

POLOŽAJ ŽENA U RADNOM ZAKONODAVSTVU REPUBLIKE HRVATSKE

Višnjić, Mirela

Undergraduate thesis / Završni rad

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic in
Pozega / Veleučilište u Požegi**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:112:579988>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-25**



VELEUČILIŠTE U POŽEGI
STUDIA SUPERIORA POSEGANA

Repository / Repozitorij:

[Repository of Polytechnic in Pozega - Polytechnic in
Pozega Graduate Thesis Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

VELEUČILIŠTE U POŽEGI



Mirela Višnjić, MBS: 6506

**Položaj žena u radnom zakonodavstvu
Republike Hrvatske**

ZAVRŠNI RAD

Požega, 2016. godine

VELEUČILIŠTE U POŽEGI

DRUŠTVENI ODJEL

PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ UPRAVNI STUDIJ

**Položaj žena u radnom zakonodavstvu
Republike Hrvatske**

ZAVRŠNI RAD

IZ KOLEGIJA Osnove radnog i socijalnog prava I

MENTOR: Dragana Bjelić, dipl. iur., v. pred.

STUDENT: Mirela Višnjić

Matični broj studenta: 6506

Požega, 2016. godine

SAŽETAK: Cilj ovog rada bio je opisati položaj žena u radnom zakonodavstvu. Navest će se ustavni i zakonski temelji koji osiguravaju jednakost spolova. Opisat će se prava trudnica, žena koje su rodile ili doje djecu radi zaštite u radnom odnosu. Poslodavci su dužni osigurati zaštitu navedenih skupina radnika. Žene se i danas susreću s različitim oblicima diskriminacije u društvu, prilikom zapošljavanja kao i na radnom mjestu. U radu se opisuje problematika spolne diskriminacije i mjere koje bi bile primjerene za ostvarivanje stvarne ravnopravnosti spolova. Različiti stereotipi i danas su prisutni u društvu, a oni otežavaju napredovanje žena u svim područjima. Također se u mnogim normama zabranjuje diskriminacija prilikom isplate plaće. Poslodavci su dužni osigurati jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Kada je riječ o ravnopravnosti spolova, antidiskriminacijskim mjerama i zaštiti žena važno je voditi računa o europskim standardima koji su određeni u brojnim međunarodnim dokumentima.

KLJUČNE RIJEČI: ravnopravnost spolova; roditeljska prava; spolna diskriminacija, diskriminacija na tržištu rada; zapošljavanje i napredovanje žena.

SUMMARY: The purpose of this paper is to describe the situation of women in the labor legislation. Shall be cited constitutional and legal foundations that ensure gender equality. I will describe the rights of pregnant women, women who have given birth or are nursing their infants in order to protect the employee. Employers are required to ensure the protection of these groups of workers. Women still face various forms of discrimination in society, in employment and in the workplace. This paper describes the problems of gender discrimination and the measures that would be adequate to achieve true gender equality. Different stereotypes are still present in society, and they hinder the advancement of women in all areas. Also in many standards prohibiting discrimination in payment of wages. Employers are obliged to ensure equal pay for equal work or work of equal value. When it comes to gender equality, anti-discrimination measures and the protection of women it is important to take account of European standards as set out in numerous international documents.

KEY WORDS: Gender Equality; maternity and parental rights; gender discrimination, discrimination in the labor market; employment and advancement of women.

SADRŽAJ:

1. Uvod.....	srt.1.
2. Zaštita žena kroz ustavne i zakonodavne okvire.....	str.2.
3. Ravnopravnost spolova.....	str.3.
3.1. Ravnopravnost spolova u europskom kontekstu.....	str.6
3.2. Diskriminacija temeljem spola.....	str.9.
3.3. Tijela koja osiguravaju provedbu načela ravnopravnosti spolova.....	str.11.
4. Posebna zaštita trudnica, žena koje su rodile ili doje djecu.....	str.13.
4.1. Zabrana otkaza trudnici.....	str.14.
4.2. Prava žena na korištenje roditeljskih dopusta.....	str.15.
5. Diskriminacija žena na hrvatskom tržištu rada.....	str.19.
5.1. Zapošljavanje žena.....	str.21.
5.2. Napredovanje žena na radnom mjestu.....	str.25.
5.3. Plaće žena i muškaraca.....	str.27.
6. Izjednačavanje dobi muškaraca i žena u mirovinskom sustavu.....	str.29.
7. Zaključak.....	str.32.
8. Literatura	

1. Uvod

Tema završnog rada je položaj žena u radnom zakonodavstvu Republike Hrvatske. Govorit će se o ustavnim i zakonodavnim okvirima zaštite žena u području radnog prava, o jednakosti muškaraca i žena u društvu, o mjerama koje su potrebne kako bi se ostvarila stvarna jednakost spolova. Osvrnut će se na europske standarde i ulogu Europske unije u području ravnopravnosti spolova i rodno osvještene politike. Opisat će se položaj trudnica, žena koje su rodile ili doje djecu te će se posebno osvrnuti na njihovu zaštitu prilikom zapošljavanja, odnosno zaštitu za vrijeme trudnoće, zaštitu neposredno prije i poslije rođenja djeteta, zaštitu u svezi njegovom i dojenjem djeteta. Opisat će se prava u svezi s majčinstvom i roditeljstvom, odnosno korištenje roditeljskih dopusta. Bavit će se problematikom diskriminacije temeljem spola u radnom odnosu. Opisat će se mjere koje su potrebne kako bi se diskriminacija spriječila. Nadalje, bavit će se položajem žena na tržištu rada u Hrvatskoj, diskriminacijom prilikom ulaska na tržište rada te će se osvrnuti na razne stereotipe i predrasude s kojima se žene i danas susreću prilikom zapošljavanja i napredovanja na radnom mjestu. Bavit će se problematikom prilikom primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za obavljani isti rad ili rad jednake vrijednosti. Opisat će se izjednačavanje dobi muškaraca i žena u mirovinskom sustavu.

I danas je u društvu stalno prisutna rasprava o ravnopravnosti muškaraca i žena. U svim civiliziranim društvima načelo jednakosti jedno je od temeljnih načela. Društveni položaj muškarca u proteklom stoljeću vezao se za profesiju i zanimanje, dok je status žene, pa čak i njen položaj bio neodvojiv od obiteljskog života. Ženina prvenstvena uloga bila je rađanje i odgoj djece, briga o kućanskim poslovima. Tradicionalna podjela uloga u obitelji danas se promijenila pa tako muškarac nije više jedini hranitelj obitelji. Politika jednakih mogućnosti zaslužna je za golem iskorak glede izlaska žena iz podređene pozicije na privatnom životu na tržište rada. Žena obavlja više funkcija u obitelji samim tim ulaže više bioenergetskih sposobnosti od ostalih članova obitelji. Žene svakodnevno pogađaju različiti oblici diskriminacije kojima su i danas izložene. Gdje ima ljudi događaju se razni oblici uznemiravanja, koji su naravno utemeljeni na individualnim i osobnim krivim procjenama i stajalištima. Pravo na zaštitu od diskriminacije je univerzalno ljudsko pravo, koje svoje temelje nalazi u brojnim ustavima diljem svijeta.

2. Zaštita žena kroz ustavne i zakonodavne okvire

Ravnopravnost spolova uključuje prisutnost muškaraca i žena u svim područjima javnog i privatnog života, jednak status i mogućnosti za ostvarivanje svih prava, te jednaku korist od ostvarenih rezultata. Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10, 5/14) ističe ravnopravnost spolova kao jednu od temeljnih vrednota, koje su temelj za tumačenje Ustava. Tema ravnopravnosti je od izuzetne važnosti kada je u pitanju problem diskriminacije žena, koje među ostalom spadaju u posebne kategorije radnika.

Poznato je da među posebne kategorije radnika koji uživaju posebnu zaštitu na radu spadaju majke, trudnice, mladež, te osobe s invaliditetom, što je i formulirano sljedećim ustavnim odredbama:

- zaštita majčinstva se spominje u dva članka u Ustavu Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10, 5/14) u glavi III. koja se odnosi na gospodarska, socijalna i kulturna prava,
- država štiti materinstvo, djecu i mladež i stvara socijalne, kulturne, odgojne, materijalne i druge uvjete kojima promiče ostvarivanje prava na dostojanstven život, čl. 62.
- posebna zaštita mladeži, majki i osoba s invaliditetom, čl. 64. st. 3.

Ono što karakterizira ove kategorije radnika posebnima su specifična biološka ili medicinska stanja, dob i invalidnost. (Vinković, 2006:6.).

Pravni izvori koji se po pravnoj snazi nalaze iznad zakona su konvencije, a neke koje se tiču zaštite žena, koje propisuje Međunarodna organizacija rada Republika Hrvatska je ratificirala, a one su: Konvencija br. 3 (o radu žena prije i poslije poroda iz 1919. godine); Konvencija br. 103 (o zaštiti majčinstva iz 1952. godine); Konvencija br. 111 (o sprečavanju diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja iz 1958. godine); Konvencija br. 156. (o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica te radnika s obiteljskim obvezama iz 1981. godine). (Bunić, 2013:104).

Prije je Zakon o radu (NN 149/09 pročišćeni tekst) sadržavao odredbe kojima su žene bile zaštićene od obavljanja određenih poslova i noćog rada. Ministri rada i zdravstva koji su bili nadležni posebnim su pravilnikom određivali navedene poslove, ali je taj pravilnik ukinut stupanjem na snagu Zakona o radu 2010. godine. Obzirom da već sam pojam zabranjivanja obavljanja određenih vrsta i opisa posla osobama ženskog spola nije u skladu s pravom Europske unije, niti s načelom ravnopravnosti spolova, novi Zakon o radu (NN 93/14) ne određuje poslove koje žene ne smiju i/ili ne bi smjele obavljati.

Da bi se razina ravnopravnosti spolova održala na željenoj razini, nužno je provođenje kontrola kao što su ocjenjivanje i vrednovanje učinaka akata, odluka i akcija na položaj žena i muškaraca. Izvršavati navedene kontrole posebno su obvezni u državnim tijelima, tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravnim osobama s javnim ovlastima, te pravnim osobama u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave. O ovim problemima su donesene mnoge zakonske odredbe, i to upravo iz razloga što problem pojma ravnopravnosti spolova, i s njim vezane diskriminacije ugrožava životnu slobodu pojedinaca (u ovom slučaju žena) U tom slučaju temeljni zakoni su Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08) i Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) kojima je utvrđen način zaštite od diskriminacije na temelju spola. Navedeni zakoni definiraju opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova, te razrađuju načine stvaranja jednakih mogućnosti za žene i muškarce. (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, čl. 3.)

3. Ravnopravnost spolova

Ono što je ovdje bitno istaknuti jest da postoji problem razlikovanja formalne i stvarne jednakosti muškarca i žene, što je vidljivo u političkoj i normativnoj regulaciji jednakosti. Takvo razlikovanje dovodi do nesumjernih pravnog i političkog pristupa problemu, ali i do potrebe da se na socijalnoj politici ravnopravnosti temelji normativna regulacija. Naime, pojam roda je društveno konstruiran, dok je pojam spola biološki određen. Stoga, mada jesu slični, pojmovi rodne jednakosti, ravnopravnosti spolova te jednakosti muškaraca i žena ipak nemaju isto značenje. Spol obilježavaju biološke karakteristike osobe, dok pojam samog roda predstavlja socijalni i/ili društveni oblik u kojem pojedinac nalazi svoju ulogu i položaj u tom društvu. Jamstvima subjektivnih prava se efikasnije mogu riješiti (pojedini) problemi društvenog položaja žena, dok se drugi problemi mogu riješiti jamstvima društvenog i institucijalnog sudjelovanja. (Rodin, 2003:2.)

