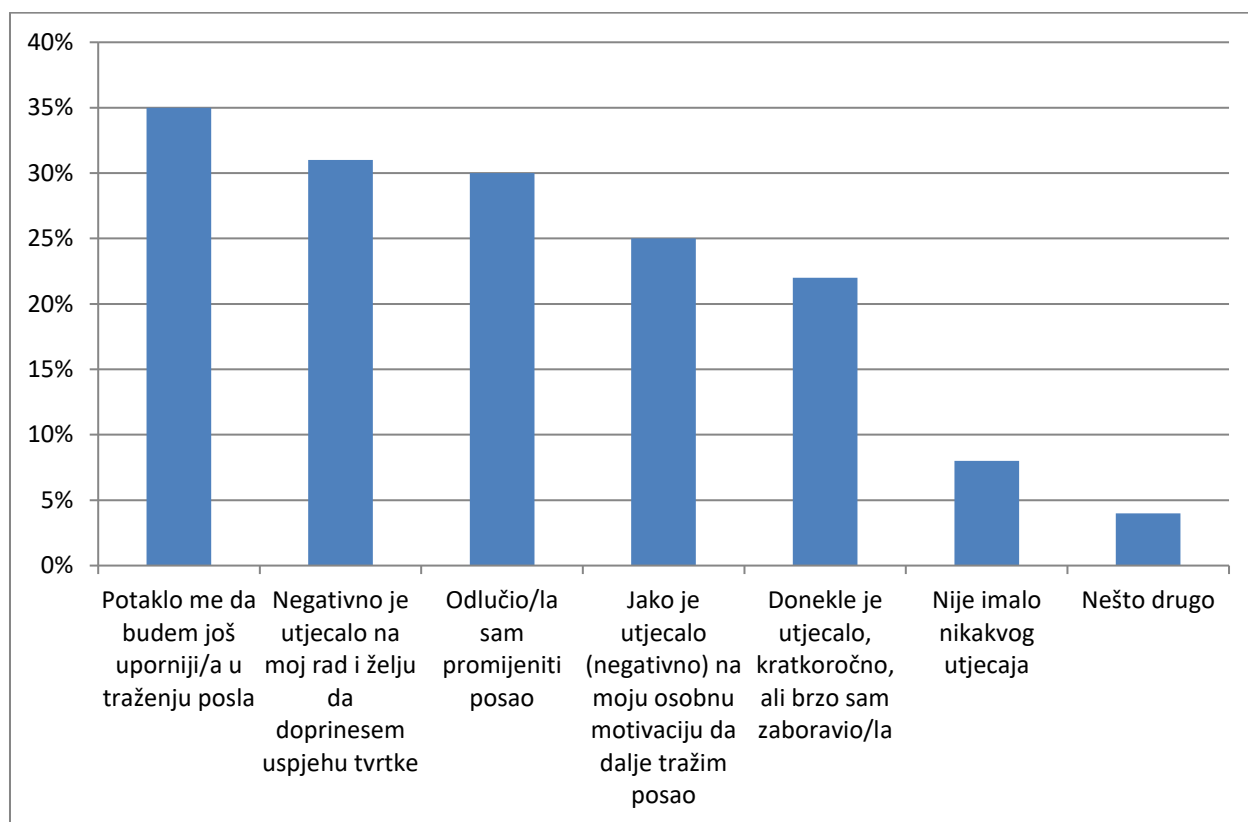
Grafikon 12.: Jeste li imali jednake uvjete rada (radno vrijeme, mogućnost edukacije, napredovanja) kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim poslovima? (N=2394)



Izvor: Bušić Crnković, et al., 2012.,51.

Gotovo polovica ispitanika, njih 45%, smatra da su imali jednake uvjete rada-radno vrijeme, mogućnost edukacije, napredovanja- kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim mjestima. 36% ispitanika smatra kako su imali lošije uvjete, dok 2% smatra kako su mali bolje radne uvjete od drugih radnih kolega.

Grafikon 13.: Ukoliko ste doživjeli diskriminaciju ili nejednak tretman, na koji je način to iskustvo utjecalo na vaše daljnje profesionalne planove? (N=2122)

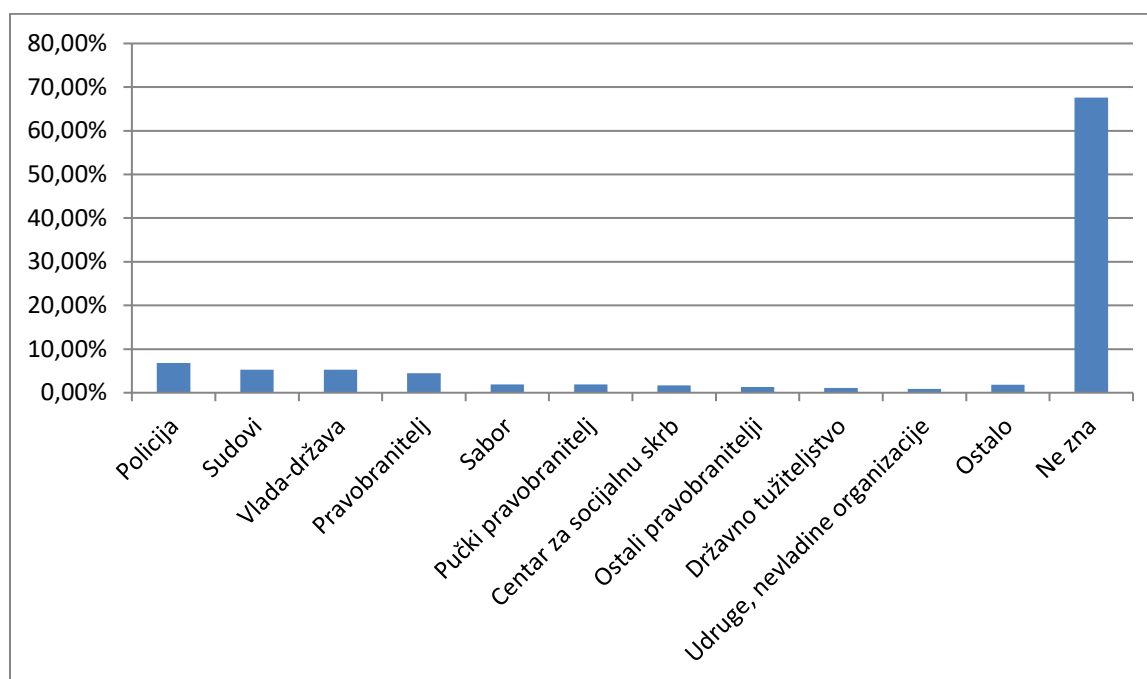


Izvor: Bušić Crnković, et al., 2012.,54.

