Utjecaj ulaska Republike Hrvatske u Europsku uniju na položaj žena

Vuković, Lucija

Master's thesis / Diplomski rad

2017

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:932207

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar

DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU

EKONOMSKI FAKULTET SPLIT

DIPLOMSKI RAD

UTJECAJ ULASKA REPUBLIKE HRVATSKE U EUROPSKU UNIJU NA POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Mentor:

Prof. dr. sc. Željko Mrnjavac

Studentica:

Lucija Vuković, univ. bacc. oec.

Broj indeksa: 2150484

Split, kolovoz, 2017.

SADRŽAJ:

1. UVOD 3

1.1. Problem istraživanja 3

1.2.Predmet istraživanja 7

1.3. Istraživačke hipoteze 9

1.4. Ciljevi istraživanja 10

1.5. Metode istraživanja 11

1.6. Struktura rada 11

1.7. Doprinos istraživanju 12

2. RODNI ASPEKTI TRŽIŠTA RADA 13

2.1. Pojam tržišta rada i rodne razlike ishoda na tržištu rada 13

2.2. Izvori rodnih razlika na tržištu rada 22

3. ŽENE NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA 24

3.1. Opće karakteristike tržišta rada u Republici Hrvatskoj 24

3.2. Povijesni pregled položaja žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj 25

3.3. Žene na tržištu rada u Republici Hrvatskoj 28

4. UTJECAJI ULASKA U EUROPSKU UNIJU NA POLOŽAJ ŽENA .. 32

4.1. Žene na tržištu rada u Europskoj uniji 32

4.2. Rodno usmjerene politike EU 38

4.3. Komparacija položaja žena u Republici Hrvatskoj i Europske unije 43

4.3.1. Usklađenost zakonodavnog okvira između zemalja članica Europske unije 43

4.3.2. Indeks ravnopravnosti spolova 51

4.3.3. Usporedba rezultata u odnosu na ključna područja rodne politike Europske unije 62

4.4. Procjena smjera i intenziteta očekivanih utjecaja ulaska Hrvatske u EU na položaj žena 67

5. ZAKLJUČAK 74

6. LITERATURA 75

7. POPIS TABLICA I GRAFOVA 83

8. SAŽETAK/SUMMARY 84

1. UVOD

1.1. Problem istraživanja

Tržište rada čini jednu od važnijih komponenti u određivanju životnog standarda stanovništva Republike Hrvatske. Velika neuskađenost ponude i potražnje za radnom snagom, neusklađenost stručnih kvalifikacija, velik jaz zaposlenosti između muškaraca i žena te diskriminacija na tržištu problemi su hrvatskog tržišta rada. Ravnopravnost spolova temeljno je pravo i nužan uvjet za ostvarivanje ciljeva koji se odnose na rast, zapošljavanje i socijalnu koheziju, stoga će se ovaj rad posvetiti položaju žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.

Iako se borba žena protiv diskriminacije proteže kroz dugi niz godina, prilikom ulaska na tržište rada, žene se još uvijek susreću sa mnogim oblicima diskriminacije počevši od toga da prolaze teži put do pronalaska posla, do toga da se razlikuju od muškaraca u visini plaća, dužini radnog vremena, mogućnosti usavršavanja i napredovanja na poslu, odlaska na odmor i porodiljni dopust i sl. Što se tiče razlika u plaćama postoje dvije vrste razlika, i to u tome što su žene većinom zaposlene na lošije plaćenim poslovima te postoji razlika na istim poslovima gdje su žene uglavnom manje plaćene. Treba napomenuti da su žene za razliku od muškaraca obrazovanije, ali bez obzira na to u većini zemalja Europske unije (uključujući Hrvatsku) stopa zaposlenosti žena je manja od stope zaposlenosti muškaraca. S obzirom na navedeno, borba za položaj žena evoluirala je od borbe za osnovna ženska prava do osmišljene politike prema ženama sa svrhom ostvarenja ravopravnosti spolova na tržištu rada, ali i u svim dijelovima društva. U početku se briga za žene tumačila ponajprije borbom za ispravljanje nepravde (borbom žena protiv muškaraca) pri čemu se oslanjala na metode nametanja rješenja, komunikacije „odozgo“[1] i društvene kontrole. Danas se na diskriminacija žena u društvu ne gleda kao isključivo problem per se, nego kao vitalni element transformacije društva uz demokratske metode, horizontalnu komunikaciju[2], odnosno uz oblike dijaloga.

Kroz povijest, položaj žena u Republici Hrvatskoj se konstantno mijenjao. U razdoblju prije industrijske revolucije razlike između žena i muškaraca na tržištu rada bile su manje jer su

[1] Komunikacija odozgo prema dolje (silazna komunikacija) predstavlja proces u kojem nadređeni prenosi poruku nižim razinama u organizaciji.
[2] Horizontalna komunikacija odnosi se na komunikaciju u organizaciji koja se odvija među pripadnicima iste razine.

poslovi bili bazirani na poljoprivredna kućanstva gdje se razlika naglašavala unutar rodne podjele radnih zadataka. Tijekom same industrijalizacije dolazi do jačanja ekonomske nadmoći muškaraca jer se zapošljavaju izvan kuće dok je ženama dodjeljena uloga kućanice ili se zapošljavaju u okviru tradicionalnih zanimanja učiteljice, kućne ispomoći ili njegovateljice.[3] Konkretni statistički podaci o zaposlenosti žena i muškaraca dostupni su od 1952. godine na službenim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. U razdoblju od 1952. pa do 1991. godine stopa zaposlenosti žena u Hrvatskoj je porasla sa 25% na 45%. To je razdoblje socijalizma kada počinje jačanje ženske emancipacije i sve veće uključivanje žena na tržište rada te su im dodijeljena razna politička, ekonomska i građanska prava.

Nakon raspada Jugoslavije i uspostavljanja Republike Hrvatske 1991. godine, hrvatsko gospodarstvo pretvara se iz društvenog vlasništva u sustav temeljen na privatnom vlasništvu i otvorenoj tržišnoj ekonomiji. Međutim, ta je tranzicija bila usporena i otežana zbog ratne agresije na Hrvatsku i prilagodbe ekonomske politike obrambenim potrebama. Prilikom navedenih pojava, na hrvatskom tržištu rada događa se pad zaposlenih muškaraca uzrokovanih ratnim prilikama, ali i zatvaranja industrijskih pogona u kojima je dominirala muška radna snaga(teška industrija, građevinarstvo i sl.). Žene su i dalje zaposlene u sigurnijim djelatnostima kao što je javna služba i obrazovanje. Po prvi puta stopa nezaposlenosti muškaraca se približava stopi nezaposelnosti žena, a 1996. godine stope nezaposlenosti muškaraca i žena su se izjednačile.

Sredinom 1990.-ih udio zaposlenosti žena bila je veća od udjela zaposlenosti muškaraca. Sličan trend nastavio se i početkom 2000.-ih.[4] Do dolaska krize udio žena u zaposlenosti se povećava (sa 52% na 60%), dok se udio muškaraca smanjuje (sa 47% na 39%). Razlog tomu je rast građevinskog sektora u kojem dominira muška radna snaga te boljem i bržen snalaženju muškaraca u pronalaženju i zadržavanju radnih mjesta. Godine 2002. dostignut je vrhunac nezaposlenosti ukupno 389.741 nezaposlenih, od čega 212.987 nezaposlenih žena. Dolaskom krize muškarci opet više gube zaposelenje pa se njihov udio u nezaposlenosti kreće od 38% do 46%. U razdoblju od 2013. do 2017. godine vidi se trend smanjivanja ukupne nezaposlenosti, ali dolazi do rasta udjela žena u nezaposlenosti sa 52% na 56%.

[3] Matković, T. (2008) Tko što radi? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu. Dostupno na: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=48054 (27.03.2017.).

[4] Hrvatski zavod za zapošljavanje http://statistika.hzz.hr/statistika.aspx?tipIzvjestaja=1 (preuzeto 27.03.2017.).

Uzroci ovakvih trendova na tržištu rada u Republici Hrvatskoj su svakako rat, prilikom kojeg je došlo do smanjenja intenziteta međunarodne razmjene, gubitka inozemnih tržišta, povećanje javne potrošnje kako bi se financiralo ratne izbjeglice i prognanike te povećanje troškova obrane. Problemi se posebno javljaju u procesu tranzicije i privatizacije koja je provedena stihijski bez adekvatnog plana ponovnog zapošljavanja radne snage koja je ostala bez posla, najčešće prijevremeno umirovljivani. Sve navedeno dovelo je do pada bruto domaćeg proizvoda i pojave inflacije, s tedencijom prelaska u hiperinflaciju te je kontrola razine cijena postala ključni cilj ekonomske politike Hrvatske. Iako postoje pomaci, korupcija je još uvijek raširena u svim sferama društva. Dakle, može se zaključiti da je nezaposlenost u Republici Hrvatskoj rezultat lošeg i nedovršenog procesa tranzicije i privatizacije, prelijevanja gospodarskih kriza i nestabilnosti sa vanjskih tržišta te dubokih strukturnih problema u gospodarstvu. Rastuća nezaposlenost žena, uzrokovana ekonomskim previranjima, gurnula ih je u privatnu sferu života i stavila u situaciju sve veće ovisnosti o njihovim supruzima.[5]

Poblemi su prisutni i kod zakonske regulative koja s jedne strane pozitivno utječe na tržište rada poboljšavanjem uvjeta i kvalitete rada, ali s druge strane se negativno odražava na razvoj tržišta kroz komplicirane i proturječne propise. Pravosuđe i javna uprava su neefikasni i neučinkoviti stoga posljedično negativno djeluju na razvoj domaćeg poduzetništva i privlačenja stranih investicija.[6]

Uz prethodno navedene uzroke položaja žena na tržištu rada, treba spomenuti običaje i društvene stereotipe o ženama na tržištu rada. U Hrvatskoj su još uvijek prisutni tradicionalni pogledi o ulozi žene u društvu i nedostatak podrške za žene u razvoju svoje karijere. Naime, danas je još uvijek položaj žena sličan položaju koje su imale njihove majke: najčešće su zaposlene, ali u obitelji su im ostale slične tradicionalne uloge kao nekada. Istraživanje potvrđuje da uspješna zaposlena žena treba uložiti dvostruko veći napor u obavljanju poslova (čak 88% njih radi i izvan radnog vremena).[7] Karijera žene može se okarakterizirati kao ciklična. Uključuju se na tržište rada, nalaze posao, zatim prekidaju rad zbog trudnoće, poroda

[5] Topić, M. (2009) Rod i nacija. Očuvanje (i kreacija) nacionalnog identiteta kroz rodno diskriminacijsku nacionalističku politiku: slučaj Hrvatske iz devedesetih. Zagreb: Fakultet političkih zananosti. Dostupno na: http://www.socioloskipregled.org.rs/Tekstovi/2(2009)/2%20Topic.pdf (27.03.2017.).

[6] Rančić, N.; Durbić, J. Uzroci nezaposlenosti i utjecaj na smanjenje nezaposlenosti kroz institucionalno – strukturne reforme u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu. Dostupno na: http://hrcak.srce.hr/174760 (preuzeto 28.03.2017.).

[7] Novosel, S. (2003) Promjena društvenog položaja žena u razdoblju tranzicije, Politička misao, br. 1, str. 152-168. Dostupno na: http://hrcak.srce.hr/33570 (28.03.2017.).

i brige za djecu, potom se opet vraćaju na posao, pa onda izbivaju zbog sljedećeg djeteta, dječijih bolesti ili pak zbog njege ostalih članova obitelji. Takve aktivnosti žena na tržištu rada uzrokuju mnoge nepovoljne događaje u njihovoj karijeri: zadržavanje na jednakoj razini profesionalnih zadataka, vrlo teško napreduju, zbog obitelji prisiljene su prihvaćati fleksibilnije poslove, manje važnosti ili poslove bliže domu. Za razliku od žena, muškarci odabiru poslove s punim radnim vremenom, svoju karijeru neprekidno razvijaju, napreduju, stječu ugled, iskustvo te na koncu ostvaruju sigurna primanja u starosti.

Začetci borbe za ravnopravnost žena u društvu Republike Hrvatske može se smatrati u razdoblju demokratske tranzicije pod utjecajem borbe između dvaju društvenih koncepata razvoja, modernističkog i tradicionalnoga. Dolazi do osnivanja Vladina povjerenstva za jednakost (kasnije preimenovanog u Povjerenstvu za ravnopravnost spolova) koje je izradilo Nacionalnu politiku za promicanje jednakosti, zatim Povjerenstva za sprječavanje trgovine ljudima te osnivanje saborskog Odbora za ravnopravnost spolova. Ključni pokretač i odraz većih promjena društvene klime na položaj žena u Hrvatskoj je donošenje Zakona o ravnopravnosti spolova[8] 14. srpnja 2003. godine. Spomenuti zakon označava jamstvo odsutnosti svake spolno uvjetovane diskriminacije. Stoga je bilo potrebno Zakon o radu, Zakon o zapošljavanju, Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Zakon o zdravstvenom i mirovinskom osiguranju, socijalnoj skrbi, Kazneni te Obiteljski zakon uskladiti s temeljnim zakonom, a to je Zakonom o ravnopravnosti spolova. S obzirom da je danas Hrvatska članica Europske unije, ovisna je provoditi politike i zakone koje propisuje sama Unija, a koji se tiču položaja žena na tržištu. Tako je tijekom pristupnih pregovora i konačnog ulaska u Europsku uniju, Hrvatska trebala svoje dosadašnje propise doraditi te ratificirati propise Europske unije vezane za socijalnu politiku. Budući da je Hrvatska dio velike zajednice i da sve promjene u Zajednici direktno utječu na događaje u Hrvatskoj potrebno je kratko analizirati položaj žena u Europskoj uniji.

Naime, stope zaposlenosti u Europskoj uniji općenito su niže među ženama i starijim radnicima. Tijekom posljednjeg desetljeća, stopa zaposlenosti žena u dobi od 15-64 godine porasla je sa 56,1% na 60,4%.[9] U većini zemalja članica Europske unije 2015. godine, stope zaposlenosti muškaraca bile su veće od stopa zaposlenosti žena. Medutim, između zemalja su postojale znatne razlike. Tako je u Malti razlika među stopama zaposlenosti prema spolu bila

[8] NN, br. 116/2003, dostupno na: https://www.zakon.hr/z/388/Zakon-o-ravnopravnosti-spolova (31.03.2017.).
[9] Eurostat, dostupno na: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rate,_age_group_20%E2%80%9364,_2005%E2%80%932015_(%25)_YB16_III.png (29.03.2017).

najveća i iznosila je 25,6 postotnih bodova i zabilježena treća najniža stopa zaposlenosti žena (49,3 %). Manje razlike između zaposelnosti spolova zabilježile su Italija, Češka i Grčka i kretale su se u rasponu od 16 do 18 postotnih bodova. Razlog tolike razlike između zaposlenosti spolova u Grčkoj i Italiji jest činjenica da su u tim državama zabilježene najniže stopa zaposlenosti žena, dok je posljedica velike razlika u zaposlenosti među spolovima u Češkoj bila posebno visoka stopa zaposlenosti muškaraca u iznosu od 77 %. S druge strane, postojala je iznimno mala razlika u stopama zaposlenosti muškaraca i žena u Finskoj i Litvi a iznosila je nešto manje od 2 postotna boda. Sličnu situaciju imale su Švedska i Latvija.

U suzbijanju navedenih razlika, Europska komisija je donijela niz dokumenata koji se odnose na jednakost postupanja prema ženama i muškarcima. Posebno važni dokumenti koje je Europska unija donijela, a koji se posljedično tiču Hrvatske su: Ugovor o osnivanju Europske ekonomske zajednice (1957.), Ugovor iz Amsterdama, Lisabonska strategija, Direktiva o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete (2002.), Povelja o temeljnim socijalnim pravima radnika (1989.) te Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2014. do 2017.

Nakon analize svih problema istraživanja, može se zaključiti da većina literature proučava problem položaja žena isključivo na hrvatsko ili europsko tržište, dok mali broj istraživanja proučavaju utjecaj ulaska Republike Hrvatske u Europsku uniju na položaj žena na tržištu i društvu općenito. Stoga će se ovaj rad bazirati na pitanje kako i koje promjene na tržištu rada utječu na sam položaj žena u odnosu na muškarce te kako bi mogao ulazak Republike Hrvatske u Europsku uniju utjecati na poboljšanje položaja žena.

1.2.Predmet istraživanja

Nakon analize problematike ovog istraživanja u prethodnom ulomku, u ovom će se definirati predmet istraživanja. Predmet ovog istraživanja je ispitivanje utjecaja ulaska Republike Hrvatske u Europsku uniju na položaj žena na tržištu rada.

Naime, kroz osnivanje i razvoj samostalne države, Republika Hrvastka ima svoj razvoj položaja žena, ali ulaskom u Europsku uniju dobija dodatne zadatke i stimulanse za bolji razvoj položaja žena na našem tržištu. U Europskoj uniji postoji poseban ineteres u suzbijanju

nejednakosti i diskriminacije između muškaraca i žena na tržištu rada. Bitno je naglasiti da je Republika Hrvatska u vrijeme pregovora o ulasku i nakon samog ulaska u Europsku uniju trebala pihvatiti mnoge propise, konvencije, strategije, politike i direktive, te radno zakonodavstvo kao i zakone koji jamče ravnopravnost spolova. Treba istaknuti da ulaskom u Europsku uniju Hrvatska postaje dio jedinstvenog tržišta. Za hrvatske stanovnike otvara se mogućnost slobodnog kretanja Unijom što daje dodatne mogućnosti u pronalasku radnog mjesta, ali potiče i veće migracije stanovništva u druge zemlje Europske unije.

Kroz rad će se prije svega pružiti teorijska podloga za bolje razumijevanje funkcioniranja tržišta rada i važnosti koju ima briga o položaju žena na tržištu. Prije svega je potrebno prikazati promjenu položaja žena na tržištu rada u Hrvatskoj te dati prikaz svih mogućih uzroka takvog položaja. Nadalje, bitno je usporediti hrvatsku situaciju sa situacijom u zemljama Europske unije. Naime, potrebno je analizirati je li došlo do kakvih promjena položaja žena na tržištu u zemljama koje su u Eurospku uniju ušle nakon 2000. godine te utvrditi sličnosti i razlike sa položajem žena u Republici Hrvatskoj i što možemo naučiti iz iskustva drugih zemalja Europske unije te mogu li zakoni i politike Europske unije utjecati na Republiku Hrvatsku. Ključno pitanje je može li ulazak u Eurposku uniju doprinjeti bržem smanjivanju rodnih razlika u Republici Hrvatskoj.

U empirijskom dijelu rada provest će se komparacija položaja žena u Republici Hrvatskoj sa kretanjima u drugim zemljama Europske unije. Dakle, istražit će se kakav je položaj žena bio prije ulaska Republike Hrvatske u Europsku uniju, ustanoviti je li se stanje promijenilo nakon ulaska i mogu li se očekivati promjene u budućnosti. Nakon toga provest će se analiza položaja žena prije i nakon ulaska u Europsku uniju onih zemalja članica koje su ušle nakon 2000. godine[10] te usporediti sa iskustvom Hrvatske. U analizu položaja žena na tržištu uvrstit će se podaci o visini plaća, udio žena na tržištu rada po zanimanjima, po visini obrazovanja i po kvaliteti uvjeta rada. Nakon komparacije dobivenih rezultata analize, donijet će se zaključci o promjeni položaja žena na tržištu rada ulaskom Republike Hrvatske u Europsku uniju, ali utvrditi jesu li druge zemlje članice bolje i što Europska unija poduzima i zahtjeva po tom pitanju te što se može očekivati u budućnosti Republike Hrvatske.