Jednakost općenito, kao i specifična jednakost muškaraca i žena danas se definira kao jednako postupanje prema sličnima, što je dio Aristotelovog shvaćanja. Probleme jednakosti moguće je u kratkim crtama podijeliti kao probleme povrede osobnog integriteta, probleme socijalne isključenosti (deprivacije) i probleme pristupa društvenim resursima. Problem političke i socijalne participacije u pristupu javnim dobrima je među glavnim problemima političkog područja, za što je, kao i za prethodno navedenu klasifikaciju problema jednakosti, uočljivo pripadanje problema određenim područjima regulacije različitih grana prava. Primjerice, za prvi problem povrede osobnog integriteta, je specifično građansko i kazneno

pravo. Problematika deprivacije odnosno socijalne isključenosti pak pripada materiji ranog i socijalnog prava, dok je problematika pristupa društvenim resursima specifična za ustavno i upravno pravo. Aristotelovo načelo jednakosti muškarca i žene kojim on podrazumijeva jednako postupanje prema sličnima je izraženo u mnogim međunarodnim i nacionalnim pravnim izvorima. Stoga i Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 113/00, 28701, 76/10, 5/14) u čl 14 propisuje opću klauzulu jednakosti pred zakonom, što se smatra formalnom jednakosti. Dok za razliku od navedene odredbe čl. 3 naglašava ravnopravnost spolova kao jednu od temeljnih ustavnih vrednota, a to je i osnova za primjenu načela jednakih mogućnosti. Pred zakonom su svi jednaki, ali zakon sam ne smije biti jednak za sve, nego mora težiti ukidanju društvene nejednakosti. No, ono što odražava (i jača) stvarnu nejednakost u društvu jest normativni koncept jednakosti. Postoje dva različita koncepta jednakosti:

- a) jednakost kao normativni zahtjev pravnog poretka, te
- b) jednakost kao moralni zahtjev društva i regulatorni cilj.

U okvirima normativnog izričaja vrijednosti Francuske revolucije pravni poredak apstraktnim pojedincima jamči izjednačenost u pravima, odnosno jednakost pred zakonom, i tu je riječ o formalnoj jednakosti. (Rodin, 2003:3)

U biološkom smislu je nepotrebno isticati razliku spolova. Kada je riječ o jednakosti muškaraca i žena glede društvenog položaja, izražavanju osobnosti i pristupa resursima, oni u navedenom ili jesu ili nisu jednaki. Tek nakon priznavanja razlika gledanih iz biološkog aspekta i nakon zahtijevanja normativne iznimke od formalne jednakosti, se može ostvariti stvarna jednakost. Načelo jednakih mogućnosti predstavlja normativni izričaj takve iznimke. Navedeno načelo se javlja u obliku pozitivnih regulatornih mjera kojima je cilj otklanjanje nepovoljnog društvenog položaja pripadnika određenog spola i posljedica ranije diskriminacije. (Rodin, 2003:4)

Kako se mijenjala uloga države tako su se mijenjala i mišljenja o jednakosti. U liberalnom kontekstu njena uloga se odnosi na zbrinjavanje jednakog pristupa javnim dobrima, što se ostvaruje jednakošću u subjektivnim pravima i pravosudnim procesom koji mora štiti navedena subjektivna prava, odnosno, osiguravanje jednakog pristupa javnim dobrima se ostvaruje načelom jednakosti pred zakonom. Člankom 141. ugovora o Europskoj zajednici su dopuštene pozitivne mjere, te je prepušteno državama članicama da same reguliraju aktivnosti. Obzirom da je funkcija socijalne države (odnosno intervencionističke države koja djeluje mjerama socijalne politike) realizacija jednakosti kao regulatornog cilja, a i radi ostvarivosti te funkcije u normativnom smislu, nužno je izbjegavanje pravnog formalizma

(kraj 19. i početak 20. stoljeća). Rodno osviještena politika je skup mjera usmjerenih na ostvarivanje jednakosti muškaraca i žena, u što spada i normativno formuliranje i donošenje pozitivnih mjera, a upravo kroz provođenje navedene politike se određuje socijalni inženjering u području rodne jednakosti. Takva politika podrazumijeva otvoreno i aktivno razmatranje potencijalnih učinaka određenih mjera i politike na položaj oba spola, što uključuje sustavno ispitivanje mjera i politike, ali i uzimanje u obzir njihovih učinaka u svim tijelima javne vlasti. (Rodin, 2003:4)

Ovdje se nailazi na fenomen diskriminacije, odnosno odstupanje od načela ravnopravnosti. Diskriminacija je relativan pojam, jer se kod samog njenog određivanja definicije postavlja pitanje sličnosti i različitosti u odnosu na nekoga ili nešto drugo. Diskriminacijske učinke može imati pristup koji je normativno nediskriminiran, a stvarnu nejednakost može spriječiti normativna diskriminacija. Ona može biti nedopuštena i dopuštena, radi čega podrazumijeva pozitivne mjere. Pravni akti kojima se diskriminacija uređuje propisuju njenu opću zabranu, te predviđaju različite razloge isključenja protupravnosti. Obzirom da se normativni izričaj jednakosti određuje propisivanjem određenih iznimkama umjesto da se određuje apsolutno, nailazimo na primjere isključenja protupravnosti u određenim derogacijama i iznimkama. (Rodin, 2003:5)

Malobrojni su slučajevi izravne diskriminacije koji se ne mogu opravdati s razlozima isključenja protupravnosti, no njih je lako otkloniti jer su lako uočljivi. Veći problem predstavljaju slučajevi posredne diskriminacije. Na primjer, neka neutralna regulatorna mjera proizvodi diskriminacijske učinke za društvenu skupinu i/ili pojedinca, stoga se već na samom početku provodi analiza kako bi se utvrdilo postoji li specifičan neželjeni učinak na pripadnike određenog spola u nekom propisu ili praksi. Ako neki propis ima izraženije učinke prema pripadnicima jednog spola, on mora odgovarati stvarnim potrebama, biti prikladan i nužan za ostvarivanje ciljeva koji se ostvaruju. Obzirom da Europski sud propisuje posezanje za statističkim podacima pri utvrđivanju postojanja posredne diskriminacije, nacionalni sudovi moraju posegnuti za navedenim podacima. Neželjeni učinci su mjerljivi, radi čega se mogu statistički dokazati. Sud utvrđuje razloge motiviranosti i da li je propis u skladu s načelom proporcionalnosti. Ako je na veći broj osoba koje pripadaju određenom spolu negativno utjecala neutralna pravna norma, praksa ili kriterij, znači da postoji posredna diskriminacija (osim u slučaju kada je takav utjecaj nužan i/ili ako može biti opravdan objektivnim kriterijima koji su neovisni o spolu). U 12. mjesecu 2001. godine Hrvatski je sabor prihvatio Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova. Riječ je o programu ostvarivanja dnevnog reda jednakosti spolova. U Nacionalnoj politici su sadržani

problemi i mjere za ostvarivanje jednakosti, što se ostvaruje mjerama socijalne politike. (Rodin, 2003:6)

3.1. Ravnopravnost spolova u europskom kontekstu

Hrvatska je ulaskom u Europsku uniju morala uskladiti svoje pravo s europskim, što među ostalom podrazumijeva rad na pravnom uređenju ravnopravnosti spolova i pozitivnih mjera. Na prvom mjestu je bio proces utvrđivanja obveza koje je Hrvatska preuzela te određivanje sadržaja europskog prava kojim se nastoji postići jednakost muškaraca i žena. Ovdje normativno približavanje nije dovoljno nego je nužna inicijativa nevladinih tijela i kompletna aktivnost svih državnih tijela. Europska unija posvećuje veliku pažnju pravu ravnopravnosti spolova, što predstavlja jedno od najdinamičnijih pravnih područja. Europsko pravo zahtjeva stvarnu jednakost, za što su nužni mehanizmi i pravni lijekovi u kojima također sudjeluju sva tijela državne vlasti. (Rodin, 2003.:11)

Naglasak je na brizi o međunarodnim obvezama Hrvatske kod razrađivanja načela ravnopravnosti. U europskom pravu se krenulo od konkretne odredbe koja je obvezivala države na provedbu načela jednake plaće za jednak rad muškaraca i žena, a Sporazumom o stabilizaciju i pridruživanju Hrvatska je obvezna postupno usklađivati zakone i buduće zakonodavstvo s pravnom stečevinom Zajednice. (Rodin, 2003:12)

Do 1997. godine se pravni razvoj rodne jednakosti odvijao kroz sudsku praksu na zakonodavnoj razini, no te je godine Ugovorom iz Amsterdama državama članicama dodijeljeno prvenstvo u jačem uključivanju normi o rodnoj jednakosti i u davanju pristanka institucijalnom razvoju u EU. U tom je ugovoru u čl. 3. st. 2. UEZ uključeno načelo rodno osviještene politike. Prema definiciji Vijeća Europe „rodno osvještena politika je reorganizacija, poboljšanje, razvoj i ocjena političkih zbivanja što čini perspektivu rodne jednakosti sastavnim dijelom politike na svim razinama i svim stupnjevima od strane onih koji je provode.“ Prethodno navedena odredba čl. 3. st 2. UEZ osigurava da zajednica teži uklanjanju nejednakosti i promicanju jednakosti spolova. Poticanje jednakosti je usvojeno amandmanima na članak 141. UEZ, a sa svrhom zaštite podzastupljenog spola u području zapošljavanja, a koje nije u suprotnosti s načelom jednakog postupanja.

Poveljom temeljnih ljudskih prava Europske unije 2000. godine je prikazan porast zaštite ljudskih prava. U trećem poglavlju Povelje se nalazi bitan sadržaj koji predstavlja temeljna prava, i to pod nazivom jednakost, što je načelo koje je važno za ustavni poredak Europske unije. U ovom dijelu nailazimo na odredbe o jednakosti pred zakonom, o zabrani diskriminacije na temelju sljedećeg: spola, rase, boje kože, etničkog ili društvenog podrijetla,

genetskih obilježja, jezika, vjeroispovijesti ili uvjerenja, političkog ili drugog mišljenja, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovine rođenja, invalidnosti, dobi ili spolne orijentacije. Zatim slijede odredbe o poštovanju prema kulturnim, vjerskim ili jezičnim raznolikostima; odredbe o posebnom jamstvu jednakosti između muškaraca i žena u svim područjima (zaposlenje, rad, plaća), i to uz odredbu da načelo jednakosti ne sprječava prihvaćanje politike poticanja jednakosti za podzastupljeni spol. Tu se nalaze još i odredbe koje se odnose na zaštitu prava djeteta i prava starijih osoba na život, dostojanstvo i neovisnost, društvenu i radnu integraciju i sudjelovanje u životu Zajednice. (Rodin, 2003:43)

Antidiskriminacijsko pravo je jedno od najuglednijih pravnih područja, ali nedvojbeno i najrazvijenijih. Antidiskriminacijsko pravo koje se odnosi na jednakost spolova je u Europskoj uniji opsežno regulirano, a dijeli se na dva dijela: pravo jednakog postupanja temeljem nacionalnosti i jednakosti spolova, te antidiskriminacijsko pravo koje obuhvaća zabranu diskriminacije na temelju rase, dobi, spolne orijentacije, invaliditeta i vjere. Obzirom na važnost antidiskriminacijskog prava u EU, važnu ulogu imaju i sljedeći pravni akti: Članak 157. Ugovora o funkcioniranju Europske Unije; Direktiva 2006/54/EC o implementaciji načela jednakosti prilika i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u području zapošljavanja i radnih odnosa; Direktiva 2004/113/EC o implementaciji načela jednakog postupanja između muškaraca i žena u pristupu i opskrbi tržišnim dobrima i uslugama; Direktiva 96/34/EC o okvirnom sporazumu glede roditeljskog dopusta sklopljenog između UNICE, CEEP i ETUC; Direktiva 92/85/EEC o uvođenju mjera poticanja poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili koje doje; Direktiva 86/613/EEC o primjeni načela jednakosti u postupanju između muškaraca i žena uključenih u radnu aktivnost, uključujući i poljoprivredu, temeljem statusa samozaposlenih i o zaštiti samozaposlenih žena tijekom trudnoće i porodiljskog dopusta; Direktiva 79/7/EEC o progresivnoj implementaciji načela jednakosti u postupanju između muškaraca i žena u području socijalnog osiguranja. (Hrvatski zavod za zapošljavanje Zagreb; 2010.)

