Položaj žena na tržištu rada - trendovi u Republici Hrvatskoj i Europskoj Uniji

Rupčić, Kristina

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Academy of Arts and Culture in Osijek / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Akademija za umjetnost i kulturu u Osijeku**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:251:150385

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

AKADEMIJA ZA UMJETNOST I KULTURU U OSIJEKU

THE ACADEMY OF ARTS AND CULTURE IN OSIJEK

Repository / Repozitorij:

Repository of the Academy of Arts and Culture in Osijek

zir.nsk.hr

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU

dabar

DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU

AKADEMIJA ZA UMJETNOST I KULTURU

ODSJEK ZA KULTURU, MEDIJE I MENADŽMENT

SVEUČILIŠNI DIPLOMSKI STUDIJ KULTURALNI MENADŽMENT

Kristina Rupčić

POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA - TRENDOVI U REPUBLICI HRVATSKOJ I EUROPSKOJ UNIJI

DIPLOMSKI RAD

Mentor: doc. dr. sc. Ivana Bestvina Bukvić

Komentor: Marija Tolušić, univ. spec. oec.

Osijek, 2019.

SAŽETAK

Ovaj se diplomski rad bavi položajem žena na tržištu rada, odnosno trendovima povezanim uz položaj žena u Republici Hrvatskoj i Europskoj uniji, s ciljem utvrđivanja postojanja diskriminacija. Položaj žena na tržištu rada uvijek je bio lošiji u usporedbi s položajem muškaraca. Iako se kroz povijest događa pomak te se prava i prilike spolova izjednačavaju, razlike još uvijek postoje. Žene su manje radno aktivne od muškaraca, imaju nižu stopu zaposlenosti i višu stopu nezaposlenosti, primaju nižu prosječnu plaću od muškaraca, te su manje zastupljene na zakonodavnim funkcijama i upravljačkim pozicijama. U Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj postoji jasan pravni okvir koji jamči jednakost spolova na tržištu rada, no unatoč tome poslodavci kod zapošljavanja preferiraju muškarce, a daju im i više beneficija u odnosu na žene zaposlenike. Značajnu ulogu imaju i tradicionalne rodne uloge koje ni danas nisu do kraja razbijene, a prema kojima ženama ne bi trebala karijera biti prioritet, već briga o kućanstvu i djeci. Teorijski dio rada prikazuje položaj žena kroz povijest na tržištu rada i unutar društva te detaljno analizira pravnu regulativu u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj. Za potrebe istraživačkog dijela rada analizirani su podatci Državnog zavoda za statistiku i Statističkog ureda Europskih zajednica u razdoblju od 2003. do 2018. godine. Analizom podataka postavljene su dvije istraživačke hipoteze koje su u kasnije u radu i potvrđene.

KLJUČNE RIJEČI: diskriminacija, Europska unija, položaj žena, Republika Hrvatska, tržište rada

ABSTRACT

This paper deals with the position of women in the labour market, ie the trends related to their position in the Republic of Croatia and the European Union with the goal of determining the existence of discrimination. The position of women in the labour market has always been worse than that of men. Although there have been positive changes and some degree of equalization of gender rights and opportunities, differences exist even today. Woman are less likely to participate in the labour market, their employment rate is lower and their unemployment rate is higher, on average they receive a lower pay than men, and are less present in legislative functions and management positions. Even though there is a clear legal framework that guarantees gender equality in the labour market in the European Union and in the Republic of Croatia, employers favor men over women. Traditional gender roles, which have not yet been fully broken, also have a significant role here. According to those role, a career shouldn't be a priority for a woman, she is supposed to put her husband, her children and her household first. The first part of the paper shows the position of women through history in the labour market and society in general and analyzes in detail the legal regulation of the matter in the European Union and in the Republic of Croatia. For the purpose of conducting a research for this paper, statistical data gathered and published by Eurostat and Croatian Bureau of Statistics in the period between 2003 and 2018 have been analyzed. Through the data analysis, two hypotheses have been defined, which were argued later in the paper.

Keywords: discrimination, European union, labour market, position of women, Republic of Croatia

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU

AKADEMIJA ZA UMJETNOST I KULTURU U OSIJEKU

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

kojom ja_____ potvrđujem da je moj _____rad
diplomski/završni
pod naslovom _____

_____

te mentorstvom _____

rezultat isključivo mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima i oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio diplomskog rada nije napisan na nedopušten način, odnosno da nije prepisan iz necitiranog rada, pa tako ne krši ničija autorska prava. Također izjavljujem da nijedan dio ovoga završnog/diplomskog rada nije iskorišten za bilo koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanove.

U Osijeku, _____

Potpis

_____

SADRŽAJ

1. UVOD 1

2. POLOŽAJ ŽENA - POVIJESNI PREGLED 3

2.1. Položaj žena u starom vijeku i Antici 3

2.2. Položaj žena u Srednjem vijeku 6

2.3. Položaj žena tijekom industrijske revolucije i Prvog svjetskog rata 7

2.4. Četiri vala feminizma i njihov utjecaj na položaj žena 9

3. POLOŽAJ ŽENA U SOCIJALISTIČKIM DRŽAVAMA - PRIMJER SOCIJALISTIČKE FEDERATIVNE REPUBLIKE JUGOSLAVIJE 12

3.1. Promjene uzrokovane demokratskom tranzicijom - primjer Republike Hrvatske 14

4. PRAVNA REGULACIJA (NE)RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA 16

4.1. Pravna regulacija (ne)ravnopravnosti spolova u Europskoj uniji 16

4.2. Pravna regulacija (ne)ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj 20

5. POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA - EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE TRENDOVA U REPUBLICI HRVATSKOJ I EUROPSKOJ UNIJI 27

5.1. Problem i cilj istraživanja 27

5.2. Metodologija istraživanja 27

5.3. Obrada podataka 28

5.4. Rasprava 42

6. ZAKLJUČAK 53

7. LITERATURA 55

8. PRILOZI 62

1. UVOD

Ovaj diplomski rad bavi se i analizira položaj i uključenost žena na tržištu rada Republike Hrvatske i Europske unije. Žene su oduvijek bile uključene u veliki broj različitih poslova kojima su zajedno s muškarcima osiguravale svoju egzistenciju, egzistenciju obitelji i zajednice u kojoj su živjele. Gotovo ravnopravno su sudjelovale u poljoprivrednim poslovima i lovu kako bi osigurale hranu, u poslovima gradnje nastambi pa čak i u ratovanju. Unatoč jednakom doprinosu, njihov se rad nije cijenio jednako kao rad muškaraca. Također, u svom su društvenom položaju bile podređene muškarcima. Zajedno s borbom za bolji položaj u društvu kreće i borba za bolji položaj na tržištu rada. Unatoč svim pomacima koji su postignuti, žene su i danas u 21. stoljeću diskriminirane na tržištu rada.

Društvo i tradicija, odnosno naslijeđeni obrasci ponašanja, ženama nameću obavezu većinske brige o kućanstvu i brige za djecu koja uz biološki predodređenu mogućnost rađanja, ženama određuje ritam i razvoj života. Zbog tih očekivanja koje društvo ima od žena, one su i prije početka traženja zaposlenju u nepovoljnijem položaju od muškaraca jer će uz sve poslovne obaveze morati uklopiti i one privatne. Zbog toga poslodavci od žena očekuju manju posvećenost poslu i slabiju dostupnost izvan radnog vremena u odnosu na muškarce. Poslodavci pri zapošljavanju preferiraju muške kandidate zbog naslijeđenog stava da žene nisu jednako pametne i sposobne kao i muškarci, što je ujedno i razlog zašto je ženama teže napredovati u hijerarhiji nekog poduzeća ili organizacije. Ta se pojava naziva staklenim stropom, a objašnjava se kao nevidljiva ali stvarna prepreka zbog koje žene ne mogu napredovati iznad određene hijerarhijske razine u poduzeću ili organizaciji. Ako i uspiju napredovati do viših položaja, često su za takve poslove plaćene manje nego muškarci koji obavljaju isti posao. Iako su takve situacije u kojima pripadnice ženskog spola primaju različitu, tj. manju plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti nezakonite, poslodavci kroz različite sustave bodovanja ili svrstavanje radnika u različite kategorije pronalaze način zaobilaženja zakonskih propisa.

Već na razgovoru za posao poslodavci često diskriminiraju žene postavljajući im pitanja o njihovom bračnom i obiteljskom statusu, što također protuzakonito. Žene u takvim situacijama odgovaraju na ta pitanja, djelomično zbog toga što nisu upoznate sa zakonskim propisima koji poslodavcima zabranjuju pitanja vezana uz tu temu, a djelomično iz straha da

ako ne odgovore neće dobiti posao. Iz istih razloga i ne prijavljuju poslodavce koji postupaju suprotno od onoga što zakon propisuje.

Ovaj je diplomski rad podijeljen u dva dijela - teorijski i istraživački dio. Prvi dio rada, odnosno teorijski dio, podijeljen je u dva poglavlja. Prvo poglavlje donosi pregled položaja žena tijekom povijesti počevši od samih početaka civilizacije, Antike, preko Srednjeg vijeka do Novog vijeka, odnosno svih promjena koje donose nova društvena događanja i odnosi te tehnološki izumi. Prikazan je položaj žena u društvu općenito, odnosno njihov položaj u odnosu na muškarce te položaj na tržištu rada. Kroz prikaz glavnih karakteristika valova feminizma opisana su nastojanja žena da unaprijede svoj položaj i u javnoj i u privatnoj sferi života. Obzirom da se rad bavi položajem žena na tržištu rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, posebna je pažnja posvećena nekadašnjoj socijalističkoj Jugoslaviji i odnosu takvog društva prema ženama. Kroz primjer osamostaljenja Republike Hrvatske, prikazani su izazovi i prilike s kojima su se žene suočavale u procesu demokratske tranzicije ne samo u Hrvatskoj, nego i u svim državama koje su prošle isti proces. Drugo teorijsko poglavlje podijeljeno je u dva potpoglavlja te donosi pregled pravnih propisa koji reguliraju materiju tržišta rada i prava žena na tržištu. Prvo potpoglavlje odnosi se na Europsku uniju i ugovore, odredbe i uredbe Unije zakonske snage donesene s ciljem izjednačavanja položaja žena s položajem muškaraca na tržištu rada i u društvu općenito. Drugo potpoglavlje odnosi se na Ustav i zakone Republike Hrvatske kao samostalne i neovisne države usvojene s istim ciljem.

Drugi dio rada predstavlja istraživački dio koji prikazuje točne podatke hrvatskog Državnog zavoda za statistiku te Statističkog ureda Europskih zajednica o radnoj aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti stanovništva općenito, ali i za svaki spol pojedinačno. Prikazani su i podatci o prosječnim plaćama svakoga spola, kao i podatci o zaposlenosti žena u različitim kategorijama djelatnosti i rodovima zanimanja. Za potrebe istraživanja obrađeno je razdoblje od 2003. godine do 2018. godine, odnosno 2003., 2008., 2010., 2013. i 2018. godina. U istraživačkom dijelu rada postavljene su i obranjene dvije hipoteze iskazane tvrdnjama:

H-1 Žene su diskriminirane na tržištu rada unatoč pravnim propisima koji reguliraju materiju tržišta rada na nacionalnoj i nadnacionalnoj razini.

H-2 U Republici Hrvatskoj i Europskoj uniji postoje ustaljene kategorije djelatnosti i rodovi zanimanja u kojima žene čine većinu - "tipično ženska zanimanja".

2. POLOŽAJ ŽENA - POVIJESNI PREGLED

Bez povijest, žene su u društvu imale izrazito loš položaj. Smatrane su slabijim, inferiornim i manje sposobnim spolom zbog čega su bile diskriminirane. Morale su se boriti kako bi ostvarile prava koja se danas smatraju osnovnim ljudskim pravima, te za svoj položaj kako unutar obitelji ili u privatnoj sferi života, tako i na tržištu rada, u znanosti, politici i društvu općenito.

Žene su oduvijek radile, ali su to mahom bili poslovi vezani uz kućanstvo i odgoj djece pa su prolazili neprimijećeno. Nastavak poglavlja donosi pregled položaja žena od samih početaka civilizacije do suvremenog doba, uz poseban naglasak na poslove kojima su se žene bavile - od majčinstva i kućanskih poslova, preko pomaganja supružnicima u njihovim djelatnostima, konačno do rada u tvrtkama za plaću ili naknadu kojeg donosi industrijska revolucija i Prvi svjetski rat.

2.1. Položaj žena u starom vijeku i Antici

Prema Huseinspahić (2011:201), primitivna društva gledala su žene kao božanstva te ih iznimno poštivala zbog njihove moći rađanja. Nakon što je otkriveno načelo razmnožavanja, položaj žena i odnos društva prema njima znatno se pogoršava. Prve žene obavljale su više poslova nego muškarci, a među njima je bio i onaj koji je održavao pleme na životu, sakupljanje hrane. (Đelagić, 2015:12) Kod Sumerana i Babilonaca, iako je muškarac bio dominantna osoba u obitelji i društvu, žene su imale svoja prava - smatrane su i pravno i poslovno sposobnima. Hamurabijev zakonik predviđa bračni ugovor kojeg trebaju sklopiti muškarac i žena prije stupanja u brak, što govori da su žene smatrane pravno i poslovno sposobnima. Također, mogle su zemljišta i nekretnine primati na poklon i raspolagati s njima kako žele te im nitko nije mogao osporavati pravo vlasništva. Hetiti su također ženama priznavali pravnu i poslovnu sposobnost. (Huseinspahić, 2011:211)

U antičkoj Grčkoj i Rimu položaj žena bio je malo bolji od položaja robova. Iako su ta društva bila vrlo napredna u nizu različitih područja, na području prava žena to nisu bila.

Grci su na žene gledali kao na prijetnju muškarcu - njegovom duševnom zdravlju i čitavom muškom poretku, zbog čega se i razvila jaka društvena kontrola nad ženama. Obzirom da je Grčka bila podijeljena na niz polisa, svaki grad-država samostalno je odlučivao o njihovom položaju unutar društva. U Ateni žene nisu imale kontrolu nad svojim brakom i životom te su čak smatrane imovinom svojih očeva i kasnije muževa. Potpuno su bile isključene iz javnog života - nisu imale ni aktivno ni pasivno biračko pravo, nisu se smjele pojavljivati na sudu niti sudjelovati u javnim debatama karakterističnima za ono vrijeme. Zabranjeno im je bilo i sudjelovanje u bilo kojem obliku trgovine. Blatančić (2011:8) navodi kako se grčki filozof, književnik i povjesničar Ksenofont slagao s Rimljanima Katonom i Plutarhom u stavu da je žena stvorena samo za obavljanje kućanskih poslova pa su je bogovi zato smjestili u kuću, gdje treba i ostati. Smatrali su da je ženu potrebno držati na uzdi i ne dopustiti joj jednakost i slobodu.

Spartanske žene su mogle sudjelovati u javnom životu te su čak i nekim stvarima bile ravnopravne muškarcima. Djevojčice su sudjelovale u teškim fizičkim treninzima zajedno sa dječacima što ih je naučilo jednostavnijem životu i lakonskom govoru. (Blatančić, 2011:8)

Žene u bogatijim obiteljima često su imale sluškinje i ropkinje s kojima su dijelile poslove i čiji su rad nadgledale, dok su žene u siromašnijim obiteljima bile prisiljene same obavljati sve te poslove. "Tako su odlazile po vodu, na tržnicu po namirnice, a neke su i same prodavale robu na tržnici. (...) Primarna njihova uloga i dužnost bila je majčinska, dakle, rađanje i odgoj djece." (Blatančić, 2011:9) Kao što je već spomenuto, žene u Staroj Grčkoj nisu smjele sudjelovati u radu skupštine, javnim službama ako se ne radi o potrebama kulta, te sklapati pravne ugovore bez obzira kojoj su društvenoj klasi pripadale. Postojala je institucija *kyriosa,* tj. ženinog gospodara ili skrbnika koji se brinuo za nju. Tijekom života žene prvo je tu ulogu imao njezin otac, a kasnije muž. Nisu smjele niti izlaziti iz kuće bez pratnje, kao ni sudjelovati na Olimpijskim igrama ili biti u gledalištu za vrijeme održavanja istih. (Blatančić, 2011:9) Siromašnije žene i ropkinje smjele su izlaziti iz kuće, također su radile kako bi pomogle mužu da prehrani obitelj - bile su prodavačice na tržnici ili dojilje. (Bereš, 2016:17) Žene iz siromašnih obitelji bile su, dakle, te koje su sudjelovale na tržištu rada. Nisu radile poslove koji su tada donosili veće zarade kao što su zanati, pozajmljivanje novca, prodaja robova i sl., već one manje plaćene koji su bili predviđeni za robove ženskog spola, kao što su primjerice pletenje te već spomenut rad na tržnici ili u trgovinama i dojenje. Prostitucija je ovdje iznimka, jer je jedina djelatnost koja je donosila mnogo zarade, a koju su uglavnom kontrolirale žene. Zakonom im je bilo zabranjeno sklapati poslove u iznosu većem od jednog

medimnusa, što je tadašnji ekvivalent iznosu od između tri i pet drahmi. Iako su se poslovi izvan kuće, kao što su ratarstvo i stočarstvo smatrali muškima, žene u obiteljima koje su živjele na selu sudjelovale su i u takvim poslovima. (Katz, 1998:n.p.; Catwright, 2016:n.p.)