[10] Cipar, Češka, Estonija, Latvija, Litva, Mađarska, Poljska, Slovačka, Slovenija, Malta, Rumunjska i Bugarska.

1.3. Istraživačke hipoteze

S obzirom na prethodno postavljene probleme i predmet istaživanja ovog rada, treba postaviti i pripadajuće istaživačke hipoteze koje će se u nastavku prihvatiti ili odbaciti:

H1: Položaj žena Republike Hrvatske razlikuje se sa položajem žena u odabranim zemljama članicama Europske unije.

Komparacijom položaja žena na tržištu u odabranim zemljama članicama Europske unije i Republike Hrvatske pokušat će se utvrditi sličnosti i razlike te što Hrvatska može naučiti iz iskustva drugih zemalja. Uz ovu hipotezu mogu se postaviti i dodatne podhipoteze:

- H11: Postoje razlike u usklađenosti zakonodavnog okvira između zemalja članica Europske unije.

  Republika Hrvatska i ostale odabrane zemlje članice Europske unije nisu dosegli isti stupanj usklađenosti svog zakonodavstva sa zakonodavstvom Europske unije. Stoga postoje razlike u zakonima i propisima između zemalja koju imaju utjecaj na položaj žena na tržištu rada.

- H12: Postoje razlike u strukturi i stanju gospodarstva između zamalja članica Europske unije.

  Stanje i struktura gospodarstva različita su u zemljama Europske unije koje utječe na položaj žena na tržištu i time stvara razlike i u tom pogledu.

- H13: Razlike u kulturi i običajima između zemalja članica Europske unije utječu na promjenu položaja žena.

  Kulturne norme i običaji razlikuju se od zemlje do zemlje i utječu na položaj žena u svakoj od njiih. Zemlje članice iz Istočne Europe imaju tradicionalniji pogled na položaj žene u društvu dok sjevenije zemlje teže većoj emancipaciji žena na poslu i u društvu.

H2: Ulazak Republike Hrvatske u Europsku uniju može utjecati na promjenu položaja žena na tržištu rada.

Dokazivanje ove hipoteze krucijalno je za samu temu ovog rada. Pokušat će se odgovoriti na pitanje je li i kako ulazak Hrvatske u Europsku uniju utjecalo na smanjenje razlika na tržištu rada. Uz ovu hipotezu mogu se postaviti i dodatne podhipoteze:

- H21: Usklađivanje zakonodavstva Republike Hrvatske sa Europskom unijom može utjecati na promjenu položaja žena na tržištu rada.
  Ulazak Hrvatske u Europsku uniju trebao imati značajan utjecaj na položaj žena na tržištu upravo radi usklađivanja zakona i usvajanje strategija, direktiva, propisa i politika za samnjenje rodne diskriminacije na tržištu rada.

- H22: Kretanja u gospodarstvu utječu na promjenu položaja žena na tržištu rada.
  Stanje gospodarstva uvelike utječe na tržište rada pa tako i na položaj žena. Porastom uslužnih djelatnosti raste i zapsolenost žena koje se dominantno zapošljavaju u spomenutom sektoru djelatnosti.

- H23: Ulaskom u Europsku uniju stvara se jedinstveno tržište i sloboda kretanja što može utjecati na promjenu položaja žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.
  Ulaskom u Eurospku uniju stvara se jedinstveno tržište za sve zemlje članice što daje slobodu kretanja svim stanovnicima Europske unije i time im otvara dodatne mogućnosti i pronalasku zaposlenja izvan svoje domovine.

1.4. Ciljevi istraživanja

Na temelju prethodno definirane problematike, predmeta i hipoteza istraživanja ovog rada, potrebno je definirati ciljeve istraživanja.

Ciljevi istraživanja ovog rada su:

1. Analizirati položaj žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj prije i nakon ulaska u Europsku uniju.
2. Ukazati na probleme na koje žene nailaze na tržištu i moguća rješenja istih.
3. Usporediti položaj žena u Republici Hrvatskoj sa položajem žena u odabranim zemljama članicama Europske unije te ukazati na sličnosti i razlike.
4. Utvrditi mogu li iskustva drugih zemalja pomoći Republici Hrvatskoj.

5. Prikazati što Europska unija poduzima po pitanju poboljšanja položaja žena na tržištu rada i što se može očekivati u budućnosti.

Problem nejednakosti žena ne samo na tržištu rada već općenito u društvu, nažalost je i danas još uvijek aktualno. Stoga je cilj ovog rada ukazati na dosadašnje prepreke i probleme na koje žene nailaze na radnom mjestu, ali i u društvenoj interakciji i pružiti rješenja i smjernice koje bi omogućile bolji i kvalitetniji život i rad žena današnjice.

1.5. Metode istraživanja

Metode istraživanja mogu se podijeliti na tehničke i logičke stručno – znanstvene metode[11]. Pri izradi ovog istraživanja rad će se poglavito bazirati na sekundarnim izvorima podataka, stoga će se koristiti prva skupina stručno - znanstvenih metoda istraživanja, a to su:

-metoda analize,

-komparativna metoda,

- metoda kompilacije

- metoda sinteze

-deduktivna metoda,

-induktivna metoda

-deskriptivna metoda.

1.6. Struktura rada

Tema ovog rada bit će obrađena kroz šest poglavlja.

[11] Mejovšek, M. (2007) Metode znanstvenog istraživanja u društvenim i humanističkim znanostima, Naklada Splap, Zagreb.

U prvom poglavlju, uvodno će se razraditi definicija problema i predmet istraživanja, zatim cilj i metode istraživanja te struktura rada i doprinos istraživanju.

Drugo poglavlje će sadržavati teorijsku podlogu za bolje razumijevanje funkcioniranja tržišta rada, važnosti brige o položaju žena na tržištu te priložiti dosadašnja znanja o navedenoj problematici.

Treće poglavlje rada bazirat će se na prikaz žena na tržištu rada u Hrvatskoj. Ovo poglavlje kratko će se osvrnuti na povijesni prikaz položaja žena u Hrvatskoj te će se analizirati promjena položaja žena u Republici Hrvatskoj prije i nakon ulaska u Europsku uniju.

Na početku četvrtog poglavlja će se iznijeti opis cijelog postupka i metode istraživanja, zatim će se provesti analiza položaja žena na tržištu rada na podatcima odabranih zemalja članica Europske unije. Dobiveni podaci usporedit će se sa analiziranim položajem žena Republike Hrvatske.

Peto poglavlje jedno je od najvažniji u cjelokupnom radu, unutar kojeg će se iznijeti rezultati analize promatranih podataka te utvrditi sličnosti i razlike Republike Hrvatske sa ostalim članicama Europske uniije.

U posljednjem poglavlju iznjet će se zaključni argumenti te ukazati na to što Europska unija poduzima i zahtjeva po tom pitanju te što se može očekivati u budućnosti.

Na kraju biti priložen popis literature, popis slika, tablica i grafova.

1.7. Doprinos istraživanju

U ovom istraživačkom radu pokušat će se što bolje prikazati položaj žena na tržištu rada, ali i u društvu u Republici Hrvatkoj. Nastojanja ovog rada su prikazati što realniju sliku problema s kojima se žene susreću danas. Žene i dalje čine velik dio neaktivnog stanovništva te imaju razdoblja u kojima su radno neaktivne zbog trudnoće, odgoja djece i sl. Neovisno o tome žene bi trebale imati iste predispozicije kao i muškarci u razvijanju svoje karijere.

Na osnovu dostupne literature, prikupljenih podataka i obrađenih statističkih podataka analizat će se utjecaj ulaska Hrvatske u Europsku uniju. Rad će dati prikaz svojevrsnog povijesnog prikaza položaja žena nekad i danas te dati usporednu analizu položaja žena

Republike Hrvaske i odabranih zemalja članica Europske unije. Bitno je naglasiti da će ovaj rad ukazati na rezultate poduzetih koraka od strane Europske unije u suzbijanju rodne diskriminacije te odgovoriti na pitanje što Europska unija, zajedno sa zemljama članicama treba poduzeti za smanjivanjem razlika između muškaraca i žena u budućnosti. Ovo istraživanje dati će doprinos boljem razumijevanju utjecaja ulaska Republike Hrvatske u Europsku uniju na položaj žena na tržištu rada.

2. RODNI ASPEKTI TRŽIŠTA RADA

Tržište rada veoma je bitan segment ekonomskog razvoja te predstavlja bitnu odrednicu razvijenosti i sveopćeg blagostanja svake države. Neprestalno se razvija i mijenja, a za sve veće zanimanje za ovaj segment tržišta svakako su zaslužni globalizacija i ekonomske krize. Ponuda rada i potražnja za radom tako utječu na gospodarstvo, a ujedno i na zadovoljavanje potreba stanovništva za obrazovanjem i zapošljavanjem. Međutim, bitno za ovaj rad svakako je rodni aspekt tržišta rada. Uspostavljanje rodne jednakosti jedan je od ključnih ciljeva i prioriteta razvoja svakog suvremenog društva. Pitanje jednakosti žena i muškaraca znači da muškarci i žene imaju mogućnost punog sudjelovanja kao i jednake mogućnosti ili životne prilike pristupu i kontroli dobara i resursa.[12] U nastavku ovog poglavlja razmotrit će se teorijski aspekti pojma tržišta rada i rodne razlike ishoda na tržištu rada, kao i izvore rodnih razlika na tržištu rada.

2.1. Pojam tržišta rada i rodne razlike ishoda na tržištu rada

Pojam rada u suvremenom smislu postaje predmetom ozbiljnijeg interesa društva tijekom 16., 17. i 18. stoljeća. Nestajanja srednjovjekovnih institucija, pojava poljoprivredne reorganizacije i elemenata industrijalizacije dovode do stvaranja radničke klase bez sredstava za proizvodnju. Javlja se zanimanje društvenih teoretičara za probleme rada, poglavito rad

[12] Borić, R. (2007) Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije, Zagreb. Dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/Publikacija_Pojmovnik%20rodne%20terminologije%20prema%20standardima%20Europske%20unije.pdf (1.06.2017.)

Adama Smitha. Ekonomisti 19. stoljeća posvetili su pažnju problemima rada, ali njihov rad uglavnom nije bio integriran s njihovom ekonomskom teorijom.[13] No, glavna struja ekonomske teorije nastaje početkom 19. stoljeća kada utjecajem Davida Ricarda, određivanje dugoročnih cijena pod pretpostavkom potpune konkurencije postaje prevladavajući predmet ekonomskih istraživanja. U to vrijeme Ricardo prvi uvodi pojam tržišta rada u svom radu *Principles of Political Ekonomy and Taxation*. Tržište rada možemo definirati kao mjesto gdje se sastaju ponuda i potražnja za radom, odnosno spajanje poslodavaca s jedne, te tražitelja posla tj. potencijalnih zaposlenika s druge strane.

S. Marušić smatra kako tržište rada čini zemljopisno područje na kojem se ponuda radne snage susreće s potražnjom, pri čemu formira cijenu rada. Također je definira ponudom i potražnjom radnika (zaposlenika), koja uključuje njihovu pripremu (izobrazbu), zapošljavanje, napredovanje, otkaze, čekanje na posao, a ponajprije konkurenciju (tržišnu utakmicu) i u traženju posla i na samom poslu.[14]

Potočnjak i Gotovac opisuju rad kao ljudsku produktivnu aktivnost, jednom od temeljnih vrijednosti suvremenog društva. Sa ekonomskog gledišta, rad je skup vještina, znanja, proizvodnih potencijala i sposobnosti koje radnici imaju i unose u proizvodni proces. Također, autori smatraju da je za pojedinca, ali i za društveno okruženje, rad izvor egzistencije i osobne sigurnosti.[15]

Puljiz u svom radu iznosi dvije vrste gledišta na rad. Prva govori o dvostrukoj prirodi rada: „rad kao muka“ i „rad kao radost stvaranja“. Druga označava prirodu rada u suvremenim društvima koja je mnogo složenija od pojednostavljene dihodomije „muka-stvaranje.“[16]

Babić radnu snagu neke zemlje definira kao dio njezina aktivnog stanovništva, tj. u dobi od 15 do 60 godina (ili 15 do 65 godina ili u drugom vremenskom razdoblju ovisno o zakonu o minimalnoj dobi zapošljavanja) koji je zaposlen ili aktivno traži zaposlenje.[17]

Crnković-Pozaić et al definiraju ponudu rada kao sve stanovništvo koje je u dobi kada je sposobno za rad i koje se želi uključiti u proces privređivanja bilo vlastitim sredstvima ili

[13] Mrnjavac, Ž. (2007) Povijest ekonomije rada i pogleda ekonomske teorije na nezaposlenost, Ekonomski fakultet, Split.

[14] Marušić, S. (2001) Upravljanje ljudskim resursima, Adeco, Zagreb.

[15] Potočnjak, Ž.; Gotovac, V. (2009) Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj, Zagreb.

[16] Puljiz, V. (2009) Društveni procesi i svijet rada, Zagreb.

[17] Babić, M. (2003) Makroekonomija, Mate, Zagreb.

raditi za druge uz određenu naknadu. Smatraju da skup radno sposobnog stanovništva ne čini stvarnu, već samo potencijalnu, odnosno, maksimalno moguću ponudu rada nekog društva. Kategorija radne sposobnosti razlikuje se od zemlje do zemlje u skladu s društvenim konvencijama i dominantnom djelatnošću.[18]

Obadić i Smolić smatraju da polaznu osnovu za proučavanje ekonomske strukture ukupnog stanovništva čini ekonomska struktura aktivnog stanovništva (radne snage). Ukupno stanovništvo dijele na aktivno i neaktivno, pri čemu se ogledaju odnosi između proizvođača i potrošača, između stvarnih mogućnosti proizvodnje i stvarnih zahtjeva potrošnje.[19]

Campbell i Brue navode da je za utvrđivanje ekonomski aktivnog stanovništva važan element aktivno sudjelovanje u procesu rada. Takvo stanovništvo podijelili su u tri skupine:

- sve zaposlene osobe koje rade: puno radno vrijeme, pola radnog vremena ili više, manje od pola prosječnog radnog vremena;

- sve osobe koje aktivno rade neko zanimanje, ali nisu u radnom odnosu (poljoprivrednici, zanatlije, i sl.);

- nezaposlene osobe u određenom razdoblju (duže od jednog mjeseca): nezaposleni koji su prije bili zaposleni i osobe koje prvi put traže posao.[20]

Jahoda ističe da rad, osim svoje manifestne funkcije priskrbljivanja dohotka, nameće vremensku životnu dinamiku, stvara socijalne kontakte izvan obitelji, definira ciljeve koji nadilaze pojedinačne vizije ljudi, rad određuje socijalni identitet i potiče ljude na akiciju.[21]

Vehovec ističe da produljenje radnog vijeka uz povećanje produktivnosti rada legitimne su mogućnosti kojima se djeluje na ekonomski rast u zemljama demografskog smanjivanja i starenja radne snage. Kao rješenje ovog problema vidi u pripremi nacionalnih akcija promocije korisnosti zapošlajavanja starijih radnika te stvaranja konkretnih poticaja za poslodavce da zadrže starije radnike u radnom odnosu.[22]

[18] Crnković-Pozaić, S. et al (1994) Tržište rada u Hrvatskoj, Zagreb.
[19] Obadić, A.; Smolić, Š. (2007) Analiza radnog kontigenta i ekonomka aktivnost stanovništva Hrvatske, Zagreb.
[20] Campbell, C.R.; Brue, S.L. (1993) Suvremena ekonomika rada, MATE, Zagreb.
[21] Jahoda, M.(1982) Employment and unemployment: A social-psychological analysis, Cambridge University.
[22] Vehovec, M. (2009) Ponuda rada i izazovi starenja radne snage- Hrvatska u EU perspektivi, Zagreb.

Bušelić u svom radu upozorava na potrebu ublažavanja produbljivanja neravnoteže u razdiobi dohotka i korištenju raspoloživih i ograničenih rasursa. Osim toga, tvrdi kako je rad jedan od temeljnih faktora ljudskog života koji utječe na razvoj stanovništva u cjelini, ali i na očuvanje obitelji kao temeljnje jedinice društva. Autorica unutar suvremenog pregleda tržišta rada smatra: dobrovoljne ili nedobrovoljne migracije, promoviranje sve veće rodne mobilnosti, školovanje i cjeloživotno obrazovanje, izbor zanimanja u suvremenim promjenjivim uvjetima, rad temeljen na znanju, intelektualni kapital i učeća organizacija koji postaju presudnim čimbenikom natjecateljskih sposobnosti unutar gospodarskog sustava.[23]

Rutkowski ističe da je visoka nezaposlenost snažno je vezana za sporu dinamiku otvaranja novih radnih mjesta koja se pak može pripisati lošem poslovnom okruženju, a posebno strogim propisima o zaštiti zaposlenja. Veliku važnost pridaje fleksibilnosti tržišta rada deregulacijom i decentralizacijom kroz specifične mjere uklanjanja prepreka ulasku novih, privatnih malih tvrtki i unapređenju poslovnog okruženja za poduzetništvo (mala i srednja poduzeća) te liberalizacije propisa o zaštiti zaposlenja izmjenama i dopunama Zakona o radu.[24]

Bahtjarević-Šiber smatra da na području tržišta rada gotovo nikad ne dolazi do nedostatka ponude rada, te da padom nadnica dolazi do rasta nezaposlenosti jer se tada rad neadekvatno plaća. Takvo tržište ovisi o raznim čimbenicima kao što su kvalifikacija radne snage, njihovo iskustvo, na kojem se prostoru nalaze, i sl. O tome ovisi i kakva će se politika tržišta rada primjenjivati kako bi se dodatno razvijalo, te time razvijalo gospodarstvo kako lokalne sredine, tako i same države.[25]

Tržište rada dijeli neke karakteristike s tržištima roba i usluga. Zajednički im je mehanizam izjednačavanja ponude i potražnje prilagođavanjem cijena i količina. Savršeno konkurentno tržište rada ima karakteristike koje ga razlikuju od ostalih tržišta rada: velik broj poduzeća koja se međusobno natječu u unajmljivanju specifične radne snage da upotpune identična radna mjesta, brojne kvalificirane radnike koji imaju identične vještine i stručna znanja te koji samostalno nude svoje radne snage, slobodno "ponašanje nadnica", tj. ni poslodavci niti poduzeća ne mogu utjecati na tržišnu nadnicu, kvalitetnu, besplatnu informaciju i pokretljivost rada. Višak ponude rada u savršenoj konkuranciji odrazit će se u padu nadnice, dok će višak potražnje uzokovati porast nadnice. U stvarnosti nadnica ne odražava u

[23] Bušelić, M. (2015) Pojam i razvoj tržišta rada, Zagreb.
[24] Rutkowski, J.(2003) Analiza i prijedlozi poboljšanja tržišta rada u Hrvatskoj, Svjetska banka, Washington DC.
[25] Bahtijarević-Šiber, F. (1999) Management ljudskih potencijala, Golden Marketing, Zagreb.

potpunosti promjene u viškovima ponude ili potražnje. Također, prilagođavanje može biti vrlo sporo ako se na kraju postigne razina nadnice koja će „očistiti“ tržište. Spomenuti elementi nefleksibilnosti na tržištu rada vidljivi su u nekoj mjeri, kod svih roba i usluga, a naročito na tržištu rada. Razlozi rigidnosti tržišta rada mnogobrojini su, a jednim dijelom proizlaze iz specifičnosti rada kao „robe“.