Ispitanici koji su doživjeli diskriminaciju i/ili nejednak tretman, takvo postupanje ih je u najvećoj mjeri potaknulo da budu još uporniji u traženju posla. 31% ispitanika je izjavilo da je diskriminatorno ponašanje na njih utjecalo na način da su izgubili motivaciju da doprinesu uspjehu tvrtke. Skoro jednak postotak je odlučio promijeniti posao nakon diskriminatornog postupanja. 25% ispitanika je izjavilo da je nejednak tretman utjecao na njih na način da su izgubili osobnu motivaciju za daljnjom potragom za posao. 22% ispitanika je izjavilo da je donekle utjecalo, ali su ubrzo na to zaboravili dok je 8% ispitanika izjavilo da nejednak tretman i diskriminatorno ponašanje nije imalo nikakvog utjecaja na njih.

4.3. Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2016., Pučki pravobranitelj i Centar za mirovne studije

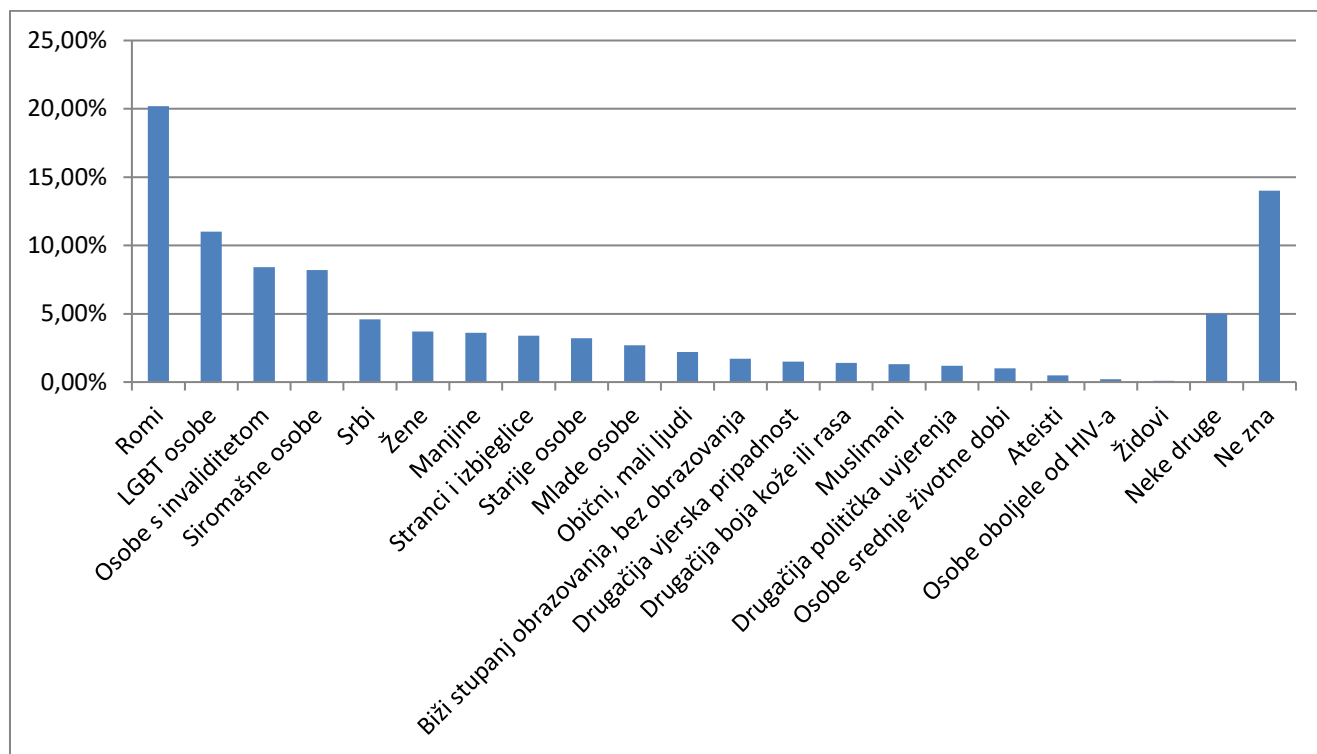
Grafikon 14.: Koje je javno tijelo Zakonom o suzbijanju diskriminacije određeno kao središnje tijelo za suzbijanje diskriminacije?



Izvor: Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2016.,25.

Navedeni grafikon prikazuje da je izrazito malo građana upoznato s time tko djeluje kao središnje tijelo za suzbijanje diskriminacije te ih svega 2% navodi pučkog pravobranitelja kao središnje tijelo za suzbijanje diskriminacije dok ih je čak 67% izjavilo kako ne zna kome se obratiti u slučaju diskriminacije. Rezultati istraživanja jasno pokazuju kako građani nisu upoznati s time niti kome, a niti na koji način se trebaju obratiti u slučaju da su diskriminirani.