Rimsko društvo bilo je strogo patrijarhalno te su žene bile podređene u odnosu na muškarce. Međutim, imale su veća prava nego Grkinje. Do jedanaeste godine života djevojčice su, zajedno sa dječacima, učile čitati, pisati i računati. Nakon jedanaeste godine, dječaci nastavljaju školovanje kod novog učitelja, a djevojčice počinju učiti "ženske poslove": kuhanje, pletenje, tkanje, donošenje vode, te zapovijedanje robovima ukoliko je kućanstvo bilo dovoljno imućno da ih posjeduje. Udane su Rimljanke imale više slobode od Grkinja, smjele su izlaziti iz kuće, ali samo ako su preko glave imale veo ili maramu. Mogle su ići i u kazalište, trgovinu, i sl. Neudane djevojke bile su u vlasti svojih očeva, a pri stupanju u brak muž im je postajao skrbnik. (Blatančić, 2011:13) Rimljani su u svom pravnom sustavu poznavali posebnu instituciju pod nazivom *tutela mulierum*. Kod *tutele mulierum* radi se o tutorstvu nad ženom. Naime, Rimljani su uveli poseban oblik skrbi za fizičke osobe za koje su smatrali da nisu sposobni brinuti se sami o sebi. Te su osobe bili muškarci mlađi od četrnaest godina i žene bez obzira na godine. Uloga tutora bila je zaštita imovinskih interesa svog štićenika. Najčešće se radilo o davanju odobrenja za poslove koje štićenik želi poduzeti ukoliko bi ti poslovi umanjili ili opteretili imovinu štićenika. (Huseinspahić, 2011:227)

Žene iz viših slojeva društva bile su školovane, često su se emancipirale i zauzimale visoke položaje unutar društva. Neke od njih bile su i financijski neovisne jer su osim vlastitog miraza smjele uštedjeti još novca. U najgorem položaju su bile ropkinje. Smatrane su vlasništvom svog gospodara te je on s njima mogao raspolagati kako je htio. Slično su mogli postupati i gosti u gostionicama i tavernama s ropkinjama koje tamo rade, jer se često smatralo da je njihova zadaća ispunjavanje želja gostiju. Također, unutar društva postojale su i žene koje su bile slobodne ali su radile u bogataškim kućama kako bi pomogle prehraniti obitelj. (Blatančić, 2011:12-13) Žene iz siromašnijih obitelji, kao i u Grčkoj, zajedno s ropkinjama su radile poslove za koje su bile plaćene. Najčešće su to bili pletenje, šivanje i općenito proizvodnja odjeće, dojenje i čuvanje djece te kućanski poslovi u imućnijim kućanstvima, prodaja na tržnici ili u trgovini, rad u gostionicama, itd. Vrlo rijetko žene su uspijevale doći na dobro plaćene i cijenjene poslove u ono vrijeme kao što su liječnik, slikar ili svećenik. (Dixon, 2011:n.p.)

2.2. Položaj žena u Srednjem vijeku

"Žene u srednjem vijeku bile su podijeljene prema staleškoj pripadnosti, religijskoj pripadnosti, prema starosti, bračnom statusu te prostorom i vremenom i kojem su živjele. Jedina zajednička odrednica bila je inferioran položaj u odnosu na muškarce." (Pecoja, 2013:3) Slično kao i u ranijem razdoblju, žene su bile pod kontrolom muškaraca - očeva, braće, muževa, rođaka. Ipak, postojale su i one malobrojne žene koje su samostalno vodile vlastite poslove trgovine ili obrta ili bile veoma utjecajne u političkom životu dvora.

Pecoja (2013:40) ističe kako je povijest srednjeg vijeka ustvari "povijest muškaraca u kojoj ima malo mjesta za žene i njihove probleme." Muškarci su u tom razdoblju imali i ekonomsku prevlast i sudsku vlast nad ženama. Crkva je imala iznimno velik utjecaj na pojedince i na cjelokupno društvo u tom razdoblju. Zagovarala je brak kao način spašavanja od grijeha i instrument za kontrolu nad ženama. Muž je, dakle, imao zadatak voditi ženu kroz život, slično kao što je prije njega radio njezin otac i braća. Udovice su imale malo više samostalnosti i slobode jer su u nedostatku muškog nadzora mogle samostalnije donositi odluke. Žene iz bogatijih slojeva uživale su u lagodnom životu kojeg im je donosio položaj njihovih očeva i muževa, dok su siromašnije žene - žene obrtnika, trgovaca i seljaka, i same sudjelovale na tržištu rada i zarađivale za obitelj kako bi preživjeli.

Plemkinje su imale svoje dužnosti koje su se ticale upravljanja kućanstvom, u čemu su bile ravnopravne svojim muževima. Njihove su zadaće uključivale brigu o pitanjima koja su se odnosila na druge žene u kućanstvu i djecu, primanje gostiju, brigu o kućnim zalihama, upravljanje poslugom te, u nekim slučajevima, nadgledanje skupljanja kmetskih davanja i obranu posjeda u muževoj odsutnosti.

Siromašnije žene u gradovima brinule su se za stoku ili uzgajale hranu u za to predviđenim, posebno ograđenim parcelama unutar gradskih zidina, spravljale pivo ili radile "muške" poslove unutar obrta koji su naslijedile kao udovice. Također, velika je potražnja bila za poslugom pa ženama nije bio problem pronaći posao ili smještaj te je velik broj njih i radio na takvim poslovima. Najčešće su se zapošljavale kao sluškinje već s navršenih dvanaest godina, te su na takvim poslovima ostajale do udaje. Postojala je podjela na muške i ženske poslove pa su se ženskim poslovima, uz ranije navedene, smatrali i trgovina, češljanje vune, proizvodnja luksuznih tkanina kao što su čipka ili svila. Često su radile i kao krojačice, pralje, dojilje i dadilje, u gostionicama i tavernama, prostitutke, a ponekad su se bavile i zlatarstvom,

suknarstvom i trgovinom luksuznih tkanina - zanimanjima koja su donosila najviše zarade. Isključene su bile iz poslova na sveučilištima, upravnih poslova te javnih i vojnih službi. (Pecoja,2013:3, 29-32, 40-41; Reyerson, 2006:143-144)

Žene na selu u Srednjem vijeku uglavnom su radile na zemlji koju je obrađivala njihova obitelj, a mogle su raditi i na tuđoj zemlji kao nadničarke ili otići živjeti kod bogatijih obitelji i raditi za njih kao sluškinje. Posao sluškinje bio je manje plaćen i žene su ga radile samo do udaje, ali bio je sigurniji od sezonskog posla nadničarke. Stroga podjela kućanskih poslova na muške i ženske nije postojala, ali se pravljenje piva i kruha pretežno smatralo ženskim zadatkom. (Pecoja, 2013:33)

Prava i položaj žena u Srednjem vijeku na prostorima današnje Republike Hrvatske razlikovali su se ovisno o društvenom sloju kojem su pripadale i regiji u kojoj su živjele. Žene u Dalmaciji imale su vrlo ograničena prava, dok su Slavonke bile gotove ravnopravne svojim muževima. Javnu sferu činili su muškarci, a privatnu žene. Društveno im je nametnut bio zadatak stvaranja i brige za potomstvo radi produljenja obiteljske loze. Njihov životni prostor činila je isključivo obiteljska kuća i crkva, te se većina žena mogla ostvariti samo kroz brak i majčinstvo ili nešto rjeđe kroz redovništvo. Slično kao i u ostatku Europe, u obiteljima koje nisu bile pretjerano bogate žene su se bavile i drugim poslovima izvan okvira majčinstva i kućanskih poslova, pa su radile u trgovinama i dućanima, gostionicama, krčmama, radionicama, ili na polju i time pomagale prehraniti obitelj. (Vađunec, 2009:49)

2.3. Položaj žena tijekom industrijske revolucije i Prvog svjetskog rata

Otkriće Amerike obilježava početak Novog vijeka te istovremeno znači selidbu Europljana. Selio se velik broj muškaraca, a obzirom na to da oni nisu znali sami se brinuti za stoku i pripremati hranu, započela su organizirana slanja djevojaka u Ameriku, ček su otvarane i tvrtke koje su se bavile isključivo tom djelatnošću. Na tom novom kontinentu primarna im je zadaća bila rađanje djece, a osim ratarstva i stočarstva često su se bavile i trgovinom. Spisi o poreznim obveznicima iz tog vremena govore o deset do petnaest posto udjela ženskih poduzetnica u ukupnom broju poduzetnika. Najčešće su to bila zanimanja tkalja, gostioničarki, mesarica, te mlinarica. (Fotak, 2015:12)

Diljem Europe žene nisu imale pravo glasa, snažno ih se odgovaralo od ideje da pokreću vlastite poslove te su imale znatno manje prava od muškaraca. (McKeown, 2018:n.p.)

Ono što je dodatno otežalo položaj žena bila je pojava prve industrijske revolucije. Uz sve kućanske poslove koje su do tada obavljale, bile su prisiljene raditi i u tvornicama u vrlo lošim uvjetima. Porasla je i stopa smrtnosti žena, posebno zbog njihovog povećanog zapošljavanja u iskapanju ugljena i svilarskoj industriji. Razlog zapošljavanja žena bila je činjenica da su bile manje plaćene u odnosu na muškarce. (Mogorović, 2016:33) Fotak ističe kako je izlika za to bila sprječavanje oduzimanja posla muškarcima od strane žena. Međutim, poslodavci su masovno zapošljavali žene jer su bile poslušnije i jeftinija radna snaga, a jednako učinkovite kao muškarci. "One naravno nisu imale pravo primati svoju plaću, nego su ih, umjesto njih, primali njihovi očevi i muževi. Primale su u pola manju plaću od muškaraca, a radile su po 16, 18 pa čak i 20 sati, najčešće i nedjeljom, dok je godišnji odmor bio nepoznati pojam." (Štark, 2018:3)

Dugo je postojalo vjerovanje kako se žena ne treba zamarati vlastitim intelektualnim napretkom, već treba učiti samo kako biti savršena supruga i majka. Smatralo se i da obrazovanje žena neće donijeti ekonomsku korist, već probleme u brakovima zbog "loših učinaka" obrazovanja žena koji su trebali obuhvaćati prijezir prema kućanskim poslovima i mužu. (Đelagić, 2015:20) Zbog toga tek sredinom 19. stoljeća u Europi započinje upis žena na medicinske fakultete. Međutim, nisu imale ista prava kao njihovi muški kolege - bili su im nametnuti dodatni usmeni ispiti, a po završetku fakulteta nisu se samostalno mogle baviti liječničkom profesijom, već samo kao partnerice muškog liječnika. (Đelagić, 2015:4; Fotak, 2015:13) U Hrvatskoj žene dobivaju pravo redovno upisati sveučilište 1901. godine. Do početka Prvog svjetskog rata na zagrebačko sveučilište upisano je 158 žena, od kojih je većina studirala jer su smatrale da će im proširenje znanja smatrale biti korisno u visokim društvenim krugovima u kojima su se kretale, a rjeđe jer su željele ostvariti vlastite uspješne karijere. (Varga, 2016:12-13)

Početkom 20. stoljeća dolazi do osnivanja brojnih udruženja zaposlenih žena te se zabranjuje rad u rudnicima i kamenolomima ženama koje su starije od 21 godine. Na prijelazu stoljeća, 1900. godine, radni se dan ograničava na deset sati, pet godina kasnije uvodi se obvezni tjedni odmor, a dvije godine nakon toga, 1907. godine, žene dobivaju pravo raspolaganja novcem koje su zaradile svojim radom. Položaj se žena na tržištu rada dodatno poboljšava 1913. godine kada se ženama omogućuje pravo na odmor prije i poslije poroda, a zabranjuje im se i

prekomjeran rad. (Štark, 2018:3) "Zapošljavanje je žena promijenilo društvene odnose te su se muškarci počeli bojati konkurencije, pogotovo s obzirom na to da su žene sa svojim niskim primanjima snižavale zarade i broj radnih mjesta za mušku populaciju." (Štark 2018:3) Kako bi se doskočilo tim novim društvenim trendovima, smišljena je tzv. ženska invalidnost - bolest koja uklanja mogućnost uspinjanja žena na socijalnoj ljestvici, što je bilo nužno jer su žene smatrane krhkima i slabima te intelektualno inferiornima muškarcima, a one iz viših slojeva društva i pasivnima i besposlenima. Ta je bolest bila instrument društvene kontrole i služila je za održavanje tradicionalnog društvenog poretka. Od nje su bolovale sve žene koje su bile u pubertetu, menopauzi, imale menstruaciju, bile trudne ili samo imale glavobolju. S vremenom su žene počele iskorištavati najbolje iz loše situacije pa su skretanjem pozornosti na svoju bolest izvlačile veću moć u obitelji što je onda dovelo do nove bolesti - histerije, koja je mahom zahvaćala bogatije žene. Borba žena za njihova prava također je smatrana posljedicom histerije. (Štark, 2018:4-5)

Prvi svjetski rat dodatno osnažuje ženski proboj na tržište rada, a njihovo se područje djelovanja širi i na muška zanimanja jer je većina muškaraca regrutirana u vojsku. "Žene počinju voziti automobile, upravljati plugovima, tramvajima, izrađuju oružje u tvornicama, obavljaju automehaničarske radove." (Fotak, 2013:13) Kako bi još više naglasile njihovu rastuću ravnopravnost s muškarcima, žene počinu pušiti cigarete i nositi hlače. Tijekom trajanja Prvog svjetskog rata, žene uglavnom počinju raditi kao telefonske operaterke, tajnice, učiteljice ili industrijske radnice. Stvaraju nova znanja i vještine, postaju ekonomski stabilnije i neovisnije što sve, uz pojavu kontracepcije, omogućuje ženama da više kontroliraju vlastiti život. Još jedna novina koju je rat donio je bilo i novačenje žena u vojsku, čime je zamijenjena dotadašnja mogućnost da žene služe u vojsci kao medicinske sestre u nekim državama. (Štark, 2018:15-16) Muškarci su se teško navikavali na ove promjene i snažno su im se odupirali. Ženama su ove promjene značile povećanje samopouzdanja za bitke koje tek dolaze u idućim desetljećima, jer su dokazale da mogu biti sve - i majke i očevi, i domaćice i radnice.

2.4. Četiri vala feminizma i njihov utjecaj na položaj žena

Završetkom Prvog svjetskog rata muškarci se vraćaju kućama jednako kao što se žene vraćaju svojim ulogama prije rata - ulogama supruga, majki i kućanica. Naime, masovno su dobivale

otkaze u tvornicama kako bi se oslobodila radna mjesta za muškarce. Time su izgubile i vlastite izvore prihoda i novostečenu slobodu. U iznimno lošem položaju bile su žene koje su tijekom rata ostale udovice, a nakon rata bez posla. Tijekom gospodarske krize ženama koje su uspjele zadržati svoje poslove smanjene su plaće, a muškarcima su istovremeno povećana primanja jer su primali ratne bonuse. U Velikoj Britaniji žene su se odlučile djelovati pa su organizirale štrajkove tražeći jednake plaće, što je rezultiralo osnivanjem kabineta za evaluaciju ženskih pitanja i konačno odlukom o isplaćivanju jednake plaće za jednak posao. (Štark, 2018:17)

Iako se javljao u raznim oblicima i u ranijim razdobljima ljudske povijesti, feminizam u današnjem smislu riječi povezan je s "napretkom političkog i ekonomskog života u kapitalizmu 19. stoljeća" (Podnar, 2017:6) te se o njemu "ne može govoriti kao o jedinstvenom društvenom pokretu." (Adamović, 2011:41) Dijeli se na prvi, drugi i treći val feminizma. U posljednjem se desetljeću javlja i novi, četvrti val feminizma.

Rađanje feminističkog pokreta bilo je krajem 18. stoljeća. U vrijeme Francuske revolucije Olympe de Gouges izdaje Deklaraciju o pravima žene i građanke, u kojoj je tražila izjednačenje ženskih prava s pravima muškaraca. Krajem 19. i početkom 20. stoljeća žene osnivaju već spomenuta proizvodna udruženja, a istovremeno se pravno počinje regulirati njihov rad. (Adamović, 2011:43)

Napore sufražetkinja, feministice prvog vala feminizma, zaustavio je Prvi svjetski rat, a istovremeno je osnažio položaj žena, povećao im samopouzdanje i dao snagu za nastavak borbe. Ono što je prvi val feminizma najznačajnije postigao je uvođenje prava glasa za žene. Prva država u kojoj su žene dobile pravo glasa bila je Švedska 1867. godine i to samo za općinske izbore. Idući je bio Novi Zeland koji 1893. ženama daje pravo glasa. Većina država ženama je priznala pravo glasa u prvoj polovici 20 stoljeća. Prije Prvog svjetskog rata su to učinile Finska 1906., Norveška 1913., te Danska za vrijeme rata 1915. godine. Između dva rata žene su pravo glasa dobile u Ujedinjenom Kraljevstvu, Njemačkoj, te tadašnjem SSSR-u, a tek nakon Drugog svjetskog rata to pravo priznale su im Grčka, Francuska, Italija, Švicarska, Španjolska i tadašnja Jugoslavija. (Adamović, 2011:45; Mihaljević, 2016:157) "To je bio kraj prvog vala feminizma u kojem su žene u pravnome smislu ostvarile ravnopravnost." (Mihaljević, 2016:157)

Drugi val feminizma odvijao se 60-ih i 70-ih godina prošlog stoljeća. Adamović (2011:46) navodi da dok prvi val karakterizira borba za pravo glasa i odvajanje privatnog i javnog

područja i ograničavanje prava žena na javno područje, drugi val smatra se radikalnim jer nastoji izjednačiti dvije odvojene sfere ženskog života, privatnu i javnu. Želeći istaknuti kako se žene ne trebaju smatrati samo objektima, žestoko se protive natjecanjima ljepote i nošenju grudnjaka, dekoltirane odjeće i visokih potpetica. Naglasak su stavljale na probleme nejednakih plaća muškaraca i žena, nejednakih mogućnosti obrazovanja, radnog vremena vrtića, silovanja, nasilja u obitelji, nepostojanja slobode korištenja kontracepcije i nepostojanja prava na pobačaj. (Adamović, 2011:47; Šolaja, 2017:32) "Ukupno gledano, feministice drugog vala bile su prilično koncentrirane na pravo žena na pobačaj pa se "borba" s terena političke akcije prebacuje na područje legislative." (Adamović, 2011:57) U drugom su valu žene privatne probleme kao što su psihičko, fizičko ili seksualno nasilje u obitelji, razvodi i pobačaj pretvorili u javni problem. Mihaljević (2016:162-163) ističe da je time došlo do promjene rodnih odnosa i pojave pojma rodne jednakosti ili jednake mogućnosti.