Vijeće Europe Strategijom za ravnopravnost spolova 2014.-2017. god. definira ravnopravnost kao onu koja označava jednaku vidljivost, osnaživanje odgovornosti te zastupljenost oba spola u svim područjima kako privatnog, tako i javnog života. Navedeno uključuje ravnopravan pristup sredstvima i jednaku raspodjelu sredstava pripadnicima oba spola. Unatoč tome, i dan danas su prisutne razlike među spolovima, i to na više razina odnosno područja, radi čega su u određenim područjima ženama pružaju ograničene mogućnosti da potvrde svoja temeljna prava i da dokažu aktivnosti. Najizraženiji primjer nejednake

raspodjele moći između žena i muškaraca, a koji se nikako ne smije propustiti istaknuti, je upravo nasilje nad ženama, koje s jedne strane predstavlja ogromnu prepreku u postizanju ravnopravnosti spolova, dok s druge predstavlja povredu ljudskih prava.

(Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske; 2013.)

Napredak u pravnom statusu žena je u Europi pak vidljiv u obrazovnim postignućima, zaposlenosti u politici, te u sudjelovanju u tržištu rada, s tim da se pokazalo da uravnotežena zastupljenost žena u donošenju odluka pridonosi pozitivnim procesima promjene društva (kao što su promjene u politikama, službama, društvenim normama, zakonima i institucijama). Kako bi se postigla ravnopravnost spolova, od izuzetne je važnosti promjena rodničkih odnosa te osnaživanje žena i otklanjanje negativnih konvencionalnih rodničkih stereotipa, što su opet promjene koje koriste cjelokupnom društvu, uključujući buduće generacije i muškarce. Upravo je radi navedene pozitivne slike koja nastaje u društvu uslijed većeg angažmana žena u ulogama obrazovanih kadrova nužno u trenutnom kontekstu ekonomske krize spoznati i isticati doprinos žena u ukupnom gospodarstvu, zajednici i društvu, ali isto tako i ukazati na visoku cijenu neravnopravnosti. Začarani krug nastaje u kriznim vremenima, kada zbog mjera štednje i posljedica iste negativnost slike neravnopravnosti u svim društvenim razinama običava poprimiti tendenciju rasta, a što uz nužne posljedice otkaza, smanjenja plaća te javnih usluga, dovodi do situacije neimanja slobodnih sredstava za službe žena koje su žrtve nasilja.

(Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske; 2013.)

Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe 2014.-2017. god teži napredovanju i jačanju položaja žena, nakon čega na temelju provedbe postojećih mjera teži djelotvornoj realizaciji ravnopravnosti žena i muškaraca u državama članica EU. Kako bi se ovaj program mogao ostvariti, nužno je realizirati pet strateških ciljeva, a koji se međuostalim odnose na pitanje višestruke diskriminacije i specifične potrebe oba spola u kontekstu kompletnog životnog vijeka. Prvi strateški cilj je borba protiv rodničkih stereotipa i seksizma, koji je dakle usmjeren na borbu protiv govora mržnje. Već je spomenuto da se stereotipi definiraju kao prethodno formirane ideje kojima su pojedincima proizvoljno dodijeljene karakteristike i uloge koje im određuje spol. Rodni stereotipi ozbiljno kočuju razvoj talenata, a tako i ostvarivanje osobe nekog spola, ograničavaju obrazovanje i profesionalno iskustvo, pa krajnje i životne prilike uopće. Drugi strateški cilj je prevencija i borba protiv nasilja nad ženama. Njim se detaljnije bavi Konvencija Vijeća Europe o prevenciji i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji. Treći strateški cilj se odnosi na realizaciju ravnopravnog pristupa pravosuđnim tijelima (za žene). Neravnopravnost pristupa pravosuđnim tijelima je najčešće ukorijenjen u samoj neravnopravnosti spolova, u rodnoj pristranosti i stereotipima.

Četvrti strateški cilj je pluralistička demokracija. Podrazumijeva postizanje ravnoteže u zastupljenosti oba spola pri donošenju odluka u javnom i političkom sektoru. Peti strateški cilj je uvođenje načela ravnopravnosti u cjelokupnu politiku. Riječ je o reorganizaciji, razvoju i vrednovanju političkih procesa, a sve sa ciljem uključivanja načela ravnopravnosti u politiku na svim razinama, što provode stručnjaci inače nadležni za osmišljavanje politike.

(Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske; 2013.)

3.2. Diskriminacija temeljem spola

Diskriminacija na temelju spola se definira kao svaka razlika, isključenje ili ograničenje učinjeno temeljem spola, a koje ima za posljedicu ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanje ili korištenje ljudskih prava i osobnih sloboda u svim područjima života (tu spadaju političko, gospodarsko, društveno, kulturno, građansko, ekonomsko, socijalno i/ili bilo koje drugo područje života), a na osnovi ravnopravnosti žene i muškarca. Diskriminacijom se podrazumijeva i svaka negativna akcija prema bilo kojem pojedincu, ako se uzrok navedenog ponašanja zasniva na bračnom ili obiteljskom statusu, ili na osnovi trudnoće i materinstva. Diskriminacijom se smatra i navođenje, odnosno poticanje druge osobe (ili više ljudi) na diskriminaciju. Zabranjuje se diskriminacija na temelju spolne orijentacije, zatim ona koja se odnosi na mogućnost nabave odnosno dobivanja robe, te diskriminacija u pružanju i pristupu uslugama. Načelo jednakog postupanja ne smije sprječavati uvođenje posebnih mjera kako bi se spriječio ili nadoknadio nepovoljan položaj zbog spola u području dobivanja i nabave roba i pružanja usluga. (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, čl. 6.)

Osim što se zabranjuju sve razlike u postupanju među spolovima (a na temelju roda i spola uopće), antidiskriminacijska zaštita na osnovi spola obuhvaća i definiranje zabrane postupanja i prema osobama koje su provele promjenu spola. Postoje izravna i neizravna diskriminacija. Izravna se odnosi na svako postupanje koje određenu osobu stavlja (je stavljalalo ili bi moglo stavljalati) u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji. Neizravna diskriminacija je slučaj kada npr. neko pravno pravilo, kriterij ili praksa osobe nekog spola stave u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe drugog spola. Da su, u opisanom slučaju, pravna norma, kriterij ili praksa imali legitiman cilj, i da su sredstva koja su usmjerena postizanju tog cilja bili primjereni i nužni, tada bi dotično pravilo/norma, kriterij ili praksa, spomenuti u primjeru neizravne diskriminacije, bili opravdani. Diskriminacija temeljem spola je najstarija osnova za koju je vezan najveći broj direktiva i odluka Europskog suda pravde, a njome se bave i Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08) i Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12).

Prema zakonu o ravnopravnosti spolova (NN 85/08) uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju jedan oblik diskriminacije. Uznemiravanje je svako neželjeno postupanje uvjetovano spolom, kojem je cilj (ili ima za posljedicu) povredu osobnog dostojanstva, stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće i/ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje se odnosi na svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje na osnovi spola. Za cilj ima ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a naročito ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Postoje posebne mjere koje se ne smatraju diskriminacijom, nego se uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca. Planovi o posebnim mjerama se donose na osnovi analize položaja žena i muškaraca, nakon čega nadležna tijela utvrđuju razloge za uvođenje posebnih mjera, ciljeve koje treba postići i način provedbe i metode nadziranja iste. Tijela državne uprave i pravne osobe u pretežnom vlasništvu države su obvezni primjenjivati posebne mjere i donijeti planove djelovanja za uspostavljanje i promicanje ravnopravnosti spolova. Navedena tijela planove djelovanja donose svakih četiri godina, a odobrava ih Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske. Posebne mjere se određuju i reguliraju zakonima i posebnim propisima koji reguliraju pojedina područja javnog života. One su specifične pogodnosti kojima se omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnom životu, a kojima se pak ostvaruje minimaliziranje trenutne nejednakosti ili ostvarivanje do sada uskraćenih prava. Diskriminacijom se također ne smatraju ni mjere usmjerene zaštiti žena (trudnoća i majčinstvo). (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, čl. 7.-10.)

Planovi djelovanja za uspostavljanje i promicanje ravnopravnosti spolova moraju biti sastavni dio i u skladu s aktivnostima Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova. U svoje opće akte jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima i druge pravne osobe i obrtnici sa više od 20 zaposlenika obvezni unijeti i antidiskriminacijske zakonske odredbe i mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova. Neuravnoteženost se javlja ako je zastupljenost nekog spola u tijelima javnog i političkog odlučivanja niža od 40%, a u takvim se situacijama uvode posebne mjere. Nužno je voditi računa o ravnotežnoj zastupljenosti oba spola pri imenovanju članova diplomatskih predstavništva, članstva odbora itd., zatim u slučajevima imenovanja u državna tijela, tijela jedinice lokalne i područne samouprave i pravne osobe s javni ovlastima. Provođenjem posebnih mjera je moguće postići i promicati ravnopravno sudjelovanje muškaraca i žena u tijelima zakonodavne, izvršne i sudbene vlasti. Navedeno uključuje javne službe i potpuno sudjelovanje podzastupljenog spola tako da njegova zastupljenost dosegne razinu njegovog

udjela u ukupnom stanovništvu Republike Hrvatske. (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, čl. 11, 12).

3.3. Tijela koja osiguravaju provedbu načela ravnopravnosti spolova

Ured za ravnopravnost spolova je stručna služba osnovana od strane Vlade Republike Hrvatske, koja obavlja poslove u svrhu ostvarivanja ravnopravnosti spolova. Ured za ravnopravnost spolova obavlja poslove koje se odnose na ravnopravnost spolova, kao što se navodi u nastavku: „koordinacija aktivnosti kojima je cilj uspostavljanje ravnopravnosti spolova, izrađivanje sustava zaštite i promicanja ravnopravnosti spolova, te praćenje učinkovitosti; odobravanje planova djelovanja tijelima državne uprave, pravnim osobama u pretežitom vlasništvu države, jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravnim osobama s javnim ovlastima i drugim pravnim osobama; predlaganje donošenja i/ili izmjene zakona; izrađivanje nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova i nadziranje provedbe; osiguravanje izvješća o provedbi nacionalne politike Vladi RH svakih dvije godine; provođenje izvješća te izrađivanje analize; suradnja s nevladinim udrugama; primanje predstavljanja stranaka o povredama Zakona i drugih propisa koje Ured prosljeđuje pravobraniteljici za ravnopravnost spolova i drugim nadležnim državnim tijelima obavljanje ostalih poslova. Navedeni pravobranitelj/ica obavlja poslove neovisnog tijela nadležnog za sprječavanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova. (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, čl. 18.)

Hrvatski sabor na prijedlog Vlade Republike Hrvatske imenuje i razrješava pravobranitelja/icu za ravnopravnost spolova. Zamjenika također imenuje Hrvatski sabor na prijedlog pravobranitelja/ice. Obadvoje se imenuju na vrijeme od osam godina i moraju biti različitog spola, moraju imati završen Sveučilišni diplomski studij, a jedan od njih mora imati pravnu struku i biti hrvatski državljanin poznati po osobnom zalaganju u javnom životu u području zaštite ljudskih prava. U svom radu pravobranitelj/ica zaprima sve prijave fizičkih i pravnih osoba koje su vezane uz diskriminaciju u području ravnopravnosti spolova. Nadalje u opis posla spada i pružanje pomoći strankama koje su podnijele pritužbu, provođenje ispitivanja prijave do pokretanja sudskog postupka, provođenje postupka mirenja, prikupljanje i analiziranje statističkih podataka o slučajevima spolne diskriminacije, provođenje novisnih istraživanja, objavljivanje neovisnih izvješća, razmjenu raspoloživih informacija s odgovarajućim europskim tijelima. Pravobranitelj/ica obvezno mora najmanje jednom godišnje izvjestiti Hrvatski sabor o provođenju zakona i drugih propisa koji se odnose na ravnopravnost spolova, a koji se tijekom rada ovog tijela prate. Djeluje neovisno i samostalno,

te se svatko može obratiti ukoliko smatra da su prekršene odredbe zakona. (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, čl.19.-24.)