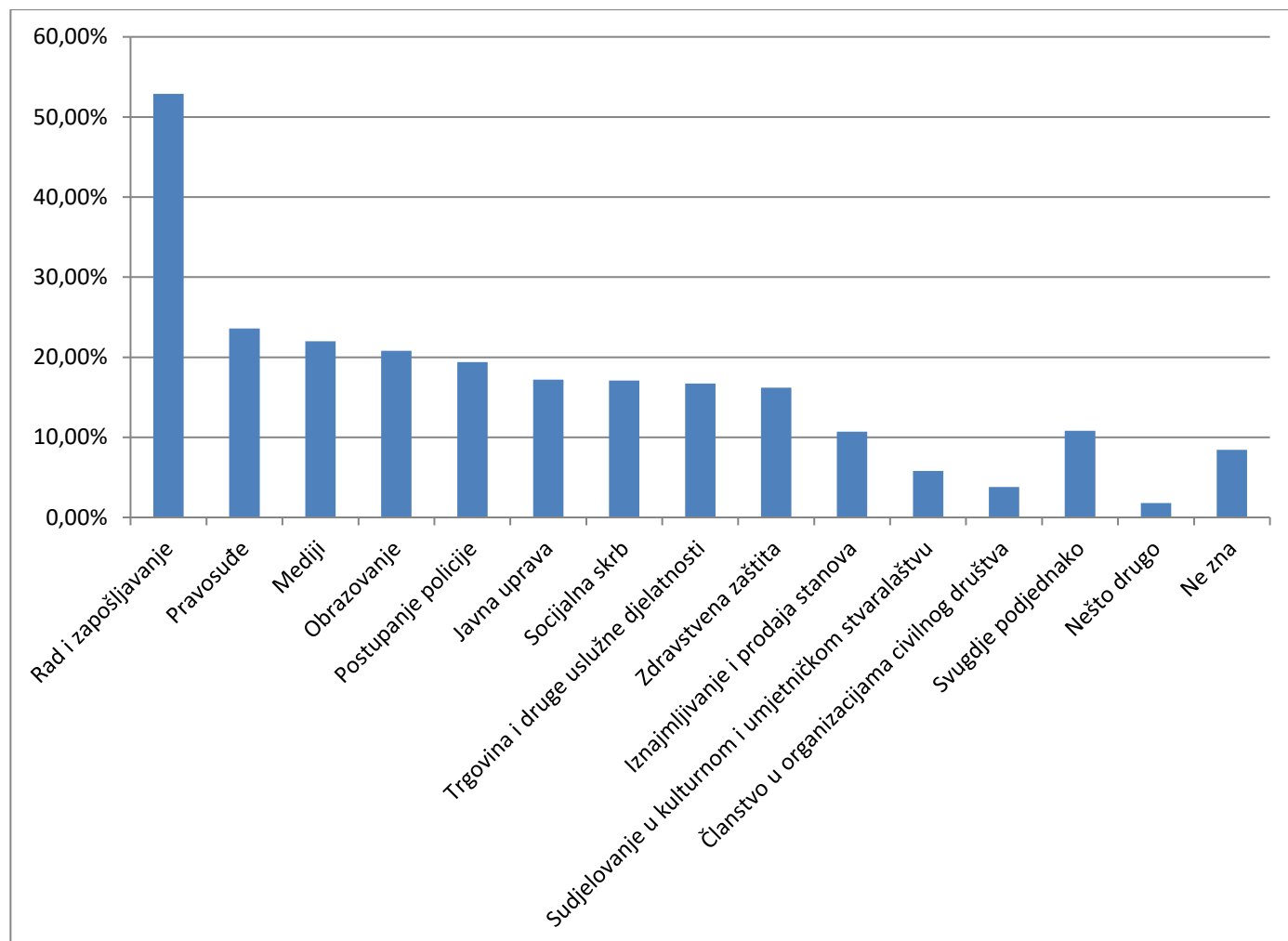
Grafikon 15.: Koja grupa se najčešće susreće s diskriminacijom u Hrvatskoj? (N=1000)



Izvor: Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2016.,30.

Na pitanje koja grupa se najčešće susreće s diskriminacijom u Hrvatskoj, relativna većina ispitanika je izdvojila nacionalnu pripadnost, vjersku pripadnost i socijalno porijeklo. Izdvajaju se različite društvene skupine što indirektno ukazuje da su ispitanici svjesni kako diskriminacija može pogađati različite društvene skupine. Skoro 15% ispitanika ne zna navesti tko se najčešće susreće s diskriminacijom što ukazuje kako nemaju dovoljno razvijenu svijest o njezinoj rasprostranjenosti i postojanosti.

Grafikon 16.: U kojem je od sljedećih područja diskriminacija u Hrvatskoj raširena?
(N=1000)



Izvor: Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2016.,28.

Grafikon 13. prikazuje mišljenja ispitanika vezana uz područja diskriminacije u Hrvatskoj. Kao područje u kojem je diskriminacija najraširenija navodi se rad i zapošljavanje, zatim pravosuđe i mediji na trećem mjestu. Oko 10% ispitanika nije znalo navesti diskriminirana područja u Hrvatskoj.

5. INTERPRETACIJA REZULTATA ISTRAŽIVANJA

DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Od donošenja Zakona o suzbijanju diskriminacije, područje rada i zapošljavanja je, prema izvješćima pučkog pravobranitelja, područje u kojem se iz godine u godinu pojavljuje sve veći broj prijava za diskriminaciju. Također bi se trebalo uzeti u obzir i to, da kada se diskriminacija događa u radnom okruženju, velik broj ljudi odlučuje ne reagirati, tj. ne prijaviti diskriminaciju zbog straha da bi se situacija na poslu mogla pogoršati. Osnovni uzrok diskriminacije su prvenstveno negativni stavovi poslodavaca spram pojedinih socijalnih skupina ili pak negativni stavovi okoline koje poslodavci kao takve percipiraju i uvažavaju.

❖ **Diskriminacija na temelju dobi**

Istraživanja Europske komisije pokazuju kako dob danas predstavlja najčešći doživljeni oblik diskriminacije u Europskoj uniji. U kontekstu široke društvene prihvatljivosti razlikovanja na osnovi dobi, dob se smatra najštetnijom i najkompleksnijom osnovom diskriminacije jer je općeprihvaćena kao normalna i neizbježna. (Zekić, 2014.,331.)