Treći val feminizma traje 80-ih i 90-ih godina prošlog stoljeća, a borba feministkinja sve se više usmjerava prema individualnim pravima. Njegove sudionice ističu kako on nije "ništa spektakularno i novo" (Adamović, 2011:67), već "reakcija na ono što su feministkinje osamdesetih godina smatrale nedostatkom drugog vala." (Mihaljević, 2016:166) Ovaj val naglasak stavlja na intersekcionalnost, posebno u vezi *queer* žena i žena koje nisu bjelkinje. Uspjeh trećeg vala je u tome što su pripadnice (i pripadnici) potaknuli na dublje promišljanje rodnih društvenih odnosa, kao i nametnuli razlikovane roda i spola što je dalje omogućilo analizu tradicionalnih uloga koje se pripisuju muškarcima i ženama, njihovog stvaranja i oblikovanja pod utjecajem društva, religije i kulture. (Mihaljević, 2016:166)

Četvrti val javlja se 2013. godine u Velikoj Britaniji kada se velik broj žena okuplja odjeven u poznate ženske povijesne ličnosti, zahtijevajući veću zastupljenost žena na novčanicama britanske funte. Ono što obilježava četvrti val svakako je tehnologija koja sudionicama omogućuje da izgrade još veći, još popularniji, još snažniji pokret. (Cochrane, 2013:n.p.) Feministkinje četvrtog vala pod snažnim su utjecajem godina financijskog pada i koalicijske vlasti, pa su često politizirane ili pod utjecajem drugih pokreta. (S.S., 2013:n.p.) U okviru četvrtog vala odvija se ženska borba za omogućavanje ostvarivanja željenih karijera, napredovanja u poslu te ravnopravnosti u poslovima. (Šolaja, 2017:37)

3. POLOŽAJ ŽENA U SOCIJALISTIČKIM DRŽAVAMA - PRIMJER SOCIJALISTIČKE FEDERATIVNE REPUBLIKE JUGOSLAVIJE

"Za razliku od kapitalističkih zemalja, gdje su zahtjevi za spolnom jednakošću dolazili od samih žena, u socijalističkim su zemljama oni bili sastavni dio vladajuće ideologije i dolazili su "odozgo", iz samih vrhova političke vlasti." (Leinert Novosel, 1999:17) Naime, socijalizam je sve društvene probleme prepoznavao kao ideološke, a rješavao ih je metodama društvene kontrole. Različite države imale su različita rješenja za ovaj problem, a nisu ni svi sustavi bili jednako dosljedni u njegovu rješavanju. Socijalizam je u Jugoslaviji "kad je riječ o ženama u velikoj mjeri promijenio njihov društveni položaj, ne samo u formalnom smislu." (Leinert Novosel, 1999:33)

U socijalizmu je zapošljavanje (žena) predstavljeno kao nešto što nije pitanje izbora, već je obveza koju nameću sama ideologija i potreba za zaradom i prehranjivanjem obitelji. Zapošljavanje i muškaraca i žena izvan doma poticano je od strane vladajućih - predstavljeno je kao preduvjet emancipaciji i slobodi, a ženama je omogućilo i više slobode unutar braka te čak i mogućnost bijega iz nesretnih brakova, dok su kućanski i obiteljski poslovi prikazani kao nešto manje važno, gotovo nebitno. U praski je teret svih obiteljskih i kućanskih zadaća padao na žene pa su one nakon rada izvan kuće za plaću, radile unutar kuće besplatno - problem dvostruke opterećenosti zbog kojeg je slobodno vrijeme ženama gotovo nepoznat pojam. Zbog spomenute politike vladajućeg sustava, žene su u kratkom razdoblju ušle na tržište rada u skoro jednakom broju kao i muškarci. Međutim, zbog slabijeg obrazovanja i nižih kvalifikacija od muškaraca, žene su radile na nižim pozicijama i u "ženskim sektorima" na "ženskim poslovima", mogućnosti napredovanja za njih bile su vrlo rijetke, a primale su i manju plaću od muškaraca. U slučajevima porasta nezaposlenosti i pada nataliteta, socijalizam mijenja stav te potiče žene da ostanu kod kuće i rađaju što više djece.

Unutar politike osiguravala se ženska prisutnost politikom kvota koja se nametala različitim aktima - od preporuka do direktiva. Od ženskih se političarki očekivalo da provode zacrtanu politiku kao i njihovi muški kolege, a dodatno su morale i ublažiti sve svoje ženske karakteristike. Nisu smjele biti nimalo dotjerane ili elegantne, ali morale su biti udane i imati djecu kako bi bile društveno i politički prihvatljive. (Leinert Novosel, 1999:19-22)

U Jugoslaviji u vrijeme prije Drugog svjetskog rata žene nisu imale ni aktivno ni pasivno biračko pravo, a u dijelovima zemlje osnovno obrazovanje žena bilo je rijetkost. Leinert Novosel navodi kako je udio žena među zaposlenom populacijom 1940. godine iznosio 28% ili manje od jedne trećine. Također, žene su mahom radile u industrijama gdje je zarada bila do 30% niža u odnosu na muškarce, kao što su tekstilna industrija, trgovina i ugostiteljstvo. Istovremeno, raste i broj žena u ukupno broju obrazovanih. (Leinert Novosel, 1999:30)

U drugoj polovici 40-ih godina 20. stoljeća, nakon završetka Drugog svjetskog rata, jugoslavenske se obitelji sele iz ruralnih u urbana područja. Neke žene iz takvih obitelji nakon preseljenja ostaju kućanice, ali se većina zapošljava te uz taj novi posao obavlja i svoj stari posao - posao kućanice i majke. Žene u obiteljima koje ostaju na selu u znatno su nepovoljnijem položaju. Pripremanje hrane, popravak odjeće ili obuće, pranje iste, pospremanje, čuvanje djece i sve ostalo što joj je potrebno ona pribavlja i obavlja sama, uz to što pomaže mužu i sudjeluje u poljoprivrednoj proizvodnji. Sve institucije koje na raspolaganju imaju gradske žene, nedostupne su seoskim ženama. Također, pod jačom su društvenom kontrolom tradicionalnih shvaćanja koja ne vrijede za muškarce. Nije im dopušteno pohoditi javne aktivnosti kao što su plesovi i priredbe, što uz nisku obrazovanost dovodi do marginalizacije žena i njihove isključenosti iz svih sfera društvenih i političkih zbivanja. (Dujmović, 2016:26)

Kako bi se pomoglo radnicama, socijalistička vlast u Jugoslaviji je uvela niz uredbi. Zamisao je bila da im se omogući da kvalitetno obavljaju sve svoje zadaće, tj. da uz to što su radnice i dalje budu dobre kućanice i majke jer se briga za djecu smatrala isključivo ženskim poslom. Uvedene uredbe su, primjerice, Uredba o otvaranju jaslica po poduzećima, Uredba o pitanju ženskog rada u vrijeme trudnoće ili menstruacije te Ustav iz 1963. godine kojim su se, kroz uredbe vezane uz ravnopravnost spolova i jednakost roditelja u odgoju djece, štitile zaposlene majke institucijama kao što su porodiljni dopust ili zabrana teškog rada. Istovremeno, mreža ustanova u Jugoslaviji je vrlo nerazvijena, ustanove za dnevni boravak djece su malobrojne te velik broj roditelja nema gdje (ili kome) ostaviti djecu dok su na poslu pa djeca ostaju sama kod kuće. Zbog toga što nemaju kome ostaviti dijete dok su na poslu, velik broj majki nakon porodiljnog dopusta rade na pola radnog vremena ili ne rade svaki dan pa primaju manju plaću, rade manje plaćene poslove od onih koje su radile prije porodiljnog, često su na bolovanju i sl. zbog čega poslodavci radije zapošljavaju muške radnike.(Dujmović, 2016:28)

Postojalo je i socijalno osiguranje koje je obuhvaćalo "Zdravstveno osiguranje, Osiguranje za osobe s invaliditetom, Umirovljeničko osiguranje i Dječje doplatke." (Dujmović, 2016:32-33) Zdravstveno osiguranje jednako je vrijedilo i za muškarce i za žene, uz iznimku porodiljnog dopusta za žene u trajanju od 105 dana, za vrijeme čijeg korištenja imaju pravo primanja pune mjesečne plaće. Druga se iznimka odnosila na Umirovljeničko osiguranje - muškarci su u mirovnu mogli ići s navršenih 55 godina života i 35 godina radnog staža, a žene s navršenih 50 godina života i 30 godina radnog staža. Pravo na nepotpuno mirovinu muškarci su mogli ostvariti sa 65 godina i 15 godina radnog iskustva, a žene s 55 godina života i također 15 godina radnog iskustva. (Dujmović, 2016:33)

3.1. Promjene uzrokovane demokratskom tranzicijom - primjer Republike Hrvatske

Proces demokratske tranzicije naglo unosi velike promjene u društvo i državu općenito. Samoregulacija zamjenjuje regulaciju, stvara se slobodno tržište, društvo postaje demokratsko, javlja se višestranačje, itd. Sve te promjene i eventualni problemi koji su uz njih dolazili pitanje spolne jednakosti stavilo je u drugi plan. Promjene na tržištu uzrokovane privatizacijom dovele su do smanjenja sredstava za pomoć obiteljima i ukidanje radnih mjesta što najprije pogađa žene koje prve ostaju bez posla. Gospodarske grane koje zapošljavaju pretežito žene su one u kojima se privatizacija najprije počela provoditi. Istovremeno, poslodavci su u mogućnosti biti izbirljiviji kod izbora posloprimaca pa radije biraju muškarce. Opći nedostatak materijalnih sredstava doveo je do manjih izdvajanja za vrtiće i jaslice, kao i do porasta njihovih cijena, te je to bio dodatan razlog da žene ostanu kod kuće. (Leinert Novosel, 1999:22-24, 34-35)

Proces demokratske tranzicije u Republici Hrvatskoj specifičan je jer je istovremeno trajao Domovinski rat kao i proces osamostaljivanja i stvaranja neovisne države. Sama demokratska tranzicija nije utjecala na promjenu položaja žena unutar društva, jednim dijelom zbog postignuća ranijeg sustava, a drugim dijelom zbog vanjske kontrole međunarodne zajednice. "U tom smislu Hrvatska se obvezala kroz niz dokumenata, programa i mjera koje bi imale pridonijeti realizaciji stvarne spolne jednakosti." (Leinert Novosel, 1999:34)

Položaj žena se, dakle, osamostaljivanjem Hrvatske nije puno promijenio. Republika Hrvatska tijekom cijele svoje neovisnosti donosila je pravne akte i provodila mjere kojima bi izjednačila prilike i položaj na tržištu za oba spola, kao i izjednačila njihov položaj u društvu. Takvim aktima i mjerama na razini Republike Hrvatske, ali i Europske unije, više pažnje bit će posvećeno u idućem poglavlju ovog rada, a u istraživačkom dijelu rada bit će prikazana njihova stvarna učinkovitost na tržištu.

4. PRAVNA REGULACIJA (NE)RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Svaki pravni sustav koji se smatra demokratskim i jednakim prema svima, ima potrebu uspostavljanja ravnopravnosti među pojedincima i suzbijanja diskriminacije. To se odnosi na sve vrste diskriminacije, a u kontekstu ovog rada u nastavku poglavlja bit će prikazani načini na koji su problemu diskriminacije žena na tržištu rada pristupili pravni sustavi Europske unije i Republike Hrvatske.

4.1. Pravna regulacija (ne)ravnopravnosti spolova u Europskoj uniji

Ravnopravnost spolova uzima se kao jedna od temeljnih vrijednosti na kojima je izgrađena Europska unija. Kao takva sadržana je u Ugovoru o Europskoj uniji iz 1992. godine, poznatijem kao Ugovor iz Maastrichta. Tim je Ugovorom pretežno gospodarska integracija prerasla u političku uniju. Kriteriji za ulazak neke države u EU su politički, gospodarski, pravni i administrativni. Dakle, ako neka država želi postati dio EU-a, svoj pravni sustav mora prilagoditi pravnoj stečevini Europske unije, odnosno mora prihvatiti pravne akte koji su na snazi unutar EU-a i njihove pojedinačne odredbe, pa tako i one o ravnopravnosti spolova. Ugovor iz Maastrichta jednakost poslova spominje u člancima 2. i 6.

Članak 2. propisuje kako je Unija dužna podupirati i dopunjavati djelatnost svojih članica u područjima među kojima je i jednakost žena i muškaraca na tržištu rada te jednako postupanje na radnom mjestu. Nadovezuje se na članak 1. koji kao ciljeve država članica, ali i zajednice općenito navodi poboljšanje životnih i radnih uvjeta, borbu protiv isključenosti, itd. Članak 6. konkretniji je u smislu da u prvom stavku države članice obvezuje na osiguranje jednakih plaća muškarcima i ženama za jednak rad, dok u drugom definira plaću i jednakost plaće bez diskriminacije na temelju spola. (Treaty on European Union, 1992:198-200)

Razvoj ideje o ravnopravnosti spolova započeo je 1957. godine potpisivanjem Rimskog ugovora. Tim su ugovorom osnovane Europska ekonomska zajednica i Europska zajednica za atomsku energiju. Članak 119. Rimskog ugovora prvi puta u okviru europskog prava donosi i propisuje načelo jednake plaće za oba spola za obavljanje jednakog posla. Istovremeno, člankom 7. Unija se obvezala da će pri donošenju i provođenju svojih politika, kao i u svim

svojim aktivnostima, isključiti svaki oblik diskriminacije temeljene na spolu, rasi ili etnicitetu, vjeri, invaliditetu, godinama života i seksualnoj orijentaciji. (Treaty of Rome, 1957:5, 43)

1982. godine osnovan je Savjetodavni odbor za jednake mogućnosti za žene i muškarce, koji je 2008. godine odlukom Europske komisije postao stalno tijelo EU-a. U Odboru se sastaju ministri, predstavnici zemalja članica Unije kako bi pomogli Europskoj komisiji u definiranju i provođenju aktivnosti usmjerenih stvaranju i održavanju jednakih mogućnosti za žene i muškarce. To rade dostavljajući svoje mišljenje Komisiji o pitanjima spolne ravnopravnosti u Uniji i tako sudjelujući u kreiranju i pripremi politika i propisa Komisije. (Anonymus 1, n.d.:n.p.)

Na sastanku Europskog vijeća 200. godine prihvaćena je Povelja Europske unije o temeljnim pravima, a 2007. godine je dopunjena. Na snagu je stupila 1. prosinca 2009. godine te ima jednaku pravnu snagu kao i Ugovori. (Anonymus 2, n.d.:n.p.) U prvih 50 članaka navodi temeljna ljudska prava i slobode, a obvezuje tijela, institucije, agencije i urede EU-a, ali i države članice onda kada provode pravo Unije. Poveljom je zabranjen svaki oblik diskriminacije na osnovama kao što su "spol, rasa, boja kože, etničko ili socijalno podrijetlo, genetske osobine, jezik, religija ili uvjerenje, političko ili bilo kakvo drugo mišljenje, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje, invaliditet, dob ili spolna orijentacija." (Povelja Europske unije o temeljnim pravima, 2007:n.p.) Članak 23. odnosi se na ravnopravnost spolova: "Ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću. Načelo ravnopravnosti ne sprječava zadržavanje ili usvajanje mjera u kojima se predviđaju posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog spola." (Povelja Europske unije o temeljnim pravima, 2007:n.p.) Glava IV koja obuhvaća članke 27. - 38. propisuje prava radnika i potrošača. Ne prave se razlike na temelju spola već se koriste izrazi "svaki radnik" i "svatko", a radi usklađivanja obiteljskog i profesionalnog života, svakome je predviđena zaštita od otkaza zbog razloga povezanih s materinstvom, kao i pravo na plaćeni roditeljski dopust i porodiljni dopust povezan s rođenjem ili posvojenjem djeteta (članak 33.). (Povelja Europske unije o temeljnim pravima, 2007:n.p.)

Vijeće ministara je uz niz preporuka za ostvarivanje ravnopravnosti spolova 2006. godine usvojilo Putokaze ka ravnopravnosti žena i muškaraca 2006.-2010. "kojim se definiraju prioritetna područja rada i odgovara zahtjevima različitih dionika za ubrzavanjem procesa

postizanja stvarne ravnopravnosti spolova u Europi." (Anonymus 3, n.d.:n.p.) Kao prioritetna područja akcije za postizanje ravnopravnosti spolova, Putokazi izdvajaju:

1. postizanje jednake ekonomske neovisnosti za oba spola,
2. poticanje usklađivanja poslovnog, privatno i obiteljskog života,
3. promicanje jednake zastupljenosti oba spola na mjestima odlučivanja,
4. ukidanje svih oblika rodno zasnovanog nasilja i trgovine ljudima,
5. ukidanje stereotipa temeljenih na rodu, te
6. promicanje ravnopravnosti spolova i izvan granica Europske unije. (Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova, 2006:8-9)

2010. godine, povodom Međunarodnog dana žena, Europska je komisija usvojila Žensku povelju[1]. Povelja je postavila pet glavnih područja akcije, gotovo identičnih kao u Putokazima ka ravnopravnosti žena i muškaraca: ravnopravnost na tržištu rada i jednaka ekonomska neovisnost za oba spola, jednake plaće za žene i muškarce za jednaki rad, ravnopravnost u donošenju odluka, iskorjenjivanje rodno specifičnog nasilja, te širenje ravnopravnosti i izvan granica Europske unije. (Anonymus 4, 2010:n.p.)

Za razdoblje od 2010. do 2015. godine Europska je komisija donijela Strategiju za ravnopravnost između žena i muškaraca koja predstavlja akcijski plan za provođenje Ženske povelje u praksi, a iz koje su proizašla godišnja Izvješća o ravnopravnosti između žena i muškaraca. 2016. godine Komisija je donijela Strateško djelovanje za ravnopravnost spolova za 2016. - 2019. kao nastavak na prethodnu strategiju, čime je potvrdila svoju predanost radu na izjednačavanju prilika za oba spola i promicanju jednakosti između muškaraca i žena. (Anonymus 5, n.d.:n.p.) Unutar Europske komisije djeluje i Služba komisije za pravosuđe, prava potrošača/ica i rodnu ravnopravnost te Povjerenica za pravosuđe, prava potrošača/ica i rodnu ravnopravnost. (Anonymus 6, n.d.:n.p.)

Kako bi pridonio jačanju ravnopravnosti između spolova, 2010. godine u okviru EU-a osnovano je autonomno tijelo pod nazivom Europski institut za ravnopravnost spolova ili EIGE. EIGE se bavi ravnopravnošću spolova unutar Europske unije, ali i izvan njezinih granica, te u tom kontekstu:

[1]Europska komisija. 2010. Ženska povelja. Bruxelles: Europska komisija.