Pravobranitelj/ ica je u svom radu ovlašten/ a upozoravati, predlagati, davati preporuke i tražiti izvješća, a u slučaju povrede odredbi zakona s obilježjem kaznenog djela podnosi prijavu nadležnom državnom odvjetništvu. Na zahtjev pravobranitelja/ ice državna tijela i pravne osobe s javnim ovlastima, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe u pretežitom vlasništvu države ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, te pravne i fizičke osobe imaju rok od 30 dana od dana primitka zahtjeva za dostavljanje potrebnih informacija i relevantne dokumentacije. Može predložiti postupak izmjene neprikladnog propisa kada utvrdi da je povrijeđeno načelo ravnopravnosti. Također ima pravo podnijeti prijedlog za pokretanje postupka ocjene ustavnosti zakona, odnosno ustavnosti i zakonitosti drugih propisa. Poslove koordinatora/ ice za ravnopravnost spolova obavlja dužnosnik ili rukovodeći državni službenik (muškog ili ženskog spola) kojeg imenuje čelnik/ ica tijela državne uprave. Planom djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova utvrđuje se način rada, prava i obveze koordinatora/ ice. U okviru nadležnosti i djelokruga rada tijela državne uprave koordinator/ica je zadužena za slijedeće poslove: koordinacija provedbe Zakona o ravnopravnosti spolova i Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova, suradnja s Uredom za ravnopravnost spolova. Svake dvije godine tijela državne uprave dužna su dostaviti Uredu za ravnopravnost spolova izvješće o provedbi Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova, koje priprema koordinator/ ica (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, čl.27.)

Kako bi se načelo ravnopravnosti spolova ostvarilo na lokalnoj razini te kako bi se ostvario cilj provebe Zakona o ravnopravnosti spolova (NN82/08) i Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova jedinice područne (regionalne) samouprave i Grad Zagreb osnivaju Županijska povjerenstva za ravnopravnost spolova i povjerenstvo za ravnopravnost spolova Grada Zagreba. U županijskim skupštinama i skupštini Grada Zagreba povjerenstva za ravnopravnost spolova su ustrojena kao radno-savjetodavna tijela. Članovi povjerenstva su članovi/članice županijskih skupština odnosno skupštine Grada Zagreba, koordinatori/ice u uredima državne uprave, predstavnici/ce nevladinih udruga i nezavisni stručnjaci/kinje. U jedinicama lokalne samouprave osnivaju se gradska i općinska povjerenstva za ravnopravnost spolova. Nadležnom općinskom sudu može podnijeti tužbu svatko tko smatra da mu je povrijeđeno neko pravo na temelju diskriminacije u smislu Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08) i zahtijevati naknadu štete, a koja je regulirana Zakonom o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15). (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, čl.28.)

4. Posebna zaštita trudnica, žena koje su rodile ili doje djecu

Među razlozima za odbijanje zapošljavanja žene nikako ne smije biti trudnoća, rođenje ili dojenje djeteta, što propisuje Zakon o radu (NN 93/14). Poznato je da unatoč zabrani neki poslodavci ipak postavljaju pitanja o bračnom stanju, broju djece, namjeri rađanja i slična pitanja, pa čak i zahtijevaju potpisivanje ugovorne klauzule kojom se žena obvezuje da neće zatrudnjeti kroz određeno razdoblje nakon zasnivanja radnog odnosa. Jasno je da žena na takva i slična pitanja ne mora odgovarati, osim ako osobno zahtjeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica. Poslodavac ne smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnim uvjetima. Naravno, one ugovorne klauzule (kojima se na ovaj način oštećuje pravo žena) su ništetne i one ne proizvode pravne učinke. (Zakon o radu, NN 93/14, čl. 30.)

Međutim, poslodavac u slučaju štetnih zračenja na radnom mjestu potencijalne zaposlenice, ipak smije odbiti primiti u radni odnos, dakle isključivo ukoliko je riječ o zaštiti zdravlja žene. O procjeni stanja uvjeta na radu odlučuje nadležni liječnik specijalist medicine rada koji utvrđuje smije li žena (trudna radnica, radnica koja je rodila ili koja doji dijete) raditi određeni posao (radi određenih uvjeta na radu, kao što je npr. ranije navedeno ioniziranje, a koje ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno život i/ili zdravlje djeteta). Ukoliko liječnik utvrdi da je stanje neodgovarajuće po samu ženu i/ili njezino dijete, poslodavac je obavezan ponuditi dodatak ugovora o radu za druge poslove, a u slučaju spornih poslova, oboje (poslodavac i radnica) se mogu obratiti spomenutom nadležnom liječniku radi konzultacija. Ako poslodavac radnici ne može osigurati odgovarajuće poslove, radnica ima pravo na dopust. (Čavrak, et al., 2014:129)

Vrlo je bitna odredba da dodatak ugovora o radu nikako ne smije utjecati na smanjivanje plaće radnice. Žena može biti izuzeta od rada u preraspodjeljenom radnom vremenu, prekovremenog rada i noćnog rada ukoliko sama tako zatraži. Nadalje, ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa važno trajanje radnog odnosa uopće, tada će se razdoblja dopusta, rada na pola radnog vremena i u skraćenom radnom vremenu zbog njege djeteta, te dopusta trudnice ili majke koja doji dijete i dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrati vremenom provedenom na radu u punom radnom vremenu, a u ovo razdoblje se neće računati samo mirovanje radnog odnosa do treće godine djetetova života. Ovaj dodatak ugovora o radu prestaje nakon roditeljnog dopusta, dojenja i trudnoće, nakon čega radnica nastavlja obavljati poslove koje je obavljala prije ugovaranja ovog dodatka ugovoru. (Crnić, et al., 2007: 115-117.)

Radnika koji je koristio roditeljski, posvojiteljski i druge dopuste poslodavac je dužan vratiti na poslove koje je radio prije korištenja tog prava. Poslodavac je također dužan vratiti radnika natrag u roku od mjesec dana od kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja prava na dopust (i sl.). Naime, postoji realna mogućnost da je za vrijeme radnikova odsustva (odnosno dopusta) prestala potreba za njegovim dotadašnjim poslovima, a u tom slučaju poslodavac je obavezan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih poslova. Ukoliko je pak riječ o promjeni u tehnici i/ili načinu rada, tada mu je dužan pružiti osposobljavanje. Osobe koje imaju pravo izvanrednim otkazom otkazati ugovor o radu, a koje nemaju drugi opravdani razlog su: trudnice ili majke koje doje dijete; trudnice i osobe koje koriste pravo na roditeljski, posvojiteljski dopust; rad s polovicom punog radnog vremena, zatim skraćeno radno vrijeme i to s razlogom njege djeteta; dopust ili rad u skraćenom vremenu radi djeteta s težim smetnjama u razvoju i osobe kojima ugovor o radu miruje do treće godine djetetova života. (Čavrak, et al., 2014:137.-138.)

4.1. Zabrana otkaza trudnici

Ukoliko osoba koja koristi neki od roditeljskih prava ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, taj ugovor prestaje istekom vremena na koji je sklopljen. Ukoliko se radi o slučaju smrti poslodavca fizičke osobe, o prestanku obrta po sili zakona, brisanjem trgovca iz registra ili danom završetka postupka, prestat će ugovor o radu. Također se osobama koje koriste neke od roditeljskih prava ugovor o radu može otkazati i zbog poslovno uvjetovanih razloga, i to npr. ako je pokrenut postupak likvidacije. U svim ostalim slučajevima poslodavcu je izričito zabranjeno iz bilo kojeg razloga dati otkaz osobi koja koristi neko od roditeljskih prava (radnici za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom radnog vremena i s polovicom radnog vremena s razlogom povećane brige o djetetu s posebnim potrebama, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta radi pojačane njege djeteta). Jasno, osobama koje se koriste nekim od roditeljskih prava se pretpostavljaju oba spola, stoga sve navedene i opisane zabrane vrijede i za muškarce.

Osobe koje koriste roditeljska i roditeljska prava su maksimalno zaštićeni od redovitog i izvanrednog otkaza, kao i od otkaza s ponudom izmjene ugovora o radu, neovisno o razlogu otkaza. Zabrana otkaza prestaje važiti petnaest dana nakon prestanka trudnoće ili korištenja kojeg drugog roditeljskog prava. Poslodavac odgovara za najteži prekršaj ako otkáže ugovor o radu protivno opisanim odredbama. Isto tako, ukoliko je poslodavcu na dan davanja otkaza bilo poznato postojanje okolnosti radi kojih taj otkaz nije moguće provesti, otkaz se smatra

ništetnim. Isti je slučaj ako osoba koja koristi neko od roditeljskih prava u roku od petnaest dana od dostave otkaza poslodavca obavijesti i dostavi potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog tijela. (Čavrak, et al., 2014.:133.-135.)

4.2. Prava žena na korištenje roditeljskih i roditeljskih dopusta

Prava roditelja propisana su Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14), a prema kojem zaposlena ili samozaposlena radnica ima prava na sljedeće: roditeljski i roditeljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, stanku za dojenje djeteta, dopust trudne radnice ili radnice koja je rodila ili doji dijete, slobodan radni dan za prenatalni pregled, dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, te mirovanje radnog odnosa do treće godine djetetova života. Za vrijeme trudnoće, poroda i njege novorođenog djeteta zaposlena ili samozaposlena radnica, majka ostvaruje pravo na roditeljski dopust, koji se djeli na obvezni i dodatni. Svrha obveznog roditeljskog dopusta je zaštita radnice, dok se dodatni roditeljski dopust propisuje radi njege djeteta. Obvezni roditeljski dopust u minimalnom neprekidnom trajanju traje 98 dana, a radnica ga mora koristiti 28 dana prije očekivanog poroda te 70 dana nakon poroda. Doktor ginekolog utvrđuje dan očekivanog poroda.

Radnici će se dopustiti korištenje obveznog roditeljskog dopusta i 45 dana prije očekivanog poroda ukoliko doktor ginekolog utvrdi da je to potrebno obzirom na stanje trudnoće i zdravstveno stanje radnice. Nakon što je protekao obvezni roditeljski dopust radnica može koristiti pravo na dodatni roditeljski dopust do navršanih 6 mjeseci djetetova života. Zaposlena ili samozaposlena majka pisanom izjavom može navedeno pravo prenijeti u cijelosti ili na određeno vrijeme na oca djeteta. Ako je dijete rođeno prije navršanog 37. tjedna trudnoće, smatrat će se da je prerano rođeno, pa se u takvoj situaciji obvezni ili dodatni roditeljski dopust produžuje za onoliko dana koliko je dijete prerano rođeno. (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 85/08, 11/08, 34/11, 54/13, 152/14, čl. 12.)

Prava roditelja svakako ne ovise o spolu i povezana su s rođenjem djeteta, te brigom o maloj djeci. Roditeljski dopust predstavlja osobno pravo oba zaposlena ili samozaposlena roditelja i koriste ga u jednakom dijelu. Ovo pravo zaposleni ili samozaposleni roditelj ostvaruje nakon navršanih šest mjeseci života djeteta i može ga koristiti do osme godine djetetova života. Kada se radi o prvom ili drugom rođenom djetetu, roditelj koji je zaposlen ili samozaposlen, može koristiti roditeljski dopust u trajanju od 8 mjeseci, a za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete, zaposleni ili samozaposleni roditelj ima pravo koristiti roditeljski

dopust 30 mjeseci. Ako oba roditelja koriste pravo na roditeljski dopust svaki ima pravo na 4 ili 15 mjeseci. Ako prema dogovoru jedan roditelj koristi pravo na roditeljski dopust, isti ima pravo koristiti u trajanju od 6 mjeseci za prvo i drugo rođeno dijete, te 30 mjeseci za rođene blizance, treće i svako sljedeće rođeno dijete. Roditelj navedeno pravo može koristiti u cijelosti ili u njegovim dijelovima. Najviše dva puta godišnje roditelj ima pravo na roditeljski dopust, u slučaju da ga koristi u dijelovima, i to svaki put u trajanju od 30 dana. Pod brojem rođene djece smatrat će se i mrtvorodena i umrla djeca, posvojena djeca, maloljetna djeca kojima je korisnik određen za skrbnika, udomljena djeca, te djeca koja su korisniku povjerena na čuvanje ili odgoj odlukom nadležnog tijela.