Nakon definiranja pojma tržišta rada, izrazito je bitno definirati i objasniti rodne razlike na tržištu rada. Prije samog definiranja potrebno je naglasiti razliku između pojmova spola i roda. Naime, pojmovi spola i roda nisu dovoljno razgraničeni te se često rabe kao sinonimi. Česti razlog ne razlikovanja spola i roda očituje se koz pomiješanost njihova biološkog i društvenog utjecaja. Pojam spola povezan je s karakteristikama pojedinca/ke ukorijenjenim u biologiji, anatomskim i fiziološkim razlikama koje uvjetuju razlike u fizičkoj pojavnosti i reproduktivnim organima jer se nalaze u funkciji njihovih reproduktivnih uloga. Rod podrazumijeva društvene, kulturološke i povijesne razlike između žena i muškaraca te obuhvaća različite društvene uloge, identitete i očekivanja za žene i muškarce u društvu. Odnosi se na nebiološke, kulturalno i društveno proizvedene razlike žena i muškaraca, muškosti i ženskosti.[26]

U većini današnjih društava muškarci stječu veće bogadstvo, ugled i moć nego žene. Rodna nejednakost još uvijek je univerzalan i globalan društveni problem. Koncept rodne jednakosti polazi od toga da su sva ljudska bića slobodna razvijati osobne sposobnosti i činiti izbore bez ograničenja postavljenih zadanim rodnim ulogama; isto tako, da se različita ponašanja, težnje i potrebe žena i muškaraca uzmu u obzir, vrednuju i promiču jednako.[27] Rodna jednakost, odnosno jednakost između žena i muškaraca pretpostavlja jednakost ljudskih bića neovisno o njihovu spolu ili rodu, a na temelju pripadnosti ljudskoj zajednici. Rodne razlike i dalje su jedan od ključnih temelja društvenih nejednakosti. Iako su temeljene na biološkim razlikama, te razlike nikako ne mogu opravdati društvene nejednakosti, diskriminacije i stratifikacije koje su stoljećima dio ljudskog društvenog života. Ono što za znanstvene discipline koje se bave istraživanjima i fenomenima rodnih odnosa svakako je važno pitanje zašto se na temelju bioloških razlika spolova utemeljuju rodne stratifikacijske razlike u gotovo svim društvima i

[26] Galić, B. (2009) Društvena uvjetovanost rodne diskriminacije, Zagreb.
[27] Borić, R. (2007) Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije, Zagreb. Dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/Publikacija_Pojmovnik%20rodne%20terminologije%20prema%20standardima%20Europske%20unije.pdf (1.06.2017.).

to na taj način da muškarci u pravilu zauzimaju više pozicije, a žene u pravilu niže ili su na samom dnu.

Prema većini teoretičara roda, kao i feminističke teorije, rodna distorzija nema biološko podrijeko nego proizlazi iz sociokulturnih čimbenika. Ortner smatra da su takvi čimbenici povezani s nečim sto je prirodno. Žene se tako poistovjećuje s prirodom zbog svoje specifične reproduktivne uloge i agažmana u odgoju djece, dok muškarci prisvajaju sebi sferu kulture.[28]

Kako Firestone navodi, reproduktivna razlika između spolova dovela je izravno do podjele rada, odnosno diskriminacije i nejednakosti utemeljenih na biološkim obilježjima. Autor objašnjava da je vezanost žene uz rađanje i brigu o djeci, dok su muškarci, s druge strane, toga bili lišeni, povijesno gledano uzrokovala je temeljnu neravnotežu moći između rodova, neravotežu koja je prethodila i drugim neravnotežama moći u ljudskoj vrsti.[29]

Istraživanje koje se među prvima bavilo pitanjem rodnih nejednakosti u Hrvatskoj je autorice Smiljane Leinert Novosel pod naslovom „Žena na pragu 21. stoljeća. Između majčinstva i profesije“. Autorica u radu upozorava na dva oprečna koncepta društvene uloge žene u društvu: tradicionalistički i modernistički. Naglašava bitnu razliku između sustava socijalizma i kapitalizma, koja je također uvjetovala razlike u spremnosti i prihvaćanju određenih aspekata ženske emancipacije i afirmacije žena u obitelji i široj zajednici.[30]

Galić u svom radu navodi da se društveno poimanje, definiranje i strukturiranje roda i rodnih grupa mijenja s vremenom i među kulturama te s promjenama društvenog konteksta. Rod nije samo „binarna“ strukturalno neutralna razlika između žena i muškaraca nego je hijerarhijski strukturiran i vrijednosno obilježen. Gotovo u svim društvima rod je važan oblik društvene stratifikacije i kriterij pojavljivanja društvenih nejednakosti i diskriminacije. [31] Autorica smatra da je rod važan zbog načina na koji oblikuje društvene interakcije s drugima. Rod također utječe i na organizaciju društvenih institucija i organizacija kao što je obrazovanje, sport, pravni sustav, rad, religija, brak, obitelj itd. Dakle, rod daje oblik i značenje pojedincima/kama, društvenim odnosima i institucijama. Pomoću različitih mehanizama kontrole, ženama i muškarcima se pripisuju određene društvene uloge i očekivanja. Tako se u društvu stvara mišljenje da žene i muškarci dolaze u svoje društvene uloge prirodno. Drugim

[28] Ortner, S.(1974) Is Female to Male as Nature is to Culture, u Rosaldo, M.; Lamphere, L.: Women, Culture and Society. Stanford: Stanford University Press.
[29] Firestone, S. (1997) The Dialectic of Sex, New York.
[30] Leinert Novosel, S. (1999) Žena na pragu 21. stoljeća. Između majčinstva i profesije, Zagreb.
[31] Galić, B. (2009) Društvena uvjetovanost rodne diskriminacije, Zagreb.

riječima, žene su prirodne njegovateljice zbog čega žele postati majke i brinuti se za djecu, dok su muškarci prirodno agresivni te stoga uvijek žele napredovati u poslu.[32]

Guttentag i Secord bave se istraživanjem podjele rada u kojem pokazuju da je društveni status žena također niže rangiran, kada o ženskom radu manje ovisi opstanak obitelji negoli o radu muškarca. S druge strane, žene i muškarci društveno su jednakiji u onim društvima u kojima je vrijednost njihova rada sličnija, odnosno gdje su manja odstupanja u vrijednostima toga rada. [33]

Drugo objašnjenje spolne podjele rada vidi je manje kao odgovor na različite odgovornosti žena i muškaraca prema obitelji i djeci, a više kao kulturne prakse koje opravdavaju kulturno obezvređivanje žena. Prema tome, spolna podjela rada je ukorijenjena u rodu, a ne spolu, tj. društvenim odnosima i ulogama žena i muškaraca, a ne u njihovoj biološkoj prirodi. Castells ističe da žene i muškarci nastavljaju obavljati različite vrste posla, na različite se načine njihov rad vrednuje, a razlike u plaćama svugdje su prisutne, iako je došlo do ogromnih društvenih promjena koje su kroz povijest društvenih odnosa proživjele rodne grupe. Pristupi zapošljavanju također se razlikuju, nerijetko uzrokujući rodne diskriminacije prilikom zapošljavanja.[34]

Mnogi istraživači ukazuju na to da je profesionalna rodna segregacija radne snage jedan od glavnih čimbenika koji utječu na nejdnakost plaća muškaraca i žena. Giddens u svom istraživanju dokazuje da su danas žene natprosječno zastupljene na slabije plaćenim poslovima. Čak i da na temelju svojih kvalifikacija, žena može dobiti relativno dobro plaćen posao, bit će financijski oštećena ako mora plaćati za dječju skrb kao samohrana majka. Ako se zaposli honorarno, njezini će se prihodi smanjiti, neće moći napredovati ni imati druge ekonomske povlastice (npr. pravo na mirovinu) koje imaju zaposleni na puno radno vrijeme. Slični razlozi nerijetko se navode kao glavni argumenti poslodavaca za žene kao „privlačniju“ i „fleksibilniju“ radnu snagu.[35]

[32] Galić, B. (1999) Društvena uvjetovanost rodne diskriminacije, Zagreb, 2009 prema Fuchs Epstein, C.: Similarity and Difference. The Sociology of Gender Distinctions, u Handbook of the Sociology of Gender (str. 45-65). New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow: Kluwer Academic / Plenum Publishers.

[33] Guttentag, M.; Secord, P. (1983) Too many women? The sex ratio question, London.

[34] Castells, M. (2000) Transformacija rada i zaposlenosti: radnici u mreži, nezaposleni i povremeno zaposleni, u Uspon umreženog društva, Zagreb.

[35] Giddens, A.(2007) Sociologija. Zagreb: Globus.

Studija Katherine Rake prikazuje da razlike u plaćama stvaraju vrlo velike razlike u ukupnoj zaradi na kraju životnog vijeka žena i muškaraca. Tako će srednje kvalificirana žena izgubiti 240.000£ tijekom života, koliko će manje zaraditi u usporedbi s jednako kvalificiranim muškarcem, čak ako i nema djecu.[36]

Welby u svom radu objašnjava da su strukturalne promjene na tržištu rada u suvremenom društvu uvjetovale nužno i promjene u obrascima rodnih odnosa. Dok su, druge strane, promjene rodnih obrazaca povratno utjecale na uvjete, strukturu i funkcioniranje tržišta rada. Autor navodi da kada su žene, zahvaljujući sve većoj motivaciji za stjecajem obrazovanja i profesija, izašle iz kuće i ušle na tržište rada u velikom broju, ono je doživjelo više aspekata transformacija koje su na različite načine uvjetovale i rodne odnose u društvu. Dolazi do povećanja korpusa feminiziranih zanimanja, a to usporedno smanjuje njihov društveni ugled i visinu plaća (učiteljice, odgajateljice, socijalna i medicinska skrb, razni tipovi usluga i administracije). Takav događaj podrazumijeva horizontalnu segregaciju zapošljavanja žena i muškaraca na različitim poslovima, pri čemu žene dominiraju u onima nalik na kućanske, a muškarci u svim tipovima kvalificiranih poslova te na vodećim upravljačkim funkcijama. S druge strane, odvija se „vertikalna“ segregacija rada, tj. zapošljavanje žena u onim tipovima poslova koji imaju malo društvene moći i šansi napredovanja, dok muškarci zauzimaju utjecajnije položaje. Istodobno se žene u organizacijama u kojima dominiraju muškarci još uvijek suočavaju sa „staklenim stropom“ – neformalnim i često nevidljivim preprekama uspinjanju na ljestvici upravljanja.[37]

Inglehart i Norris smatraju da je razvoj znanosti i tehnologije dodatno pridonio većoj osobnoj i profesionalnoj afirmaciji žena te povećanju njihove ekonomske samostalnosti uz pomoć korištenja više ili manje dostupnih sredstava kontrole trudnoće koja su im omogućila različite varijante izbora između „nužnosti“ rađanja i profesionalne afirmacije.[38]

McDowell et al. navode da u uvjetima današnje globalne ekonomije, koja prilično rizično djeluje na opće uvjete egzistencije, više gotovo nema obitelji u urbanim područjima zapadnih društava koje bi se oslanjale isključivo na muškarca – hranitelja. Danas sve više žene rade na tržištu rada izvan kuće. Kućni budžet proširen dvjema plaćama postao je pouzdanija varijanta

[36] Rake, K. (2008) Womens' Income Over the Lifetime, London.

[37] Walby, S. (2005) Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice, Oxford.

[38] Inglehart, R.; Norris, P. (2003) Rising tide: Gender equality and cultural change around the world,Cambridge.

nego budžet od jedne, osobito kada se radi o povremenim ili nesigurnim poslovima. Bez obzira na to jesu li zaposlene na sigurnijim i trajnijim poslovima ili na onima povremenima tj. „part-time“, te obavljaju li samostalan posao ili su izvršiteljice unaprijed zadanih aktivnosti, žene su danas aktivna radna snaga na koju tržište želi i mora računati, sa svim njezinim „privlačnim“ atributima, osobito onima na temelju kojih se ta radna snaga pokazuje fleksibilnijom, ekonomski isplativijom i manje ometajućom kada se uspoređuje s muškom radnom snagom.[39]

Chant ukazuje na to da je profesionalna rodna segregacija radne snage jedan od glavnih čimbenika koji utječu na nejednakost plaća muškaraca i žena. Žene su natprosječno zastupljene na slabije plaćenim poslovima.[40]

Tomić - Koludrović i Kunac u svojoj su studiji pokazale da su se tranzicijske promjene odvijale kroz opću retradicionalizaciju. Navedena studija rezultat je rada na istraživanju kojim su autori došli do zaključka da se hrvatsko društvo, kao i većina postsocijalističkih društava, sporo oslobađa predmodernih elemenata. Zbog velikog rizika glede nezaposlenosti i niskog standarda žene se „vraćaju“ u obitelj.[41]

Galić i Nikodem u svoj istraživanju dokazuju prisutnost (eksplicitne ili implicitne) spolne diskriminacije žena pri traženju posla u Republici Hrvatskoj, uz istodobno kršenje Zakona o radu i Zakona o ravnopravnosti spolova. Na temelju odgovora nezaposlenih žena o ulogama i odnosima žena i muškaraca u društvu, vidljivo je da se većina (preko 50%) ispitanica ne slaže sa stereotipnim patrijarhalnim društvenim obrascima, poput podjele rada u kući ili izvan kuće; „prirodnosti“ podređivanja žena muškarcu; „nesposobnosti“ muškarca da kvalitetno brine o djeci; podjele na „muška i ženska zanimanja“; „već postignute razine“ ravnopravnosti u društvu; „neuspjeha braka“ u kojem žena bolje zarađuje i odustajanja žena od izgradnje karijere. S druge strane, velika većina žena izrazila je slaganje s onim tvrdnjama koje naglašavaju i/ili afirmiraju vrijednosti žena kao bioloških i socijalnih bića te pripadnica rodne grupe u javnoj sferi i na tržištu rada, kao što su: podzastupljenost žena u politici i javnom životu, jednake plaće za rad jednake vrijednosti na tržištu rada, ravnopravna raspodjela kućanskih poslova i obveza te majčinstvo.[42]

---

[39] McDowell, L. et al. (2010) Women's paid work and moral economies of care.
[40] Chant, S. (2003) Female Household Headship and the Feminisation of Poverty: Facts, Fictions and Forward Strategies. London.
[41] Tomić Koludrović, I.; Kunac, S. (2000) Rizici modernizacije: položaj žena u Hrvatskoj 1990-ih, Zagreb.
[42] Galić, B.; Nikodem, K. (2007) Identifikacije standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju, Zagreb.

Galić spominje tri oblika izražavanja rodne diskriminacije, a to su: neposredna, posredna i sustavna. Prva podrazumijeva nepovoljan tretman osobe ili grupe, druga se odnosi na primjenu tzv. „neutralnih“ propisa ili mjera s negativnim učinkom za diskriminirane grupe, a treća obuhvaća društvene i kulturne vrijednosti i norme. Društveni mehanizmi smanjivanja ili eliminiranja rodne diskriminacije ostvaruju se s pomoću rodno osviještenih politika (eng. gender mainstreaming), koje podrazumijevaju uvođenje različitih načela jednakosti žena i muškaraca u sva područja društvenog života i javne vlasti, uz mehanizme osvješćivanja, oživotvorenja i stvaranja višestrukih uvjeta za ostvarivanje društvene jednakosti između žena i muškaraca u svim područjima rada, obrazovanja, politike i privatnog života.[43]

2.2. Izvori rodnih razlika na tržištu rada

Različiti faktori utječu na stvaranje rodnih razlika na tržištu rada. Kao najznačajniji izvor rodne nejednakosti smatraju se različite reprodukcijske sposobnosti žena i muškaraca. Prirodno predispozicirana reprodukcijska uloga žene, oblikovala je tip rada koji je žena u povijesti ljudskog roda mogla obavljati. S druge strane, lišenost muškog roda od procesa rađanja te veća fizička snaga dodatno su pridonjeli stvaranju razlika. Kroz povijest žene su bile primarno odgovorne za brigu i odgoj djece, budući da je ovisnost djece o majci biološki određena.

Predodređenost žena za rađanje i odgoj djece posljedično vodi do drugog izvora rodnih razlika. To je svakako uloga žene u obitelji. Naime, u većini obitelji još uvijek je prisutna podjela uloga u kojoj muškarac odlazi na posao i predstavlja glavnog hranitelja obitelji, dok je žena odgovorna za rađanje, odgoj djece i kućanske poslove. Tako je sama podjela rada između supružnika/partnera usklađena sa stereotipnim rodnim ulogama, gdje žene obavljaju barem 2/3 kućanskih poslova. Odijeljivanje rodnih uloga u obitelji ojačala je rodnu podjelu rada, pa su se muškarcima i ženama u pravilu dodjeljivala različita i odijeljena područja rada na tržištu koja su dovela do spolne segregacije poslova i zanimanja, tj. koncentracije žena i muškaraca u različitim zanimanjima, poslovima i tvrtkama na tržištu rada. Čak i unutar istog zanimanja žene i muškarci nalaze se zaposleni na različitim poslovima tržišta rada.

[43] Galić, B. (2009) Društvena uvjetovanost rodne diskriminacije, Zagreb.

Sljedeći uzrok spolne podjele rada odnosi se na kulturno obezvrjeđivanje žena. Prema tom gledištu, spolna podjela rada je ukorijenjena u rodu, a ne spolu, tj. društvenim odnosima i ulogama žena i muškaraca, a ne u njihovoj biološkoj prirodi. Doprinos ženskog i muškog rada opstanku vrste utječe na stupanj do kojeg je svaki spol društveno vrednovan, tj. ovisi o njihovoj rodnoj stratifikaciji kao društvenih grupa, te rodnoj nejednakosti i/ili diskriminaciji, a koja je određena i odnosima procesa rada. Istraživanja su pokazala da kada o ženskom radu manje ovisi opstanak obitelji negoli o radu muškarca, da je društveni status žena također niže rangiran. Žene i muškarci su više društveno jednaki u onim društvima gdje je vrijednost njihova rada sličnija, tj. gdje su manja odstupanja u vrijednostima toga rada.[44] Mnogi teoretičari smatraju da se rodne uloge ne mogu drastično promijeniti ukoliko ne dođe do drastičnih revizija društvene strukture kulture.

Današnje društvo još uvijek je patrijarhalne prirode. Činjenica da su vojska, industrija, tehnologija, sveučilišta, znanost, politički uredi, financije, odnosno svaki pristup moći unutar društva uključujući prinudnu snagu policije i države, potpuno ili uglavnom u muškim rukama.[45] Prema načelima patrijarhata muškarci dominiraju ženama, a stariji muškarci dominiraju mlađima. Patrijarhat kao društveni poredak moći pokazuje velike razlike s obzirom na različitost civilizacija, kultura, religija, društvenih klasa itd. Međutim, rodni odnosi moći svugdje u toj patrijarhalnoj društvenoj strukturi uvjetovani su biološkim, psihološkim, sociološkim, ideološkim, političkim, klasnim, mitološkim, religijskim, obrazovnim i ekonomskim dimenzijama. Prema istraživanju Galić i Nikodem, rodni stereotipi, stratifikacije i isključivosti proizlaze iz religijskog svjetonazora.

Nadalje, obrazovanje je također jedan od ključnih faktora koji dovodi do stvaranja rodnih razlika na tržištu rada. Utvrđeno je da je nadpredstavljenost žena u određenim zanimanjima i profesijama sistematski učinak rodnog usmjeravanja žena kroz obrazovni sustav. Usmjeravanjem žena u obrazovne discipline koje su kulturalno definirane kao najprimjerenije za žene tragedija ženskih zanimanja odvodi ih u različite zaposleničke putanje relativne onima muškaraca. S druge strane, žene su kanalizirane u spolnotipizirana zanimanja i uloge od strane poslodavaca, opet prema modelima tradicionalnih spolnih uloga. Posljedice ovih dimenzija diskriminacije zanimanja također pogađaju i potencijal zarađivanja i mobilnost zanimanja i opći ugled zanimanja.