- "provodi istraživanja i prikuplja statističke podatke o ravnopravnosti spolova u EU-u
- nadzire kako EU ispunjava svoju međunarodnu obavezu uspostave ravnopravnosti spolova, koja je poznata pod nazivom Pekinška platforma za djelovanje, te o tome podnosi godišnje izvješće o napretku
- bori se protiv nasilje nad ženama i koordinira europsku kampanju "Bijela vrpca" koja nastoji potaknuti muškarce na sudjelovanje
- dijeli svoja znanja i internetske izvore te podržava institucije Europske unije, države članice Europske unije i dionike iz najrazličitijih područja u njihovu naporu da riješe pitanje nejednakosti spolova u Europi i izvan nje." (Anonymus 7, n.d.:n.p.)

EIGE je, između ostalog, razvio i vodi Statističku bazu podataka o spolovima[2] koja na vrlo pregledan i dostupan način donosi niz statističkih podataka diferenciranih po spolu ispitanika, Glosar i pojmovnik[3] koji sadrži listu ključnih pojmova vezanih uz rodnu (ne)jednakost te njihova objašnjenja, i Centar za resurse i dokumentaciju[4] koji obuhvaća bazu podataka ili internetsku knjižnicu s preko 500 000 dokumenata, članaka i knjiga s tematikom rodne ravnopravnosti. Nadalje, razvio je i Platformu za promicanje ravnopravnosti spolova[5], na kojoj navode upute za zakonodavce kako bi zakoni i pravni akti bili što ujednačeniji prema oba spola, upute za institucije kako izjednačiti prilike za zapošljavanje za oba spola, te podatke o svakoj državi članici Europske unije - njihov Indeks ravnopravnosti spolova u različitim područjima i usporedbu s europskim prosjekom, pregled dijela pravnog sustava povezanog sa spolnom jednakošću i načine i metode provođenja rodno osviještenih politika.

EIGE je 2013. godine predstavio Indeks ravnopravnosti spolova[6] koji je razvijen u okviru ranije spomenute Strategije za ravnopravnost između žena i muškaraca 2010.-2015. te je namijenjen mjerenju koncepta rodne ravnopravnosti uz istovremeno praćenje napretka zemalja članica i Unije općenito što se tiče ravnopravnosti spolova.

Ostala tijela i agencije unutar institucionalnog sustava Europske unije čija je djelatnost usmjerena na područje ravnopravnosti spolova su Odbor za prava žena i ravnopravnost

[2] Pristup Statističkoj bazi podataka o spolovima: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs
[3] Pristup Glosaru i pojmovniku: https://eige.europa.eu/thesaurus
[4] Pristup Centru za resurse i dokumentaciju: https://eige.europa.eu/library
[5] Pristup Platrofmi za promicanje ravnopravnosti spolova: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming
[6] Više o Indeksu ravnopravnosti spolova: https://eige.europa.eu/gender-equality-index

spolova (skraćeno FEMM) i Europski ženski lobi u okviru Europskog parlamenta, te Agencija Europske unije za temeljna prava (skraćeno FRA).

4.2. Pravna regulacija (ne)ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj

Pravni akt najviše pravne snage, Ustav Republike Hrvatske, jamči svima jednaka prava i jednake slobode neovisno o "rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbu, društvenom položaju ili drugim osobinama." (Ustav Republike Hrvatske, 1990:n.p.) Pripadnicima oba spola jamči jednakost pred zakonom, pravo na rad i slobodu rada. Također jamči svakom pojedincu slobodu izboru poziva i zaposlenja te osigurava svakome dostupnost svakog radnog mjesta i dužnosti pod jednakim uvjetima. Svakom zaposlenom pojedincu jamči pravo na zaradu, pravo na tjedni odmor kao i na plaćeni godišnji odmor, te na zdravstvenu zaštitu. Prava zaposlenih i članova njihovih obitelji u vezi sa socijalnom sigurnošću i socijalnim osiguranjem, kao i prava u povezana s porođajem, materinstvom i brigom za djecu ne propisuje, već njihovo uređenje predviđa zakonom. Člankom 63. obvezuje državu na zaštitu materinstva, djece i mladeži. Jamči dostupnost obrazovanja unutar Republike Hrvatske svakome, pod jednakim uvjetima, u skladu s njegovim sposobnostima. (Ustav Republike Hrvatske, 1990:n.p.)

Prvi Zakon o radu Republike Hrvatske kao samostalne države u članku 2. izričito je zabranjivao sve oblike izravne i neizravne diskriminacije svakog pojedinca koji traži zaposlenje i pojedinca koji se već zaposlio na temelju "rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obaveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća." (Zakon o radu, 1995 prema Vasiljević, 2007:21) Također, predviđao je i iste plaće za oba spola za obavljanje jednakog rada i rada jednake vrijednosti, zaštitu dostojanstva radnika i zabranu spolnog uznemiravanja, te obvezu donošenja pravilnika o radu. (Vasiljević, 2007:30-31, 34-36)

Trenutno važeći Zakon o radu člankom 7. stavkom 4. zabranjuje izravnu i 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, u skladu s ovim Zakonom i posebnim zakonima." (Zakon o radu, 2014:n.p.) Članci 30.-37. posvećeni su zaštiti trudnica te roditelja i posvojitelja pa u skladu s time propisuju kako poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu ako je razlog tome njezina trudnoća, niti već zaposlenoj ženi smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima. Također, ne smije otkazati ugovor o radu trudnicama, osobama za vrijeme korištenja "rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju" (Zakon o radu, 2014:n.p.) za vrijeme korištenja tih prava, odnosno 15 dana nakon prestanka korištenja. Takva postupanja smatraju se oblicima najtežih prekršaja poslodavaca te je za poslodavca pravnu osobu propisana novčana kazna od 61.000,00 do 100.000,00 kuna, a poslodavci fizičke osobe i odgovorne osobe pravne osobe terete se novčanom kaznom u iznosu od 7.000,00 do 10.000,00 kuna. Poslodavac nema pravo od trudnice tražiti podatke o njezinoj trudnoći niti uputiti drugu osobu da ih traži za njega, osim ako ta žena zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom povezano sa zaštitom trudnica, a u slučaju da o učini, Zakon propisuje novčanu kaznu u iznosu od 31.000,00 do 60.000,00 kuna za poslodavca pravnu osobu, te novčanu kaznu od 4.000,00 do 6.000,00 kuna za poslodavca fizičku osobu i odgovornu osobu pravne osobe. Radnici korisnici ranije nabrojanih prava mogu otkazati sklopljeni ugovor o radu izvanrednim otkazom, a nakon isteka razdoblja korištenja tih prava imaju pravo povratka na poslove koje su radili prije razdoblja korištenja i to u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavac bio obaviješten o prestanku korištenja prava. U slučaju da se poslodavac ne ispuni tu svoju zakonsku obvezu, propisana je novčana kazna u iznosu do 31.000,00 do 60.000,00 kuna za poslodavca pravnu osobu, te novčana kazna u iznosu 4.000,00 do 6.000,00 kuna za poslodavca fizičku osobu i odgovornu osobu pravne osobe. Člankom 91. propisuje i obvezu poslodavca na isplatu jednake plaće osobama oba spola za obavljanje jednakog rada i rada jednake vrijednosti. Upravni i inspekcijski nadzor nad primjenom ovog Zakona i svih pravnih propisa koji su na temelju njega doneseni te drugih zakona i propisa koji uređuju odnose između poslodavca i radnika provodi središnje tijelo državne uprave u čijoj su nadležnosti poslovi rada, u slučaju da drugim zakonom nije drugačije određeno. (Zakon o radu, 2014:n.p.)

Prava koja se ostvaruju temeljem Zakona o tržištu rada, jednako za muškarce i žene, su:

1. "novčana naknada na temelju osiguranja za slučaj nezaposlenosti
2. mirovinsko osiguranje na temelju osiguranja za slučaj nezaposlenosti
3. novčana pomoć i naknada troškova prijevoza za vrijeme obrazovanja i osposobljavanja na radnom mjestu
4. jednokratna novčana pomoć i naknada putnih i selidbenih troškova
5. novčana pomoć osobe uključene na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa i
6. novčana pomoć osobe osigurane na produženo mirovinsko osiguranje na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove." (Zakon o tržištu rada, 2018:n.p.)

Zakon o ravnopravnosti spolova stupio je na snagu 2008. godine, čime je prestao važiti stari Zakon o ravnopravnosti spolova koji je na snazi bio od 2003. godine. Novi zakon za ravnopravnost navodi "da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata." (Zakon o ravnopravnosti spolova, 2008:n.p.) Diskriminaciju prema spolu definira kao "svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena." (Zakon o ravnopravnosti spolova, 2008:n.p.) Diskriminacijom smatra i nepovoljnije tretiranje žena zbog trudnoće ili majčinstva, kao i uznemiravanje i spolno uznemiravanje. Izravnom diskriminacijom smatra "svako postupanje uvjetovano spolom kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji" (Zakon o ravnopravnosti spolova, 2008:n.p.), a neizravnom situaciju "kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa stavljaju osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe drugog spola". (Zakon o ravnopravnosti spolova, 2008:n.p.) Zakon zabranjuje diskriminaciju i u privatnom i u javnom sektoru tržišta rada, u odnosu na:

1. "pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije" (Zakon o ravnopravnosti spolova, 2008:n.p.)
2. uvjete zapošljavanja, samozapošljavanja i obavljanja zanimanja,
3. napredovanje na poslu,
4. uvjete zapošljavanja i uvjete rada,
5. članstvo i sudjelovanje u radu udruga radnika ili udruga poslodavaca,
6. usklađivanje profesionalnog života s privatnim životom,
7. trudnoću, porod i roditeljstvo, uključujući i sve oblike skrbništva.

Svatko tko smatra da je nad njima izvršena izravna ili neizravna diskriminacija i da su mu time povrijeđena neka od zajamčenih prava, tužbu može podnijeti redovnom sudu opće nadležnosti, a za prekršitelje Zakon u prekršajnim odredbama predviđa novčane kazne. (Zakon o ravnopravnosti spolova, 2008:n.p.)

Zakon o suzbijanju diskriminacije postavlja jednaku definiciju izravne i neizravne diskriminacije kao i Zakon o ravnopravnosti spolova, a kao karakteristike pojedinca po kojima se diskriminacije može vršiti nabraja osnove "rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije." (Zakon o suzbijanju diskriminacije, 2008:n.p.)

Uredbom Vlade Republike Hrvatske u veljači 2004. godine osniva se Ured za ravnopravnost spolova kao "stručna služba Vlade RH za obavljanje stručnih i administrativnih poslova u vezi s ostvarivanjem ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj." (Anonymus 8, n.d.:n.p.) Uredba Vlade Republike Hrvatske za ravnopravnost spolova zajedno sa Uredbom o izmjeni Uredbe za ravnopravnost spolova i člankom 18. Zakona o ravnopravnosti spolova uređuje nadležnost i djelokrug Ureda. (Anonymus 8 n.d.:n.p.) Zakon, između ostalog, Uredu postavlja zadatak izrade nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti žena i muškaraca i kontrolu nad njezinim provođenjem, praćenje usklađenosti i primjene odredaba zakona i drugih propisa koji se tiču ravnopravnosti spolova u odnosu na odredbe međunarodnih dokumenata koji

reguliraju istu materiju, predlaganje donošenja zakona i drugih propisa ili izmjenu postojećih Vladi Republike Hrvatske i drugim državnim tijelima, te nadzor rada županijskih Povjerenstava za ravnopravnost spolova. (Zakon o ravnopravnosti spolova, 2008:n.p.)

Povjerenstvo za ravnopravnost spolova definirano je Zakonom o ravnopravnosti spolova, u članku 28. kao "radno-savjetodavna tijela županijskih skupština i skupštine Grada Zagreba" (Zakon o ravnopravnosti spolova, 2008:n.p.) koja se osnivaju "s ciljem promicanja ravnopravnosti spolova na lokalnoj razini i provedbe ovoga Zakona i Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova." (Zakon o ravnopravnosti spolova, 2008:n.p.)

Unutar Hrvatskog sabora ustrojen je Odbor za ravnopravnost spolova koji u zakonodavnom postupku predstavlja nositelja prava i obveza matičnog radnog tijela u područjima povezanim sa ravnopravnošću spolova. Njegov djelokrug obuhvaća i poticanje potpisivanja međunarodnih dokumenata koji se bave ravnopravnošću spolova, sudjelovanje pri izradi i provođenju Nacionalne politike za ostvarenje ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj, te predlaganje mjera i aktivnosti kojima je cilj ukidanje diskriminacije na temelju spola. (Anonymus 9, n.d.)

Pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova kroz svoj rad obavlja poslove "neovisnog tijela nadležnog za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova" (Zakon o ravnopravnosti spolova, 2008:n.p.). Pravobraniteljica djeluje neovisno i samostalno, prima prijave fizičkih i pravnih osoba povezane s diskriminacijom na temelju spola, pomaže fizičkim i pravnim osobama koje su već podijele tužbu na temelju spolne diskriminacije u pokretanju sudskog postupka, prikuplja statističke podatke o slučajevima diskriminacije po spolu i analizira ih te provodi vlastita neovisna istraživanja i objavljuje neovisna izvješća o svome radu i spolnoj diskriminaciji općenito. Istovremeno, prati provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova i drugih pravnih akata koji reguliraju istu materiju te o tome izvješćuje Hrvatski sabor najmanje jednom godišnje, a ima pravo i podnošenja prijedloga za provođenje postupka ocjene ustavnosti zakona ili ocjene ustavnosti i zakonitosti drugih pravnih akata ako smatra da je njima povrijeđeno neko načelo ravnopravnosti spolova. (Zakon o ravnopravnosti spolova, 2008:n.p.) Područja aktivnosti Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova su:

- "rad i zapošljavanje
- obrazovanje

- mediji
- obiteljsko nasilje
- pravosuđe
- političke stranke
- EU projekti
- dobra i usluge
- zdravstvena zaštita". (Anonymus 10, n.d.:n.p.)

Nacionalna politika za ravnopravnost spolova bila je na snazi od 2011. godine do 2015. godine, a predstavljala je "osnovni strateški dokument Republike Hrvatske koji se donosi s ciljem ukidanja diskriminacije žena i uspostavljanja stvarne ravnopravnosti spolova provedbom politike jednakih mogućnosti" (Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova, 2011:9). Prethodila joj je nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006. - 2010. Sedam ključnih područja djelovanja na koje se bazirala novija nacionalna politika donošenjem i provođenjem posebnih mjera vezani su uz:

1) "Promicanje ljudskih prava žena i rodne ravnopravnosti,
2) Stvaranje jednakih mogućnosti na tržištu rada,
3) Unapređenje primjene rodno osjetljivog odgoja i obrazovanja,
4) Uravnoteženje sudjelovanja žena i muškaraca u procesima političkog i javnog odlučivanja,
5) Uklanjanje svih oblika nasilja nad ženama,
6) Promicanje međunarodne suradnje i ravnopravnosti spolova izvan Hrvatske i
7) Daljnje osnaživanje institucionalnih mehanizama i metoda provedbe." (Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova, 2011:9-10)

Uzimajući u obzir proces pridruživanja Republike Hrvatske Europskoj uniji i konačan ulazak u Uniju 1. srpnja 2013. godine, pravni sustav Republike Hrvatske morao se uskladiti sa pravnom stečevinom EU-a, pa tako svi postojeći zakoni, propisi i politike koje se tiču

ravnopravnosti spolova kao i oni kasnije doneseni moraju biti u skladu sa aktima i politikama Unije.

5. POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA - EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE TRENDOVA U REPUBLICI HRVATSKOJ I EUROPSKOJ UNIJI

5.1. Problem i cilj istraživanja

Ovim radom istraživao se položaj žena na tržištima rada Republike Hrvatske i Europske unije, u smislu jednakih mogućnosti zapošljavanja i napredovanja žena u odnosu na muškarce te jednakih plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

Cilj istraživanja je prikaz položaja žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj i Europskoj uniji i utvrđivanje postojanja diskriminacije žena na tržištu rada, te utvrđivanje utjecaja zakonskih i drugih pravnih propisa na položaj žena na tržištu rada u odnosu na muškarce.

Definiranjem problema i cilja istraživanja postavljene su ključne istraživačke pretpostavke/ hipoteze iskazane sljedećim tvrdnjama:

H-1 Žene su diskriminirane na tržištu rada unatoč pravnim propisima koji reguliraju materiju tržišta rada na nacionalnoj i nadnacionalnoj razini.

H-2 U Republici Hrvatskoj i Europskoj uniji postoje ustaljene kategorije djelatnosti i rodovi zanimanja u kojima žene čine većinu - "tipično ženska zanimanja".

U svrhu potvrđivanja ili odbacivanja navedenih pretpostavki provedena je analiza pravnog okvira tržišta rada Republike Hrvatske i Europske unije, te godišnjih podataka Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske i Statističkog ureda Europskih zajednica (Eurostata) za razdoblje od 2003. godine do 2018. godine.

5.2. Metodologija istraživanja

U okviru istraživanja, s ciljem potvrđivanja ili odbacivanja postavljenih pretpostavki, proučavani su godišnji podatci Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske i

Statističkog ureda Europskih zajednica (Eurostata) vezani uz radnu aktivnost stanovništva, stope zaposlenosti i nezaposlenosti, prosječne mjesečne plaće, te strukturu zaposlenih po spolu u svim kategorijama djelatnosti i rodovima zanimanja. Pri tome su korištene metode: metoda sinteze, metoda analize, metode indukcije, metoda dedukcije, statistička metoda te metoda dokazivanja i opovrgavanja.

5.3. Obrada podataka

Broj stanovnika u Republici Hrvatskoj na kraju 2003. godine, iskazan prema spolu, radnoj aktivnosti, odnosno neaktivnosti te zaposlenosti, odnosno nezaposlenosti prikazan je u sljedećoj tablici (tablica 1).

Tablica 1. Stanovništvo Republike Hrvatske u 2003. godini prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti.

	Ukupno	**Muškarci**	**Žene**
Stanovnici	4.305.725	2.068.841	2.236.884
Radno aktivni stanovnici	1.793.000	972.000	821.000
Zaposleni	1.535.000	843.000	692.000
Nezaposleni	259.000	130.000	129.000
Neaktivni stanovnici	1.778.000	702.000	1.076.000

Izvor: izrada autora prema (Državni zavod za statistiku 2, n.d.:n.p.; Državni zavod za statistiku 3, n.d.:n.p.)