U poimanju starosti u društvu se često susreće stereotip da su mladi neiskusni i nemaju znanja, dok su starije osobe neefikasne. Upravo ovi stereotipi vode do “ageizma”, odnosno diskriminacije i nejednakog ponašanja prema osobama određene dobi, a bez individualnog promatranja osobe.

Mladi, u usporedbi s poslodavcima, imaju negativnu percepciju o svom položaju, o jednakim mogućnostima na tržištu rada i smatraju se vrlo izloženima diskriminaciji poslodavaca. Poslodavci pak smatraju da su mladi u jednakoj situaciji kao i svi ostali na tržištu te u tom smislu imaju pozitivniju sliku no što oni imaju o sebi. U većini slučajeva poslodavci se vode kompetencijama kao glavnim kriterijem prilikom zapošljavanja (59%9, međutim, neki poslodavci imaju neformalne stavove, neki čak formalne prema mladima kao poželjnim zaposlenicima.

❖ **Diskriminacija na temelju spola**

Uzimajući u obzir definiciju pozitivne diskriminacije (mjera koju poduzima vlada, neka organizacija ili korporacija s ciljem da se smanje nejednakosti u društvu nastale upravo

diskriminacijom) Vlada ima mandat osigurati rodnu jednakost na hrvatskom tržištu rada. U tom kontekstu, definirano je radno zakonodavstvo koje zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju na području rada i uvjeta rada. Zakoni koji reguliraju pozitivnu diskriminaciju su Zakon o radu, Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova. (Dovranić, 2016., 35.)

Prema Zakonu o radu poslodavci ne smiju odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće. Međutim, u praksi se pri zapošljavanju žene susreću s raznim neugodnim pitanjima u svezi planiranja obitelji. Iako žene ne moraju odgovoriti na takva pitanja, rijetko koja žena koristi to pravo jer žele dobiti posao. Zbog trudnoće ili rođenja djeteta poslodavac ne smije zaposlenici dati otkaz niti smanjiti plaću niti ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima. Pored Zakona o radu, rodna jednakost utemeljena je i u Zakonu o roditeljskim potporama, koji im daje pravo na vremenske i novčane potpore. Primjerice, poslodavac ima obvezu osigurati dva sata dnevno za dojenje djeteta do prve godine života djeteta.

Zakon o radu zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji. Tim zakonom osigurava se rodna jednakost pri zapošljavanju i napredovanju na radnom mjestu. Iako Zakon o radu propisuje jednakost plaća žena i muškaraca za jednak rad i rad jednake vrijednosti, i dalje je prisutan jaz u plaćama koji odražavaju posljednji dostupni podaci – muškarac prosječno godišnje zaradi 10.382 kn (2014. – 9.708 kn) bruto više od žene, odnosno 1,3 prosječne hrvatske bruto plaće više, odnosno jaz u plaćama u 2015. godini iznosi 10,2 %.

Neovisno o radnom zakonodavstvu i zakonima koji jamče jednakost spolova još uvijek postoji razlika u plaćama koja je uzrokovana brojnim čimbenicima. Jedan od glavnih čimbenika je kombinacija radnog iskustva i obrazovne strukture. Naime, žene još uvijek imaju razdoblja u kojima su radno neaktivne zbog rađanja i odgoja djece te češće rade povremene poslove. Ponekad i svjesno prekidaju karijeru zbog povećanih obveza u obitelji. Velik broj žena već tijekom obrazovanja bira slabije plaćena zanimanja koja imaju fleksibilnije radno vrijeme jer im ostavlja više vremena za obitelj. Tu ubrajamo uslužna i uredska zanimanja koja su tradicionalno slabije plaćena.

U novijoj se pravnoj književnosti kao mogući uzroci diskriminacije glede plaća navode (Grgurev, 2005.,1108.):

- zahtjevi radnih mjesta na kojima su pretežno zaposlene žene ne vrednuju se i ne plaćaju (npr. u području odgoja djece ili njegovanja starih i nemoćnih, jer se smatra da prema stereotipima o podjeli poslova na muške i ženske ti poslovi pripadaju "kućnim poslovima žena" pa kao takvi nisu vrijedni nagrađivanja; tjelesna i emocionalna opterećenja ne vrednuju se uopće ili se ne vrednuju dostatno, npr. dizanje i nošenje tereta pri njegovanju starih i nemoćnih osoba; dok se odgovornost pri radu s novcem ili sredstvima rada u trgovačkom društvu uzima u obzir pri određivanju visine plaće, dotle se odgovornost u radu s djecom, mladima, nemoćnima, pacijentima, u zanimanjima u kojima su pretežno zaposlene žene, ne vrednuje;
- dvostruko ili višestruko vrednovanje kriterija koji se preklapaju (primjer iz njemačke prakse: kolektivni ugovor koji je predviđao posebno vrednovanje odgovornosti, a posebno odlučivanja, što je neodvojivo - iz takvog načina određivanja plaća profitiraju zaposleni na odgovornijim mjestima, dakle prvenstveno muškarci),
- diskriminirajuća interpretacija kriterija (npr. kriterij fizičkog opterećenja ne treba tumačiti kao dinamično opterećenje mišića, jer na radnim mjestima na kojima prevladavaju žene postoji jednako fizičko opterećenje, ali na drugačiji način (primjerice stalno stajanje),
- netransparentni ili teško provjerljivi kriteriji - radnici i sudovi nadležni za radne sporove moraju imati mogućnost provjeriti osnovanost razlike u plaćama muškaraca i žena.