[44] Galić, B. (2011) Žene i rad u suvremenom društvu – značaj "orodnjenog" rada, Zagreb.
[45] Millett, K. (2000) Sexual Politics, Chicago: University of Illinois Press, 2000

3. ŽENE NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA

Položaj žena na tržištu rada aktualna je tema već dugi niz godina, kao i borba žena protiv diskriminacije. Prilikom ulaska na tržište rada, žene se još uvijek susreću sa mnogim oblicima diskriminacije počevši od toga da prolaze teži put do pronalaska posla, do toga da se razlikuju od muškaraca u visini plaća, dužini radnog vremena, mogućnosti usavršavanja i napredovanja na poslu, odlaska na odmor i porodiljni dopust i sl. Kroz ovo poglavlje prikazat će se povijesni prikaz promjene položaja žena na tržištu rada, kao i trenutni položaj žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.

3.1. Opće karakteristike tržišta rada u Republici Hrvatskoj

Prema podacima iz administrativnih izvora Državnoga zavoda za statistiku u Hrvatskoj je u prosincu 2016. godine bilo 1.596.669 aktivnih stanovnika, što je 0,8 % manje nego prethodnoga mjeseca. Od toga su bile 1.360.052 zaposlene osobe, od kojih 714.361 muškarac (52,5 %) i 645.691 žena (47,5 %).[46]

Stopa registrirane nezaposlenosti u prosincu 2016. godine iznosila je 14,8 %, pri čemu je stopa nezaposlenosti muškaraca bila 12,7 %, a žena 17,1 %. Stopa anketne nezaposlenosti[47], u trećem tromjesečju 2016. godine iznosila je 10,9 %, pri čemu je stopa nezaposlenosti muškaraca bila 9,9 %, a žena 12,1 %.

Potkraj siječnja 2017. u Hrvatskome zavodu za zapošljavanje bile su evidentirane 244.134 nezaposlene osobe, što je za 49.102 osobe manje nego u siječnju 2016. godine. Dakle, u siječnju 2017. godine nezaposlenost je smanjena za 16,7 % u usporedbi s istim mjesecom 2016. godine.

U obrazovnoj strukturi nezaposlenih najbrojnije su bile osobe sa završenom srednjom školom za zanimanja u trajanju do 3 godine i školom za KV i VKV radnike (76.371 ili 31,3 %), a slijede osobe sa završenom srednjom školom za zanimanja u trajanju od 4 i više godina i

[46] Mjesečni statistički bilten br.1. (2017) Hrvatski zavod za zapošljavanje, preuzeto sa: www.hzz.hr (30.05.2017.).
[47] prema rezultatima Ankete o radnoj snazi koja je usklađena s metodologijom Eurostata i usporediva sa zemljama Europske unije.

gimnazijom (70.287 ili 28,8 %), osobe sa završenom osnovnom školom (49.739 ili 20,4 %), osobe sa završenim fakultetom i akademijom (19.075 ili 7,8 %), osobe s prvim stupnjem fakulteta, višom školom i stručnim studijem (14.983 ili 6,1 %) te osobe bez škole i s nezavršenom osnovnom školom (13.679 ili 5,6 %). U usporedbi siječnja 2017. i siječnja 2016. godine, broj nezaposlenih smanjen je u svim obrazovnim skupinama. Najveće smanjenje nezaposlenosti evidentirano je u skupini osoba sa završenom srednjom školom za zanimanja u trajanju do 3 godine i školom za KV i VKV radnike (za 19,1 %), a najmanje u skupini osoba sa završenim fakultetom i akademijom (za 8,7 %).

3.2. Povijesni pregled položaja žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj

Povijesno gledano, položaj žena u Republici Hrvatskoj se konstantno mijenjao. Prije industrijske revolucije razlike između žena i muškaraca na tržištu rada bile su manje jer su poslovi bili bazirani na poljoprivredna kućanstva gdje se razlika naglašavala unutar rodne podjele radnih zadataka. Najvažnija promjena koja se odvijala u moderno doba bilo je geografsko odjeljivanje rada i obiteljskog života. Naime, industrijalizacijom i uvođenjem tvorničkog sustava, proizvodnja dobara se pomaknula izvan kuće, a obitelji su počele slati svoje članove na rad u industrijska postrojenja. Život obitelji srednje klase u pravilu su oblikovali zahtjevi i potrebe industrijskoga rada. Način života bio je određen i različitim rodnim ulogama koje su se organizirale na temelju rodne podjele rada u kući.[48] Tijekom same industrijalizacije dolazi do jačanja ekonomske nadmoći muškaraca jer se zapošljavaju izvan kuće dok je ženama dodjeljena uloga kućanice ili se zapošljavaju u okviru tradicionalnih zanimanja učiteljice, kućne ispomoći ili njegovateljice.

Kroz razdoblje socijalizma počinje jačanje ženske emancipacije i sve veće uključivanje žena na tržište rada. Konkretni statistički podaci o zaposlenosti žena i muškaraca dostupni su od 1952. godine na službenim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. U razdoblju od 1952. pa do 1991. godine stopa zaposlenosti žena u Hrvatskoj je porasla sa 25% na 45%. Ovakav porast nije bilo samo kvantitativne prirode, kroz socijalizam rodna ravnopravnost doprinosi značajnom sudjelovanju žena u mnogim profesijama i poluprofesijama u kojima se

[48] Galić, B. (2011) Žene i rad u suvremenom društvu – značaj "orodnjenog" rada, Zagreb.

do tad nisu nalazile. Bez obzira na proklamiranu jednakost, socijalizam u praksi nije uspio razriješiti pitanje rodne jednakosti.

Bitan problem slabe mogućnosti napredovanja za žene na tržištu rada u socijalizmu nastavio se i u kapitalizmu, osobito na onim mjestima gdje su žene imale niže obrazovanje i kvalifikacije. Rijetko su mogle napredovati u poslu, a plaće su u pravilu bile niže od plaća muškaraca.

Masovno zapošljavanje žena u industrijskim društvima i izlazak žena na tržište rada izvan kuće može se pratiti od sredine prošloga stoljeća. Trendovi uzlaznih i silaznih linija zapošljavanja, razlike u tipovima poslova i radnog vremena, kao i razina društvenog statusa u pojedinim profesijama pokazuju značajne razlike između najrazvijenijih kapitalističkih zemalja i bivših socijalističkih. U većini industrijskih zemalja od 1980-ih godina tipičan obrazac ženske zaposlenosti bila djelomična zaposlenost („part time“ poslovi), dok je u socijalističkim zemljama u pravilu vrijedio obrazac „pune zaposlenosti“, koji je podrazumijevao ideološki podržavanu žensku emancipaciju. Ta se emancipacija međutim, usprkos proklamacijama, manje odvijala zbog oživotvorenja „ženskog pitanja“ u socijalizmu, a mnogo više zbog uspješnog održavanja vrlo niskih plaća na kojima se ostvarivala eksploatacija rada i (socijalistička) akumulacija kapitala.

Budući da su žene prve otpuštane početkom tranzicije i vraćene u obiteljsku zajednicu, onamo su se opet vraćale svojim tradicionalnim obiteljskim ulogama. Kasnije su mogućnosti zapošljavanja bile sve teže, pogotovo za žene s nižim kvalifikacijama, nakon višestrukih poroda i u starijoj životnoj dobi. Dogodila se retradicionalitacija rodnih uloga, koja je imala dramatične posljedice upravo na žene i njihov rodni status u obitelji, društvu, politici i na tržištu rada.

Raspadom Jugoslavije i uspostavljanjem Republike Hrvatske 1991. godine, hrvatsko gospodarstvo pretvara se iz društvenog vlasništva u sustav temeljen na privatnom vlasništvu i otvorenoj tržišnoj ekonomiji. Zbog ratne agresije na Hrvatsku i prilagodbe ekonomske politike obrambenim potrebama, tranzicija gospodarstva bila je usporena i otežana. Navedenim pojavama, na hrvatskom tržištu rada događa se pad zaposlenih muškaraca uzrokovanih ratnim prilikama, ali i zatvaranja industrijskih pogona u kojima je dominirala muška radna snaga (teška industrija, građevinarstvo i sl.). Žene su i dalje zaposlene u sigurnijim djelatnostima kao što je javna služba i obrazovanje. Kao i u drugim zemljama pogođenim ratom, u Hrvatskoj se uz „sivu ekonomiju“ javlja model djelomične zaposlenosti

(„part time“). Po prvi puta stopa nezaposlenosti muškaraca se približava stopi nezaposelnosti žena, a 1996. godine stope nezaposlenosti muškaraca i žena su se izjednačile.

Podjela rodnih uloga i radnog vremena u neoliberalnoj globalnoj ekonomiji svjedoči stoga o dramatičnim promjenama koje se odvijaju u organizaciji i strukturi radnih i obiteljskih obrazaca života. Dominacija uslužnog sektora na globalnom ekonomskom tržištu ukazuje na to da je plaćeni posao postavo sve više feminiziran i fleksibilan, dok je način obiteljskog života postao sve više raznolik u svojoj složenosti. Povećanje intenziteta i nesigurnosti posla ima implikacije i na promjene zdravlja te na usklađivanje ravnoteže između zdravlja i života.[49] Sredinom 1990.-ih udio zaposlenosti žena bila je veća od udjela zaposlenosti muškaraca. Sličan trend nastavio se i početkom 2000.-ih.[50]

U Hrvatskoj, dakle, postoji podjela na „tradicionalni“ i „moderni“ pristup ulogama žena i muškaraca u suvremenom društvu. Od žena se očekuje da sudjeluje u dohotku, ali ne na štetu ostalih, s druge strane također se očekuje ispunjenje i tradicionalne uloge supruge i majke. Tradicionalni odnos prema ulozi žene imaju niže obrazovani muškarci, dok mladi muškarci preuzimaju stavove svojih djedova. Prema tome, žene brže moderniziraju svoje stavove od muškaraca. Žene također više od muškaraca podupiru ekonomsku ulogu žene u društvu jer im ona donosi samostalonost i neovisnost. Najveću cijenu modernizacije plaćaju žene upravo zbog dvostruke i višestruke opterećenosti poslom, obitelji i odgojom djece.[51]

Do dolaska krize udio žena u nezaposlenosti se povećava (sa 52% na 60%), dok se udio muškaraca smanjuje (sa 47% na 39%). Razlog tomu je rast građevinskog sektora u kojem dominira muška radna snaga te boljem i bržem snalaženju muškaraca u pronalaženju i zadržavanju radnih mjesta. Godine 2002. dostignut je vrhunac nezaposlenosti ukupno 389.741 nezaposlenih, od čega 212.987 nezaposlenih žena.

Naime, razdoblje rizika od ekonomskih kriza i nepovoljnih ekonomskih uvjeta na globalnom tržištu rada uvjetovala su povećanje ekonomskih pritisaka na kućanstvo. Dolaskom krize muškarci opet više gube zaposelenje pa se njihov udio u nezaposlenosti kreće od 38% do 46%. Globalni trend povećanja nezaposlenosti muškaraca, uz porast troškova života, dodatno je prisilio mnoge žene da potraže posao izvan kuće. U razdoblju od 2013. do 2017. godine

[49] Perrons, D et al. (2006) Gender Divisions and Workin Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing.
[50] Hrvatski zavod za zapošljavanje http://statistika.hzz.hr/statistika.aspx?tipIzvjestaja=1 (preuzeto 27.03.2017.)
[51] Galić, B. (2009) Društvena uvjetovanost rodne diskriminacije, Zagreb.

vidi se trend smanjivanja ukupne nezaposlenosti, ali dolazi do rasta udjela žena u nezaposlenosti sa 52% na 56%.

Globalni trendovi pokazuju da za zadovoljavanje potreba pojedinca i obitelji više nije dovoljan samo jedan dohodak. Ubrzo dolazi do problema u balansiranju između obiteljskih i poslovnih obaveza i alokacije vremena u obiteljima gdje su oba partnera zaposlena. Kod izbora između obitelji dviju karijera počinje ovisiti o očekivanjima koja se postavljaju pred ženu, dok se pitanje stalne zaposlenosti i karijere muškarca ni na koji način ne dovodi u pitanje. Dakle, može se iščitati da se borba za rodnu jednakost vodi i dalje preko ženskih leđa.

3.3. Žene na tržištu rada u Republici Hrvatskoj

U prethodnom poglavlju prikazan je položaj žena na tržištu rada kroz povijest. Generalno gledajući, žene su bile diskriminirane gotovo u svim sferama društva, poglavito na tržištu rada. Danas su žene zastupljene u svim sferama života, ostvaruju uspjehe u karijeri, materijalno su neovisne i sposobne samostalno uzdržavati obitelj. Iako je tradicionalna podjela uloga u obitelji i društvu još uvijek prisutna, u velikoj mjeri se promijenila. Žene su danas prisutne u mnogim zanimanjima i djelatostima koje su prije bile isključivo rezervirane za muškarce. Iako postoje razlike u prisutnosti žena na tržištu rada nego što je to bilo kroz povijest, i danas je pristna diskriminacija i rodne nejednakosti budući da su žene još uvijek potplaćene, teže se zapošljavaju i teže napreduju na poslu. U nastavku će se analizirati položaj žena na tržištu u Republici Hrvatskoj danas.

Radno sposobno stanovništvo

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje postoje značajne razlike prema spolu u položaju prema aktivnosti radno sposobnog stanovništva (dobna skupina od 15 do 64 godine). Radno sposobno stanovništvo predstavlja makismalni okvir za formiranje ponude radne snage. Prema podacima za 2016. godinu Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u Hrvatskoj je broj radno sposobnog stanovništva iznosio 3.566 tisuća, od čega je muškaraca bilo 1.702 tisuće ili 47,73%, a žena 1.864 tisuće ili 52,27%. Navedeni veći broj žena odraz je demografske slike, koja se ne reflektira pozitivno na položaj žena na tržištu rada.

Položaj prema aktivnosti po spolu

Općenito, prije spomenuto radno sposobno stanovništvo dijeli se na dvije velike skupine, na radno aktivno i radno neaktivno stanovništvo. Radno aktivno stanovništvo čine zaposleni (dio stanovništva koji se bavi nekom djelatnošću od koje stječe dohodak) i nezaposleni (a sposobni za rad). Broj radno aktivnog stanovništva u Hrvatskoj 2016. godine bilo 1.830 tisuće ili 51,31% od ukupnog radno sposobnog stanovništva, što u odnosu na predhodno desetljeće označava rast. S druge strane broj neaktivnog stanovništva se smanjuje te 2016. godine iznosi 1.735 ili 48,65% od ukupnog radno sposobnog stanovništva. Navedene godine broj radno aktivnog stanovništva veći je od neaktivnog.

Najveća razlika između muškaraca i žena odnosi se na vezu između aktivnosti i neaktivnosti. Naime, žene manje od muškaraca sudjeluju u radno aktivnom stanovništvu te 2016. godine čine 46,28%, dok muškarci 53,51% radno aktivnog stanovništva. Kod neaktivnog stanovništva dominiraju žene, gdje ih je 2016. godine bilo 58,61%, a muškaraca 41,44%. Stopa aktivnosti[52] žena 2016. godine bila je 45,4%, dok je kod muškaraca iznosila 57,8%.

Zaposlenost i nezaposlenost

Ukupan broj zaposlenih u Hrvatskoj 2016. godini iznosio je 1.590 tisuće, od toga je zaposlenih žena bilo 730 tisuće, dok je muškaraca bilo 860 tisuće. Stopa zaposlenosti žena bila je 39,2%, a muškaraca 50,5%. U istoj godini ukupan broj nezaposlenosti iznosio je 240 tisuća, od toga broj nezaposlenosti žena bio je 117 tisuća, a muškaraca 123 tisuće. Stopa nezaposlenosti žena iznosila je 13,8%, dok je stopa muškaraca bila nešto manja i iznosila je 12,6%.

Prema dobnoj strukturi najviše zaposlenih žena je u dobnoj skupini 25-49 godina (480 tisuća), dok ih je najmanje u dobnoj skupini od 65 i više godina (9 tisuća). Prema stopi zaposlenosti vodeće mjesto imala je također dobna skupina 25-49 godina (70,2%), dok je najmanju stopu imala skupina 65 i više godina (1,8%).

Dobna struktura nezaposlenih žena slična je prethodnoj. Naime, najviše nezaposlenih bilo je u dobnoj skupini 25-49 godina (73 tisuće), dok ih je najmanje bilo u skupini 50-64 godine (20 tisuća). Godine 2016. najveću stopu nezaposlenosti imala je skupina 15-24 (31,3%), druga je bila skupina 25-49 (13,2%), a posljednja je bila skupina 50-64 (9,6%).

[52] Pokazuje broj osoba u dobi između 15 i 64 koji su spremne raditi u bilo kojem trenutku, bez obzira jesu li ili nisu zaposlene.

Struktura nezaposlenosti žena prema županijama u Republici Hrvatskoj u 2016. godini bila je sljedeća: najviše nezaposlenih žena imala je Splitsko-dalmatinska županija (22.717 ili 14,63%), drugi je bio Grad Zagreb (20.550 ili 13,24%), treća je bila Osječko-baranjska županija (18.305 ili 11,79%), a najmanje nezaposlenih žena bilo je u Ličko-senjskoj županiji (1.742 ili 1,12%). Zaposlenih s evidencije na temelju radnog odnosa i drugih poslovnih aktivnosti najviše je bilo u Splitsko-dalmatinskoj županiji (17.418 ili 14,09%), druga je bila Grad Zagreb (15.888 ili 12,85%), treća je bila Osječko-baranjska županija (10.914 ili 8,83%), a najmanje ih je bilo u Ličko-senjskoj županiji (1.405 ili 1,13%).

Obrazovanje prema spolu

Postotak zaposlenih žena bez osnovnog obrazovanja u posljednjim godinama u opadanju te 2016. godine iznosi svega 0,6%. Zaposlene s osnovnim obrazovanjem u 2016. godini bilo je 9,3%. I ova obrazovna skupina žena u opadanju je u posljednje vrijeme. U promatranom razdoblju, sa završenom gimnazijom zaposleno je 5,1% žena. Visoko obrazovanih žena u projseku je bilo zaposleno 33,6%.

U spomenutoj godini nezaposlenih žena je isto tako najviše bilo sa završenom strukovnom školom (niža i srednja stručna sprema), 62,1%. Najmanje nezaposlene bile su sa nezavršenom osnovnom školom (iako za ovu skupinu nema dovoljno podataka). Neaktivnih je najviše bilo sa završenim osnovnim obrazovanjem(36%), a najmanje sa gimnazijom (7,4%).

Zapošljavanje prema sektoru djelatnosti u gospodarstvu

U 2016. godini, žene su prema NKD[53] područjima najviše bile zaposlene u trgovini na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikla (14,44%), zatim prerađivačka industrija (11,02%), a treće je bilo obrazovanje (10,02%). Najmanje zaposlenih bilo je u opskrbi vodom; uklanjanju otpadnih voda, gospodarenju otpadom te djelatnostima sanacije okoliša (1,6%). S druge stranje, najviše zaposlenih muškaraca bilo je u prerađivačkoj industriji (17,36%), zatim u građevini (10,2%), a treće u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu (9,46%). Najmanje ih je bilo zaposleno u rudarstvu i vađenju (1,62%).

Prema glavnim rodovima zanimanja NKZ-a[54] žene su u 2016. godini najviše bile zaposlene u uslužnim i trgovačkim zanimanjima (19,96%), zatim znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje (19%), a na trećem mjestu tehničarke i stručni

[53] Prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti 2007. godine.
[54] Prema Nacionalnoj klasifikaciji zanimanja 2010. godine.

suradnici/stručne suradnice (12,24%). Najmanji broj žena radi u zanimanjima u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji (2,42%).