Prema Zakonu o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 11/08, 34/11, 54/13, 152/14) zaposlena ili samozaposlena majka može koristiti dodatni roditeljski dopust i kao rad s polovicom punog radnog vremena. Nakon navršenih 6 mjeseci života djeteta majka može koristiti pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, u istom trajanju kao i pravo koje je koristila prije nego je dijete navršilo 6 mjeseci života, a najduže do navršenih 9 mjeseci života djeteta. Navedeno vrijedi i ukoliko majka pravo na dodatni roditeljski dopust prenese na oca djeteta. Također temeljem zakona roditelj može koristiti pravo na roditeljski dopust kao pravo na rad s polovicom punog vremena u dvostrukom trajanju neiskorištenoga roditeljskog dopusta. (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 85/08, 11/08, 34/11, 54/13, 152/14, čl. 13-15)

Nakon isteka roditeljskog dopusta, prava na rad s polovicom punog radnog vremena jedan od zaposlenih ili samohranih roditelja ima pravo na rad s polovicom punog radnog vremena do navršene 3. godine djetetova života, u slučaju da je djetetu zbog njegovog zdravlja i razvoja potrebna pojačana njega i briga prema nalazu i ocjeni izabranog doktora primarne zdravstvene zaštite i nadležnog liječničkog povjerenstva Zavoda. Uvjete i postupak stjecanja prava na rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta pravilnikom propisuje ministar nadležan za zdravstvo uz mišljenje ministra nadležnog za obitelj. U slučaju da majka rodi mrtvo dijete prije nego je počela koristiti roditeljski dopust, ili ako dijete umre prije nego što je protekao roditeljski ili roditeljski dopust, može nastaviti koristiti pravo na roditeljski, odnosno roditeljski dopust još tri mjeseca računajući od idućeg dana od dana smrti djeteta. Pravo korištenja pripadajućim pravima prenose i se na drugog roditelja u slučaju smrti jednog od roditelja, ili ako je iz drugih opravdanog razloga (npr. oduzimanje roditeljske skrbi, zabrana druženja s djetetom i dr.) roditelj spriječen započeti ili koristiti neko pravo. (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 85/08, 11/08, 34/11, 54/13, 152/14, čl. 16.-18.)

Radnica ima pravo na stanku za dojenje djeteta tijekom rada u punom radnom vremenu u trajanju od dva sata dnevno. Navedeno pravo radnica može koristiti jednokratno ili dva puta na dan po sat vremena, neovisno o tome koristi li otac u isto vrijeme i za isto dijete neko od prava propisanih Zakonom. Stanku radnica može koristiti do navršene 1. godine života djeteta i to se uračunava u radno vrijeme. U tom slučaju radnica ima pravo na naknadu plaće koja iznosi 100% proračunske osnovice, preračunate na satnu osnovicu za mjesec za koji se obračunava naknada. Sukladno propisima o radu i propisima o zaštiti na radu trudna radnica ili radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete, a radi na štetnim poslovima koji ugrožavaju njezino zdravlje i/ili zdravlje djeteta koje doji, ima pravo na zaštitu od štetnosti utjecaja poslova radnog mjesta na kojemu radi.

U roku od trideset dana od dana obavijesti poslodavcu o svojem stanju trudnoće radnica je istom dužna dostaviti pisanu potvrdu o svojoj trudnoći, koju izdaje nadležni liječnik specijalist ginekolog. Radnica koja koristi pravo na roditeljski dopust mora poslodavcu dostaviti djetetov rodni listu roku od 30 dana prije početka rada, a ako doji u istom roku dužna je dostaviti i pisanu potvrdu liječnika specijalista pedijatra o dojenju. Pravo na dodatni dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila, ili dopust radnice koja doji dijete ostvaruju trudne radnice, radnice koje su rodile ili koje doje djecu ukoliko rade na štetnim poslovima koji štetno utječu na njihovo ili djetetovo zdravlje. (Crnić, et al. 2007:122.-124.)

Navedeno pravo može koristiti od prvog slijedećeg dana od kad je utvrđeno prema propisima o radu i prema propisima o zaštiti na radu da poslodavac nije osigurao raspoređivanje trudne radnice, radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete na odgovarajuće poslove do stjecanja prava na roditeljski dopust ili do navršene godine dana djetetova života, ili do dana s kojim je nadležno tijelo ili inspekcija utvrdila da je poslodavac primjenjujući mjere zaštite na radu ili prilagodbom rada otklonio štetne uvjete rada, ili ako je osigurao premještanje na druge odgovarajuće poslove. Za vrijeme navedenog dopusta trudna radnica, radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete ostvaruje pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u protekla tri mjeseca, a troškove naknade snosi poslodavac. (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, NN 85/08, 11/08, 34/11, 54/13, 152/14, čl.20)

U razdoblju do godine dana djetetova života, odnosno dok doji dijete radnica će biti izuzeta od obavljanja noćnog rada ako predoči potvrdu nadležnog liječnika specijalista ginekologa o svojoj trudnoći ili potvrdu liječnika specijalista pedijatra o dojenju djeteta ili potvrdu liječnika specijalista medicine rada, kojom se potvrđuje da to neophodno za sigurnost i zdravlje djeteta i trudne radnice, radnice koja je rodila, ili radnice koja doji dijete. U svrhu

obavljanja prenatalnih pregleda radnica ima pravo na jedan slobodan radni dan mjesečno. U dogovoru s poslodavcem trudnica može pripadajuće sate radnog dana rasporediti i koristiti višestruko, tijekom više radnih dana u tijeku mjeseca. Slobodni radni dan ili sati smatraju se vremenom provedenim na radu. Jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja ima pravo ne raditi do navršene 3. godine djetetova života. Dakle, nakon isteka prava na roditeljski dopust ili pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, roditelj može iskoristiti pravo na mirovanje radnog odnosa od prve do treće godine djetetova života. U tom slučaju prava i obveze iz radnog odnosa miruju. (Zakon o roditeljskim potporama, NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14.,čl. 22.)

Pravo na obvezno zdravstveno osiguranje može iskoristiti kao član obitelji osiguranika. A u mirovinski staž kao staž osiguranja će se uračunati razdoblje mirovanja radnog odnosa ako je za to razdoblje platio doprinos i imao svojstvo osiguranika u produženom mirovinskom osiguranju. Dopust za njegu djeteta do navršene 8. godine djetetova života ostvaruje jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju, sukladno mišljenju i nalazu Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Navedeno pravo se može koristiti i kao pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, te se može nastaviti i nakon što dijete napuni osam godina, sve dok ta potreba traje. Temeljem Zakona o roditeljskim potporama (NN 85/ 08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14) utvrđuju se naknade plaće na koje zaposleni ili samozaposleni radnik ima pravo za vrijeme korištenja prava u svezi rođenjem i njegovom djeteta. (Zakon o roditeljskim potporama, NN 85/ 08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, čl.23)

5. Diskriminacija žena na hrvatskom tržištu rada

Borba protiv diskriminacije na području zapošljavanja i rada u javnom i privatnom sektoru se ostvaruje omogućavanjem jednakih uvjeta i kriterija kod sljedećih stavki: izbora kandidata pri zapošljavanju, samozapošljavanju i obavljanju svih zanimanja; napredovanja na poslu; pristupu svim oblicima i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije; prava na radu, zaposlenja i rada, iznosa plaća za jednak rad i rad jednake vrijednosti; članstva i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca i kod povlastica na temelju članstva; mogućnosti usklađivanja privatnog i profesionalnog života, te prava na trudnoću, porod, zatim roditeljstvo i sve ostale oblike skrbništva. (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, čl. 13.)

Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08) zabranjuje nepovoljno postupanje prema kandidatima pripadnicima neke zaštićene društvene skupine prilikom zapošljavanja, npr. pri oglašavanju slobodnog radnog mjesta je zabranjeno pozivati i zapošljavati temeljem neke suspektne osnove, recimo pozivati samo osobe određene rase, spola, vjeroispovijesti, ili odbijati zaposliti neku osobu radi pripadnosti nekoj od navedenih društveno zaštićenih skupina. Također, u oglasu ne smije biti izraza koji na bilo koji način na temelju spola, bračnog, obiteljskog statusa i spolne orijentacije čine diskriminacijsko ponašanje. Kod oglašavanja slobodnog radnog mjesta i raspisivanja natječaja se mora istaknuti da se za radno mjesto mogu javiti osobe oba spola, a prilikom donošenja rješenja u vezi rada i zaposlenja obavezno je korištenje naziva radnih mjesta u muškom i ženskom rodu. Također i mediji imaju važnu ulogu jer su dužni promicati razvoj svijesti o ravnopravnosti spolova. Državno tijelo nadležno za obrazovanje, zatim agencije vezane za odgoj i obrazovanje te sve ostale odgojno obrazovne ustanove moraju provesti mjere i osigurati zastupljenost oba spola. Isto vrijedi za političke stranke koje su prilikom kandidiranja obvezne voditi računa o uravnoteženoj zastupljenosti oba spola pri izboru zastupnika i članova u Hrvatski sabor, predstavnička tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, Europski parlament. (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, čl.14, 15.)

Čest je slučaj zloupotrebljavanja ekonomske situacije i stanja na tržištu kako bi se sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme, a naročito kada su u pitanju zaštićene društveno ugrožene skupine. Ugovor o radu na određeno vrijeme u slučaju da je sklopljen opisanom zloupotrebom položaja društveno ugroženih osoba je jedan od načina diskriminacije na radu, a čemu su posebno izložene žene i osobe starije dobi. Diskriminacija je jedna od najvećih prepreka pri zapošljavanju, a temelji se na stereotipima o sposobnostima i interesima potencijalnog

radnika. Poznato je da sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme radnik ima manju sigurnost, pa Zakon o radu (NN 93/14) propisuje uvjete za sklapanje ugovora na određeno vrijeme. Zakon o radu (NN 93/14) također propisuje jamstvo jednakih prava zaposlenih na neodređeno i određeno vrijeme, a uz to su dostupna i temeljna antidiskriminacijska jamstva jer navedena jamstva i uvjeti nisu dovoljni za ovaj slučaj diskriminacije. (Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb; 2010.)

Jedan od čestih razloga nezapošljavanja ženske osobe jesu njeni planovi da uskoro osnivanje obitelji i/ili rođenje djeteta, što svakako spada u situacijsku diskriminaciju. Neke od obveza i zabrana poslodavcima su sljedeće: ne smije tražiti podatke koji nisu u vezi s radnim odnosom; mora opravdati pravila i praksu zapošljavanja koja nisu direktno uvjetovana pripadnošću nekoj od ugroženih društvenih skupina, a koja navedenu skupinu mogu dovesti u nepovoljan položaj u odnosu na druge kandidate; razgovor mora organizirati u vrijeme pogodno samohranom roditelju i u prostoriji primjerenom osobi s invaliditetom. Poslodavac je na sudu dužan dokazati da ni na koji način nije počinio diskriminaciju: mora obrazložiti razloge nezapošljavanja ili uskraćivanja drugih prava iz radnog odnosa. U budućnosti bi bilo potrebno više pažnje posvetiti zanimanjima koje se tradicionalno smatraju primjerenijima za žene, što za posljedicu ima ekonomsku podcijenjenost takvih zanimanja i otežan položaj žena u društvu. Potrebno je razvijati mjere koje za cilj imaju uspostavljanje spolne uravnoteženosti zaposlenih u ovakvim profesijama i podizanje cijene rada u zanimanjima u kojima su žene dominantne, a čija je vrijednost podcijenjena radi tradicionalno nepovoljnijeg položaja žena na tržištu rada. (Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb; 2010.)