Današnje vrijeme obilježeno je većom participacijom žena na tržištu rada i to u kontekstu naprednije proizvodnje i tehnoloških promjena koji su uzrokovali pojavu učestalije primjene atipičnih oblika zapošljavanja (rad na određeno vrijeme, rad s nepunim radnim vremenom, rad kod kuće, zapošljavanje preko agencije za privremeno zapošljavanje i sl.) i novih oblika organizacije rada kao što je samozapošljavanje, podugovaranje i outsourcing uz napomenu da se radi o oblicima rada koje karakterizira veća fleksibilnost, slabija zaštićenost, drugim riječima veća nesigurnost. Upravo ovakva fleksibilizacija na tržištu rada otvara nove mogućnosti za žene, koje su ujedno i prilagodljivije na lošije uvjete rada. S obzirom na prethodno navedeno očividno je da su žene ulaskom na tržište rada još uvijek suočene sa preprekama u pogledu stjecanja prava i socijalnih povlastica koje su uspostavljene i regulirane

radnim pravom, koje je pak stvoreno za industrijsko društvo i standardni ugovor o radu, a ne za društvo znanja i atipične oblike zapošljavanja (Bilić, 2007.,570.).

Borba protiv diskriminacije i unapređivanje mogućnosti jednakog zapošljavanja i jednakog postupanja na radu uključuje spolnu dimenziju u javnu akciju i politiku, a gdje je to prikladno primjenjuje se pogodnije postupanje prema ženama kako bi se polučila kakva-takva ravnoteža u odnosu na muškarce na tržištu rada. Stoga, takvo djelovanje bi trebalo biti temelj u izgradnji Europskog socijalnog državljanstva, odnosno konstitucionalizacije socijalnih prava na europskoj razini. Na taj način ženama bi se omogućilo potpunije i aktivnije sudjelovanje u društvenom životu, veća mogućnost pristupa zaposlenju i socijalnoj sigurnosti.

❖ **Diskriminacija osoba s invaliditetom**

Borba protiv svih oblika diskriminacije i promicanju ravnopravnosti zahtjeva primjenu većeg broja instrumenata na različitim razinama. U pogledu invalidnosti nužno je isto definirati kao stanje kada kod osobe nastanu trajne promjene u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem, ni mjerama medicinske rehabilitacije, te koje uzrokuju gubitak ili smanjenje radne sposobnosti i općenite sposobnosti u svakodnevnim životnim situacijama.

U širem europskom kontekstu možda je najbolja definicija koju je dao nezavisni odvjetnik Geelhoed u predmetu pred Europskim sudom u Luksemburgu u kojemu je rekao da su osobe s invaliditetom one osobe koje imaju ozbiljnih funkcionalnih ograničenja uslijed fizičkih, psiholoških ili mentalnih utjecaja, a što je dužeg trajanja ili trajne prirode. Bitno je istaknuti da je u svjetlu europskog prava teško utvrdiva granica između bolesti i invalidnosti, odnosno kada bolesna osoba stekne status invalidnost (Grbić, et al., 2012.,668.).

Tijekom posljednjih nekoliko godina došlo je do značajnih promjena u propisima kaznenog postupnog prava u Republici Hrvatskoj, ali se do pozitivnih promjena dolazi izuzetno teško. Položaj osobe s invaliditetom poboljšan je izmjenom postupnog zakona 2008. ako je u pitanju kazneni postupak. Ipak, osobi s invaliditetom nije osigurano pravo da se suđenje održi na pristupačnom mjestu, pa se u praksi potencijalno može onemogućiti pristup sudu.

Naime, jednak pristup i jednaka prava pred sudovima za osobe s invaliditetom podrazumijevaju održavanje postupka u fizički dostupnom prostoru, pa nedorečenost odredbe

čl. 6. Zakona o kaznenom postupku ostavlja mogućnost praktičnog problema pristupačnosti koji se može javiti u svim stadijima postupka. Stoga osobe s invaliditetom, zbog otežanog kretanja, mogu potencijalno biti žrtve diskriminacije u kaznenim sudskim postupcima.

Zakon o suzbijanju diskriminacije predstavlja jedini instrument za ostvarivanje ljudskih prava osoba s invaliditetom. Za sada, zakonodavac nije smatrao potrebnim da se područje zaštite osoba s invaliditetom regulira zasebno, budući da su prava potencijalno diskriminirane grupacije tretirana zajedno s pravima svih građana u Zakonu o suzbijanju diskriminacije. Ipak, nada ostaje da i nakon usvajanja niza propisa kojima se sprječava svaki oblik diskriminacije, čije je donošenje pozdravljano, nije spriječena mogućnost da se i u budućnosti donose poseban zakon koji bi se odnosio na određenu kategoriju pojedinaca – invalida.

Razvoj međunarodne regulative u području zaštite osoba s invaliditetom i njihovog prava na pristup sudu bilježi napredak i donosi usavršavanje mehanizama za nadzor njihovog poštivanja u tuzemnom zakonodavstvu. Ipak u mnogim područjima života, prava osoba s invaliditetom tek su deklarativno spominjana kroz široku formulaciju „zabrana diskriminacije“ (Grbić, et al., 2012.,691.).

❖ **Diskriminacija na temelju spolne orijentacije**

Suzbijanje diskriminacije na temelju seksualne orijentacije najčešće stupa na snagu u sklopu radnog zakonodavstva. U Hrvatskoj su, u sklopu Jugoslavije, prvi koraci po tom pitanju učinjeni 1978. godine, kada je dekriminaliziran istospolni seksualni čin. Tada je donesen veliki paket „liberalnijih“ zakona kojima je dan značajan doprinos i u pogledu prava žena – poticanje zapošljavanja i napredovanja na radnom mjestu te legalizacija pobačaja (Čemežar, 2017.,31.).

Hrvatska je učinila značajan napredak u području zakonodavstva vezanog za suzbijanje diskriminacije i zločina iz mržnje. Osim niza zakona koji prepoznaju zabranu diskriminacije po osnovi spolne orijentacije, osobito je značajno bilo donošenje Protokola o postupanju u slučaju zločina iz mržnje kao i osnivanje Radne skupine za praćenje zločina iz mržnje kojom koordinira Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade RH.