Iz tablice 1 vidljivo je da su žene brojnije u ukupnom stanovništvu, ali istovremeno čine manji dio radno aktivnog stanovništva te su tako manje zastupljene i u kategorijama zaposlenih i nezaposlenih osoba. Prema podatcima iz tablice i podatcima iz izvješća Državnog zavoda za statistiku, stopa aktivnosti u 2003. godini iznosila je 50,2%, odnosno 58,1% kod muškaraca i 43,3% kod žena. Stopa zaposlenosti u toj je godini iznosila 43,0%, ili 50,3% za muškarce i 36,5% za žene. (Državni zavod za statistiku 3, n.d.:n.p.)

Te je godine (2003) prosječna neto plaća u Republici Hrvatskoj iznosila 3.949 kuna(5.599 kn bruto), odnosno 4.134 kuna za muškarce (5.868 kn bruto) i 3.710 kuna za žene (5.251 kn bruto).(Državni zavod za statistiku 4, n.d.:n.p.)

Ako se zaposleni podijele prema rodovima zanimanja, 2003. je godine u rodu *čelnici i članovi zakonodavnih tijela, čelnici i dužnosnici državnih tijela, direktori* bilo u prosjeku za cijelu godinu 84.000 zaposlenih od čega 62.000 muškaraca i 22.000 žena. Žene su većinu zaposlenih činile u rodovima:

- *stručnjaci i znanstvenici*,
- *inženjeri, tehničari i srodna zanimanja*,
- *uredski i šalterski službenici*,
- *uslužna i trgovačka zanimanja*,
- *poljoprivredni, lovno-uzgojni, šumski radnici i ribari* te
- *jednostavna zanimanja*. (Državni zavod za statistiku 3, n.d.:n.p.)

Stanovništvo Europske unije prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti, odnosno nezaposlenosti, prikazano je u sljedećoj tablici (tablica 2).

Tablica 2. Stanovništvo Europske unije 2003. godine prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti (u %).

	Ukupno	**Muškarci**	**Žene**
Radno aktivnih stanovnika	68,9	76,9	60,9
Zaposlenih unutar ukupnog stanovništva	62,6	70,3	54,9
Nezaposlenih unutar radno aktivnih	9,2	8,5	10

Izvor: izrada autora prema: (Eurostat 1, n.d.:n.p.)

U tablici 2 postotak zaposlenog stanovništva iskazan je odnosu na cjelokupan broj stanovnika Unije, a postotak nezaposlenih u odnosu na broj radno aktivnih stanovnika.

Iste godine u Europskoj uniji je u rodu zanimanja[7] *zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice i direktori/direktorice* (*managers*) bilo 9.268.500 zaposlenih, od čega 6.334.300 muškaraca i 2.934.300 žena. Žene su činile većinu u rodovima zanimanja:

- *znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje* (*professionals*; od ukupno 22.262.100 zaposlenih bilo je 11.034.800 muškaraca i 11.227.300 žena),
- *administrativni službenici/administrativne službenice* (*clerical support workers*; 22.841.400 ljudi zaposlenih, među kojima 6.985.400 muškaraca i 15.856.000 žena),
- *tehničari/tehničarke i stručni suradnici/stručne suradnice* (*technicians and associate professionals*; 15.32.800 žena od ukupno 28.221.100 zaposlenih),
- *uslužna i trgovačka zanimanja* (*service and sales workers*; 16.592.000 žena od ukupno 24.188.600 zaposlenih),
- *jednostavna zanimanja* (*elementary occupations*; 9.212.000 žena od ukupno 17.789.300 zaposlenih). (Eurostat 3, n.d.:n.p.)

Broj stanovnika u Republici Hrvatskoj u 2008. godini iskazan prema spolu, radnoj aktivnosti i zaposlenosti prikazan je u sljedećoj tablici (tablica 3).

[7] Podjela zanimanja u rodove na razini Europske unije za sve obrađene godine obavljena je prema ISCO-08.

Tablica 3. Stanovništvo Republike Hrvatske u 2008. godini prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti.

	Ukupno	Muškarci	Žene
Stanovnici	4.309.751	2.076.617	2.233.109
Radno aktivni stanovnici	1.785.000	973.000	812.000
Zaposleni	1.636.000	905.000	731.000
Nezaposleni	149.000	68.000	81.000
Neaktivni stanovnici	1.895.000	759.000	1.136.000

Izvor: izrada autora prema (Državni zavod za statistiku 1, n.d.:n.p.; Državni zavod za statistiku 2, n.d.:n.p.; Državni zavod za statistiku, 2009a:n.p.)

Tablica 3 prikazuje omjer spolova u ukupnom stanovništvu te radno aktivno i neaktivno stanovništvo kao i broj zaposlenih i nezaposlenih. Vidljivo je da su žene ponovno brojniji spol u ukupnom stanovništvu, ali manje zastupljene u radno aktivnom stanovništvu. Prosječna stopa aktivnosti za tu godinu iznosila je 48,5%, odnosno. 56,2% za muškarce i 41,7% za žene. Stopa zaposlenosti kod muškaraca bila je 52,2 i 37,5% kod žena, što dovodi do ukupne stope zaposlenosti u iznosu 44,4%. Stopa nezaposlenosti kod muškaraca iznosila je 7%, dok je kod žena bila 10%. Ukupna stopa nezaposlenosti bila je 8,4%. (Državni zavod za statistiku, 2009 n.a:n.p.)

Prema podatcima Državnog zavoda za statistiku, u prosincu 2008. godine žene su činile manjinu u svim djelatnostima podijeljenima prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti iz 2002. godine, osim u djelatnostima:

- *trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikala te predmeta za osobnu uporabu i kućanstvo* (115.847 žena od ukupno 224.869 zaposlenih u djelatnosti),
- *hoteli i restorani* (24.522 žene od ukupno 43.461 zaposlenih u djelatnosti),
- *financijsko posredovanje* (25.468 žena od ukupno 36.330 zaposlenih u djelatnosti),
- *obrazovanje* (76.654 žene od ukupno 100.715 zaposlenih u djelatnosti), te

- *zdravstvena zaštita i socijalna skrb* (63.725 žena od ukupno 81.678 zaposlenih u djelatnosti). (Državni zavod za statistiku, 2009b:n.p.)

2008. godine prosječna mjesečna neto plaća iznosila je 5.161 kunu (7.507 kn bruto), ili 5.418 kuna ze muškarce (7.892 kn bruto) i 4.832 kuna za žene (7.016 kn bruto).(Državni zavod za statistiku, 2010:n.p.) Kada se zaposlene podijeli prema glavnim rodovima zanimanja, u rodu *čelnici i članovi zakonodavnih tijela, čelnici i dužnosnici državnih tijela, direktori* ukupno je bilo 86.000 zaposlenih, odnosno 63.000 muškaraca i 23.000 žena. Žene su činile većinu u rodovima:

- *stručnjaci i znanstvenici*,
- *uredski i šalterski službenici*,
- *uslužna i trgovačka zanimanja*,
- *poljoprivredni, lovno-uzgojni, šumski radnici i ribari*,
- *jednostavna zanimanja*. (Državni zavod za statistiku, 2009a:n.p.)

Struktura stanovništva Europske unije za istu godinu (2008) prema spolu, radnoj aktivnosti i zaposlenosti, odnosno nezaposlenosti prikazana je u sljedećoj tablici (tablica 4).

Tablica 4. Stanovništvo Europske unije 2008. godine prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti (u %).

	Ukupno	**Muškarci**	**Žene**
Radno aktivnih stanovnika	70,7	77,8	63,6
Zaposlenih unutar ukupnog stanovništva	65,7	72,6	58,8
Nezaposlenih unutar radno aktivnih	7	6,6	7,5

Izvor: izrada autora prema (Eurostat 1, n.d.:n.p.; Eurostat 2, n.d.:n.p.)

Iz tablice 4 vidljivo je da, slično kao i u Republici Hrvatskoj, muškarci su radno aktivniji spol i imaju veću stopu zaposlenosti.

U četvrtom kvartalu 2008. godine u Europskoj uniji u rodu zanimanja *zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice i direktori/direktorice* od ukupnog broja od 10.637.100 zaposlenih, bilo je 6.956.300 muškaraca i 3.681.200 žena. Žene čine većinu u rodovima:

- *znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje* sa 13.328.100 žena od ukupno 25.855.200 zaposlenih,
- *tehničari/tehničarke i stručni suradnici/stručne suradnice* sa 17.883.000 žena od ukupno 14.241.300 zaposlenih,
- *administrativni službenici/administrativne službenice* sa 15.938.200 žena od ukupno 23.059.700 zaposlenih,
- *uslužna i trgovačka zanimanja* sa 18.919.800 žena od ukupno 24.188.600 zaposlenih, te
- *jednostavna zanimanja* sa 10.374.300 žena od ukupno 19.667.800 zaposlenih. (Eurostat 3, n.d.:n.p.)

Prema podatcima Eurostata za tu godinu, na razini cijele Unije razlika u plaćama između muškaraca i žena iznosila je 17,3% u korist muškaraca. (Eurostat 5, n.d.:n.p.)

Broj stanovnika u Republici Hrvatskoj u 2010. godini kategoriziran prema spolu, radnoj aktivnosti, odnosno neaktivnosti i zaposlenosti, tj. nezaposlenosti prikazan je u sljedećoj tablici (tablica 5).

Tablica 5. Stanovništvo Republike Hrvatske u 2010. godini prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti.

	Ukupno	Muškarci	Žene
Stanovnici	4.292.642	2.069.074	2.222.699
Radno aktivni stanovnici	1.747.000	937.000	810.000
Zaposleni	1.541.000	830.000	711.000
Nezaposleni	160.000	76.000	84.000
Neaktivni stanovnici	2.005.000	819.000	1.186.000

Izvor: izrada autora prema (Državni zavod za statistiku 1, n.d.:n.p.; Državni zavod za statistiku 2, n.d.:n.p.; Državni zavod za statistiku, 2011a:n.p.)

U tablici 5 vidljivo je kako su žene i u ovoj godini bile većina u ukupnom stanovništvu, ali manjina u radno aktivnom i zaposlenom stanovništvu. Kao i 2008. godine, među zaposlenima je više muškaraca, a među nezaposlenima žena.Stopa aktivnosti te godine u RH iznosila je 46,6%, ili 53,3% kod muškaraca i 40,6% kod žena. Stopa zaposlenosti bila je 41,1%, odnosno 47,3% za muškarce i 35,6% za žene, dok je stopa nezaposlenosti bila 11,8%, odnosno 11,4% za muškarce i 12,2% za žene. (Državni zavod za statistiku, 2011a:n.p.)

U prosincu 2010. godine žene su činile većinu u djelatnostima:

- *trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala* (99.882 žena od ukupno 186.627 zaposlenih u toj djelatnosti),
- *djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane* (21.480 žena od ukupno 38.884 zaposlenih u djelatnosti),
- *financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja* (24.786 žena od 35.497 zaposlenih u djelatnosti),
- *obrazovanje* (80.596 žena od 105.177 zaposlenih u djelatnosti),
- *djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi* (63.703 žene od ukupno 80.602 zaposlena u djelatnosti),

- *umjetnost zabava i rekreacija* (11.567 žena od ukupno 20.186 zaposlenih u djelatnosti),
- *ostale uslužne djelatnosti* (7.451 žena od 12.875 zaposlenih u djelatnosti). (Državni zavod za statistiku, 2011b:n.p.)

Prosječna mjesečna neto plaća 2010. godine iznosila je 5.329 kuna (7.677 kn bruto), ili 5.575 kuna za muškarce (8.044 kn bruto) i 5.026 kuna za žene (7.223 kn bruto). (Državni zavod za statistiku, 2012:n.p.) Od ukupno 77.000 zaposlenih u rodu zanimanja *čelnici i članovi zakonodavnih tijela, čelnici i dužnosnici državnih tijela, direktori*, žena je bilo 21.000. Većinu čine u rodovima:

- *stručnjaci i znanstvenici*,
- *uredski i šalterski službenici*,
- *uslužna i trgovačka zanimanja*,
- *poljoprivredni, lovno-uzgojni, šumski radnici i ribari*,
- *jednostavna zanimanja*. (Državni zavod za statistiku, 2011a:n.p.)

Struktura stanovništva Europske unije u 2010. godini prema spolu, radnoj aktivnosti i zaposlenosti, tj. nezaposlenosti prikazana je u sljedećoj tablici (tablica 6).

Tablica 6. Stanovništvo Europske unije 2010. godine prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti (u %).

	Ukupno	**Muškarci**	**Žene**
Radno aktivnih stanovnika	71	77,6	64,4
Zaposlenih unutar ukupnog stanovništva	64,1	70,1	58,2
Nezaposlenih unutar radno aktivnih	9,6	9,7	9,6

Izvor: izrada autora prema (Eurostat 1, n.d.:n.p.; Eurostat 2, n.d.:n.p.)

Tablica 6 u obliku postotaka prikazuje radnu aktivnost stanovništva Europske unije 2010. godine te ukupne stope zaposlenosti i nezaposlenosti kao i stope za svaki spol posebno. Kao i ranijih godina, žene su manje radno aktivne i imaju nižu stopu zaposlenosti.

U posljednjem kvartalu 2010. godine u Europskoj je uniji bilo 10.506.700 zaposlenih u rodu zanimanja *zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice i direktori/direktorice*, od čega 6.716.900 muškaraca i 3.789.700 žena. Žene čine većinu u rodovima:

- *znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje* (26.583.200 zaposlenih, od čega 12.786.500 muškaraca i 13.795.700 žena),
- *tehničari/tehničarke i stručni suradnici/stručne suradnice* (31.299.500 zaposlenih, od čega 13.784.400 muškaraca i 17.515.100 žena),
- *administrativni službenici/administrativne službenice* (22.203.000 zaposlenih, od čega 6.988.000 muškaraca i 15.215.000 žena),
- *uslužna i trgovačka zanimanja* (27.156.300 zaposlenih, od čega 8.435.400 muškaraca i 18.720.800 žena), te
- *jednostavna zanimanja* (19.213.000 zaposlenih, od čega 8.927.300 muškaraca i 10.285.700 žena). (Eurostat 3, n.d.:n.p.)

Prosječna mjesečna plaća u Europskoj uniji[8] 2010. godine iznosila je 2.097 eura, ili 2.436 eura za muškarce i 1.713 eura za žene. (Eurostat 4, n.d.:n.p.) Prema tome, postotak razlike u plaćama između spolova je u padu u odnosu na 2008. godinu te iznosi 17,2% u korist muškaraca. (Eurostat 5, n.d.:n.p.)

Broj stanovnika u Republici Hrvatskoj za 2013. godinu grupiran prema spolu, radnoj aktivnosti i zaposlenosti prikazan je u sljedećoj tablici (tablica 7).

[8]Svi podatci o plaćama unutar Europske unije odnose se na kategorije B-S bez kategorija X i O, prema NACE Rev. 2.

Tablica 7. Stanovništvo Republike Hrvatske u 2013. godini prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti.

	Ukupno	Muškarci	Žene
Stanovnici	4.251.249	2.051.768	2.199.481
Radno aktivni stanovnici	1.678.000	903.000	775.000
Zaposleni	1.390.000	743.000	647.000
Nezaposleni	288.000	159.000	128.000
Neaktivni stanovnici	2.139.000	892.000	1.247.000

Izvor: izrada autora prema (Državni zavod za statistiku 1, n.d.:n.p.; Državni zavod za statistiku 2, n.d.:n.p.; Državni zavod za statistiku, 2014a:n.p.)

Tablica 7 prikazuje strukturu stanovništva Republike Hrvatske u 2013. godini, kategoriziranih prema spolu, radnoj aktivnosti odnosno neaktivnosti i statusu zaposlenih, tj. nezaposlenih. U ovoj godini žene, osim što su manje brojne u kategoriji zaposlenih, manje su brojne među nezaposlenima u odnosu na muškarce. Stopa aktivnosti iznosila je 44%, odnosno 50,3% za muškarce i 38,3% za žene. Stopa zaposlenosti bila je 36,4% (41,4% za muškarce i 32% za žene), a stopa nezaposlenosti 17,1% (17,7% za muškarce i 16,5% za žene). (Državni zavod za statistiku, 2014a:n.p.)

Kao i ranijih godina, u prosincu 2013. godine u Republici Hrvatskoj žene su činile većinu zaposlenih u sedam kategorija djelatnosti:

- *trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala*,
- *djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane*,
- *financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja*,
- *obrazovanje*,
- *djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi*,
- *umjetnost, zabava i rekreacija* te
- *ostale uslužne djelatnosti*. (Državni zavod za statistiku, 2014b:n.p.)

Prosječna mjesečna neto plaća te je godine u Republici Hrvatskoj iznosila 5.507 kuna (7.926 kn bruto), odnosno 5.773 kune (8.319 kn bruto) za muškarce i 5.200 kuna (7.470 kn bruto) za žene.(Državni zavod za statistiku, 2015:n.p.)

U rodu *zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice i direktori/direktorice* od ukupnog broja od 60.000 zaposlenih, bilo je 44.000 muškaraca i 16.000 žena. Žene i dalje čine većinu zaposlenih u rodovima zanimanja:

- *znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje*,
- *administrativni službenici/administrativne službenice*,
- *uslužna i trgovačka zanimanja* te
- *jednostavna zanimanja*. (Državni zavod za statistiku, 2014a:n.p.)

Stanovništvo Europske unije 2013. godine prema spolu te stopama radne aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti vidljivo je u sljedećoj tablici (tablica 8).

Tablica 8. Stanovništvo Europske unije 2013. godine prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti (u %).

	Ukupno	**Muškarci**	**Žene**
Radno aktivnih stanovnika	72	78	66,1
Zaposlenih unutar ukupnog stanovništva	64,1	69,4	58,8
Nezaposlenih unutar radno aktivnih	10,9	10,8	10,9

Izvor: izrada autora prema (Eurostat 1, n.d.:n.p.; Eurostat 2, n.d.:n.p.)

U tablici 8 vidljivo je kako su žene manje radno aktivne od muškaraca i sukladno tome imaju manju stopu zaposlenosti, ali unutar radno aktivnog stanovništva stope nezaposlenosti kod muškaraca i kod žena gotovo su izjednačene.