5.1. Zapošljavanje žena

Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja (JAP) donesen je u sklopu pripreme za primjenu Europske strategije zapošljavanja, a potpisali su ga 2008. godine Vlada RH i povjerenik Europske komisije inače zadužen za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti. Cilj Zajedničkog memoranduma o prioritetima politike zapošljavanja (JAP) je priprema za primjenu strategije zapošljavanja koja vrijedi u Europi. Dakle, svrha JAP-a je usklađivanje aktivnosti koje su vezane za tržište rada s Lisabonskim ugovorom. U memorandumu je jasno definirana situacija na tržištu rada, izazovi zapošljavanja i prioriteti djelovanja. U Hrvatskoj postoji brojna neiskorištena radna snaga a koja predstavlja mogućnost za povećanje stope zaposlenosti. Navedena neiskorištena radna snaga podrazumijeva sve dobne, spolne i obrazovne skupine pod uvjetom radno sposobnog stanovništva. Prioriteti neophodni za rješavanje problema neiskorištene radne snage, kada su u

pitanju žene i starije osobe, je usklađivanje posla i privatnog života, dostupnost obrazovanja i mogućnost usavršavanja, te dostupnost skrbi za djecu, kao i fleksibilni radni sporazumi. Žene s niskim ili neodgovarajućim kvalifikacijama kao i stariji ljudi predstavljaju veliku prazninu u zapošljavanju. Suprotno tome, veliku stopu zaposlenosti imaju žene sa visokim stupnjem obrazovanja. (Hrvatski zavod za zapošljavanje, područna služba Osijek; 2011)

U obitelji dolazi do mnogih promjena, a jedna od posljedica promjena je među ostalom i činjenica da muškarac više nije jedini hranitelj obitelji, nego su najčešće oba partnera zaposlena, a prisutnost djece ne smanjuje zaposlenost žena, mada je položaj žena još uvijek lošiji od položaja muškarca. Navedenim pozitivnim promjenama pridonose sociodemografske, socioekonomske i kulturološke promjene u položaju žena uopće. Neke od njih su: kasnije stupanje u brak, a iz toga i kasnije roditeljstvo; sve veći broj djevojaka koje nastavljaju viša obrazovanja; veća brojnost u ulasku na tržište rada. Iako su posljednjih godina u EU razlike sve manje u pokazateljima po spolu vezanim za tržište rada, ipak su te razlike još uvijek značajne. Razlike su uočljive zbog toga što je tržište rada još uvijek segregirano po spolu, žene još uvijek prevladavaju u ekonomski neaktivnom stanovništvu, manje su plaćene i brojne su na sekundarnom tržištu rada. Stoga je potrebno poraditi na sljedećim ciljevima: povećanju stope ekonomske aktivnosti i zaposlenosti žena, smanjiti razliku u plaći muškaraca i žena, uskladiti rad i obiteljski život. (Kerovec, N., 2003:268)

Prema privremenim podacima iz administrativnih izvora Državnoga zavoda za statistiku u Hrvatskoj je u studenom 2015. bilo 1.603.967 radno aktivnih stanovnika,. U tome je bilo 1.319.310 zaposlenih osoba, i to: 705.866 muškaraca (53,5 %) i 613.444 žene (46,5 %). Stopa registrirane nezaposlenosti u studenom 2015. iznosila je 17,7 %, pri čemu je stopa nezaposlenosti muškaraca bila 15,3 %, a žena 20,4 %. Stopa anketne nezaposlenosti (prema rezultatima Ankete o radnoj snazi koja je usklađena s metodologijom Eurostata i usporediva sa zemljama Europske unije), u trećem tromjesečju 2015. godine iznosila je 15,4 %, pri čemu je stopa nezaposlenosti muškaraca bila 14,4 %, a žena 16,7 %. Potkraj prosinca 2015. U Hrvatskome zavodu za zapošljavanje bilo je evidentirano 285.468 nezaposlenih osoba. Od ukupnoga broja nezaposlenih u prosincu 2015. bio je 129.131 nezaposlen muškaraca (45,2 %) i 156.337 nezaposlenih žena (54,8 %).

Tablica 1. : Registrirano zapošljavanje prema spolu od 2001. do 2015. god. na području RH

Godina Year	Novoprijavljeni Newly registered			Izlasci iz evidencije Exits from the register					
				Zaposleni s evidencije (na temelju radnog odnosa i na temelju drugih poslovnih aktivnosti) Employed from the register (on the basis of work contract and other business activities)			Brisani zbog ostalih razloga Deleted from the register for other reasons		
	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women
2001.	280 998	143 656	137 342	148 698	75 280	73 418	115 703	65 843	49 860
2002.	259 073	131 108	127 965	168 767	84 103	84 664	119 285	67 373	51 912
2003.	231 860	110 079	121 781	159 677	74 672	85 005	119 661	63 049	56 612
2004.	245 409	118 142	127 267	148 102	66 706	81 396	98 414	51 322	47 092
2005.	232 064	110 092	121 972	150 104	68 075	82 029	91 686	48 949	42 737
2006.	233 163	106 287	126 876	158 540	69 722	88 818	89 321	46 482	42 839
2007.	206 460	91 495	114 965	154 158	64 539	89 619	90 971	44 678	46 293
2008.	200 093	86 704	113 389	134 557	55 422	79 135	79 565	38 577	40 988
2009.	270 557	131 329	139 228	122 798	50 819	71 979	96 669	44 669	52 000
2010.	289 234	144 590	144 644	146 627	67 470	79 157	114 307	56 509	57 798
2011.	313 988	152 090	161 898	185 236	86 075	99 161	133 159	66 454	66 705
2012.	338 514	165 582	172 932	186 156	88 253	97 903	109 582	55 429	54 153
2013.	338 278	165 474	172 804	217 179	102 672	114 507	115 902	59 848	56 054
2014.	316 057	153 254	162 803	225 462	107 712	117 750	137 243	70 753	66 490
2015.	310 701	147 533	163 168	232 499	108 927	123 572	109 497	55 548	53 949
Index 2015./2014.	98.3	96.3	100.2	103.1	101.1	104.9	79.8	78.5	81.1

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje – područna služba Požega

http://www.hzz.hr/UserDocsImages/stat_bilten_10_2015.pdf (3.11.2015)

Tablica 2. Registrirane nezaposlene osobe prema spolu od 2001. do 2015. god. na području RH

Godina Year	Registrirane nezaposlene osobe (prosjeak) Registered unemployed persons (average)									Traženi radnici Job vacancies
	Nezaposlene osobe Unemployed persons			Nezaposlene osobe bez radnog iskustva Unemployed persons without work experience			Korisnici novčane naknade Unemployment benefit recipients			
	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women	
2001.	380 195	176 790	203 405	104 157	48 753	55 404	70 369	29 774	40 595	202 983
2002.	389 741	176 754	212 987	101 127	46 420	54 707	80 795	36 810	43 985	174 150
2003.	329 799	140 078	189 721	81 446	34 898	46 548	67 977	27 773	40 204	130 453
2004.	309 875	129 028	180 847	74 152	30 727	43 425	70 467	28 082	42 385	116 744
2005.	308 738	127 942	180 796	71 591	29 025	42 566	72 802	29 767	43 035	110 569
2006.	291 616	116 519	175 097	65 982	25 762	40 220	66 407	25 513	40 894	130 517
2007.	264 448	102 482	161 966	56 245	21 332	34 913	59 603	21 687	37 916	141 487
2008.	236 741	89 540	147 201	46 918	17 220	29 698	57 258	20 234	37 024	141 794
2009.	263 174	107 115	156 059	46 394	17 951	28 443	68 967	29 135	39 832	102 427
2010.	302 425	136 805	165 620	51 011	21 987	29 024	78 439	39 004	39 435	104 739
2011.	305 333	141 408	163 925	53 106	24 124	28 982	74 501	37 291	37 210	125 578
2012.	324 324	152 079	172 245	57 277	26 844	30 433	74 171	36 456	37 715	131 927
2013.	345 112	163 070	182 042	61 442	29 307	32 135	70 479	34 898	35 581	143 340
2014.	328 187	153 485	174 702	59 640	28 237	31 403	58 347	28 644	29 703	152 869
2015.	285 906	130 698	155 208	52 255	24 438	27 817	48 442	22 800	25 642	202 468
Index 2015./2014.	87.1	85.2	88.8	87.6	86.5	88.6	83.0	79.6	86.3	132.4

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje - područna služba Požega

http://www.hzz.hr/UserDocsImages/stat_bilten_10_2015.pdf (3.11.2015.)

Tablica 3. Registrirana zaposlenost i nezaposlenost prema razini obrazovanja i spolu na području RH za mjesec prosinac

Sadržaj	UKUPNO TOTAL			Bez škole i nezavršena osnovna škola No schooling and uncompleted basic school			Osnovna škola Basic school		
	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women
NEZAPOSLENI KRAJEM PRETHODNOG MJESECA	284 657	127 401	157 256	15 320	7 727	7 593	57 488	26 243	31 245
NOVOPRIJAVLJENI U EVIDENCIJU	26 819	13 387	13 432	740	417	323	4 357	2 292	2 065
1. Izravno iz radnog odnosa	19 748	10 174	9 574	449	261	188	3 427	1 759	1 668
Poslovno uvjetovani otkaz	2 674	1 511	1 163	57	38	19	442	279	163
Prestanak rada poslodavca	207	107	100	5	5	0	36	24	12
Istek ugovora o radu na određeno vrijeme	13 290	6 834	6 456	341	196	145	2 422	1 225	1 197
Istek ugovora o radu na sezonskim poslovima	1 728	684	1 044	24	3	21	271	66	205
Sporazumni prestanak radnog odnosa	1 040	549	491	12	11	1	136	85	51
Otkaz od strane radnika	373	213	160	3	2	1	47	31	16
Ostalo	436	276	160	7	6	1	73	49	24
2. Iz individualne poljoprivrede ili drugog oblika rada	1 587	434	1 153	1	0	1	1	1	0
3. Izravno iz redovitog školovanja	927	432	495	2	1	1	27	15	12
4. Iz neaktivnosti	4 557	2 347	2 210	288	155	133	902	517	385
Prethodno radno iskustvo novoprijavljenih:									
Bez radnog iskustva	3 122	1 509	1 613	173	82	91	367	207	160
S radnim iskustvom	23 697	11 878	11 819	567	335	232	3 990	2 085	1 905
UKUPNI IZLASCIZ EVIDENCIJE	26 008	11 657	14 351	577	309	268	3 194	1 530	1 664
1. ZAPOSLENI S EVIDENCIJE	16 585	6 889	9 696	138	72	66	1 299	562	737
1.1. ZAPOSLENI NA TEMELJU RADNOG ODNOSA	11 537	5 244	6 293	135	71	64	1 242	531	711
Mjesto rada:									
U zemlji	11 119	4 998	6 121	132	69	63	1 191	511	680
U inozemstvu	418	246	172	3	2	1	51	20	31
Vrsta rada:									
Na neodređeno vrijeme	1 428	665	763	13	8	5	121	52	69
Na određeno vrijeme	10 109	4 579	5 530	122	63	59	1 121	479	642
Prethodno radno iskustvo:									
Bez radnog iskustva	1 957	1 047	910	16	11	5	91	52	39
S radnim iskustvom	9 580	4 197	5 383	119	60	59	1 151	479	672
1.2. ZAPOSLENI NA TEMELJU DRUGIH POSLOVNIH AKTIVNOSTI	5 048	1 645	3 403	3	1	2	57	31	26
2. BRISANI IZ EVIDENCIJE ZBOG OSTALIH RAZLOGA	9 423	4 768	4 655	439	237	202	1 895	968	927
NEZAPOSLENI KRAJEM IZVJEŠTAJNOG MJESECA	285 468	129 131	156 337	15 431	7 805	7 626	58 512	26 928	31 584
Bez radnog iskustva	50 304	23 092	27 212	5 567	2 045	3 522	8 073	3 430	4 643
S radnim iskustvom	235 164	106 039	129 125	9 864	5 760	4 104	50 439	23 498	26 941
Tražitelji zaposlenja prema čl. 13. Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti	1 013	418	595	10	3	7	114	42	72
Novoprijavljeni tražitelji zaposlenja u izvještajnom mjesecu	42	17	25	1	1	0	4	2	2