Protokol ima za svrhu osigurati uvjete za djelotvoran i cjelovit rad nadležnih tijela koji sudjeluju u otkrivanju, postupanju i praćenju rezultata postupaka vođenih zbog zločina iz mržnje radi unaprjeđenja sustava praćenja zločina iz mržnje, ali i zaštitu žrtava i njenih temeljnih ljudskih prava zagwarantiranih Ustavom RH i međunarodnim dokumentima. Radna skupina za praćenje zločina iz mržnje nastoji analizirati i pratiti implementaciju anti-diskriminacijskog zakonodavstva vezano za zločine iz mržnje, koordinirati prikupljanje podataka i međuinstitucionalnu suradnju u prevenciji zločina iz mržnje (Petković, 2016., 307.).

Zločini iz mržnje mogu biti kaznena djela (ali i prekršaji) manjih ili većih razmjera, mogu uključivati osobe ili imovinu, te jednu ili više žrtava. Ono što kazneno djelo zločina iz mržnje razlikuje od ostalih kaznenih djela jest motiv, a to je predrasuda prema pojedincu, skupini, članovima skupine, osobi za koju se pretpostavlja da pripada skupini.

Razliku čine i posljedice koje zločini iz mržnje, pa tako i oni počinjeni prema LGBT osobama (lezbijke, gejevi, biseksualne osobe, transrodne osobe), nose. Njihov učinak ne pogađa samo žrtvu, oni naprosto „zrače viktimizacijom“ i šire svoje djelovanje među žrtvama i odabranim zajednicama. Zločin iz mržnje počinjen prema određenoj LGBT osobi pogađa čitavu LGBT zajednicu. U slučaju zločina iz mržnje, žrtva je uvijek odabrana zajednica i zato takvo kazneno djelo zahtijeva promptnu reakciju policije u smislu pružanja podrške žrtvi i pogođenoj zajednici.

Nakon kratkog lobiranja nevladinih udruga koje zastupaju prava građana homoseksualne orijentacije u srpnju 2003. Republika Hrvatska je donijela po prvi put zakon koji pravno uređuje zajednice osoba istog spola. Učinci istospolnih zajednica zadržani su na uređenju prava i dužnosti između osoba koje žive u faktičnoj životnoj zajednici i ne priznaje im se pravni učinak u drugim granama prava, npr. nasljednom, szambenom, socijalnom, radnom i drugim pravnim granama.

Neučinkovitost Zakona o suzbijanju diskriminacije u primjeni potvrđena je i u posljednjem izvješću Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova. U slučaju Vlatka Markovića, predsjednika Hrvatskog nogometnog saveza, koji je za Večernji list izjavio da, „dok je on na čelu HNS-a, nijedan gej neće igrati u reprezentaciji“ te da, „na svu sreću, nogomet igraju samo zdravi ljudi“, sutkinja je zaključila da o izboru nogometaša formalno odlučuje Hrvatski

nogometni savez, a ne njegov predsjednik. Takvim ishodom oborene su prve udružene tužbe koje su u spomenutom slučaju podigli centar za LGBT ravnopravnost (udruge Lori, Zagreb Pride i Queer Zagreb) i Centar za mirovne studije.

Besmisleno je određivati što je diskriminacija, a istovremeno propisivati brojne iznimke od diskriminacije, stoga je taj članak Zakona kritizirala Europska komisija navodeći da je neusklađen s europskim pravom. Dodatan problem predstavlja i nespремnost sudova koji nisu u stadiju primjenjivanja, odnosno pozivanja na europsku sudsku praksu koja je legitiman izvor prava u Europskoj uniji.

❖ **Diskriminacija na temelju nacionalne pripadnosti- Romi**

Prema novom Ustavnom zakonu Republika Hrvatska se obavezuje na poštovanje i zaštitu prava nacionalnih manjina i drugih temeljnih prava i sloboda čovjeka i građanina, vladavine prava i svih ostalih najviših vrednota svog ustavnog i međunarodnog pravnog poretka, i to svih svojih državljana.

Prema Ustavnom zakonu nacionalne manjine predstavljaju „skupinu hrvatskih državljana čiji su pripadnici tradicionalno nastanjeni na teritoriju Republike Hrvatske, a njezini članovi imaju etnička, jezična, kulturna i/ili vjerska obilježja različita od drugih građana i vodi ih želja za očuvanjem tih obilježja (Vasiljević, 2011., 245.).

Popis 2001. godine pokazao je značajno povećanje broja Roma u Hrvatskoj, što je posljedica odmaka od rata, demokratizacije društva, povećanja tolerancije i tradicionalno visokog nataliteta romske populacije. U nedavno objavljenim rezultatima Popisa stanovništva 2011. godine, primjetan je novi, veliki porast broja Roma u Hrvatskoj. Hrvatsko društvo postaje tolerantnije i otvorenije za multikulturalnu politiku, te afirmaciju etničkih i drugih diverziteta unutar njega. Pored toga, posebna državna politika prema Romima (Desetljeće za uključivanje Roma, 2005.-2015.), sa mnoštvom afirmativnih akcija prema pripadnicima ove etničke zajednice, pridonosi uključivanju Roma u hrvatsko društvo i smanjenju etnomimikrije kod pripadnika ove populacije. (Škiljan, 2014., 148.).

Zbog velike raspršenosti i nepostojanja svijesti o zajedništvu postoje prepreke da se kod Roma razvije jača svijest o vlastitom identitetu. Stoga je među Romima u Hrvatskoj vrlo prisutna etnomimikrija, odnosno nijekanje vlastite nacionalne pripadnosti. Slično se događa i u drugim krajevima Europe. Procjene broja Roma u Europi kreću se između 7 i 9 milijuna. U

Hrvatskoj, u većini slučajeva Romi se ne iskazuju kao Romi. Međutim, u Podravini, a posebno u Međimurju, gdje Roma ima mnogo na ograničenom teritoriju, veliki broj Roma identificira se kao Romi.