U posljednjem kvartalu 2013. godine, u rodu zanimanja *zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice i direktori/direktorice* zaposlenih je bilo 8.743.300, od čega 5.729.500 muškaraca i 3.013.800 žena. Žene većinu čine u pet rodova:

- *znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje*(17.934.700 žena od ukupno 32.975.200 zaposlenih),
- *tehničari/tehničarke i stručni suradnici/stručne suradnice* (15.519.400 žena od ukupno 29.993.600 zaposlenih),
- *administrativni službenici/administrativne službenice* (13.698.000 žena od ukupno 20.291.100 zaposlenih),
- *uslužna i trgovačka zanimanja* (20.134.200 žena od ukupno 30.525.500 zaposlenih), te
- *jednostavna zanimanja* (10.267.400 žena od ukupno 18.202.400 zaposlenih). (Eurostat 3, n.d.:n.p.)

Postotak razlike u plaćama između spolova na razini Unije ponovno je u padu te je iznosio 16,9%. (Eurostat 5, n.d.:n.p.)

Broj stanovnika 2018. godine u Republici Hrvatskoj prema spolu, radnoj aktivnosti i zaposlenosti prikazan je u sljedećoj tablici (tablica 9).

Tablica 9. Stanovništvo Republike Hrvatske u 2018. godini prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti.

	Ukupno	**Muškarci**	**Žene**
Radno aktivni stanovnici	1.807.000	968.000	839.000
Zaposleni	1.655.000	894.000	761.000
Nezaposleni	152.000	74.000	78.000
Neaktivni stanovnici	1.724.000	719.000	1.005.000

Izvor: izrada autora prema (Državni zavod za statistiku, 2019a:n.p.)

Tablica 9 prikazuje strukturu stanovništva Republike Hrvatske u 2018. godini prema radnoj aktivnosti i prema zaposlenosti, ali bez prikazanog ukupnog broja stanovnika. U tablici je vidljivo da se u 2018. godini ponovno vraća trend u kojem je broj nezaposlenih žena veći od broja nezaposlenih muškaraca. Stopa aktivnosti u prošloj je godini iznosila 51,2%, ili 57,4% kod muškaraca i 45,5% kod žena. Stopa zaposlenosti bila je 46,9% (53% za muškarce i 41,3% za žene), a stopa nezaposlenosti 8,4% (7,6% kod muškaraca i 9,3% kod žena). (Državni zavod za statistiku, 2019a:n.p.)

Prema podatcima Državnog zavoda za statistiku, u prosincu prošle godine žene čine većinu zaposlenih u sedam djelatnosti u kojima su bile većina i prethodne godine, uz dvije nove:

- *poslovanje nekretninama* (4.131 žena od ukupno 8.133 zaposlenih u djelatnosti), te
- *stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti* (27.995 žena od 54.921 zaposlenog u djelatnosti). (Državni zavod za statistiku, 2019b:n.p.)

2018. godine u rodu zanimanja *zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice i direktori/direktorice* ukupan broj zaposlenih iznosio je 81.000, od čega je muškaraca bilo 57.000, a žena 24.000. Žene čine većinu u četiri roda zanimanja:

- *znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje*,
- *administrativni službenici/administrativne službenice*,
- *uslužna i trgovačka zanimanja* te
- *jednostavna zanimanja*(Državni zavod za statistiku, 2019a:n.p.)

Stanovništvo Europske unije u 2018. godini prema spolu i stopama radne aktivnosti i zaposlenosti, tj. nezaposlenosti prikazano je u sljedećoj tablici (tablica 10).

Tablica 10. Stanovništvo Europske unije 2018. godine prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti. (u %)

	Ukupno	Muškarci	Žene
Radno aktivnih stanovnika	73,7	79,2	68,3
Zaposlenih unutar ukupnog stanovništva	68,6	73,9	63,4
Nezaposlenih unutar radno aktivnih	6,8	6,6	7,1

Izvor: izrada autora prema (Eurostat 1, n.d.:n.p.; Eurostat 2, n.d.:n.p.)

Tablica 10 prikazuje postotak radno aktivnog stanovništva u Europskoj uniji u 2018. godini, prikazan ukupno te posebno za muškarce i žene, kao i stope zaposlenosti i nezaposlenosti. Poput ranijih promatranih godina, žene imaju nižu stopu radne aktivnosti i nižu stopu zaposlenosti u usporedbi s muškarcima.

U posljednjem kvartalu godine, u rodu zanimanja *zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice i direktori/direktorice* u Europskoj je uniji bilo 9.677.700 zaposlenih, od čega 6.115.900 muškaraca i 3.561.800 žena. Što se ostalih rodova tiče, žene čine većinu zaposlenih u njih pet:

- *znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje* (20.950.500 žena od 38.333.800 zaposlenih u djelatnosti),
- *tehničari/tehničarke i stručni suradnici/stručne suradnice* (16.946.800 žena od 32.668.800 zaposlenih u djelatnosti),
- *administrativni službenici/administrativne službenice* (13.969.100 žena od 20.845.600 zaposlenih u djelatnosti),
- *uslužna i trgovačka zanimanja* (21.296.700 žena od 32.377.900 zaposlenih u djelatnosti), te
- *jednostavna zanimanja* (10.380.000 žena od 19.086.000 zaposlenih u djelatnosti). (Eurostat 3, n.d.:n.p.)

5.4. Rasprava

Analizom podataka o participaciji spolova na tržištu rada Republike Hrvatske i Europske unije za pet odabranih godina u razdoblju od 2003. do 2018. godine donesen je zaključak kako su žene diskriminacijom stavljene u nepovoljniji položaj na tržištu rada te su obje postavljene hipoteze potvrđene.

H1: Žene su diskriminirane na tržištu rada unatoč pravnim propisima koji reguliraju materiju tržišta rada na nacionalnoj i nadnacionalnoj razini.

U razdoblju od 2003. godine do 2018. godine brojne su se promjene dogodile u pravnim sustavima Europske unije i Republike Hrvatske u pogledu suzbijanja diskriminacije po spolu na tržištu rada i izjednačavanja prilika za oba spola.

U promatranom razdoblju 2003.-2018. godine usvojeno je nekoliko novih pravnih propisa, odluka, strategija i međunarodnih dokumenata, kao što su: Povelja Europske unije o temeljnim pravima, Ženska povelja i Putokazi ka ravnopravnosti žena i muškaraca 2006.-2010. 2010.godine osnovan je i EIGE ili Europski institut za ravnopravnost spolova.

U Republici Hrvatskoj u istom je razdoblju nekoliko puta usvajan novi Zakon o radu, a donesen je i Zakon o ravnopravnosti spolova i Zakon o suzbijanju diskriminacije. Iako Zakon o radu koji je trenutno na snazi zabranjuje sve oblike diskriminacije na tržištu rada, u kaznenim odredbama ne propisuje se kazna za slučajeve diskriminacije. Osnovan je i Ured za ravnopravnost spolova. Od 2015. godine Republika Hrvatska nema nacionalnu politiku za ravnopravnost spolova, posljednja je bila na snazi od 2010. do 2015. godine. Također, "revolucionarni" projekt Ministarstva rada i mirovinskog sustava iz 2017. godine "Zaželi - program zapošljavanja žena" trenutno je u obustavi do rujna 2019. godine. (Galić, 2019:n.p.) Ministarstvo rada navodi kako je taj projekt: "u skladu s europskim i nacionalnim preporukama o unaprjeđenju položaja žena na tržištu rada i zaštite prava žena (...) posebice radi činjenice da će se kao sudionice ovih aktivnosti uključivati žene koje su u nepovoljnijem položaju na tržištu rada." (Anonymus 11, 2017:n.p.) Istovremeno, Republika je Hrvatska

usklađivala svoj cijeli pravni sustav s pravnom stečevinom Europske unije radi konačnog pridruživanja Uniji.

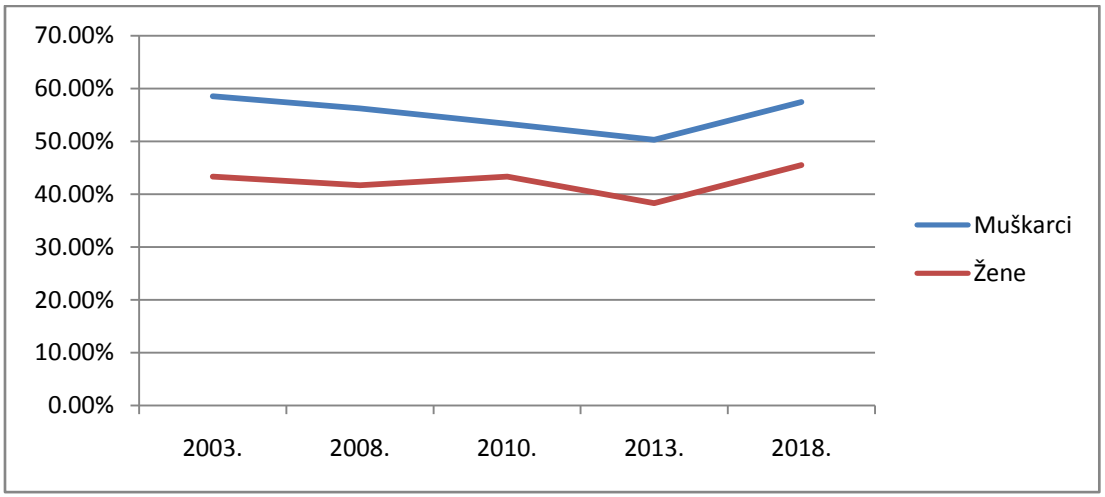
Unatoč svim nastojanjima zakonodavaca na nacionalnoj i nadnacionalnoj razini, žene su i dalje diskriminirane na tržištu rada te se i dalje nalaze u nepovoljnijem položaju pri zapošljavanju i na samom radnom mjestu.

Kao najčešći pojavni oblici diskriminacije žena na tržištu rada navode se "razlike u plaćama, diskriminacija pri zapošljavanju, diskriminacija pri napredovanju u organizacijskoj hijerarhiji i sl." (Vučemilović, 2011:69).

Žene su u Republici Hrvatskoj, ali i u cijeloj Europskoj uniji u lošijem položaju na tržištu rada u odnosu na muškarce, što se najviše uočava kroz nižu stopu aktivnosti, nižu stopu zaposlenosti i višu stopu nezaposlenosti, te manjom prosječnom plaćom. Češće zapošljavanje žena u određenim kategorijama djelatnosti i nemogućnost napredovanja u hijerarhijski više rodove zanimanja također su pokazatelji diskriminacije, ali o njima će biti riječi kasnije u radu, pri testiranju druge hipoteze.

Stope radne aktivnosti stanovništva u razdoblju od 2003. godine do 2018. prikazane su u sljedećem grafikonu (grafikon 1).

Grafikon 1. Stopa aktivnosti muškaraca i žena u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2003. do 2018. godine.

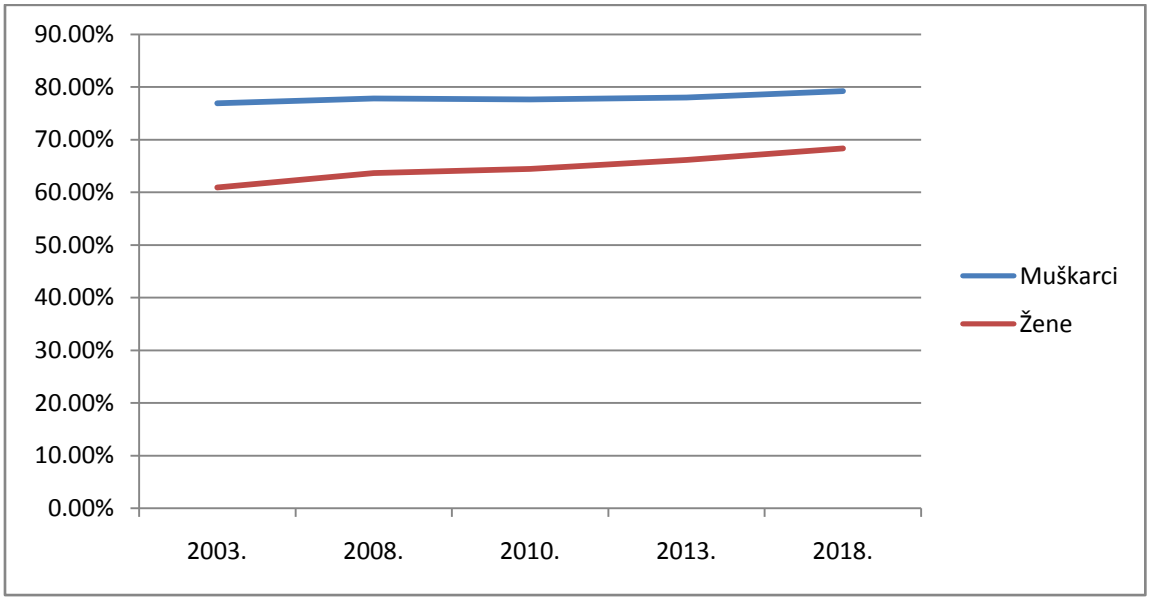


Izvor: izrada autora prema podatcima Državnog zavoda za statistiku.

Iako su žene brojnije kada se gleda udio u ukupnom broju stanovnika i u Republici Hrvatskoj i u Europskoj uniji, čine manjinu među radno aktivnim stanovništvom. Broj radno aktivnih žena u Republici Hrvatskoj u promatranom razdoblju iz godine u godinu bio je manji od broja radno aktivnih muškaraca, što dovodi i do manje stope aktivnosti u smislu participacije na tržištu rada među ženama u Republici Hrvatskoj. Iako je stopa aktivnosti kod žena manja,njezin rast i pad prate rast i pad stope aktivnosti muškaraca, osim u 2010. godini kada je aktivnost muškaraca bila u padu, a aktivnost žena u porastu. Razlika u stopama aktivnosti između spolova je u razdoblju od 2008. do 2018. godine sa 14,5% pala na 11,9%.

Stope radne aktivnosti žena i muškaraca u Europskoj uniji u razdoblju od 2003. do 2018. godine prikazane su u sljedećem grafikonu (grafikon 2).

Grafikon 2. Stopa aktivnosti muškaraca i žena u Europskoj uniji.



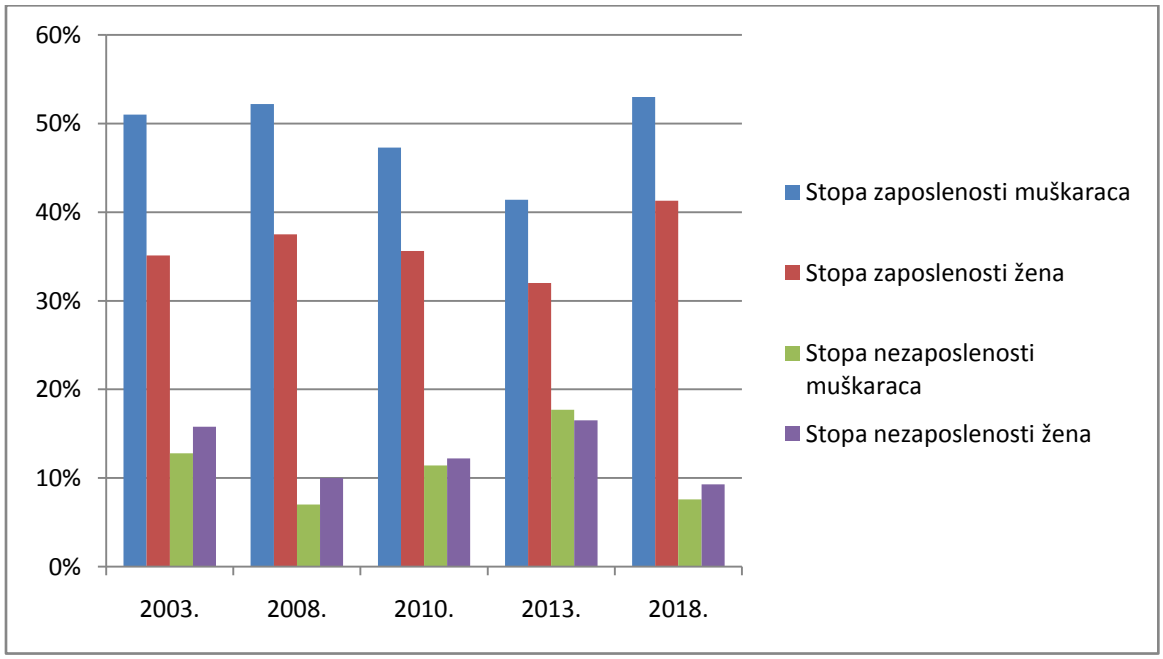
Izvor: izrada autora prema podatcima Statističkog ureda Europskih zajednica.

Stopa radne aktivnosti na razini Europske unije niža je među ženama nego među muškarcima. Dok stopa aktivnosti muškaraca oscilira, stopa aktivnosti žena je od 2003. godine u stalnom porastu. U Republici Hrvatskoj rast tih dviju stopa iz godine u godinu vrlo je sličan, dok je na razini Europske unije rast stope aktivnosti žena znatno veći. U posljednjih petnaest godina u Europskoj uniji stopa aktivnosti muškaraca porasla je za 2,3%, a stopa aktivnosti žena za čak 7,4%.

Razlozi niže ekonomske aktivnosti žena raznoliki su i teško ih je generalizirati. Vrlo čest razlog ekonomske neaktivnosti kod žena je tradicionalna uloga žene kao majke i domaćice. Smatra se da je žena ta koja se treba više brinuti o djeci i sukladno tome manje raditi i ne posvetiti se građenju karijere, da je ona ta koja treba ostati kod kuće ako su djeca bolesna i da ona treba obavljati većinu, pa čak i sve kućanske poslove. Iako se pojavom feminizma takve rodne uloge nastoje odbaciti. Studija Europske unije (2011:16) pokazuje kako se izgledi da će žena biti radno aktivna smanjuju svaki put kada postane majka, dok je kod muškarca obrnuto. Ista studija navodi i da stupanj obrazovanja igra ulogu kod ekonomske aktivnosti žena u smislu da je žene s višim stupnjem završenog obrazovanja imaju i viši stupanj radne aktivnosti. (Hazl et. al., 2011:16)

Stope zaposlenosti i nezaposlenosti oba spola u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2003. do 2018. godine prikazane su u sljedećem grafikonu (grafikon 3).