Zaposleni prema prosječnim statima rada i plaći

U 2016. godini u referentnom tjednu ukupno se radilo 31,8 sati. Prema područjima djelatnosti, najviše žena je radilo u nepoljoprivrednim djelatnostima (39 sati), dok je najmanji broj sati odrađen u poljoprivrednim djelatnostima (30,3 sata). S druge strane, žene manje sati rade od muškaraca prema području djelatnosti (poljoprivredne, nepoljoprivredne i uslužne djelatnosti).

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku 2015. godine prosječna bruto plaća iznosila je 7.978 kuna, dok je udio prosječne plaće žena (7.471 kuna) u prosječnoj plaći muškaraca (8.422 kuna) iznosio 88,7%, što predstavlja blago povećanje jaza u posljednjim godinama. Velike su razlike vidljive između žena i muškaraca u mjesečnim bruto plaćama po zaposlenom prema NKD područjima. Žene su najveću plaću ostvarile su u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja (7.209 kuna), a najmanju u djelatnostima javne uprave i obrane; obavezno socijalno osiguranje (3.641 kuna). S druge strane, najviše plaćeni muškarci su u djelatnostima poslovanja nekretninama (9.434 kune), a najmanje u javnoj upravi i obrani; obavezno socijalno osiguranje (3.440 kuna). U većini djelatnosti muškarci su, u prosjeku više plaćeni od žena, izuzev građevinarstva i trgovinr na veliko i malo gdje su žene nešto više plaćene od muškaraca.

Diskriminacija pri zapošljavanju i radu

Prema podacima Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske 2015. godine od ukupnih pritužbi građana zbog diskriminacije 29,2% odnosilo se na rad i radne uvjete. Najveći dio pritužbi odnosilo se na diskriminaciju temeljem spola i one čine 94% pritužbi u području rada i zapošljavanja, dok pritužbe temeljem bračnog i obiteljskog statusa čine 3,3%. Značajan udio predstavljale su i pritužbe vezane uz povredu prava na zaštitu majčinstva sa 31%. U velikoj većini pritužbe radi diskriminacije podnosile su žene 79,7% u odnosu na 14,4% pritužbi koje su podnijeli muškarci. Pritužbe radi spolnog uznemiravanja kao oblika spolne diskriminacije i dalje čine najveći udio (40%) i to su u cijelosti pritužbe dolazile od strane žena.

Prema istraživanju percepcije poslovnih žena o eventualnim barijerama na putu prema upravljačkim pozicijama, njih 46,67% susretalo s procjenjivanjem na temelju izgleda, a ne

kompetencija, dok se 35% njih srelo s pitanjima o bračnom statusu i planovima za majčinstvo tijekom razgovora za posao. Podjednak broj žena (33,33%) se susretao sa situacijama u kojima je bolju poziciju i bolje plaćen posao dobio muškarac, iako su one bile kompetentnije te sa situacijama u kojima ih je okolina propitivala kako i tko se brine o djeci i obitelji ako i kada rade duže ili su dobile novu poziciju. Osim toga, 26,67% ispitanica srelo se sa situacijama u kojima je pozicija bila rezervirana za muškarce, dok se podjednak broj njih (8,33%) susreo s negodovanjem nadređenih kada su im priopćile da su trudne, te s degradacijom položaja nakon povratka s rodiljnog dopusta.

Porodiljne i roditeljske potpore

Godine 2015. došlo do neznatnog porasta korištenja porodiljnog i roditeljskog dopusta od strane očeva 2.200 (2,04%). Ukupno korisnika rodiljnih i roditeljskih potpora i naknada, koristilo ih je 3.469 očeva (1,71%). To znači da se još uvijek nedovoljno provode mjere koje omogućavaju usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obveza, odnosno usklađivanje obiteljskog i poslovnog života.

4. UTJECAJI ULASKA U EUROPSKU UNIJU NA POLOŽAJ ŽENA

Ovo poglavlje ključno je za cijelo istraživanje. Na početku poglavlja provest će se analiza položaja žena na tržištu rada u Europskoj uniji, zatim će se definirati sve rodno usmjerene politike Europske unije. Nakon analize svih utjecaja na položaj žena na tržištu rada (gospodarskih, zakonodavnih, socijalnih i kulturnih) provest će se komparacija položaja žena u Republici Hrvatskoj i Europske unije te nakon toga procjena smjera i intenziteta očekivanih utjecaja ulaska Hrvatske u Europsku uniju na položaj žena.

4.1. Žene na tržištu rada u Europskoj uniji

Prilikom analize položaja žena na tržištu rada u Europskoj uniji danas i kasnije usporedbe sa položajem žena u Hrvatskoj, promatrat će se skupina odabranih zemalja članica Europske unije koje su ušle nakon 2000. godine. Dakle, to su zemlje članice koje su u EU ušle 2004.

godine: Cipar, Češka, Estonija, Latvija, Litva, Mađarska, Poljska, Slovačka,Slovenija i Malta, članice EU od 2007. godine: Rumunjska i Bugarska, te Hrvatska kao zemlja članica EU od 2013. godine.

Položaj prema aktivnosti po spolu

U 2016. godini, prema podacima Eurostata, udio aktivnog stanovništva u ukupnoj populaciji radne dobi (15-64) u Europskoj uniji iznosio je 73%. Stopa aktivnosti žena (67,4%) bila je manja nego kod muškaraca (78,6%). Među zemljama postoje velike razlike u stopi aktivnosti žena i to preko 20 p.p. (Latvija 74,3% i Malta 55,7%). S druge strane, stopa neaktivnog stanovništva u ukupnoj populaciji radne dobi (15-64) iznosila je 26,9%. Stopa neaktivnih žena (32,5%) bila je veća od stope nekativnih muškaraca (21,4%). U ovom slučaju također postoje velike razlike među odabranim zemljama članicama i to preko 18 p.p., gdje se stopa neaktivnih žena kreće od 44,3% za Maltu, do 25,7% za Latviju.

Kao razlog netraženja posla, postotak žena od nekativne populacije Europske unije dominantno navode čekanje poziva na posao. Kao drugi najveći razlog navode brigu o djeci i odraslima. Muškarcima je najdominantniji razlog sudjelovanje u obrazovanju i usavršavanju, dok ga slijedi vlastita bolest ili invalidnost.[55]

Zaposlenost i nezaposlenost

Stopa zaposlenosti u Europskoj uniji 2016. godine bila je 66,6%, dok je stopa zaposlenih žena bila (61,4%) bila manja od stope zaposlenih muškaraca (71,9%). Prema promatranim zemljama članicama, najveću stopu zaposlenih žena imala je Litva (69,2%), a najmanju Hrvatska (51,8%). Pola radnog vremena dominantno su radile žene (31,9%), dok su muškarci činili samo 8,8%. Najviše je žena pola radnog vremena zaposleno na Malti (26,5%), a najmanje u Bugarskoj (svega 2,2%). Razlozi zapošljavanja žena na pola radnog vremena u Europskoj uniji 2016. godine dominantno je bila briga o djeci i odraslima. Kao drugi razlog navode nemogućnost pronalaska posla s punim radnim vremenom. Muškarci s druge strane glavni razlog zapošljavanja na pola radnog vremena navode nemogućnost pronalaska posla s punim radnim.

Stopa nezaposlenosti u Europskoj uniji 2016. godine bila je 8,5%. Stopa nezaposlenih žena (8,7%) bila je nešto veća od stope nezaposlenih muškaraca (8,1%). Razlike među

[55] Prema podacima Eurostata, dostupno na: http://ec.europa.eu/eurostat/data/database.

promatranim zemljama članicama kreću se do 10 p.p., i to najveću stopu nezaposlenih žena ima Hrvatska (14%), a najmanju Češka (4,7%). Stopa dugoročne nezaposlenosti muškaraca i žena Europske unije 2016. godine gotovo je bila izjednačena (žene 46,2%, a muškarci 46,7%). Najveću stopu dugoročne nezaposlenosti žena (58,9%) i muškarca (59,2%) imala je Bugarska, dok je najmanju imala Estonija (žene 30,1%, muškarci 32,8%). Najveću razliku među spolovima u stopi dugoročne nezaposlenosti ima Cipar, gdje je stopa dugoročno nezaposlenih žena 38,2%, a muškaraca 50,1%.

Obrazovanje prema spolu

U Europskoj uniji 2016. godine udio žena (26%) u niskom stupnju obrazovanja bio je nešto manji od muškaraca (27%). U srednjem stupnju obrazovanja također prednjače muškarci (47,6%, u odnosu na žene sa 44,9%), dok u visokom stupnju obrazovanja prednjače žene (29,1%) u odnosu na muškarce (25,4%). U Europskoj uniji 2016. godini muškarci (12,2%) više napuštanju obrazovanje nego žene (9,2%). Kod napuštanja obrazovanja u EU na samom vrhu su Rumunjke (18,7%), dok i Hrvatice (2%) i Slovenke (3,1%) najmanje napuštaju obrazovanje.[56]

S obzirom na stupanju obrazovanja, najveću stopu zaposlenosti imaju žene srednjeg stupnja obrazovanja (46,6%), a najmanju niskog stupnja obrazovanja(15,3%). Prema promatranim zemljama članicama, najveću stopu zaposlenih žena niskog stupnja obrazovanja imala je Malta sa 30,6%, dok su ostale zemlje imale znatno manju. Stopu zaposlenih žena srednjeg stupnja obrazovanja imala je Češka sa 69,6%, dok je stopu zaposlenih žena visokog stupnja obrazovanja imao Cipar sa 53,9%.

Zaposleni prema prosječnim statima rada i plaće

Prosječan broj radnih sati u zemljama članicama Europske unije 2016. godine bio 37,1 sati, dok žene (33,7 sati) rade manji broj radnih sati od muškaraca (40 sati). Razlike među zemljama u broju radnih sati žena sežu do 5 sati, od najviših 40,4 sata u Bugarskoj do 35,1 sata na Malti.

U zemljama Europske unije 2015. godine najveći rodni jaz u plaćama bio je na Cipru (17,97%), Češkoj (17,63%) i Slovačkoj (16,83%), dok je najmanji rodni jaz u plaćama bio u Rumunjskoj (5,4%). U svim promatranim zemljama Europske unije žene su imale veći udio u

[56]Prema podacima Eurostata, dostupno na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do.

niskim plaćama nego muškarci, izuzev Rumunjske i Bugarske. Najviše žena sa niskim plaćama zaposleno je u Estoniji (29,35%), Latviji (27,12%) i Litvi (25,95%), dok ih je najmanje u Bugarskoj (17,2%) i Malti (17,71%). Za gospodarstvo Europske unije u cjelini 2015. godine, bruto dobivene plaće za žene bile su u prosjeku 16,3% niže od muškaraca. Širom država članica, razlika plaća među spolovima varira od 21 p.p, u rasponu od 5,8% u Rumunjskoj do 26,9% u Estoniji.[57]

Postoje razni razlozi za postojanje i veličinu jaza u plaćama među spolovima i mogu se puno razlikovati između država članica, npr. vrste radnih mjesta žena, posljedice prekida karijere ili rad s pola radnog vremena zbog rođenja, odluka u korist obiteljskog života itd. Štoviše, udio zaposlenih žena i njihova obilježja značajno se razlikuju među zemljama, posebice zbog institucija i stavovs koji reguliraju ravnotežu između privatnog i poslovnog života koji utječu na karijeru, a time i na plaću žena.

Ravnopravnost spolova na tržištu rada

Jednakost spolova na tržištu rada može se prikazati jazom u zapošljavanju među spolovima.[58] U Europskoj uniji 2016. godine jaz u zapošljavanju između žena i muškaraca bio je 10,5 p.p., što znači da je udio muškaraca u zaposlenju premašio broj žena za 10,5 p.p. Promatrane godine, najveći jaz u zapošljavanju među spolovima imala je Malta (25,7 p.p.), Rumunjska (16,4 p.p.) i Češka (14,9 p.p.), dok je najmani bio u Litvi (1,2 p.p.) i Latviji (2,4 p.p.). Posljednje dvije zemlje su bile jedine u kojima jaz u zapošljavanju među spolovima nije premašio 5 p.p.

Porodiljni dopust

Konvencija o porodiljnom dopustu ILO-a propisuje razdoblje dopusta za najmanje 14 tjedana. U nekim je zemljama obavezan kratki period dopusta prije samog poroda, kao i 6 do 10 tjedana nakon rođenja djeteta. Stavovi u skladu s tradicionalnim rodnim ulogama i odlukama o korištenju porodiljnog dopusta, skrbi o djeci i podjeli uloga u kući i dalje prevladavaju u mnogim zemljama Europske unije. U većini zemalja prevladava društveni stav da žene, a ne muškarci trebaju koristiti porodiljni dopust. Prema istraživanju o stavovima o

[57] Prema podacima Eurostata, dostupno na: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1.
[58] Jaz u zapošljavanju među spolovima dobije se razlikom između stope zaposlenosti muškaraca i stope zaposlenosti žena u radnoj dobi (15-64).

rodnoj raspodjeli odlaska na porodiljni dopust, u većini zemalja se smatra da bi isključivo žene trebale ići na porodiljni dopust, u Slovačkoj i Latviji tako smatra preko 50% ispitanika.[59]

Prema istaživanjima OECD-a 2015. godine, zemlje članice Europske unije u odnosu na 2006. godinu značajno su povećale broj korisnika porodiljnog dopusta (Litva za čak 31,9 p.p., Estonija za čak 28,6 p.p). najveću udio zaposlenih žena koje su koristile porodiljni dopust u Europskoj uniji bio je u Latviji (95,01%), Litvi (88,57%) i Mađarskoj (86,45%). U zemljama Europske unije 2016. godine plaćeni porodiljni dopust majkama u prosjeku je trajao 23,6 tjedana. Najdulji porodiljni dopust bio je u Bugarskoj (58,6 tjedana), a najkraći u Sloveniji (15 tjedana). S druge strane, plaćeni porodiljni dopust za očeve u Europskoj uniji je u prosjeku trajao svega 2,1 tjedna, najdulji je bio u Litvi (4 tjedna), dok je najkraći bio Malti (0,2 tjedna).

Što se tiće plaćenosti porodiljnog dopusta majkama, u dobrom dijelu zemalja članica je u cijelosti bio isplaćen (Estoniji, Poljskoj, Sloveniji, Hrvatskoj i Litvi), dok je najmanje porodiljnih dopusta isplaćeno u Češkoj (62,6%). Kod porodiljnog dopusta očevima također je dobrom djelu zemalja članica u potpunosti bio isplaćen (Estonija, Mađarska, Poljska, Litva, Malta i Rumunjska), dok je najmanji postotak isplaćen u Bugarskoj (78,4%). Stope plaćanja porodiljnog dopusta obično su nešto niže za majke koje su prethodno imale visoku plaću, dok su stope plaćanja roditeljske i kućne njege obično niže od onih za porodiljni dopust. Roditeljski dopust za očeve, gdje je ponuđen, obično je dobro plaćen. Slično kao kod majki na porodiljnom i roditeljskom dopustu, stopa plaćanja dopusta za očeve obično je niža za očeve na visokim plaćama i veća za očeve na niskim plaćama. Neto prihod kućanstava ima tendenciju blagog pada kada roditelji odlaze na porodiljni i očinski dopust. U prosjeku u zemljama Europske unije, za dvoje roditelja s dvoje djece i jednake prosječne zarade, neto dohodak je oko 19% niži u prvom mjesecu nakon rođenja djeteta.[60] U promatranim zemljama članicama plaćeni roditeljski i kućni dopust dostupan majkama u EU je u prosjeku trajao 58,2 tjedna. Najdulji je bio u Estoniji (146 tjedana) i Mađarskoj (136 tjedana), dok je najkraći bio u Hrvatskoj (26 tjedana). Kod očeva roditeljski dopust u Europskoj uniji bio je gotovo beznačajan (u prosjeku 1,9 tjedana). U Hrvatskoj je trajao čak 8,7 tjedana i Rumunjskoj 4,3 tjedna, dok u ostalim zemljama gotovo i nije postojao. Ova vrsta dopusta majkama u potpunosti je bio isplaćen samo u Litvi, dok je najmanji postotak isplaćen u Slovačkoj (23%).

[59] International Social Survey Programme, dostupno na: https://dbk.gesis.org/dbksearch/sdesc2.asp?ll=10&notabs=&af=&nf=&search=&search2=&db=e&no=5900.
[60] OECD Family Database (2016), dostupno na: https://www.oecd.org/els/family/PF2_4_Parental_leave_replacement_rates.pdf.

Udio isplaćenih roditeljskih i kućnih dopusta očevima u Rumunskoj je bio 85%, dok je u Hrvatskoj bio tek 33,6%.

Postavlja se pitanje je li majke nakon rađanja, odnosno porodiljnog i roditeljskog dopusta imaju osiguranu jednaku poziciju na poslu. Majkama je 2015. godine osigurana je jednaka pozicija na poslu nakon porodiljnog dopusta u većini promatranih zemalja članicama Europske unije, osim u Bugarskoj i Sloveniji, gdje žene nisu bile sigurne hoće li se vratiti na posao ili na isto radno mjesto nakon porodiljnog dopusta[61].

Dakle, može se zaključiti da su po duljini trajanja i postotku isplaćenih porodiljnih, roditeljskih i kućnih dopusta žene imale dulje porodiljne i roditeljske dopuste od muškaraca, te su im i stope isplaćenosti navedenih dopusta bile također veće. Žene u Europskoj uniji i dalje imaju vodeću ulogu u rađenju i brizi o djeci.

Briga o djeci

U Europskoj uniji 2016. godine, najviše žena zaposleno je sa jednim ili dvoje djece, dok ih je najmanje sa troje i više djece. Kod muškaraca nema velikih razlika u zaposlenosti s obzirom na broj djece. Prema podacima OECD-a za udio vremena provedenog u glavnim aktivnostima prema spolu u Europskoj uniji, u gotovo svim promatranim zemljama članicama žene manje vremena od muškaraca provode na plaćenom poslu, dok više vremena posvećuju brizi za djecu.

Stopa sudjelovanja djece od 0 do 2 godine u formalnoj skrbi za djecu i predškolskom obrazovanju u Europskoj Uniji 2015. godine bila je 31,5%. Razlike među promatranim zemljama su vidne od Malta sa 54,8%, do Češke sa svega 5,6%. Stopa sudjelovanja djece od 3 do 5 godine u skrbi za djecu i predškolskom obrazovanju bila je 85%. I ovdje su razlike među zemljama ogromne (Malta 98,5% i Hrvatska 56,7%). Stopa sudjelovanja djece od 0 do 2 godine u neformalnoj skrbi (definirana kao skrb djece od strane baka i djedova, susjeda ili prijatelja za koju roditelji nisu trebali platiti) u Europskoj uniji 2015. godine je 26,3%. Neformalna skrb dominantna je na Ciparu (44,7%), dok je najmanje koriste u Latviji (11,5%). Stopa sudjelovanja djece od 3 do 5 godina u neformalnoj skrbi bila je 29,1%, najviše u Rumunjskoj (58,6%), a najmanje ponovno u Latviji (14,1%).

[61] Prema podacima World Banka, dostupno na: http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators.