Diskriminacija koju provode institucije nad romskim stanovništvom u Hrvatskoj prisutna je na više razina. Iako zakoni štite prava nacionalnih manjina, na lokalnoj se razini ti zakoni vrlo rijetko provode u praksi. U velikim naseljima problemi su znatno vidljiviji. Oni se svode na probleme diskriminacije na temelju rase pripadnosti. Dakako, rasna pripadnost je poticaj za sve druge vrste diskriminacije. Tako su Romi diskriminirani u školama, na javnim mjestima (u općinama, u gostionicama i diskotekama, u gradu na javnim površinama) i pri zapošljavanju. Diskriminacija također može biti verbalna (u medijima i u svakodnevnom životu) i organizirana od strane pojedinih grupa ili pojedinaca.

Činjenica jest da se Romi koji su kvalificirani za neki posao, moraju znatno više truditi na tome poslu da se dokažu u odnosu na zaposlenike koji nisu Romi. Prema procjenama Vijeća Europe u Hrvatskoj je od 40.000 Roma svega 6,5% stalno zaposleno. Diskriminacija je prisutna kod zapošljavanja.

Nadalje, kako navode ispitanici, negdje je Romima zabranjeno igrati nogomet na lokalnom igralištu. Navodi se i primjer Roma koji je htio kupiti trgovinu u selu, to nije bilo dopušteno. Na političkom planu, devedesetih godina prošlog stoljeća, za Rome je bio aktualan problem državljanstva. Izbor Roma u hrvatski Sabor važan je simbolički ali i praktičnopolitički čin za romsku zajednicu u Hrvatskoj u cjelini. Pored ostalih pozitivnih pomaka i afirmativnih akcija (Desetljeće Roma i sl.), navedene promjene u političkoj i kulturnoj sferi, za pretpostaviti je, da će pridonijeti uključivanju romske populacije u sve segmente hrvatskog društva i njihovom boljem pozicioniranju u njemu, u odnosu na neka prethodna razdoblja (Škiljan, 2014., 157.).

Ustavnim zakonom o pravima nacionalnih manjina propisuju se modeli pozitivne diskriminacije za pripadnike nacionalnih manjina ovisno o postotku njihove zastupljenosti u ukupnom stanovništvu Republike Hrvatske. Izmjene pridonose i ujednačavanju načina određivanja zastupljenosti pripadnika nacionalnih manjina u predstavničkim tijelima jedinica lokalne i područne samouprave te u vijećima nacionalnih manjina. Prava i slobode nacionalnih manjina uređeni su Ustavom u Glavi III. Zaštita ljudskih prava i temeljnih sloboda, gdje je propisano da se pripadnicima svih nacionalnih manjina jamči ravnopravnost,

da se ravnopravnost i zaštita prava nacionalnih manjina uređuje ustavnim zakonom koji se donosi po postupku za donošenje organskih zakona, da se pripadnicima , osim općeg biračkog prava, može osigurati i posebno pravo biranja zastupnika u Hrvatski sabor i da se pripadnicima svih nacionalnih manjina jamči sloboda izražavanja nacionalne pripadnosti, slobodno služenje svojim jezikom i pismom te kulturna autonomija.

6. ZAKLJUČAK

Rezultati istraživanja pokazuju kako je potrebno ulaganje u informiranje i osvještavanje javnosti, posebno poslodavaca i posloprimaca o tome što je diskriminacija. Dio informiranja se može organizirati kroz obrazovni sustav (npr. kroz predmet Građanski odgoj), posebno za buduće generacije mladih, a dio bi trebao biti prenesen i kroz klasične medijske kanale.

Obrazovni sustav treba kvalitetnije pripremiti mlade za tržište rada, što znači usmjeriti se više prema kompetencijama koje poslodavci traže. S obzirom da obrazovni sustav odgaja buduće generacije, treba educirati aktivne građane koji razumiju svoja prava i odgovornosti kao građani. Kako bi obrazovni sustav kvalitetnije pripremio mlade za tržište rada, svakako je kroz obrazovanje potrebno više kontakta i škola i mladih s poslodavcima, bilo kroz razne oblike praktične nastave, bilo kroz drugačiji tip direktnih suradnji i susreta. Uloga žena u društvu mijenjala se tijekom povijesti i one sve više participiraju u svim sferama života. Ne tako davno žene su postojale pravno samo u osobi svoga supruga, no s vremenom su preuzele od svojih muževa poslove upravljanja kućanstvom, ekonomijom i predstavljanje obitelji pred širom društvenom zajednicom i državom. Danas su žene u Hrvatskoj obrazovanije od muškaraca i sve češće ravnopravno doprinose uzdržavanju obitelji. No, stavovi društva o ulozi žena, pa i njihovoj radnoj aktivnosti, ne mijenjaju se jednakom dinamikom. Zakon o suzbijanju diskriminacije prepustio je sudskoj praksi utvrđivanje predstavlja li prilagodba infrastrukture i prostora osobama s invaliditetom nerazmjerni teret za onoga tko je takvu razumnu prilagodbu dužan pružiti. Kako bi izgradili sudsku praksu, osobe s invaliditetom bi trebale zatražiti sudsku zaštitu svojih prava - čime se izlažu riziku plaćanja sudskih troškova. Najčešći oblik diskriminacije bio je propuštanje razumne prilagodbe, posebno u područjima pristupa dobrima i uslugama, zapošljavanju i radu, obrazovanju te socijalnoj zaštiti. Razvoj međunarodne regulative u području zaštite osoba s invaliditetom i njihovog prava na pristup sudu bilježi napredak i donosi usavršavanje mehanizama za nadzor njihovog poštivanja u tuzemnom zakonodavstvu. Ipak, u mnogim područjima života, prava osoba s invaliditetom tek su deklarativno spominjana kroz široku formulaciju „zabrana diskriminacije”. Kako bi borba protiv diskriminacije- bilo na osnovi spola, dobi, rase, invaliditeta, seksualnoj orijentaciji itd.-bila uspješna, potrebno je provoditi edukacije jer većina ljudi koji su doživjeli nejednako postupanje ne znaju svoja prava ili ne znaju kako ih provesti. Također je potrebno definiranje Zakona za svaku situaciju kako bi se izbjeglo korištenje “sive zone”, odnosno traženja nedostatka u Zakonu da bi se spriječilo daljnje nekažnjeno provođenje diskriminacije.