Grafikon 3. Stope zaposlenosti i nezaposlenosti muškaraca i žena u Republici Hrvatskoj.



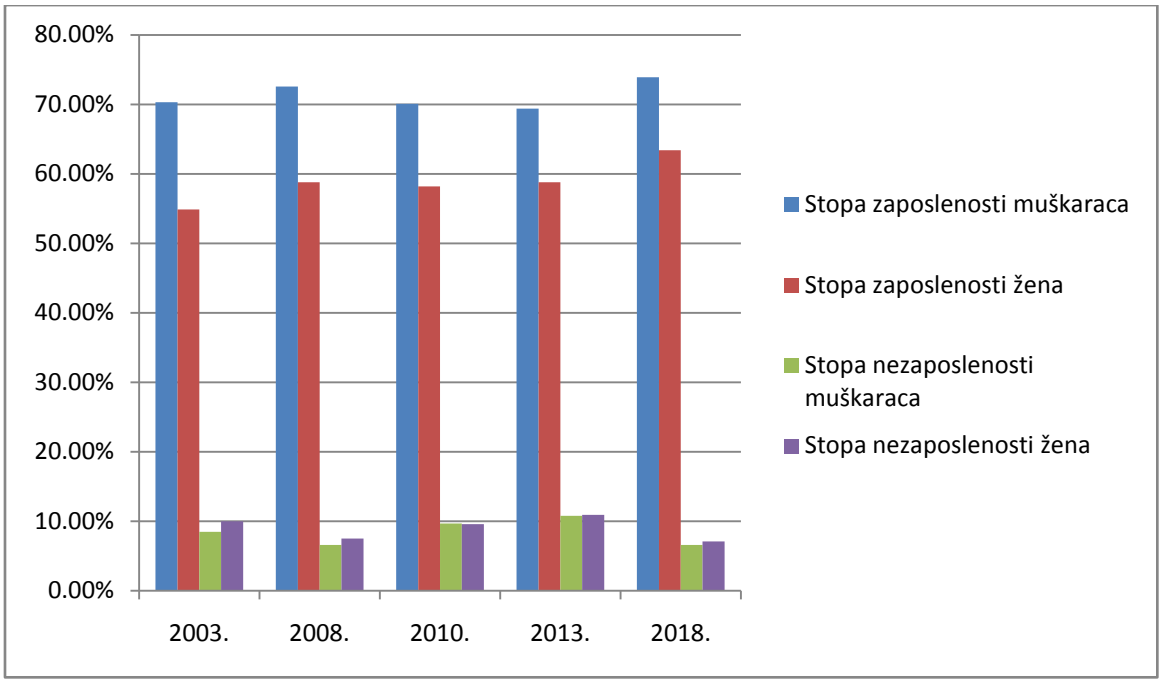
Izvor: izrada autora prema podatcima Državnog zavoda za statistiku.

Stopa zaposlenosti žena u Republici Hrvatskoj u promatranom je razdoblju konstantno manja od stope zaposlenosti muškaraca.Stopa nezaposlenosti žena je, međutim, svake godine veća nego stopa nezaposlenosti muškaraca (uz iznimku 2013. godine). U obje kategorije postoji jaz

između muškaraca i žena, iako je taj jaz u posljednjih petnaest godina smanjen sa 15,9% kod zaposlenosti i 3% kod nezaposlenosti na 11,7% kod zaposlenosti i 1,7% kod nezaposlenosti.

Stopa zaposlenosti i nezaposlenosti prema spolu u Europskoj uniji Hrvatskoj u razdoblju od 2003. do 2018. godine prikazana je sljedećim grafikonom (grafikon 4).

Grafikon 4. Stope zaposlenosti i nezaposlenosti muškaraca i žena u Europskoj uniji.



Izvor: izrada autora prema podatcima Statističkog ureda Europskih zajednica.

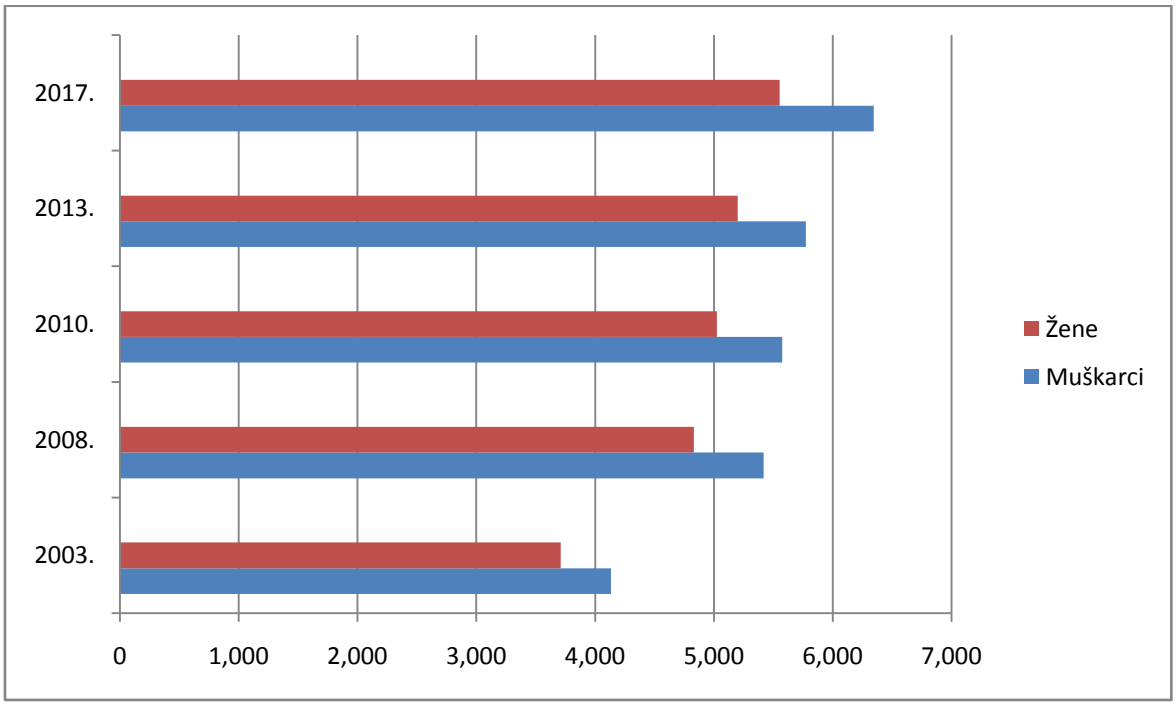
Stope zaposlenosti muškaraca i žena na razini Europske unije nisu u tolikoj mjeri u svojim trendovima povezane kao stope u Republici Hrvatskoj. Dok jedna pada, druga ponekad stagnira ili čak raste. Međutim, stopa zaposlenosti muškaraca veća je od stope zaposlenosti žena, iako je ta razlika u posljednjih petnaest godina smanjena sa 15,4% na 10,5%. Što se stope nezaposlenosti tiče, ona je, kao i u Republici Hrvatskoj, viša kod žena. U razdoblju od 2010. do 2013. godine nezaposlenosti kod muškaraca i žena bila je gotovo ujednačena, ali se 2018. godine ponovno primjećuje veći jaz.

Čimbenici koji utječu na zaposlenost žena generalno su majčinstvo, vladine politike za potporu obiteljima, briga o kućanstvu, tehnološki napredak povezan s kućanskim uređajima, stupanj obrazovanja, gospodarske krize, itd. (Bi. S., 2019:n.p.) Velik problem ženama pri

traženju zaposlenja predstavljaju godine te bračni i obiteljski status. Ako je žena mlađa bez zasnovane obitelji, poslodavac očekuje da će ona uskoro zasnovati obitelj i otići na zakonom zajamčeni porodiljni dopust. Ako žena već ima djecu, poslodavac pretpostavlja da će češće nego muškarac tražiti slobodne dane i kraće i fleksibilnije radno vrijeme radi brige o djeci. Dobna diskriminacija je još jedan pojam koji se pojavljuje na tržištu rada. Uz sve pretpostavke koje poslodavci imaju o ženskim posloprimcima i zbog kojih će posao radije dati muškarcu,smatraju i kako je ekonomski neisplativo i neefektivno ulagati u pojedince kraćeg radnog vijeka te očekuju kako će stariji posloprimci očekivati veće plaće i teže se prilagođavati promjenama. (Zekić Eberhard, 2014:333) Dobna diskriminacija u kombinaciji sa spolnom diskriminacijom na tržištu rada znači da žene srednjih godina ili starije vrlo teško pronalaze posao. Da se radi o vrlo stvarnom problemu dokazuje i (pokrenut, ali ne i ostvaren) projekt Ministarstvo rada i mirovinskog sustava iz 2017. godine naziva "Zaželi - program zapošljavanja žena".

Diskriminacija prema plaćama u republici Hrvatskoj prikazana je grafikonom 5.

Grafikon 5. Prosječna mjesečna neto plaća u Republici Hrvatskoj (u HRK).



Izvor: izrada autora prema podatcima Državnog zavoda za statistiku.

Prosječna mjesečna neto plaća žene u Republici Hrvatskoj manja je od prosječne mjesečne neto plaće muškarca. U promatranom razdoblju obje vrijednosti prosječnih plaća su rasle, ali u tom je rastu bilo razlika. Plaća je rasla za oba spola, međutim više za muškarce. 2003. godine razlika između prosječne mjesečne neto plaće koju su dobivale žene i one koju su dobivali muškarci bila je 424 kune. Do 2008. godine ta je razlika povećana na 586 kuna., a 2017. godine ta razlika se penje na 794 kune. Porast jaza plaća u razdoblju od posljednjih četrnaest godina iznosi 370 kuna.

Gender pay gap ili razlika u plaćama po spolu u Europskoj uniji prikazana je u sljedećoj tablici (tablica 11).

Tablica 11. Postotak razlike u godišnjim plaćama između muškaraca i žena u Europskoj uniji.

Godina	Razlika u plaćama između spolova
2008.	17,3%
2010.	17,2%
2013.	16,9%
2017.	16%

Izvor: izrada autora prema podatcima Statističkog ureda Europskih zajednica.

U Europskoj je uniji drugačiji trend u odnosu na Republiku Hrvatsku. Tablica 11 pokazuje razliku u prosječnoj godišnjoj plaći muškaraca i prosječnoj godišnjoj plaći žena izraženu u postotku. Ta razlika na razini Unije u stalnom je padu pa je u razdoblju od 2008. do 2017. godine pala za 1,3%.

Europska komisija (2018:n.p.) ističe kako se kroz tu brojku prikazuju tri problema s kojima se žene suočavaju na tržištu rada: niža zarada po satu, manje odrađenih sati na plaćenim poslovima, i niža stopa zaposlenosti. Neki od čimbenika koji pridonose razlici u plaćama između spolova su: dominacija muškaraca na hijerarhijski višim poslovima u poduzećima i organizacijama, poslovi majčinstva i kućanski poslovi koje pretežito obavljaju žene, razdoblja

izbivanja sa tržišta rada i "pauziranja" karijere koja su češća kod žena nego kod muškaraca, postojanje "tipično ženskih/muških smjerova obrazovanja" i "tipično ženskih/muških poslova", te nezakonita, ali svejedno prisutna, isplata nejednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. (Europska komisija, n.d.:n.p.)

H2: U Republici Hrvatskoj i Europskoj uniji postoje ustaljene kategorije djelatnosti i rodovi zanimanja u kojima žene čine većinu - "tipično ženska zanimanja".

Pojam "tipično ženskih zanimanja" gradio se od prve pojave žena na tržištu rada. Žene se uglavnom zapošljavaju kao administrativno osoblje, u uslužnim djelatnostima, u zdravstvu i obrazovanju. Rjeđe se nalaze na zakonodavnim ili izvršnim funkcijama, podjednako unutar javnih i privatnih institucija i poduzeća. Djelomično je situacija takva zbog psiho-fizičkih sposobnosti žena, djelomično zbog vlastitog izbora područja obrazovanja i zapošljavanja, a djelomično i zbog diskriminacije, odnosno zbog stereotipa društva da žene lošije od muškaraca obavljaju menadžerske ili direktorske poslove ili da nisu dovoljno sposobne za određena zanimanja. Još jedan od razloga svakako je i činjenica da se od žene i u današnjem društvu očekuje da brine o djeci i kućanstvu, pa zbog toga dio žena bira profesije koje "neće nositi kući", tj. zanimanja koja imaju fleksibilnije radno vrijeme i kojima se neće morati baviti tijekom svog slobodnog vremena kako bi se ono moglo popuniti zadaćama koje obavljaju majke i kućanice.

Sljedeća tablica prikazuje kategorije djelatnosti te koji je spol bio većinski zastupljen u svakoj pojedinoj djelatnosti u Republici Hrvatskoj u 2010., 2013. i 2018. godini (tablica 12).

Tablica 12. Zastupljeniji spol po djelatnostima u Republici Hrvatskoj.

Godina	2010.	2013.	2018.
Trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila te predmeta za osobnu uporabu i kućanstvo	žene	žene	žene
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	žene	žene	žene
Obrazovanje	žene	žene	žene
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	žene	žene	žene
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	žene	žene	žene
Umjetnost, zabava i rekreacija	žene	žene	žene
Ostale uslužne djelatnosti	žene	žene	žene
Poslovanje nekretninama	muškarci	muškarci	žene
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	muškarci	muškarci	žene

Izvor: izrada autora prema podatcima Državnog zavoda za statistiku.

Iz tablice je vidljivo da postoji sedam kategorija djelatnosti u kojima su većina zaposlenih žene. 2018. godine žene postaju većina u još dvije djelatnosti, pa se broj "ženskih djelatnosti" povećava na devet. 2003. i 2008. godina isključene su iz tabličnog prikaza jer su statistička izvješća iz tih godina rađena po NKD-u 2002., dok su kasnija rađena po NKD-u 2007. No, i u te dvije godine žene su činile većinu u sličnim djelatnostima: *trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikala te predmeta osobnu uporabu i kućanstvo*, *hoteli i restorani*, *financijsko posredovanje*, *obrazovanje*, *zdravstvena zaštita i socijalna skrb*.

Ovi podatci potvrđuju da žene uglavnom jesu zaposlene u ženskim djelatnostima. Međutim, kao što je ranije spomenuto, takva podjela nije rezultat isključivo diskriminacije već i osobnog izbora i preferencije žena. Medicinska sestra, učiteljica, profesorica, konobarica, kuharica, spremačica, sobarica, trgovkinja, socijalna radnica, tajnica, socijalna radnica - sva ta zanimanja smatraju se ženskima, a sva su svrstana unutar devet kategorija navedenih u tablici 12.

Broj ukupno zaposlenih i broj zaposlenih žena u rodu zanimanja *čelnici i članovi zakonodavnih tijela, čelnici i dužnosnici državnih tijela, direktori* u Republici Hrvatskoj po godinama prikazan je u sljedećoj tablici (tablica 13).

Tablica 13. Zaposleni u rodu čelnici i članovi zakonodavnih tijela, čelnici i dužnosnici državnih tijela, direktori u Republici Hrvatskoj.

Godina	Ukupno	Žena
2003.	84.000	22.000
2008.	86.000	23.000
2010.	77.000	21.000
2013.	60.000	16.000
2018.	81.000	24.000

Izvor: izrada autora prema podatcima Državnog zavoda za statistiku.

Iz tablice je vidljivo da žene niti jedne godine nisu činile većinu pa čak ni trećinu zaposlenih u rodu *čelnici i članovi zakonodavnih tijela, čelnici i dužnosnici državnih tijela, direktori*.

Broj ukupno zaposlenih i broj zaposlenih žena u rodu zanimanja *zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice, direktori/direktorice* u Europskoj uniji u razdoblju od 2003. do 2018. godine prikazan je u sljedećoj tablici (tablica 14).

Tablica 14. Zaposleni u rodu zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice, direktori/direktorice u Europskoj uniji.

Godina	Ukupno	Žena
2003.	9.268.500	2.934.300
2008.	10.637.100	3.681.200
2010.	10.506.700	3.789.700
2013.	8.743.300	3.013.800
2018.	9.677.700	3.561.800

Izvor: izrada autora prema podatcima Statističkog ureda Europskih zajednica.

Iz tablice 14 vidljivo je da žene čine manjinu svih zaposlenih u hijerarhijski najvišem rodu zanimanja. No, situacija je nešto povoljnija nego u Republici Hrvatskoj. Dok u Republici Hrvatskoj žene ne čine ni trećinu zaposlenih, u Europskoj uniji od 2008. godine žene se nalaze na više od 33% upravljačkih pozicija.

Poslovi u tom rodu zanimanja, odnosno pozicije na kojima se donose odluke rezervirane su za muškarce. Djelomično zbog postojanja staklenog stropa koji ženama onemogućava napredovanje, a djelomično zbog vlastitog izbora žena da ne grade karijere u tom smjeru kako bi imale više vremena izvan posla kojeg bi mogle posvetiti djeci i kućanstvu. Isto potvrđuju i autori Bestvina Bukvić, Tolušić i Tokić (2015:82) navodeći da, unatoč sve većoj obrazovanosti žena i njihovoj sve većoj participaciji na tržištu rada, žene su i dalje diskriminirane. Istraživanjem provedenim od strane tih autora zaključeno je da su žene manje zastupljene na upravljačkim pozicijama poduzeća ili organizacija, posebno na srednjim i višim menadžerskim razinama, kako u Republici Hrvatskoj, tako i u Europskoj uniji. Navode i da gospodarski subjekti na čelu kojih se nalaze žene su uspješnija, odnosno "imaju višu razinu profitabilnosti, u prosjeku manje ukupno kreditno zaduženje te veći udio angažiranog kapitala vlasnika, u odnosu na one kojima upravljaju samo muškarci." (Bestvina Bukvić, Tolušić, Tokić 2015:82)

Rodovi u kojima žene ustaljeno čine više od dvije trećine zaposlenih su *uredski i šalterski službenici* i *uslužna i trgovačka zanimanja* u Republici Hrvatskoj te njihovi ekvivalenti *administrativni službenici/administrativne službenice* i *uslužna i trgovačka zanimanja* u Europskoj uniji pa se ti rodovi mogu smatrati tipično ženskim rodovima zanimanja.