Troškovi cjelovite skrbi o djeci u tipičnom centru za brigu od djeci u Europskoj uniji 2015. godine činila je 11,2% od ukupnog obiteljskog dohotka. Najveći udio troškova cijelovite brige o djeci imala je Slovačka (16,9%), dok je najmanji udio imala Mađarska (3,9%).[62]

4.2. Rodno usmjerene politike EU

Od osnivanja Europska ekonomska zajednica (EEZ) bila je ponajprije ekonomskog karaktera i njezini najvažniji ciljevi bili su ostvariti slobodno kretanje roba, usluga, kapitala i ljudi. Prioriteti EEZ-a bili su više gospodarske nego socijalne prirode, a za aktivnost poput stvaranja jednakih mogućnosti vjerovalo se da čini sastavni dio slobodnoga tržišnog sustava i gospodarske utakmice. Već u svojim osnivačkim ugovorima (Ugovor o Europskoj uniji[63] i Ugovor o osnivanju Europske zajednice[64]) putem priloženog Sporazuma o socijalnoj politici, Europska unija se dotakla normi i načela koja se tiču radnog prava, socijalne politike i politike zapošljavanja te jednakosti spolova. Iako nije bila glavni cilj, ravnopravnost između žena i muškaraca započela je razvoj 1957. godine kada je Rimskim ugovorom uvedeno načelo isplate plaće za obavljanje istih poslova.

Sedamdesetih godina prošlog stoljeća uočena je potreba za intervencijom i donošenjem smjernica vezanih uz radno pravo. Stoga su u tom razdoblju donijete direktive Europske unije koje su zabranjivale spolnu diskriminaciju pri zapošljavanju, isplati plaća, uvjetima rada, pri napredovanju i stručnom osposobljavanju. 10. veljače 1975. godine donesena je Direktiva Vijeća 75/117/EEZ o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednake plaće za žene i muškarce, 9. veljače 1976. godine na snagu stupa Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti prema ženama i muškarcima s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja, profesionalnog napredovanja i radne uvjete, a 19. prosinca 1978. godine donesena je Direktiva Vijeća 79/7/EEZ o pristupnoj primjeni načela ravnopravnosti žena i muškaraca u pitanjima socijalne sigurnosti.

[62] OECD Family Database 2016., dostupno na: https://www.oecd.org/els/soc/PF3_1_Public_spending_on_childcare_and_early_education.pdf; https://www.oecd.org/els/soc/PF3_2_Enrolment_childcare_preschool.pdf.

[63] Ugovor o Europskoj uniji stupio je na snagu 1. studenoga 1993. naziva se još i Mastrihtski ugovor jer je potpisan u gradu Maaschrichtu u Nizozemskoj.

[64] Ugovor o osnivanju Europsje unije potpisan je u Rimu, 25. ožujka 1957. godine,

Poveljom Europske unije o temeljnim pravima iz 1989. godine, Europska unija obezala težiti prema ravnopravnosti između žena i muškaraca te zabraniti diskriminaciju na temelju spola. Republika Hrvatska Povelju je potpisala 1991. godine. U Povelji Europske unije o temeljnim pravima je između ostalog propisano pravo na rad i sloboda izbora zanimanja (čl. 15), ravnopravnost žene i muškarca u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaćanje (čl. 23.) te mogućnost usklađenja obiteljskog i profesionalnog života, odnosno pravo na plaćeni porodni dopust i roditeljski dopust po rođenju ili posvajanju djeteta (čl. 33.).

Nakon potpisivanja Ugovora iz Maastrichta (1993. godine) i promjenom imena u Europska unija, sve veći naglasak stavlja se na socijalnu politiku i borbu protiv siromaštva. Sve važnija postaje borba protiv nezaposlenosti i zapošljavanje. Tijekom 1990-ih problem nezaposlenosti postao je jedan od najvećih problema svih država zajednice,stoga se još veća pažnja pridaje razvoju politika zapošljavanja. Nakon potpisivanja Ugovora iz Maastrichta pokrenuti novi programi vezani za borbu protiv nezaposlenosti i mjere poticanja zapošljavanja i gospodarskoga razvoja.

Rodno osviještenu politiku Europska je komisija donijela je 1996. godine, ali ne kao zamjenu za politiku jednakih mogućnosti već kao njezinu nadopunu. Prema tome, radi se o integriranom pristupu: "Rodno osviještena politika uključuje ne samo ograničene pokušaje promicanja jednakosti pri primjeni posebnih mjera za pomoć ženama, već i mobilizaciju svih općih politika i mjera, posebice u cilju postizanja jednakosti kroz aktivno i otvoreno razmatranje, već u fazi planiranja, njihovih mogućih učinaka na određenu situaciju u kojoj se nalaze muškarci i žene (rodna perspektiva). To znači sustavno ispitivanje mjera i politika, te razmatranje njihovih mogućih učinaka tijekom određivanja i provedbe tih mjera i politika.“[65]

U okviru politike zapošljavanja, rodno osviještena politika znači da politika izričito uzima u obzir nejednak položaj muškaraca i žena na tržištu rada. Uvođenje rodno osviještene politike u politiku zapošljavanja provodi se kroz aktivne politike zapošljavanja, politike plaća i napredovanja u karijeri, politike usklađivanja poslovnog, privatnog i obiteljskog života te politike fleksigurnosti.

Povelja o temeljnim pravima donesena 2001. godine posljednji je značajniji pravni akt vezan uz razvoj radnog i socijalnog prava na europskoj razini od strane Europske unije, a jedna od važnijih direktiva vezanih za jednakost žena na tržištu rada je Direktiva 2002/73/EZ 23. rujna

[65] Europska komisija (1996.): Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities (Uključivanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u sve politike i aktivnosti Zajednice).

2002. godine o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete.

Jedan od najbitnijih dokumenata Europske unije je Lisabonska strategija donesena u ožujuku 2007. godine koja za cilj ima stvoriti EU kao najkonkurentnije i najdinamičnije gospodarstvo svijeta utemeljeno na znanju i sposobno za održiv gospodarsi rast, s najvećom stopom zaposlenosti i snažnom gospodarskom i socijalnom kohezijom. U Lisabonskoj strategiji detaljno je specificirano kako ukupan cilj politike zapošljavanja i ekonomske politike mora biti podizanje stope zaposlenosti na razinu od 70% do 2010. godine, te povećanje stope zaposlenosti žena na 60% do iste godine. Godinu dana kasnije (2008. godine) u Stockholmu, Europsko vijeće postavlja novi cilj za podizanje prosječne stope zaposlenosti starijih muškaraca i žena (55–64) na razinu od 50 posto do 2010. godine. U 2009. godini napravljena je revizija strategije.

Zakonska regulativa vezana uz radno pravo najvećim dijelom ostaje u nadležnosti države članice te svaka država članicama uređuje ta pitanja prema svom izboru. Europska unija u području radnog i socijalnog prava ima ograničenu nadležnost što je propisano Ugovorom o funkcioniranju Europske unije, s time da pitanja koja se tiču zapošljavanja, socijalne i ekonomske politike trebaju biti usklađena s propisima Europske unije. Ovlast Europske unije da uređuje područje radnog prava propisana je općim načelima Ugovora o Europskoj uniji, a to su načela solidarnosti, poštovanja ljudskog dostojanstva i ljudskih prava, nediskriminacija, tolerancija, pravda, solidarnost te jednakost žena i muškaraca.

Uz ugovore, postoje još i strategije za ravnopravnost spolova u Europskoj uniji. Jedna od važniji strategija je Strategija Europa 2020. Desetogodišnja je strategija Europske unije za rast i zapošljavanje, pokrenuta 2010. godine kako bi se stvorili uvjeti za pametan, održiv i uključiv rast. Ovom strategijom dogovoreno je pet glavnih ciljeva za EU do kraja 2020. godine, među koje je uključujen cilj o zapošljavanju, gdje je donesena odluka da stopa zapolenosti do 2020. godine treba iznositi 75 % stanovništva u dobi od 20 do 64 godine, od čega stopa zaposlenosti žena treba iznositi 60%.

Strategija za ravnopravnost između žena i muškaraca 2010.-2015. utvrđuje aktivnosti u odnosu na pet prioritetnih područja definiranih u Ženskoj povelji te prema jednom području koje se bavi zajedničkim pitanjima. Za svako prioritetno područje opisane su ključne radnje za poticanje promjena i postizanje napretka. Predložene radnje slijede dvojni pristup uvođenja

rodno osviještene politike (što znači uključivanja rodne dimenzije u sva područja politika) i provođenja konkretnih mjera. Strategija predstavlja radni program za ravnopravnost spolova Europske komisije, čiji je dodatni cilj potaknuti napredak na nacionalnoj razini i izgraditi temelje za suradnju s drugim europskim institucijama i dionicima.

U Strategiji Komisije za jednakost žena i muškaraca 2010. – 2015. navedeno je pet prioritetnih ključnih područja djelovanja, koje je dalje nastavilo provoditi Strateško djelovanje za ravnopravnost spolova 2016. – 2019.:

- jednaka ekonomska neovisnost žena i muškaraca;

- jednaka plaća za jednaki rad;

- jednakost u donošenju odluka;

- dostojanstvo, integritet i iskorjenjivanje rodno uvjetovanog nasilja i

- promicanje ravnopravnosti spolova izvan granica EU-a.

Nastavak na Strategiju za ravnopravnost između žena i muškaraca 2010.-2015. je Strateško djelovanje za ravnopravnost spolova 2016. – 2019. Predstavlja novu fazu nastojanja za promicanjem ravnopravnosti žena i muškaraca, pri čemu je i dalje usredotočena na prioritetna područja djelovanja od posebne važnosti. Utvrđeno je više od trideset ključnih mjera koje je potrebno provesti u pet prioritetnih područja s vremenskim rasporedom i pokazateljima za njihovo praćenje. Osim toga, naglašava se potreba za integracijom perspektive ravnopravnosti spolova u sve politike EU-a te u sve EU-ove programe financiranja.

Vijeće je 26. listopada 2015. godine usvojilo Akcijski plan za rodnu jednakost za razdoblje 2016. – 2020. na osnovi zajedničkog dokumenta radnih službi Komisije i Europske službe za vanjsko djelovanje na temu „Rodna jednakost i osnaživanje žena: Promijeniti život djevojčica i žena uz pomoć vanjskih odnosa EU-a 2016. – 2020.” U tom novom akcijskom planu za rodnu jednakost naglašena je potreba za ostvarenje potpunog i ravnopravnog uživanja svih ljudskih prava i temeljnih sloboda žena i djevojčica, za postizanje rodne ravnopravnosti i za jačanje položaja žena i djevojčica.

Na koncu, zakonodavstvo Europske unije donijelo je direktive u području rodne jednakosti i zabrani diskrimnacije:

- Direktivu 79/7/EEZ od 19. prosinca 1978. kojom se države članice obvezuje na postupnu provedbu načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti;

- Direktivu 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje;

- Direktivu 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga;
- niz nekad važećih zakonodavnih akata koji su 2006. stavljeni izvan snage i zamijenjeni Direktivom 2006/54/EZ od 5. srpnja 2006. godine o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada;
- Direktivu Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ;
- Direktivu 2010/41/EU od 7. srpnja 2010. u kojoj su utvrđeni ciljevi za primjenu načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni, između ostalog u poljoprivredi, i zaštitu samozaposlenih žena za vrijeme trudnoće i majčinstva, te kojom se stavlja izvan snage Direktiva Vijeća 86/613/EEZ;
- Direktivu 2011/36/EU od 5. travnja 2011. o sprečavanju i suzbijanju trgovanja ljudima i zaštiti njegovih žrtava;
- Direktivu 2011/99/EU od 13. prosinca 2011. o uspostavljanju europskog naloga za zaštitu čiji je cilj zaštititi osobu „od kaznenog djela druge osobe koje bi moglo ugroziti njezin život, fizički ili psihički integritet, dostojanstvo, osobnu slobodu ili seksualni integritet" i omogućiti nadležnom tijelu druge države članice da nastavi štititi tu osobu na svom teritoriju. Ta je Direktiva dopunjena Uredbom (EU) br. 606/2013 od 12. lipnja 2013. o uzajamnom priznavanju zaštitnih mjera u građanskim stvarima, kojom se jamči priznavanje tih mjera za građane u cijeloj Europskoj uniji;
- Direktivu 2012/29/EU od 25. listopada 2012. o uspostavi minimalnih standarda za prava, potporu i zaštitu žrtava kaznenih djela te o zamjeni Okvirne odluke Vijeća 2001/220/PUP.[66]

[66] Europski Parlament, dostupno na: ww.europarl.europa.eu.

4.3. Komparacija položaja žena u Republici Hrvatskoj i Europske unije

U ovom poglavlju dat će se usporedba položaja žena u Republici Hrvatskoj i odabranih zemalja članica Europske unije. Komapracija će se provesti kroz tri segmenta: zakonodavnog okvira, indeks ravnopravnosti spolova i usporedbe rezultata u odnosu na ključna područja rodne politike Europske unije.

4.3.1. Usklađenost zakonodavnog okvira između zemalja članica Europske unije

Potrebno je provesti komparaciju usklađenosti zakonodavnog okvira između zemalja članica Europske unije. Naime, što veća usklađenost zakonodavstva zemlje članice sa zakonodavstvom Europske unije od velike je važnosti za unaprijeđivanje položaja žena na tržišu rada. Uspostava pravovaljanog zakonskog okvira pruža veće mogućnosti i sigurnost ženama u zapošljavanju i poboljšanju kvalitete rada, a s druge strane smanjuje rodne razlike na tržištu rada. U nastavku će se usporediti usklađenost zakonodavnog okvira između odabranih zemalja članica Europske unije (Cipar, Češka, Estonija, Latvija, Litva, Mađarska, Poljska, Slovačka, Slovenija, Malta, Rumunjska, Bugarska i Hrvatska).

Spolna diskriminacija

Diskriminacija spolova izričito je zabranjena u ustavima svih promatranih zemalja, dok je Zakon o ljudskim pravima 1998. godine djelomično uključuje Europsku konvenciju o ljudskim pravima u domaće pravo zemalja članica. Bugarska, Hrvatska, Mađarska, Litva, Malta, Poljska, Rumunjska, Slovenija usvojile su odredbe koje se odnose na jednakost muškaraca i žena u njihovom Ustavu.U većini zemalja ove Ustavne odredbe o ravnopravnosti muškaraca i žena i zabrana spolne diskriminacije mogu se pozivati horizontalno, što znači između privatnih stranaka. Iznimke su Latvija i Slovačka gdje to nije moguće.

Prema Zakonu o jednakom tretmanu sve zemlje, osim Latvije, donijele su posebne zakone o jednakom tretmanu. U nekim zemljama jednako postupanje među muškarcima i ženama dio je šireg Diskriminirajućeg akta koji se također odnosi na druge temelje (npr. Bugarska, Češka, Mađarska, Poljska, Rumunjska, Slovačka i Slovenija). Druge zemlje imaju i Zakon o suzbijanju diskriminacije (koji ponekad uključuje i zabranu spolne diskriminacije) i Zakon o pravima spolova (npr. Hrvatska, Litva i Rumunjska).

Vrlo malo zemalja definira pojmove spola i roda, dok su dobro utemeljeni u sudskoj praksi Suda pravde, a potom i Direktivi 2006/54, da je diskriminacija koja proizlazi iz preraspodjele roda neke osobe u okviru Zabrana spolne diskriminacije. U skladu s tim, nekoliko je zemalja eksplicitno kodificiralo Zabranu spolne diskriminacije (Bugarska, Češka, Mađarska, Malta i Slovačka), dok je u nekim zemljama u kojima zabrana diskriminiranja rodne preraspodjele nije kodificirana kao takva, ipak postoji široka zabrana diskriminacije rodnog identiteta (npr. Hrvatska) ili diskriminacije spolnog identiteta.

Izravna diskriminacija spolova zabranjena je u svim zemljama članicama. Međutim, u Mađarskoj definicija izravne diskriminacije nudi manje zaštite u slučajevima diskriminacije spolova od definicije EU, jer dopušta mogućnost izuzeća u slučajevima u kojima je razlika u postupanju neizbježna jer se temeljno pravo druge osobe mora zaštititi.

Neizravna diskriminacija odnosi se na mjere koje se pojavljuju neutralne, ali koje imaju nepovoljni učinak na određene ljude. Na primjer, manje povoljan tretman radnika s nepunim radnim vremenom često predstavlja neizravnu diskriminaciju spolova, pod uvjetom da su uglavnom žene zaposlene na određeno vrijeme. Kao i izravna diskriminacija, indirektna diskriminacija spola izričito je zabranjena u svim zemljama članicama. Nisu sve nacionalne definicije u potpunosti u skladu s konceptom neizravne diskriminacije EU. U Mađarskoj koncept neizravne diskriminacije je uži od definicije EU određujući "znatno veći nedostatak" u usporedbi s "posebnim nedostatkom" kako je navedeno u članku 2. stavku 1. točki (b) Direktive preustroja. U nekim zemljama (Hrvatska i Latvija) još uvijek nema sudske prakse o neizravnoj diskriminaciji spolova.

Pozitivna akcija ima za cilj otklanjanje ili suzbijanje štetnih učinaka stereotipa o tradicionalnoj podjeli uloga u društvu između muškaraca i žena. U pravilu, pozitivna akcija može se poduzeti u različitim područjima obuhvaćenim zakonodavstvom EU, kao što su zapošljavanje, mirovinski sustavi i pristup i pružanje robe i usluge. Najvažnije područje za pozitivne akcije do sada je bilo pristup zapošljavanju i uvjetima rada.

Sve zemlje članice donijele su zakonske odredbe koje omogućuju pozitivne akcije. Iznimka je Latvija (latvijski zakon ne dopušta niti pruža nikakvu pozitivnu radnju, osim jedne odredbe koja se odnosi na izbor sudaca).

Od posebnog interesa je pitanje ravnoteže spolova u upravama poduzeća. Sve veći broj zemalja je usvojio mjere koje žele poboljšati ravnotežu spolova u zajedničkim odborima. Slovenija je jedina zemlja koje je usvojile takve mjere.

U nekim zemljama postoje i druge mjere pozitivne akcije, često u obliku "mekih" mjera, kako bi se poboljšala ravnoteža spolova u pojedinim područjima, kao što su pozitivne akcije u pogledu političkih kandidata ili u pogledu sastava političkih tijela. Takve mjere postoje u Hrvatskoj, Malti, Poljskoj i Sloveniji.

Uznemiravanje i seksulano uznemiravanje

Direktiva o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada zabranjuje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje u kontekstu zapošljavanja, uključujući pristup zapošljavanju, stručnom usavršavanju i napredovanju. Sve zemlje članice zabranile su uznemiravanje i seksualno uznemiravanje u nacionalnom zakonodavstvu. Cipar zabranom uznemiravanja obuhvaća samo zapošljavanje, dok seksualno uznemiravanje zabranjuju samo u kontekstu zaposlenja Cipar i Slovenija.

Jednaka plaća i jednako postupanje na poslu

Načelo jednake plaće za muškarce i žene za ravnopravni rad ili rad jednake vrijednosti, sada sadržano u članku 157. UFEU-a. Da bi se olakšala primjena načela, Direktiva 75/117 / EEZ usvojena je 1975. godine i od tada je ukinuta Direktivom o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada 2006/54 / EZ. Unatoč ovom pravnom okviru, razlika između plaće muškog i ženskog zaposlenika ostaje jedna od velikih zabrinutosti na području ravnopravnosti spolova: prosječno žene u EU zarađuju 16,3% manje od muškaraca. Načelo jednake plaće prema pravu EU općenito se odražava u zakonodavstvu država članica i zemalja EEA (eng. European Economic Area), kako na ustavnoj tako i na zakonodavnoj razini, bilo kao dio općeg zakona o radu ili kako je predviđeno u posebnim - zakonodavstvo o diskriminaciji.

Iako su mnoge zemlje implementirale koncept plaće sadržane u Direktivi 2006/54 i kako proizlazi iz tumačenja čl. 157 UFEU-a, još uvijek postoje neke zemlje u kojima koncept nije definiran kao takav (Latvija).