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje- područna služba Požega

http://www.hzz.hr/UserDocsImages/stat_bilten_10_2015.pdf (3.11.2015)

SŠ za zanimanja do 3 god. i škola za KV i VKV radnike 1 to 3-year vocational secondary school			SŠ za zanimanja u trajanju od 4 i više godina i gimnazija 4 (or more)-year vocational secondary school and grammar school			Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola Non-university degree			Fakultet, akademija, magisterij, doktorat University level and postgraduate degrees		
Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women
89 745	46 543	43 202	83 820	33 109	50 711	16 726	6 245	10 481	21 558	7 534	14 024
8 853	5 362	3 491	7 854	3 659	4 195	2 126	754	1 372	2 889	903	1 986
7 343	4 496	2 847	5 943	2 811	3 132	1 058	386	672	1 528	461	1 067
987	648	339	838	402	436	134	57	77	216	87	129
71	42	29	66	28	38	14	6	8	15	2	13
4 871	3 013	1 858	3 884	1 876	2 008	692	236	456	1 080	288	792
722	338	384	547	220	327	102	35	67	62	22	40
371	233	138	366	168	198	66	26	40	89	26	63
151	97	54	119	52	67	28	17	11	25	14	11
170	125	45	123	65	58	22	9	13	41	22	19
68	23	45	392	123	269	465	123	342	660	164	496
71	51	20	160	76	84	284	135	149	383	154	229
1 371	792	579	1 359	649	710	319	110	209	318	124	194
493	310	183	845	422	423	526	219	307	718	269	449
8 360	5 052	3 308	7 009	3 237	3 772	1 600	535	1 065	2 171	634	1 537
7 460	4 245	3 215	8 400	3 574	4 826	2 629	865	1 764	3 748	1 134	2 614
4 300	2 397	1 903	5 446	2 227	3 219	2 195	696	1 499	3 207	935	2 272
3 731	2 115	1 616	4 119	1 767	2 352	907	322	585	1 403	438	965
3 549	1 989	1 560	3 991	1 699	2 292	886	309	577	1 370	421	949
182	126	56	128	68	60	21	13	8	33	17	16
409	242	167	529	222	307	134	60	74	222	81	141
3 322	1 873	1 449	3 590	1 545	2 045	773	262	511	1 181	357	824
440	307	133	895	453	442	175	87	88	340	137	203
3 291	1 808	1 483	3 224	1 314	1 910	732	235	497	1 063	301	762
569	282	287	1 327	460	867	1 288	374	914	1 804	497	1 307
3 160	1 848	1 312	2 954	1 347	1 607	434	169	265	541	199	342
91 208	47 710	43 498	83 219	33 197	50 022	16 333	6 166	10 167	20 765	7 325	13 440
12 091	6 752	5 339	15 149	7 343	7 806	3 970	1 627	2 343	5 454	1 895	3 559
79 117	40 958	38 159	68 070	25 854	42 216	12 363	4 539	7 824	15 311	5 430	9 881
253	143	110	293	117	176	107	44	63	236	69	167
11	5	6	10	4	6	7	3	4	9	2	7

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje- područna služba Požega

http://www.hzz.hr/UserDocsImages/stat_bilten_10_2015.pdf (3.11.2015)

5.2. Napredovanje žena na tržištu rada

Onemogućavanje napredovanja u tvrtki visokokvalificiranim i sposobnim ženama temelji se na različitim predrasudama, iracionalnom i uglavnom negativnom stavu prema ženama, ali i dvostrukim mjerilima prema ženama u odnosu na muškarce. Poznato je da žene imaju manje vremena ali i da manje njime upravljaju nego što to čine muškarci, što im predstavlja najveću prepreku u bavljenju poduzetničkim aktivnostima. Žene i muškarci dakle nisu ravnopravni u količini vremena koje im stoji na raspolaganju. Kako bi se ženama omogućilo upravljanje vlastitim vremenom, i kako bi im se omogućila jednaka količina dostupnog vremena kao što ga imaju muškarci, potrebno je usklađivanje aktivnosti kojima bi se mogao osnažiti i aktivirati položaj žena na tržištu rada. Za navedeno je nužno uvesti više škola sa radom u jednoj smjeni a koje bi osiguravale boravak djece za vrijeme majčinog rada, zatim više vrtića ali i više muškaraca spremnih sudjelovati u obavljanju kućanskih poslova i vođenju brige o djetetu odnosno djeci. (Jergovski, 2010:406)

Žene se nalaze u malom broju na vrhovima hijerarhijskih ljestvica u tvrtkama, što je vidljivo u svim segmentima, od gospodarstva, sudstva do obrazovanja. Više bi trebalo biti visokopozicioniranih žena obzirom na činjenicu da su žene većinski broj stanovništva te da se na fakultetima školuje više studentica, činjenicu da one češće završavaju studij na vrijeme i da imaju bolji uspjeh na samom studiju. Primjerice manje žena ima na radnim mjestima profesora, dekana i rektora na sveučilištima iako ih se više obrazuje na fakultetima, Razlog tome je što žene nakon odlaska sa fakulteta najčešće obavljaju uloge majki, supruga i/ili kćerki koje brinu o svojim roditeljima. One su svakako, uz podršku radne okoline, obitelji i supruga sposobne obavljati poslove za koje se tvrdi da nisu u mogućnosti radi njihovih uloga majke, supruga i/ili kćerki. Naime, visokopozicionirane žene se susreću sa mnogim predrasudama. Recimo, smatra se da je obitelj njena glavna zadaća i da joj je ista ispred karijere, dakle na prvom mjestu, radi čega se šefovi najčešće odlučuju za primitak muškarca u radni odnos jer se smatra da ženin stav o obitelji ima negativne utjecaje na poslovanje tvrtke te da nije sposobna obavljati posao jednako dobro kao muškarac, i to iz tog razloga što žena vodi brigu za obitelj, čime gubi priliku za napredovanje. Česte su predrasuda da se ženama teško uključiti u muške grupe koje su bitne za ostvarenje mogućnosti i poznanstava nužnih za napredovanje, te da nemaju dovoljno kvaliteta za vođe jer nisu dovoljno ambiciozne, nemaju dovoljno poslovne ambicije, među ostalom i zbog usklađivanja posla i obiteljskih obaveza. Nedostatak uzora koji bi žene ohrabrio i uveo u posao pridonosi malom broju žena na visokim položajima. (Jergovski, 2010:406)

Kada je riječ o odnosu prema poslu muškaraca i žena među poslodavcima su prisutni stereotipi koji umanjuju vrijednosti i zasluge žena u obavljenom radu. Primjerice žena koja inzistira na detaljnim podacima „čjepidlači“, dok se muškarca koji inzistira na detaljnim podacima smatra analitičnim radi njegove navedene vrline; temeljitost kod žena je sporost, a kod muškarca je ova vrlina poželjna; žena koja ne obavi posao se smatra nesposobnom, a za muškarca koji ne obavi neki posao se smatra da je prezaposlen. Žena često mora birati između obitelji i karijere, a obzirom da se mora nositi sa određenim predrasudama da bi napredovala, mora izdvojiti više vremena za sam rad na obvezama vezanim uz posao nego što to mora činiti muškarac. Žena se mora više dokazivati kako bi se njene zasluge vrednovale minimalno jednako kao što se vrednuju zasluge muškarca. Vrijednosti i zasluge žena se umanjuju stereotipima koji omalovažavaju ženske zasluge. Portal Mojposao je proveo istraživanje koje je pokazalo da su pripadnici oba spola podjednako ambiciozni, a razlika je vidljiva u njihovom zadovoljstvu na poslu koje proizlazi iz različitih aspekata. Ono što su rezultati istraživanja pokazi jest sljedeće: muškarcima su važni bonusi, različite povlastice i nagrade za koji su spremni uložiti dodatni trud; ženama je važnija radna okolina, radi čega rado rade na pozitivnim odnosima unutar tvrtke; žene su lojalniji zaposlenici koji u slučaju nezadovoljstva rjeđe zabušavaju odnosno skraćuju radno vrijeme. (Jergovski, 2010:406)

5.3. Plaće žena i muškaraca

Odredbe Zakona o radu (NN 93/14) koje se odnose na jednakost plaća usklađene su sa zahtjevima Europske unije detaljnije propisanim u Smjernici Vijeća 75/117EEC od 10. veljače 1975 god. o usklađivanju zakona država članica koje se odnose na primjenu načela jednakosti plaća žena i muškaraca. Načelo jednakosti plaća sadržano u Smjernici znači da se prilikom isplate plaća i drugih primitaka maksimalno mora eliminirati svaki oblik izravne i neizravne diskriminacije po bilo kojoj osnovi (spolu, rasi, boji kože, vjerskoj pripadnosti, spolnoj orijentaciji, bračnom stanju, dobi, jeziku, političkom i drugom uvjerenju, društvenom položaju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, članstvu ili nečlanstvu u sindikatima i političkim strankama te tjelesnim ili duševnim poteškoćama radnika). Svaki oblik davanja prednosti, isključenja ili pogodovanja radnika na nekoj od spomenutih osnova za posljedicu će imati diskriminaciju prilikom isplate plaće i drugih primitaka. (Čavrak, et. al. 2014.:223, 224.)

Prema Zakonu o radu (NN 93/14) radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti poslodavac obavezno mora isplatiti jednaku plaću. Muškarac i žena obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako: obavljaju posao u istim ili sličnim uvjetima, ili bi se mogli zamijeniti u obavljanju posla; ako je rad koji jedna osoba obavlja slične naravi radu koji obavlja druga osoba, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojim ih obavlja određena osoba nemaju utjecaja na narav posla u cijelosti. Narav posla procjenjuje se prema pretežno prisutnim obilježjima posla u cijelosti, a razlike koje se javljaju rijetko ili povremeno i koje ne utječu na narav posla u cijelosti nemaju značaja. Prilikom procjenjivanja jednake vrijednosti rada osoba različitog spola u obzir se uzimaju i kriteriji stručne spreme, potrebnih znanja i vještina te uvjeta u kojima se obavlja posao. (Crnić, et.al., 2007:317,318)

Plaće se određuju kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Sustav organizacije plaća i osnovica se organizira jedinstveno, i to tako da se za jednake poslove isplaćuje jednaka plaća. Općenito govoreći, plaća se dijeli na osnovnu, minimalnu i na dodatna davanja koja poslodavac isplaćuje zaposlenicima oba spola za obavljeni rad, i to u obliku novca ili naravi na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu. Prema tome kada se uspoređuje plaća muškaraca i žena u obzir će se uzeti i svi dodaci na plaću, kao i drugi primitci u novcu ili naravi koje poslodavac isplaćuje. Ništavne su one odredbe koje se protive jednakosti plaća za oba spola, i to odredbe kolektivnog ugovora, ugovora o radu, pravilnika o radu ili kojeg drugog pravnog akta. Jednakim plaćama se ne podrazumijevaju troškovi službenog puta, kao ni drugi troškovi koji se smatraju stvarnim troškovima. Isto vrijedi i za određene novčane pomoći isplaćene zaposleniku bilo kojeg spola, kao što su npr. novčane pomoći zbog smrti člana obitelji, bolesti djelatnika ili bolesti djeteta, i tome slično.

Uz objektivne i opravdane razloge, a koji moraju biti unaprijed određeni, moguće je radnicima na istim ili sličnim poslovima isplaćivati različite plaće, kao što je u slučaju većeg ostvarenog prometa, broja izvršenih poslova, veće kvalitete poslova itd. Razlog opravdanosti navedenih razlika u plaćama na istim ili sličnim radnim mjestima je što na određenim lokacijama obavljanja posla uvjeti rada nisu jednaki. Recimo, poslodavac bi radniku u hotelu sa pet zvjezdica mogao odrediti višu plaću nego onom radniku u hotelu sa dvije zvjezdice, i to jer su zahtjevi rada u prvom znatno teži, pa je potrebna veća kvaliteta rada, po čemu bi se djelatnicima na temelju količine usluga i prometa moglo određivati različite plaće. U takvim i sličnim slučajevima posebno treba voditi računa o različitim uvjetima rada koji opravdavaju i zahtijevaju različito plaćanje, jer bi lako moglo doći do razlikovanja plaća žena i muškaraca, koje je protivno zakonskim odredbama. (Crnić, et. al. 2007: 319, 320.)