6. ZAKLJUČAK

Položaj žena na tržištu rada svakako se poboljšao u odnosu na njihov položaj prije 100, pa čak i prije posljednjih 10 godina. Unatoč tome, kako je ovim radom i prikazano, postoji još mnogo mjesta za napredak.

U prošlosti su žene i u privatnom i u javnom životu bile podređene muškarcima te su vlastitim trudom i borbama uspjele izboriti ravnopravan položaj - bar u formalnom smislu. Iako pravni sustavi Europske unije i Republike Hrvatske pripadnicima oba spola jamče jednaka prava, prilike i obaveze na tržištu rada, žene su u nepovoljnijem položaju od muškaraca. Kroz odredbe zakona i ostalih pravnih akata Republike Hrvatske i Europske unije žene bi u potpunosti trebale biti izjednačene muškarcima što se tiče zapošljavanja, plaće, napredovanja na radom mjestu i općenito svih prava povezanih uz sudjelovanje na tržištu rada. U istraživačkom dijelu ovog rada dokazano je da spolovi nisu izjednačeni te da su žene i dalje diskriminirane na tržištu. Manje su radno aktivne od muškaraca, što nije uvijek rezultat diskriminacije nego i vlastitog izbora, imaju nižu stopu zaposlenosti i višu stopu nezaposlenosti, prosječna plaća žene manja je od prosječne plaće muškarca, rjeđe se nalaze na zakonodavnim funkcijama i upravljačkim pozicijama u poduzećima i organizacijama, itd.

U Republici Hrvatskoj se jaz koji je iskazan u rezultatima statističkih istraživanja između spolova u promatranom razdoblju od 2003. godine do 2018. godine pojačao, dok se u Europskoj uniji smanjio. Iako je Republika Hrvatska svoj pravni sustav usklađivala s pravnom stečevinom Europske unije radi pristupanja istoj, nije uspjela u tolikoj mjeri izjednačiti položaj žena na tržištu rada s položajem muškaraca. Da bi se ostvario veći pomak na tom području, osim strogog zakonskog okvira, potrebno je ulagati i u različita područja, čak i ona koja nisu direktno povezana sa tržištem rada - obrazovanje i poticanje obrazovanja za zanimanja koja nisu tipična za određeni spol, profesionalna usmjeravanja, zdravstveni i mirovinski sustav, socijalnu skrb, vrtiće i škole. Potrebno je i raditi na razbijanju tradicionalnih rodnih uloga - muškarca kao onoga koji zarađuje i prehranjuje obitelj i žene kao one kojoj je primarna uloga briga za kućanstvo i djecu.

Obzirom da su u ovom radu promatrani statistički podatci bez dublje analize razloga koji su doveli do takvih podataka, istraživanje je ograničeno u smislu da je neosporivo dokazano da postoji diskriminacija žena na tržištu rada, ali nisu utvrđeni točni razlozi zbog kojih ta diskriminacija postoji.

Preporuka za daljnja istraživanja je utvrđivanje razloga zašto je manji postotak žena radno aktivan u odnosu na muškarce te motiva zbog kojih žene odabiru ustaljene djelatnosti za koje će se obrazovati i u kojima će tražiti zaposlenje. Spoznaja o motivaciji iza takvih odluka važno je radi utvrđivanja u kojoj se mjeri lošiji položaj žena pripisuje diskriminaciji na tržištu rada, a u kojoj mjeri je posljedica vlastitog izbora žena da prihvate svoje tradicionalne uloge kućanica i majki.

7. LITERATURA

1. Adamović, M. (2011) *Žene i društvena moć*. Zagreb: Plejada, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.

2. Anonymus 1. (n.d.) "Savjetodavni odbor za jednake mogućnosti za žene i muškarce Europske komisije". URL: https://ravnopravnost.gov.hr/o-uredu/djelokrug-1967/ravnopravnost-spolova-u-eu-2347/okvir-za-ravnopravnost-spolova-u-europskoj-uniji/savjetodavni-odbor-za-jednake-mogucnosti-za-zene-i-muskarce-europske-komisije/2286 (18. srpnja 2019.)

3. Anonymus 2. (n.d.) *Povelja o temeljnim pravima Europske unije*. URL: http://struna.ihjj.hr/naziv/povelja-o-temeljnim-pravima-europske-unije/19389/ (18. srpnja 2019.)

4. Anonymus 3. (n.d.) *EU i rodna ravnopravnost*. URL: https://www.libela.org/page/eu-i-rodna-ravnopravnost/ (18. srpnja 2019.)

5. Anonymus 4. (2010) *Ženska povelja Europske komisije*. URL: https://www.libela.org/vijesti/1346-zenska-povelja-europske-komisije/ (18. srpnja 2019.)

6. Anonymus 5. (n.d.) *Okvir za ravnopravnost spolova u Europskoj uniji*. URL: https://ravnopravnost.gov.hr/o-uredu/djelokrug-1967/ravnopravnost-spolova-u-eu-2347/okvir-za-ravnopravnost-spolova-u-europskoj-uniji/2284 (18. srpnja 2019.)

7. Anonymus 6. (n.d.) *Pravosuđe i potrošači*. URL: https://ec.europa.eu/info/departments/justice-and-consumers_hr#responsibilities (18. srpnja 2019.)

8. Anonymus 7. (n.d.) *Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE).* URL: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_hr (18. srpnja 2019.)

9. Anonymus 8. (n.d.) *O Uredu*. URL: https://ravnopravnost.gov.hr/o-uredu/9 (23. srpnja 2019.)

10. Anonymus 9. (n.d.) *Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskoga sabora*. URL: https://ravnopravnost.gov.hr/institucionalni-mehanizmi-1639/odbor-za-ravnopravnost-spolova-hrvatskoga-sabora/2021 (23. srpnja 2019.)

11. Anonymus 10. (n.d.) *Područja aktivnosti*. URL: https://www.prs.hr/index.php/podrucja-aktivnosti (23. srpnja 2019.)

12. Anonymus 11. (2017) *ZAŽELI – Program zapošljavanja žena financiran iz Europskog socijalnog fonda.* URL: https://www.mrms.hr/zazeli-program-zaposljavanja-zena-financiran-iz-europskog-socijalnog-fonda/ (3. rujna 2019.)

13. Bereš, M. (2016) Položaj žena u antičkoj Grčkoj. *Essehist : časopis studenata povijesti i drugih društveno-humanističkih znanosti* 8 (8): 16-21.

14. Bestvina Bukvić, I., Tolušić, M. i Tokić, I. (2015) Uspješnost poslovanja gospodarskih subjekata u ovisnosti o rodnoj strukturi uprave. U: Pavić et. al., ur., *Znanstvene, kulturne, obrazovne i umjetničke politike – europski realiteti*. Osijek: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera, Odjel za kulturologiju. str. 69-84.

15. Bi. S. (2019) *Zaposlenost žena u EU-u raste, pogledajte zašto*. URL: https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/zaposlenost-zena-u-eu-u-raste-pogledajte-zasto-foto-20190308 (1. rujna 2019.)

16. Blatančić, Ivona. (2011) *Žena u antičkom društvu i njezina uloga u kultu*. Diplomski rad. Osijek: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku.

17. Catwright, Mark. (2016) *Women in Ancient Greece*. URL: https://www.ancient.eu/article/927/women-in-ancient-greece/ (27. lipnja 2019.)

18. Cochrane, Kira. (2013) *The fourth wave of feminism: meet the rebel women.* URL: https://www.theguardian.com/world/2013/dec/10/fourth-wave-feminism-rebel-women (3. srpnja 2019.)

19. Dixon, Suzanne. (2011) *Roman Women: Following the Clues*. URL: https://www.bbc.co.uk/history/ancient/romans/roman_women_01.shtml (27. lipnja 2019.)

20. Državni zavod za statistiku 1. (n.d.) URL: https://www.dzs.hr/PXWeb/Table.aspx?layout=tableViewLayout1&px_tableid=SP21

_1.px&px_path=Stanovni%c5%a1tvo__Procjene%20stanovni%c5%a1tva&px_language=hr&px_db=Stanovni%c5%a1tvo&rxid=44c0d4a6-56d7-4437-8018-73ccfc3536de (3. kolovoza 2019.)

21. Državni zavod za statistiku 2. (n.d.) URL: https://www.dzs.hr/PXWeb/Table.aspx?layout=tableViewLayout1&px_tableid=SP22_2.px&px_path=Stanovni%c5%a1tvo__Procjene%20stanovni%c5%a1tva&px_language=hr&px_db=Stanovni%c5%a1tvo&rxid=44c0d4a6-56d7-4437-8018-73ccfc3536de (3. kolovoza 2019.)

22. Državni zavod za statistiku 3. (n.d.) *Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj u II. polugodištu 2003.* URL: https://www.dzs.hr/Hrv/publication/2003/9-2-7_2h2003n.htm (3. kolovoza 2019.)

23. Državni zavod za statistiku 4. (n.d.) *Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih po spolu prosjek 2003.* URL: https://www.dzs.hr/Hrv/publication/2005/9-1-7_1h2005.htm (3. kolovoza 2019.)

24. Državni zavod za statistiku. (2009a) *Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj 2008. – prosjek godine*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

25. Državni zavod za statistiku. (2009b) *Zaposleni prema djelatnostima u prosincu 2008.* Zagreb: Državni zavod za statistiku.

26. Državni zavod za statistiku. (2010) *Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih po spolu u 2008.* Zagreb: Državni zavod za statistiku.

27. Državni zavod za statistiku. (2011a) *Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj 2010. – prosjek godine*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.
28. Državni zavod za statistiku. (2011b) *Zaposleni prema djelatnostima u prosincu 2010.* Zagreb: Državni zavod za statistiku.
29. Državni zavod za statistiku. (2012) *Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih prema spolu za 2010.* Zagreb: Državni zavod za statistiku.
30. Državni zavod za statistiku. (2014a) *Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj 2013. prosjek godine*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.
31. Državni zavod za statistiku. (2014b) *Zaposleni prema djelatnostima u prosincu 2013.* Zagreb: Državni zavod za statistiku.

32. Državni zavod za statistiku. (2015) *Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih prema spolu za 2013.* Zagreb: Državni zavod za statistiku.
33. Državni zavod za statistiku. (2019a) *Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj 2018. prosjek godine*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.
34. Državni zavod za statistiku. (2019b) *Zaposleni prema djelatnostima u prosincu 2018.* Zagreb: Državni zavod za statistiku.
35. Dujmović, Iva. (2016) *Radnice u Jugoslaviji 1960-1980: Uloga i položaj u industriji i društvu i slučaj Rijeka*. Diplomski rad. Rijeka: Sveučilište u Rijeci.
36. Đelagić, Željka. (2015) *Evolutivni razvoj žene u 20. stoljeću*. Završni rad. Pula: Sveučilište Jurja Dobrile u Puli.
37. Europska komisija. (n.d.) *The gender pay gap in the European Union*. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday-eu-factsheets-2018_en.pdf (1. rujna 2019.)
38. Europska komisija. (2010) *Ženska povelja*. Bruxelles: Europska komisija.
39. Eurostat 1. (n.d.) *Employment and activity by sex and age - annual data*. URL: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en (17. kolovoza 2019.)
40. Eurostat 2. (n.d.) *Unemployment by sex and age - annual average.* URL:https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en (17. kolovoza 2019.)
41. Eurostat 3. (n.d.) *Employees by sex, age and occupation (1 000).* URL: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eegais&lang=en (17. kolovoza 2019.)
42. Eurostat 4. (n.d.) *Structure of earnings survey: monthly earnings*. URL: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses_monthly&lang=en (17. kolovoza 2019.)
43. Eurostat 5. (n.d.) *Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology.* URL: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en (17. kolovoza 2019.)

44. Fotak, Đurđica. (2015) *Položaj žena na tržištu rada*. Diplomski rad. Čakovec: Međimursko veleučilište u Čakovcu.

45. Galić, Gabrijela. (2019) *Program "Zaželi", perjanica ministra Pavića, u ozbiljnim je problemima.* URL: https://faktograf.hr/2019/05/29/program-zazeli-perjanica-ministra-pavica-u-ozbiljnim-je-problemima/ (3. rujna 2019.)

46. Hazl et. al. (2011) *Položaj žena na hrvatskom tržištu rada: sažetak studije*. URL: http://www.zgdl.hr/preuzimanja/polozaj_zena_na_hrvatskom_trzistu_rada.pdf (1. rujna 2019.)

47. Huseinspahić, A. (2011) Tutela mulierum i pravni položaj žene u starom vijeku. *Anali Pravnog fakulteta Univerziteta u Zenici* 5 (8): 201-234.

48. Katz, M.. (1998) Women, Children and Men. U: Cartledge, P., ur., *The CambridgeIllustrated History of Ancient Greece*. Cambridge: Cambridge University Press, str. 100-138.

49. McKeown, M. (2018) *Women Through History: Women's Experience Through the Ages.* URL: https://owlcation.com/humanities/Women-Through-History (30. lipnja 2019)

50. Leinert Novosel, S. (1999) *Žena na pragu 21. stoljeća: Između majčinstva i profesije*. Zagreb: Ženska grupa TOD.

51. Mihaljević, D. (2016) Feminizam - što je ostvario?. *Mostariensia: časopis za društvene i humanističke znanosti* 20 (1-2): 149-169.

52. Mogorović, F. (2016) *Utjecaj Prve industrijske revolucije na gospodarstvo, kulturu i svakodnevicu*. Završni rad. Pula: Sveučilište Jurja Dobrile u Puli.

53. Pecoja, A. (2013) *Žena u feudalnom društvu*. Diplomski rad. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu.

54. Podnar, I. (2017) *Žene u politici*. Završni rad. Gospić: Veleučilište "Nikola Tesla" u Gospiću.

55. Reyerson, Kathryn. (2006) Cities and towns. U: Schaus, M., ur., *Women andGender in Medieval Europe: An Encyclopedia*. New York: Routledge, str. 143-144.

56. S., S. (2013) *Četvrti val feminizma: upoznajte pobunjene žene*. URL: https://www.crol.hr/index.php/politika-aktivizam/5216-etvrti-val-feminizma-upoznajte-pobunjene-ene-sp-562 (3. srpnja 2019.)

57. Službeni list Europske unije. (1957) *Treaty of Rome*. URL: https://ec.europa.eu/romania/sites/romania/files/tratatul_de_la_roma.pdf (19. srpnja 2019.)

58. Službeni list Europske unije. (1992)*Treaty on European Union*. Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije, 35 (C 224) str. 1-103.

59. Službeni list Europske unije. (2007) *Povelja Europske unije o temeljnim pravima*. Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije, 50 (C 303)

60. Šolaja, K. (2017) *Feminizam i žena današnjice*. Završni rad. Koprivnica: Sveučilište Sjever.

61. Štark, S. (2018) *Položaj i uloga žena u Prvom svjetskom ratu*. Završni rad. Osijek: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku.

62. Ustav Republike Hrvatske. (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)

63. Vađunec, I. (2009) *Položaj žene u srednjem vijeku na hrvatskim prostorima*. Pro tempore : časopis studenata povijesti 6 (6-7): 48-73.

64. Varga, J. (2016) *Uloga Prvog svjetskog rata u redefiniranju rodnih obrazaca*. Završni rad. Rijeka: Sveučilište u Rijeci.

65. Vasiljević, S. i Valković, I. (2007) *Vodič za promicanje politike jednakih mogućnosti na radnom mjestu*. Zagreb: CESI.

66. Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova. (2006) *Putokazi ka ravnopravnosti žena i muškaraca (2006 .— 2010.)*. Zagreb: Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova.

67. Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova. (2011) *Nacionalna politika za ravnopravnost spolova, za razdoblje od 2011. do 2015. godine*. Zagreb: Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova.

68. Zakon o radu. (NN 93/14, 127/17)

69. Zakon o ravnopravnosti spolova. (NN 82/08, 69/17)

70. Zakon o suzbijanju diskriminacije. (NN 85/08, 112/12)

71. Zakon o tržištu rada. (NN 118/18)

72. Zekić Eberhard, N. (2014) Dobna diskriminacija na hrvatskom tržištu rada u kontekstu socijalne osviještenosti i europskog zakonodavnog okvira. *Pravni vjesnik* 30 (2): 329-344.

8. PRILOZI

Popis tablica

Tablica 1. Stanovništvo Republike Hrvatske u 2003. godini prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti. 28
Tablica 2. Stanovništvo Europske unije 2003. godine prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti (u %). 29
Tablica 3. Stanovništvo Republike Hrvatske u 2008. godini prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti. 31
Tablica 4. Stanovništvo Europske unije 2008. godine prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti (u %). 32
Tablica 5. Stanovništvo Republike Hrvatske u 2010. godini prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti. 34
Tablica 6. Stanovništvo Europske unije 2010. godine prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti (u %). 35
Tablica 7. Stanovništvo Republike Hrvatske u 2013. godini prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti. 37
Tablica 8. Stanovništvo Europske unije 2013. godine prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti (u %). 38
Tablica 9. Stanovništvo Republike Hrvatske u 2018. godini prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti. 39
Tablica 10. Stanovništvo Europske unije 2018. godine prema radnoj aktivnosti i zaposlenosti. (u %) 41
Tablica 11. Postotak razlike u godišnjim plaćama između muškaraca i žena u Europskoj uniji. 48
Tablica 12. Zastupljeniji spol po djelatnostima u Republici Hrvatskoj. 50
Tablica 13. Zaposleni u rodu čelnici i članovi zakonodavnih tijela, čelnici i dužnosnici državnih tijela, direktori u Republici Hrvatskoj. 51
Tablica 14. Zaposleni u rodu zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice, direktori/direktorice u Europskoj uniji. 51

Popis grafikona

Grafikon 1. Stopa aktivnosti muškaraca i žena u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2003. do 2018. godine. 43
Grafikon 2. Stopa aktivnosti muškaraca i žena u Europskoj uniji. 44
Grafikon 3. Stope zaposlenosti i nezaposlenosti muškaraca i žena u Republici Hrvatskoj. 45
Grafikon 4. Stope zaposlenosti i nezaposlenosti muškaraca i žena u Europskoj uniji. 46
Grafikon 5. Prosječna mjesečna neto plaća u Republici Hrvatskoj (u HRK). 47