U nekim od tih zemalja, usklađenost s pravom EU može se uglavnom zaključiti iz sudske prakse (Latvija) ili iz internetskih stranica različitih zakona (Estonija, Malta). U nekim je

zemljama taj pojam (čini se) u potpunosti u skladu s definicijom i opsegom članka 157. stavka 2. UFEU-a. U Litvi, neizravne uplate se stoga ne spominju u zakonu, pa stoga različiti pogodnosti ili usluge koje pružaju treće strane (uključujući osiguranje ili mirovinske beneficije) ne ulaze u nacionalni pojam plaće. Definicija u poljskom zakonu smatrana je manjkavom u onoj mjeri u kojoj, kada se govori o naknadama za rad, izostavlja pojašnjenje uključeno u Direktivu prema kojoj se pogodnost može odnositi izravno i neizravno na zapošljavanje i da mora potjecati od poslodavca. Iako Rumunjski zakon o radu potpuno preuzima princip jednakopravnog plaćanja i pojam plaća, rumunjski Ustav koristi ograničenije formuliranje, a relevantnost toga dosad nije razjašnjena od strane Ustavnog suda. U Češkoj se ne izričito navodi jednaka plaća za muškarce i žene, ali princip jednakih plaća za sve zaposlenike očito uključuje jednaku plaću za muškarce i žene.

Zanimljivo je da se samo u trećini zemalja članica nacionalni zakon određuje kako i kojim kriterijima treba uspostaviti jednaku vrijednost obavljenog posla (Bugarska, Hrvatska, Češka, Mađarska i Poljska). To uključuje kriterije osobne, radne i tržišne naravi:

- stručne kvalifikacije (Mađarska i Poljska);

- stručno (radno) iskustvo (Bugarska, Mađarska i Poljska);

- starosna dob (Bugarska);

- vještine (Hrvatska i Poljska);

- rezultati rada (Češka);

- priroda posla (Hrvatska), plus količina i kvaliteta (Mađarska);

- odgovornosti / napornosti / odlučivanja (Hrvatska, Češka, Mađarska, Poljska);

- složenost (Češka);

- fizički napori, stres, ručni rad (Hrvatska, Mađarska i Poljska);

- mentalni napori, stres (Mađarska);

- radni uvjeti (Hrvatska, Češka i Mađarska);

- je li moguća zamjena jedni drugima (Hrvatska);

- uvjeti tržišta rada (Mađarska)

Trudnoća i zaštita majčinstva

Diskriminacija zbog trudnoće smatra se izravnom diskriminacijom prema pravu EU, a time iu državama članicama. Bilo kakvo manje povoljno postupanje prema ženi koja se odnosi na trudnoću ili porodiljni dopust uključeno je u zabranu diskriminacije (članak 2. stavak 2. točka c) Direktive 2006/54)

Tablica 1.: Zakonski okvir zaštite od otkaza tijekom trudnoće i porodiljnog dopusta u EU 2015. godine.

Država	Zaštita od otkaza tijekom trudnoće i porodiljnog dopusta
Bugarska	Članak 333. stavak 6. i 335. Zakona o radu
Hrvatska	Otpuštanje je zabranjeno tijekom rodiljnog dopusta. Iznimno, otkaz zbog poslovnih razloga u postupku likvidacije tvrtke dopušten je čak i tijekom porodiljnog dopusta (članak 34. stavak 4. Zakona o radu). Poslodavac je uvijek dužan potkrijepiti razloge i razloge otkaza u pisanom obliku (članak 120., stavci 1. i 2. Zakona o radu). Međutim, primjena ove iznimke praktički je nemoguća, jer se otkazni rok ne može započeti i obustaviti tijekom trudnoće i korištenje bilo kojeg rodiljnog ili roditeljskog prava (članak 121.
Cipar	Da
Češka	Da
Estonija	Da
Mađarska	Zaštita od otkaza je opće pravilo za svaki otkaz. Međutim, otkaz je zabranjen do kraja porodiljnog i roditeljskog dopusta.
Latvija	Pisani oblik obavijesti i obveza obrazloženja razrješenja obvezni su u svim slučajevima razrješenja (članak 103. Zakona o radu). Međutim, zakon ne pokriva članove uprava kapitala (odluka ECJ u slučaju C-232/09 Danosa nije provedena)
Litva	Da
Malta	Uredbom 12 (3) Uredbe o zaštiti majki (radni odnos)
Poljska	Otpuštanje je zabranjeno tijekom trudnoće i porodiljnog / roditeljskog dopusta, osim u slučaju stečaja poslodavca ili likvidacije. Poslodavac je uvijek dužan potkrijepiti razloge i razloge otkaza u pisanom obliku.
Rumunjsk	Da
Slovačka	Prema članku 61. Zakona o radu, poslodavac može samo obavijestiti jednog zaposlenika iz razloga koji su izričito propisani Zakonom o radu i obavijest se mora dati u pisanom obliku i dostaviti zaposleniku. Prema članku 72. Zakona o radu, poslodavac može u okviru probnog roka dati otkaz trudnici, majki koja je rodila u posljednjih 9 mjeseci ili doilji samo u pisanom obliku, u iznimnim slučajevima koji nisu vezani uz trudničku ili majčinsku funkciju, dajući odgovarajuće razloge, u suprotnom otkaz je nevaljan.
Slovenija	Prema članku 115/5 ERA

Izvor: Izrada autora prema podacima Europske komisije, dostupno na: http://ec.europa.eu/justice.

Porodiljni dopust

Sve zemlje osiguravaju barem minimalno razdoblje porodnog dopusta od 14 tjedana, kako je utvrđeno u Direktivi. Mnoge zemlje osiguravaju duže razdoblje. Sljedeća tablica daje pregled duljine porodiljnog dopusta, kao i duljina bilo kojeg potencijalnog obveznog razdoblja porodiljnog dopusta, mogućnosti dijeljenja porodiljnog dopusta sa oca i iznosa plaće koje majke dobiju tijekom porodiljnog dopusta.

Tablica 2.: Zakonski okvir porodiljnog dopusta u EU 2015. godine.

Država	Duljina trajanja	Obvezno razdoblje porodiljnog dopusta	Mogućnost dijeljenja prorodiljnog dopsuta s ocem	Primljene plaće
Bugarska	410 dana (58,5 tjedana).	45 dana (6,5 tjedana) prije poroda.	Od 2009. godine očevi mogu zamijeniti majku s njezinim pristankom nakon što je dijete staro 6 mjeseci.	410 dana (58,5 tjedana) plaćeno je 90% prosječnog dohotka.
Hrvatska	14 tjedana + dok dijete navrši 6 mjeseci starosti.	4 tjedna prije poroda, 10 tjedana nakon, 71. dan (prvi dan nakon 10 tjedana) nakon poroda sve dok dijete ne navrši dob od 6 mjeseci: dobrovoljno porodiljni dopust.	Vrijeme od 71. dana nakon rođenja djeteta pa dok dostigne dob od 6 mjeseci potpuno je moguće prijenjeti na oca.	Obvezni i dopunski (dobrovoljni) porodiljni dopust plaća se po stopi od 100% osnovice za izračun naknade plaće u skladu s odredbama o obveznom zdravstvenom osiguranju. Ako nije zadovoljena prethodna duljina usluge (12 mjeseci neprekidno trajanje usluge / 18 mjeseci prekida trajanja usluge): 50% proračunske osnovice za obračun (trenutno 222 (1 663 kn)).
Cipar	18 tjedana.	Potpuno obvezno.	Ne.	72% tjednog prosjeka osnovne osigurateljne zarade korisnika u prethodnoj godini doprinosa. Tjedne dopunske naknade iznose 72% tjednog prosjeka osnovne osigurateljne zarade podnositelja zahtjeva. Maksimalna osigurana zarada EUR 4 533.
Češka	28 tjedana.	/	Moguće je prenjeti na oca.	70% prosječnog dohotka u posljednjih 12 mjeseci, s gornjom granicom od 1 178 EUR (31 800 CZK).
Estonija	20 tjedana (140 kalendarskih dana).	Ne, ali rodiljni doplatak se smanjuje ako porodni dopust traje manje od 30 dana (otprilike 4 tjedna) prije očekivanog datuma rođenja.	Ne.	100% prosječne zarade osiguranika u prethodnoj kalendarskoj godini.
Mađarska	24 tjedna.	2 tjedna obavezno, a kao preporuka: 4 tjedna prije rođenja.	Ne.	70% prosječne dnevne plaće.
Latvija	16 tjedana, plus dodatnih 2 tjedna ako žena posjeti liječnika i registrira stanje prije 12. tjedna trudnoće (18 tjedana).	Ne, to je pravo trudne radnice, ali poslodavac ne smije zaposliti trudnicu prije dva tjedna i dva tjedna nakon poroda.	Pravo na rodiljni dopust nije dostupno očevima, osim u slučaju izuzetnih okolnosti - smrti majke ili ako se majka odriče roditeljskih prava.	80% bruto plaće za cijelo razdoblje porodnog dopusta.
Litva	18 tjedana.	Potpuno dobrovoljno .	Ne.	Ako je žena osigurana 12 mjeseci prije rođenja, 100% nadoknadene naknade, podložno gornjim granicama koje su povezane s nacionalnim prosječnim osiguranim prihodima: 430 EUR. Gornja granica je 3,2 puta veća od prosječnog nacionalnog osiguranog dohotka (1 379 EUR), i minimalna naknada je 0,33 puta veća od prosječnog nacionalnog osiguranja (129 eura).
Malta	18 tjedana.	4 tjedna prije poroda, 6 tjedana nakon.	Ne.	100% za prvih 14 tjedana, zatim paušalna pristojba od 160 EUR tjedno za preostala 4 tjedna.
Poljska	20 tjedana i 31 do 37 tjedana u slučaju višestrukog rođenja, ovisno o broju djece.	14 tjedana nakon poroda.	Preostali tjedni mogu biti preneseni na oca, uz suglasnost majke.	100% od prosječne zarade.
Rumunjska	18 tjedana.	6 tjedana nakon poroda.	Ne.	85% prosječnog mjesečnog dohotka u posljednjih 6 mjeseci, ne više od 12 minimalnih plaća.
Slovačka	34 tjedna.	6-8 tjedana prije poroda i 6 tjedana nakon.	Moguće prenjeti na oca, ali ne u istom vremenu.	Porodiljna naknada za 34 tjedna u iznosu od 65% dnevnog dohotka majke, minimalno 226 eura i maksimalno 766 eura mjesečno.

Izvor: Izrada autora prema podacima Europske komisije, dostupno na: http://ec.europa.eu/justice.

Roditeljski dopust

Godine 2015. objavljeno je sveobuhvatno izvješće o provedbi Direktive o roditeljskim dopustima 2010 / 18. Mnoge zemlje nisu formalno provele Direktivu jer smatraju da su njihovo nacionalno zakonodavstvo već ispunjava Pravo EU (Češka, Mađarska, Latvija i Litva).

U ostalim zemljama došlo je do formalne transpozicije Direktive ili su poduzete manje izmjene i dopune nacionalnog zakona. U svim državama nacionalno zakonodavstvo koje se odnosi na roditeljski dopust primjenjuje se i na javni i privatni sektor (iako ne uvijek na isti način).

Tablica 3.: Zakonski okvir roditeljskog dopusta u EU 2015. godine.

Država	Duljina trajanja	Plaća	Mogućnost prijenosa
Bugarska	6 mjeseci po roditelju.	Neplaćeno.	Djelomična.
Hrvatska	6-8 mjeseci (30 za treće dijete ili blizance).	100% mjesečne zarade, ali ne može prelaziti 80% proračunske osnovice proračuna.	Djelomična.
Cipar	18 tjedana po roditelju/ 23 tjeda za udovice.	Neplaćeno.	Djelomična.
Češka	Do treće godine straosti djeteta.	Paušalna stopa.	Da.
Estonija	3 godine minimalno 70 dana.	100% plaćeno 435 dana, nakon toga neplaćeno.	Da.
Mađarska	Do treće godine straosti djeteta.	70% 104 tjedana, nakon toga vrlo niska paušalna stopa.	Da.
Latvija	18 mjeseci po roditelju.	70%.	Ne.
Litva	Do treće godine straosti djeteta.	100% 52 tjedna ili 70% 104 tjedna.	Da.
Malta	4 mjeseca po roditelju (12 mjeseci po djetetu u javnom sektoru).	Neplaćeno.	Da u javnom sektoru, ne u privatno.
Poljska	6 + 26 tjedana/ 36 mjeseci.	60% ili 80% 32 tjedna.	Da.
Rumunjska	2 godine po djetetu.	85%, ovisno o duljini roditeljskog dopusta.	Prijenosno, osim jednog mjeseca koji je obavezan za roditelja koji nije primio roditeljski dopust.
Slovačka	Do treće godine straosti djeteta	Paušalna stopa	Ne.
Slovenija	260 dana po djetetu.	100%.	Djelomična.

Izvor: Izrada autora prema podacima Europske komisije, dostupno na: http://ec.europa.eu/justice.

Tablica 4.: Zakonski okvir pristupa radnom aražnamu smanjenog radnog vremena u EU 2015. godine.

Država	Vezano za svrhu promjene	Pravo ili pravo traženja	Naknada
Bugarska	Ne.	Pravo na traženje.	Ne.
Hrvatska	Da, ali samo kao modalitet porodiljnih i roditeljskih prava i koristi.	Da, ako se obje prethodne primjedbe uzmu u obzir.	Da.
Cipar	Samo privatni sektor. Mora biti dogovoren.	Pravo na traženje.	Ne.
Češka	Da, ali samo kao modalitet porodiljnih i roditeljskih prava i koristi.	Pravo, s iznimkama.	Ne.
Estonija	Da.	Pravo na traženje.	Ne.
Mađarska	Da.	Pravo.	Prednosti socijalnog osiguranja.
Latvija	Da.	Pravo.	Možda (još nejasno).
Litva	Da.	Pravo.	Ponekad.
Malta	Da.	Pravo na traženje.	Ne.
Poljska	Da, tijekom (produženog) razdoblja dodatnog porodiljnog / roditeljskog dopusta.	Pravo.	Ne.
Rumunjska	Da.	Nekoliko kolektivnih ugovora predviđaju ovo pravo.	Ne.
Slovačka	Da.	Pravo, s iznimkama.	Ne.
Slovenija	Da.	Pravo.	Doprinosi za socijalno osiguranje plaćeni za neke roditelje.

Izvor: Izrada autora prema podacima Europske komisije, dostupno na: http://ec.europa.eu/justice.

Tablica 5.: Zakonski okvir pristupa radu od kuće u EU 2015. godine.

Država	Pravo na rad od kuće
Bugarska	Ne, ali moguće na temelju dogovora s poslodavcem.
Hrvatska	Ne.
Cipar	Ne, iako neki kolektivni ugovori to osiguravaju.
Češka	Ne.
Estonija	Ne.
Mađarska	Ne.
Latvija	Ne.
Litva	Ne.
Malta	Ne.
Poljska	Ne.
Rumunjska	Ne.
Slovačka	Ne.
Slovenija	Ne.

Izvor: Izrada autora prema podacima Europske komisije, dostupno na: http://ec.europa.eu/justice.

Komparacijom zakonskog okvira zemalja članica Europske unije i Republike Hrvatske u pogledu rodno usmjerenih zakona i politika, može se zaključiti da postoje razlike u zakonima i primjeni zakona koji utječu na položaj žena na tržištu rada. Naime, kod samog definiranja spola i roda među zemljama postoje razlike, odnosno većina zemalja nema definirane pojmove spola i roda. Kod neizravne diskriminacije spolova u nekim zemljama još uvijek nema sudske prakse (Hrvatska i Latvija), dok neusklađenosti postoje i kod pozitivnih akcija. Direktiva o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada zabranjuje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje u većini zemalja već definirano nacionalni zakonima, dok se u nekim zemljama zabrana o uznemiravanju i seksualnom uznemiravanju odnosi samo na zapošljavanje. Što se tiče jednakih plaća, implementacije koncepta plaća u Direktivi 2006/54 nije provedena u svim zemljama (Latvija). Među promatranim zemljama članicama postoje različiti kriteriji za određivanje jednake vrijednosti obavljenog posla. Kao što je vidljivo u Tablici 1., diskriminacija zbog trudnoće i zaštita od otkaza tijekom trudnoće različito su uređena u promatranim zemljama članicama. U svim zemljama usvojen je minimum od 14 tjedana porodiljnog dopusta, no duljina trajanja, mogućnost dijeljenja s ocem te plaće tijekom porodljnog dopusta različite su u svakoj zemlji (Tablica 2.). Isto se može reći i za zakonski okvir roditeljskog dopusta. Što se tiče zakonskog okvira pristupa radnom aražnamu smanjenog radnog vremena u svim zemljama (osim Bugarskoj) je vezan uz svrhu primjene, a naknade se ne ispalćuju u većini zemalja (osim Hrvatskoj te djelomično Litvi, Latviji i Sloveniji). Na koncu, u većini zemalja ne postoji zakonski okvir za pravo na rad od kuće (Tablica 5.).

4.3.2. Indeks ravnopravnosti spolova

Indeks ravnopravnosti spolova Europskog instituta za ravnopravnost spolova jednostavna je mjera za razumijevanje i ima važnu ulogu u davanju informacija u procijeni koliko je zemlja stvarno daleko od postizanja potpune ravnopravnosti spolova. Indeks je osmišljen 2005. godine i prati promjene u ravnopravnosti spolova kroz 2005., 2010. i 2015. godinu. Indeks dozvoljava smislene usporedbe među zemljama i područjima koja su pod različitim političkim sustavima. Također omogućuje mjerenje njezina progresa kroz vrijeme. Ciljevi indeksa nisu samo mjerenje ravnopravnosti za zemlje članice EU, nego da dozvoli analizu ravnopravnosti

kroz vrijeme i različita geografska područja. Također daje veći uvid u situaciju žena i muškaraca unutar zemalja članica i unutar određenih područja zabrinutosti za naveden problem. Kao takav, indeks ravnopravnosti spolova uzima u obzir kontekst i različite razine postignuća država članica, osiguravajući da dobar rezultat odražava niske rodne razlike i visoku razinu postignuća. Ovo je u potpunosti u skladu s načelom rodno osviještene politike, čiji je cilj institucionaliziranje rodne perspektive u politike koje nastoje povećati razinu postignuća (ili socijalnu koheziju u državama članicama) općenito. Indeks se sastoji od pet područja, a svaki od područja ima svoje sub-kategorije. U nastavku će kratko biti objašnjene domene i sub-kategorije pojedine domene.

Domena Posao:

Odnosi se na jazove vezane uz poziciju žena i muškaraca na europskom tržištu rada. Jazovi između zapošljavanja žena i muškaraca uzrokuju slabiji ekonomski rast, primarno zbog smanjenja potencijala i vještina na tržištu rada. Domena posla podijeljena je na tri pod kategorije koje čine participacija, segregacija i kvalitete posla.

Participacija se odnosi na broj žena na tržištu rada unutar Europske unije u odnosu na ukupan broj radno sposobnih muškaraca na istom tržištu.

Segregacija se definira kao koncentracija žena i muškaraca u različitim tipovima i razinama aktivnosti i zaposlenosti, pri čemu su žene preraspodijeljene na uži raspon različitih okupacija i profesija od muškaraca. Odnosi na obrazac segregiranja horizontalno i vertikalno, a većinom se javlja u slabije razvijenim zemljama.

Kvaliteta rada ne odnosi se samo na participaciju žena na tržištu rada već na karakteristike rada.

Domena Novac:

Odnosi se na jazove između financijskih resursa i ekonomske situacije između žena i muškaraca. Ravnopravnost se ovdje odnosi na pružanje jednakih raspona ključnih resursa kao što su dohodak i bogatstvo. Pod kategorije ove domene su financijski resursi i ekonomska situacija.