POPIS KORIŠTENE LITERATURE

KNJIGE:

1. Bušić- Crnković, A. et al., *Neudoban položaj: izvještaj o diskriminaciji mladih na hrvatskom tržištu rada*, Institut za razvoj tržišta rada, Zagreb, 2012.
2. Frntić, D., Maričić, D., *Diskriminacija & zlostavljanje unutar radnih odnosa*, Cetras, Zagreb, 2006.
3. Kunac, S. et al., *Kako suzbijati diskriminaciju?*, Centar za mirovne studije, Zagreb, 2010.
4. Ljubičić, V. et al., *Kako prepoznati spolnu diskriminaciju u praksi I kako se od nje zaštititi*, Bestias dizajn, Zagreb, 2012.
5. Pučki pravobranitelj, *Istraživanje o stavovima I razini svijesti o diskriminaciji I pojavnim oblicima diskriminacije*, Bestias, Zagreb, 2016.
6. Radačić, I., Vince Pallua, J., *Ljudska prava žena*, Insitut Ivo Pilar, Zagreb, 2011.
7. Vasiljević, S., *Slično I različito: diskriminacija u Europskoj uniji I Republici Hrvatskoj*, TIM press, Zagreb, 2011.
8. Vlada Republike Hrvatske: Ured za ljudska prava I prava nacionalnih manjina, *Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022.godine*, Banian ITC, Zagreb, 2017.

ČLANCI:

9. Bilić, A.; *Diskriminacija u europskom radnom pravu*, Vol. 44, No. 3-4, 2007.
10. Čemežar, S; *Europeizacija kao (ne)prijateljica: razvoj LGBT pokreta u Hrvatskoj*, Vol. 4, No. 1, 2017.
11. Dovranić, D.; *Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj*, Vol. 6, No. 2, 2016.
12. Grbić, S. et al., *Diskriminacija osoba s invaliditetom i njihova uključenost u društvo s naglaskom na pravo pristupa sudu*, Vol. 33, No. 2, 2012.
13. Grgurev, I., *Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti*, Vol. 56, No. 4, 2006.
14. Petković, D.; *Aktivnosti Ministarstva unutarnjih poslova Republike Hrvatske u suzbijanju diskriminacije LGBT osoba*, Vol. 23, No. 2, 2015.

15. Škiljan, F.; *Romi u Podravini i Međimurju i uključenost u hrvatsko društvo: od predrasuda i stigmatizacije do socijalne distance i diskriminacije*, Vol. 13, No. 25, 2014.
16. Vučemilović, V., *Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku*, Vol. 2, No. 1, 2011.
17. Zekić- Eberhard, N.; *Dobna diskriminacija na hrvatskom tržištu rada u kontekstu socijalne osviještenosti i europskog zakonodavnog okvira*, Vol. 30, No. 2, 2014.

INTERNET IZVORI:

18. Zakon o suzbijanju diskriminacije, pogledano 25.08.2019. ,
<https://www.zakon.hr/z/490/Zakon-o-suzbijanju-diskriminacije>

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1.: Prema Vašem mišljenju, je li i u kojoj mjeri na tržištu rada u Hrvatskoj raširena ili nije raširena diskriminacija na temelju?.....	18
Grafikon 2.: Prema Vašem mišljenju, koliko je diskriminacija raširena ili nije raširena u pojedinim područjima vezanim uz tržište rada i radna mjesta u Hrvatskoj?.....	19
Grafikon 3.: Jeste li i koliko često u posljednjih godinu dana doživjeli da je netko u Hrvatskoj prema vama postupio nepravedno zbog?.....	20
Grafikon 4.: Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli direktnu diskriminaciju na način da vam je direktno rečeno da ne možete biti zaposleni jer ste premladi?.....	21
Grafikon 5.: Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije ili vam je netko postavljao nedozvoljena pitanja?.....	22
Grafikon 6.: Drugi oblici diskriminacije prilikom selekcijskog postupka	22
Grafikon 7.: Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije ili vam je netko postavljao nedozvoljena pitanja? – s obzirom na spol.....	23
Grafikon 8.: Jeste li ikada prilikom selekcijskog postupka doživjeli neki drugi oblik diskriminacije ili vam je netko postavljao nedozvoljena pitanja? – osobe s invaliditetom.....	24
Grafikon 9.: : Za posao koji ste obavljali/koji obavljate, primali ste/imate.....	25
Grafikon 10.: Jeste li imali (imate li) jednake mogućnosti napredovanja kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim poslovima?.....	26
Grafikon 11.: Jeste li imali (imate li) jednake mogućnosti napredovanja kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim poslovima – majke.....	27

Grafikon 12.: Jeste li imali jednake uvjete rada (radno vrijeme, mogućnost edukacije, napredovanja) kao i drugi zaposlenici na istim ili sličnim poslovima?.....28

Grafikon 13.: Ukoliko ste doživjeli diskriminaciju ili nejednak tretman, na koji je način to iskustvo utjecalo na vaše daljnje profesionalne planove?.....29

Grafikon 14.: Koje je javno tijelo Zakonom o suzbijanju diskriminacije određeno kao središnje tijelo za suzbijanje diskriminacije?.....30

Grafikon 15.: Koja grupa se najčešće susreće s diskriminacijom u Hrvatskoj?.....31

Grafikon 16.: U kojem je od sljedećih područja diskriminacija u Hrvatskoj raširena?.....32