6. Izjednačavanje dobi muškaraca i žena u mirovinskom sustav

Ustavni sud RH 2007. godine odlučio da odredbe iz Zakona o mirovinskom osiguranju (NN 102/98, 127/00, 59/1, 109/01147/02, 117/03, 30/04, 117/04, 95/05, 43/07, 79/07) prestaju važiti 31 prosinca 2018. godine, jer daju različite uvjete dobi za muškarce i žene. Navedeno se odnosi na određivanje uvjeta za starosnu movinu, prijevremenu starosnu mirovinu, obiteljsku mirovinu, te dob od koje se računa polazni faktor za prijevremenu starosnu mirovinu. Ustavni sud je prilikom ocjenjivanja prijedloga za ocjenu ustavnosti i zakonitosti odredbi Zakona o mirovinskom osiguranju (NN102/98, 127/00, 59/1, 109/01147/02, 117/03, 30/04, 117/04, 95/05, 43/07, 79/07) utvrdio da neke odredbe odstupaju od najviših vrednota i temeljnih jamstava ustavnog poretka Republike Hrvatske, i to od članka 3. Ustava Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10, 5/14) u kojem se spominje da su jednakost i ravnopravnost spolova najviše vrednote i temelj za tumačenje ustava. Nadalje, prema članku 14. svatko u RH neovisno o spolu ima svoja prava i slobode, te da su i muškarci i žene jednaki pred zakonom.

Zbog navedenog je Ustavni sud ukinuo odredbe koje su bile sporne te je zaključeno da ne postoje prihvatljivi razlozi zbog kojih bi sud mogao ocijeniti suglasnim s Ustavom različito zakonsko uređenje starosne dobi za stjecanje prava iz mirovinskog sustava. Ustavni sud je izrazio pravno stajalište da članak 14. Ustava ne zabranjuje različito uređivanje prava i obaveza muškaraca i žena, ali pod uvjetom da se različitim uređivanjem prava i obaveza ispravljaju nejednakosti ili da za to postoje drugi opravdani razlozi koji se temelje na Ustavu. Ukoliko propisano razlikovanje nema objektivnog i razumnog opravdanja te se time ne ostvaruju legitimni ciljevi, različito uređenje prava i obveza će se smatrati diskriminacijom. Obzirom da je za izjednačavanje starosne dobi oba spola u sustavu mirovinskog osiguranja potrebna provedba određenih mjera, proces se odvija kroz duže vremensko razdoblje zbog složenosti problema u tom području. (Radić, 2010:69)

Do 31. prosinca 2030. god. pravo na starosnu mirovinu stječe osiguranik kada navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. U prijelaznom razdoblju od 2014. do 2029. godine žene ostvaruju pravo na starosnu mirovinu prema povoljnijim uvjetima, s nižom starosnom dobi.

Tablica 4. Prijelazni režim za žene

STAROSNAMIROVINA (najmanje 15 godina staža)					
godina	godine života			godine života	
	god.	mj.		god.	mj.
2014.	61	0	2024.	63	6
2015.	61	3	2025.	63	9
2016.	61	6	2026.	64	0
2017.	61	9	2027.	64	3
2018.	62	0	2028.	64	6
2019.	62	3	2029.	64	9
2020.	62	6			
2021.	62	9			
2022.	63	0			
2023.	63	3			

Izvor: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje

<http://www.mirovinsko.hr/default.aspx?ID=71> (3.11. 2015.)

U razdoblju od 1. siječnja 2031. do 31. prosinca 2037., i muškarcu i ženi, uvjet starosne dobi za starosnu mirovinu povećava se za tri mjeseca svake godine, a od 1. siječnja 2038. pravo na starosnu mirovinu ima osiguranik kada navrší 67 godina života i 15 godina mirovinskog staža, dakle bez obzira na spol.

Do 31. prosinca 2030. pravo na prijevremenu starosnu mirovinu stječe osiguranik kada navrší 60 godina života i 35 godina mirovinskog staža. U prijelaznom razdoblju od 2014. do 2029. godine žene ostvaruju pravo na prijevremenu starosnu mirovinu prema povoljnijim uvjetima, s nižom starosnom dobi.

Tablica 5. Prijelazni režim za žene

PRIJEVREMENA STAROSNA MIROVINA				
godina	godine života		godine staža	
	god.	mj.	god.	mj.
2014.	56	0	31	0
2015.	56	3	31	3
2016.	56	6	31	6
2017.	56	9	31	9
2018.	57	0	32	0
2019.	57	3	32	3
2020.	57	6	32	6
2021.	57	9	32	9
2022.	58	0	33	0
2023.	58	3	33	3
2024.	58	6	33	6
2025.	58	9	33	9
2026.	59	0	34	0
2027.	59	3	34	3
2028.	59	6	34	6
2029.	59	9	34	9
2030.	60		35	

Izvor: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje

<http://www.mirovinsko.hr/default.aspx?id=4305> (3.11.2015.)

U razdoblju od 1. siječnja 2031. do 31. prosinca 2037. uvjet starosne dobi povećava se za tri mjeseca svake godine, a od 1. siječnja 2038. pravo na prijevremenu starosnu mirovinu ima osiguranik kada navrší 62 godine života i 35 godina mirovinskog staža, bez obzira na spol.

7. Zaključak

Koliko se napredovalo u zaštiti prava žena u Europi, vidi se u području obrazovanja, politike, te u sudjelovanju na tržištu rada. U mnogim područjima su razlike između spolova i danas prisutne, pa u tim područjima žene još uvijek nemaju mogućnosti potpuno se afirmirati. Nasilje nad ženama jedan je od najizraženijih primjera nejednake raspodjele moći između muškaraca i žena. Kako bi se postigla ravnopravnost primjena učinkovite rodno osviještene politike je ključna, tj. one politike koja će također obuhvaćati i odbacivanje negativnih rodni stereotipa o muškarcima, ali i o ženama. Sve to će utjecati i na buduće generacije, a također je utvrđeno i da uravnotežena zastupljenost žena u donošenju odluka pridonosi pozitivnim procesima društvenih promjena, posebice kada je riječ o promjenama u zakonima, politikama, službama, institucijama i društvenim normama.

Također, posebno kada se zemlja nalazi u ekonomskoj krizi, potrebno je da se prepozna doprinos žena u zajednici, društvu i gospodarstvu, te u takvoj situaciji treba redovito ukazati na nepravilnosti koje se odnose na neravnan položaj žena u istoj. Javni i privatni sektor i sva državna tijela zabranjuju diskriminaciju na temelju zapošljavanja i rada. Svakako, činjenica je da su žene većina u stanovništvu koje imaju bolje obrazovne uspjehe. Ipak, one ne napreduju u karijeri zato što se počinju pretvarati u osobe koje igraju neke druge uloge kao što su one supruga, majki, kćeri koje se brinu o roditeljima i sl. Bez obzira na to što su žene većina na fakultetima manjina su u vodećim funkcijama u svim poljima javnog života kao što su gospodarstvo, sudstvo, obrazovanje. Jedino se poboljšanje vidi na području zdravstva i obrazovanja. Kako bi se žene osnažile i aktivirale na tržištu rada, potrebno je uskladiti aktivnosti koje podrazumijevaju omogućivanje jednakog vremena ženama kao i muškarcima, te da žene imaju mogućnost upravljati istim.

U pogledu toga potrebno je promijeniti vrijednosti i eliminirati stereotipe, te je potrebno više vrtića, jednosmjenskih škola koje će djeci osigurati boravak, muškarci bi se više trebali baviti kućanskim poslovima i sl. Visokokvalificirane i sposobne žene ne mogu napredovati zbog različitih predrasuda, iracionalnog i negativnog stava, ali i zbog dvostrukih mjerila koja se prema njima primjenjuju u odnosu na muškarce. Žene koje su visokopozicionirane susreću se sa različitim predrasudama kako na poslu tako i na ostalim poljima života. Tako se i danas u društvu smatra da je ženi glavna briga i zadaća obitelj, te se pretpostavlja da joj je obitelj na prvom mjestu, ispred karijere. Šefovi smatraju da to može imati negativne utjecaje na poslovanje tvrtke, stoga se odlučuju za muškarce, iako je žena pokazala veću učinkovitost i sposobnost.

Literatura:

Knjige:

1. Bilić, Andrijana (2007): *Diskriminacija u Europskom radnom pravu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu.
2. Crnić, Ivica, et. al., (2007) *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, Organizator .
3. Čavrak, Darko, et al., (2014) *Detaljni komentar novoga Zakona o radu*, Zagreb: Tiskara obris impreso d.o.o.
4. Gović, Iris, Marinković Drača, Dušanka, (2005), *Ugovor o radu*, Zagreb: Tim Press d.o.o.
5. Jednakost muškarca i žene: pravo i politika u EU i Hrvatskoj / uredio Siniša Rodin. Zagreb : Institut za međunarodne odnose IMO, 2003. god.
6. Učur, M. Đ., (2008), *Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci.

Stručni članci:

1. Bunić, Irena, (2013) Diskriminacija trudnica na hrvatskom tržištu rada, socijalna politika i socijalni rad, *Hrčak*, str. 104.
2. Jergovski, Antonija, (2010) Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu, *Hrčak*, str. 406.
3. Kerovec, Nada, (2003) (Ne)jednakost žena na tržištu rada, *Revija za socijalnu politiku*, 10 (3) str. 268.
4. Leinert-Novosel, Smiljana, (2003) Politika zapošljavanja žena, *Politička misao*, str. 103-127.
5. Vinković, Mario, (2006) Zaštita majčinstva – stanje i perspektive hrvatskog radnog zakonodavstva, *Radno pravo, stručni časopis*, Zagreb. str. 6
6. Radić, Mijat, (2010) Izjednačavanje dobi muškaraca i žena kao uvjet za mirovinu te prijevremenu mirovinu – stanje u europskim zemljama, *Radno pravo, stručni časopis*, Zagreb. str 69.

Pozitivni propisi:

1. Ustav Republike Hrvatske - pročišćeni tekst (Narodne novine 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10, 5/14)
2. Zakon o radu, (NN 93/14)
3. Zakon o ravnopravnosti spolova, (NN 82/08)
4. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14)

Web izvori:

1. Hazl. V, et. al., , Položaj žena na hrvatskom tržištu rada, sažetak studije , Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2011.
http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Polo%C5%BEaj%20%C5%BEena%20na%20tr%C5%BEi%C5%A1tu%20rada_Sa%C5%BEetak%20studije.pdf , (3.11.2015)
2. Mjesečni statistički bilten
http://www.hzz.hr/UserDocsImages/stat_bilten_10_2015.pdf, (3.11.2015).
3. Osnaživanje i aktiviranje žena na tržištu rada, pripremila Beba Madunović, Hrvatski zavod za zapošljavanje, područna služba Osijek 20011.
http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Osnazivanje%20i%20aktiviranje_brosura.pdf (3.11. 2015)
4. Selanec, G., et al., Smjernice za suzbijanje diskriminacije i promicanje raznolikosti na hrvatskom tržištu rada, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb, 2010 http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HR_Guidelines.pdf , (3.11. 2015.)
5. Starosna mirovina <http://www.mirovinsko.hr/default.aspx?ID=71>, (3.11. 2015.)
6. Štimac Radin, Helena, Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2014. do 2017. god, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, Biblioteka ona Zagreb, 2013.
https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Croatian%20Strategy%20for%20Gender%20Equality%202014%20-%202017.pdf (3.11. 2015)

IZJAVA O AUTORSTVU RADA

Ja, Mirela Višnjić, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog rada pod naslovom Položaj žena u radnom zakonodavstvu Republike Hrvatske te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

U Požegi, 8.2. 2016.

Mirela Višnjić