Domena Znanje:

Ispituje jaz između žena i muškaraca glede edukacije i osposobljavanja. Obrazovanje je najvažniji stup problematike neravnopravnosti spolova. Potrebno je osigurati jednaki pristupi edukacijskim prilikama, osiguravajući da svatko može razvijati svoje talente i sposobnosti, te pravo na izbor profesije koju smatraju zadovoljavajućom i ispunjavajućom. Razlike u obrazovanju naposljetku su očite i u radnim sposobnostima suprotnih spolova, a samim time i različitim platnim razredima.Ova domena sastoji se od tri pod kategorije: postignuća, segregacija i cjeloživotno učenje

Proces cjeloživotnog učenja olakšava adaptaciju na novu brzo promjenjivu okolinu, omogućuje veće potencijale mogućeg zapošljavanja, predstavlja svojevrsnu pro-aktivnost stanovništva kao i osobno i profesionalno ispunjenje ljudi.

Segregacija u obrazovanju označava nejednaku reprezentaciju žena i muškaraca u nekim poljima usprkos povećanoj feminizaciji na razini edukacije na svim razinama. Polja na kojima se najviše vidi segregacija su znanost, tehnologija, inženjerstvo i matematika.

Domena Vrijeme:

Ova domena objašnjava spolne neravnopravnosti vezane uz jazove u raspodijeli vremena i odgovornosti između muškaraca i žena. Postoje tri pod kategorije: ekonomski aspekt, asprekt brige i socijalni aspekt.

Ekonomski aspekt alokacije vremena usmjeren je na vrijeme provedeno na plaćeni posao i njegove popratne aktivnosti. Aspket brige podrazumijeva da žene i muškarci svoje vrijeme podjednako troše na kućanske poslove i brigu za druge, a pri tom se ne misli na tržišni rad i posao već brigu za odgoj djece i obitelji.

Socijalne aktivnosti označavaju vrijeme provedeno na sve ostalo osim plaćenog i neplaćenog posla. Podrazumijeva sposobnost pojedinca da ima vremena za uživanje, političke ili edukacijske aktivnosti, sudjelovanje u različitim organizacijama i sl.

Domena Moć:

Prikazuje jaz između različitih razina reprezentacije žena i muškaraca u društvu. Ova domena se sastoji od tri pod kategorije: poliitička, socijalna i ekonomska. Nejednakost solova ističe se u nedostatku participacije žena i pristupu odlučivanju u političkim, socijalnim i ekonomskim sferama u odnosu na muškarce, te njihovoj moći na navedenim pozicijama.

Domena Zdravlja:

Konačna temeljna domena ispituje pitanja vezana uz rod i zdravlje. Uključuje tri pod kategorije: zdravstveni status, zdravstveno ponašanje i pristup zdravstvenoj strukturi.

Tablica 6.: Indeks ravnopravnosti spolova u Europskoj uniji.

DRŽAVA/GODINA	2005.	2010.	2015.
Slovenija	52,7	54,9	57,3
Estonija	45,3	49,7	49,8
Latvija	44	45,3	46,9
Malta	43,4	42,4	46,8
Cipar	38,5	42,6	44,9
Češka	40,3	42,1	43,8
Poljska	42,7	43	43,7
Mađarska	37,2	42	41,6
Litva	43,6	42,2	40,2
Hrvatska	**41,6**	**40,1**	**39,8**
Bugarska	42,3	38,1	38,5
Slovačka	41,5	39,8	36,5
Rumunjska	36	35	33,7
EU-28	**51,3**	**52,4**	**52,9**

Izvor: Izrada autora prema podacima Europskog instituta za jednakost spolova, dostupno na: http://eige.europa.eu.

Indeks ravnopravnosti spolova u 2015. godini EU je postigla prosječno 52,9 bodova (od max.100 bodova), što pokazuje da je Europa na pola puta prema ravnopravnom spolnom i kohezivnom društvu. Štoviše, uspoređujući napredak sa 2005. godinom bio je samo marginalan, s rezultatom koji je porastao za manje od dva boda, kada je EU u prosjeku ostvarila rezultat od 51,3.

Od odabranih zemalja članica, samo Slovenija postiže rezultate nešto iznad prosjeka EU-a i ostalih promatranih država članica. S druge strane, na dnu na ljestvice nalazi se Rumunjska koja je samo na trećini puta prema jednakosti, s rezultatom od 33,7.

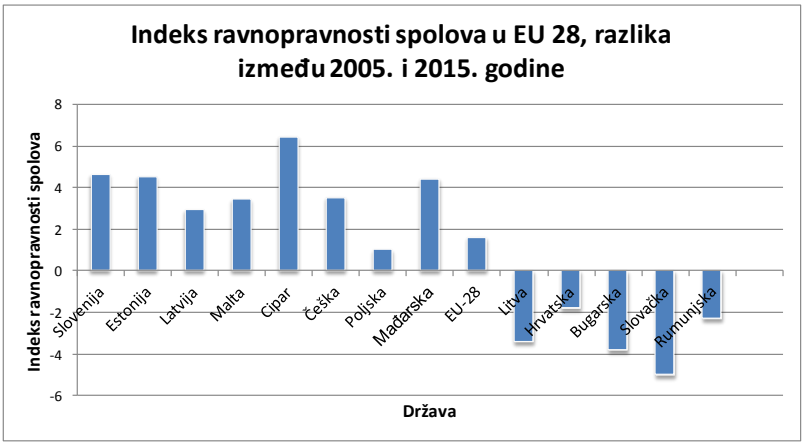
Među odabranim zemljama, gornja granica je rasla, s maksimalnim rezultatom od 57,3 za Sloveniju 2015. godine, rasla je u odnosu na 2005. godinu kada je bila 52,7. Međutim, donja granica je blago smanjena. Najniži rezultat 2005. godine bio je u Rumunjskoj (36,0), koji je do 2015. godine pao na 33,7, što pokazuje blagu polarizaciju u državama članicama.

Iako su rezultati indeksa ravnopravnosti spolova u Europskoj uniji prosječno polako ali stalno porasli, obrasci u odabranim državama članicama slijede različite scenarije. Povećanja

rezultata nakon ulaska u Europsku uniju bilježe sljedeće zemlje: Slovenija, Estonija, Latvija, Cipar, Češka i Poljska. Smanjenje indeksa ravnopravnosti spolova nakon ulaska u Europsku uniju bilježe Litva, Slovačka, Rumunjska i Hrvatska, dok Malta i Bugarska u prvom razdoblju nakon ulaska u Europsku uniju (2010. godine) bilježile pad, a 2015. godine imaju porast indeksa. Mađarska je jedina zemlja kojoj indeks 2010. godine bilježi porast, dok u 2015. godine indeks blago pada.

Između 2005. i 2015. godine napredak je bio nejednak u odabranim državama članicama. Neke zemlje poput Cipra doživjele su povećanje od više od 5 bodova, dok su druge države članice poput Slovačke suočene sa smanjenjem od 5 bodova. Na Grafu 1. vidljiva je razlika vrijednosti indeksa između 2005. i 2015. godine, te zemlje koje su poboljšale svoj položaj i zemlje koje su ga pogoršale.

Graf 1.: Indeks ravnopravnosti spolova u odabranim zemljama članicama EU, razlika između 2005. i 2015. godine.



Izvor: Izrada autora prema podacima International Human Development Indicators, dostupno na: http://hdr.undp.org.

Različiti rezultati vidljivi su u svakoj od domena indeksa pojedinačno. Rezultati unutar domene rada povećao se tek neznatno, s 61,1 u 2005. godini na 62,2 u 2010. u EU, nakon čega slijedi manji pad na 61,9 u 2015. godine. Ovo povećanje rezultat je napretka u oba područja (u pod kategoriji segregacije i kvaliteta posla).

Raspon rezultata se proširio između 2005. i 2012. godine u državama članicama. U 2005. godini, rezultati su kretali od najmanjeg 48,3 na Malti do najvećeg 66,1 na Cipru (Tablica 7.). Do kraja 2015. godine najniži rezultati bio je nešto viši s 52,8 u Slovačkoj. Međutim, vidljiv

je izraženiji porast sa 74,0 na Cipru, što pokazuje da su razlike između promatranih država članica povećane.

Češka se ističe se kao zemlja članica s najvišim padom više od 5 bodova u razdoblju od 2005. do 2015. godine (sa 61,0 na 54,2). Međutim, značajan napredak (5 bodova više) zabilježen je u Cipru, Mađarskoj, Latviji i Malti. Hrvatska se smjestila na dnu ljestvice u domeni posla, a rezultat između 2005. i 2015. godine bilježi neznačajan porast.

Tablica 7.: Rezultati za domenu posao za odabrane zemlje članice EU u razdoblju od 2005. do 2015. godine.

▪DOMENA POSAO▪			
DRŽAVA/GODINA	**2005.**	**2010.**	**2015.**
Slovenija	65,9	65,3	63,6
Estonija	59,5	61,8	62
Latvija	55,3	61,7	63,3
Malta	48,3	58,1	60,7
Cipar	66,1	77,6	74
Češka	61	54,5	54,2
Poljska	58,5	55,8	55,5
Mađarska	53,1	60,7	60,7
Litva	59,1	55,8	55,6
Hrvatska	**52**	**54,2**	**53,6**
Bugarska	57,6	58,3	58,7
Slovačka	54,7	53,2	52,58
Rumunjska	65,3	61,9	61,6
EU-28	**61,1**	**62,2**	**61,9**

Izvor: Izrada autora prema podacima International Human Development Indicators, dostupno na: http://hdr.undp.org.

Rezultati u domeni novca blago su porasli u EU, s 64,1 u 2005. na 67,8 u 2015. godini (Tablica 8.). Rezultati vjerojatno pokrivaju istinsku razinu nejednakosti među spolovima, jer se mnogi od pokazatelja na kojima se domena oslanja uzimaju u obzir razinu kućanstava. Informacija se potom izvodi na osobnoj razini pomoću ekvivalentne skale, koja izgradnjom ne može uzeti u obzir rodne odnose moći unutar kućanstava i u kojoj se mjeri dohodak doista dijeli ravnopravno između različitih članova. Bodovi su veći za područje koje prati pod kategoriju ekonomske situacije (79,1 u 2015. godini), ali je veći napredak zabilježen u pod kategoriji financijskih sredstava koji su za EU porasli za 5,8 bodova.

Razlike među promatranimm zemljama su povećane između 2005. i 2015. godine u domeni novca. 2005. godine najniži je rezultat bio 31,6 u Rumunjskoj i 65,9 u Sloveniji. Do 2015.

godine rezultat Rumunjske porastao je na 38,4, dok je prvo mjesto zauzeo Cipar sa 74,6 bodova.

U ostalim zemljama napredovalo se u ovom vremenskom razdoblju, uz značajan napredak u Poljskoj (11,8 bodova), Slovačkoj (13,5 bodova), Cipru (14,7 bodova) i Malti (17,1 bodova). U ovoj domeni rezultat Hrvatske kroz promatrano razodblje gotovo da se i nije promijenio.

Konačni mjerni podatak u EU pokazuje da je napredak uglavnom potaknut pod kategorijom financijskih sredstava, a u maloj mjeri u ekonomskoj situaciji. Međutim, potrebno je kazati da u EU nije postignut napredak u ravnopravnosti između žena i muškaraca, a jer je napredak povezan s povećanjem razine postignuća u financijskim sredstvima, ali se može zaključiti da postoji veća kohezija u cijeloj EU u domeni novca.

Tablica 8.: Rezultati za domenu novac za odabrane zemlje članice EU u razdoblju od 2005. do 2015. godine.

▪DOMENA NOVAC▪			
DRŽAVA/GODINA	**2005.**	**2010.**	**2015.**
Slovenija	65,9	70,3	71,3
Estonija	39,7	48,9	48,4
Latvija	36,4	42,1	43,2
Malta	54,3	68,8	71,4
Cipar	59,9	73,4	74,6
Češka	54,3	59,4	60,4
Poljska	42,4	52,4	54,2
Mađarska	48,6	54,6	53,8
Litva	37,1	41,5	45,6
Hrvatska	**52**	**51,9**	**52**
Bugarska	32,6	40,7	40,3
Slovačka	43,2	54,1	56,7
Rumunjska	31,6	39,2	38,4
EU-28	**64,1**	**67**	**67,8**

Izvor: Izrada autora prema podacima International Human Development Indicators, dostupno na: http://hdr.undp.org.

Rezultati u domeni znanja također ukazuju na potrebu za većim napretkom u ovom području. 2015. godine EU je postigla rezultat od 49,1, što čini blago smanjenje od 52,1 u 2005. godini (Tablica 9.). U pod kategorijama postignuća i segregacija, u EU je ostvarila mali napredak, s ocjenom od 55,6 u 2005., koji je porastao na 57,7 u 2010. godini, ali se ponovno smanjio na 56,7 u 2015. godini. Rezultat znanja uglavnom je rezultat pada bodova povezanih s cjeloživotnim učenjem. U 2005. godini, rezultat za ovo područje bio je 48,9, spustivši se na 41,8 u 2010., ali se umjereno povećava na 42,5 do 2015. godine. Niži rezultat u domeni

znanja 2005. godine imala je Rumunjska sa 30,5 bodova, dok je najveći rezultat imala Estonija sa 55,7 bodova. 2015. godine, najniži rezultat pripada ponovno Rumunjskoj s 28,2 boda, što je za 2,3 boda manje od 2005. godine. Ipak, rezultati na vrhu ljestvice neznantno su se smanjili na 55,4 boda za Estoniju.

Većina odabranih zemalja članica u promatranom vremenu doživjela je samanjenje rezultata u ovoj domeni, a samo je nekolicina država članica doživjela je povećanje. Najznačajnija povećanja odnose se na Cipar (od 45,3 do 51,5) i Češka (34,5 do 42,0). Konačni mjerni podaci u EU pokazuju da je pad ukupnog rezultata u ovoj domeni rezultat smanjenja rezultata cjeloživotnog učenja, unatoč blagom napretku u postignućima i segregaciji.

Tablica 9.: Rezultati za domenu znanje za odabrane zemlje članice EU u razdoblju od 2005. do 2015. godine.

▪DOMENA ZNANJE▪			
DRŽAVA/GODINA	**2005.**	**2010.**	**2015.**
Slovenija	52,3	51,4	49,4
Estonija	55,7	53,9	55,4
Latvija	44,4	39,6	40,3
Malta	33,6	35,6	36,3
Cipar	45,3	52,9	51,5
Češka	34,5	37,5	42
Poljska	46,5	43,8	41,8
Mađarska	39,8	35,3	35,3
Litva	53	47,2	47,6
Hrvatska	**33,2**	**31,6**	**31**
Bugarska	38	32,6	31,8
Slovačka	37,6	34,9	34
Rumunjska	30,5	28,7	28,2
EU-28	**52,1**	**49,1**	**49,1**

Izvor: Izrada autora prema podacima International Human Development Indicators, dostupno na: http://hdr.undp.org.

Najniži rezultati postignuti su u domeni vremena (37,6), što pokazuje da je i dalje problematično područje u smislu ravnopravnosti spolova u Europskoj uniji. Može se uočiti da je rezultatza EU smanjen od 41,5 u 2005. godini na 37,6 u 2015. godini (Tablica 10.). Na razini Europske unije, u 2015. godini rezultati su niži u odnosu na podjelu vremena unutar društvenih aktivnosti (33,0 bodova) nego za djelatnosti skrbi (42,8 bodova).

U Bugarskoj, Rumunjskoj i Slovačkoj rezultati u ovoj domeni su ispod 20, dok je u Estoniji najveći sa 49,8 bodova. U većini promaranih zemalja članica rezultati u ovoj domeni značajno su se smanjili. U Europskoj uniji prosječno je postignuto blago povećanje od 1,3 boda za pod

kategoriju skrbi (od 41,5 do 42,8), dok je rezultat za područje društvenih aktivnosti značajno smanjen za 8,5 bodova u razdoblju od 2005. do 2015. (niže od 41,5 do 33,0).

Konačni mjerni podaci za EU pokazuje da je pad ukupnog rezultata u ovoj domeni uglavnom posljedica smanjenja društvenih aktivnosti unatoč malom poboljšanju aktivnosti skrbi. Na razini Europske unije, mjerni podatak o razlikama u spolovima pokazuje da je došlo do manjeg poboljšanja između 2005. i 2015. godine u podjeli vremena među ženama i muškarcima kada je riječ o aktivnostima skrbi, što se u manjoj mjeri odnosi na društvene aktivnosti.

Na razini promatranih država članica, između 2005. i 2015. godine došlo je do značajnih smanjenja rodnih razlika, uočenih u većini zemalja. Sveukupno gledano, rezultati u ovoj domeni potaknuti su manjim mogućnostima za uključivanje ljudi u društvene aktivnosti.

Tablica 10.: Rezultati za domenu vrijeme za odabrane zemlje članice EU u razdoblju od 2005. do 2015. godine.

▪DOMENA VRIJEME▪			
DRŽAVA/GODINA	**2005.**	**2010.**	**2015.**
Slovenija	53,4	46,6	46,6
Estonija	43,8	49,8	49,8
Latvija	34,5	35,2	35,2
Malta	47,3	36,7	36,7
Cipar	28,6	24,4	24,4
Češka	22,2	23,5	23,5
Poljska	34,1	20,8	20,8
Mađarska	38,3	31,9	31,9
Litva	27,7	22,8	22,8
Hrvatska	**32,9**	**25,9**	**25,9**
Bugarska	29,4	17	17
Slovačka	26,8	17,7	17,7
Rumunjska	25,5	17,4	17,4
EU-28	**41,5**	**37,6**	**37,6**

Izvor: Izrada autora prema podacima International Human Development Indicators, dostupno na: http://hdr.undp.org.

U 2015. godini domena moći ostvaruje drugi najniži rezultat (39,7), što pokazuje veliku neravnotežu i u ovom području u Europskoj uniji. Za razliku od domene vremena, u 2005. godini je od 31,4 porastao u 2015. godini na 39,7, što je povećanje od 8,3 boda. Postoji veća jednakost u zastupljenosti u pod kategoriji političke sfere, s prosječnom ocjenom na razini EU koja je porasla sa 38,8 u 2005. na 49,8 u 2015. godini. Gospodarska pod kategirija imala je

skromniji porast od niske razine od samo 25,4 boda u 2005. godini do 31,7 boda u 2015. godini.

Raspon rezultata se povećao između 2005. i 2012. Najniži rezultat je porastao s 10,4 boda na Cipru u 2005. godini na 16,9 u 2015. godini, iako je to još uvijek vrlo nizak rezultat. U istom razdoblju, najveći razultat 2005. godine bio je u Bugarskoj 41,5, a 2015. godine u Sloveniji sa 47,2 boda. Rezultat u ovoj domeni u Hrvatskoj se u promatranom razdoblju neznatno smanjio.

Prosječno u Europskoj uniji veći je napredak postignut u pod kategoriji političkog odlučivanja (za 11 bodova) nego u pod kategoriji ekonomskog odlučivanja (za 6,3 bodova) između 2005. i 2015. godine.

Tablica 11.: Rezultati za domenu moć za odabrane zemlje članice EU u razdoblju od 2005. do 2015. godine.

▪DOMENA MOĆ▪			
DRŽAVA/GODINA	**2005.**	**2010.**	**2015.**
Slovenija	26,7	35,9	47,2
Estonija	23,3	28	27,9
Latvija	39,1	38,2	42,5
Malta	27,2	18,8	28,3
Cipar	10,4	12,1	16,9
Češka	26,1	29,7	31,8
Poljska	24	34,2	38,5
Mađarska	12,9	24,4	23,5
Litva	30,6	31,6	22,8
Hrvatska	**30**	**30,5**	**29,7**
Bugarska	41,5	34,4	36,8
Slovačka	33	33,3	21,1
Rumunjska	22,2	24,5	20,7
EU-28	**31,4**	**37,9**	**39,7**

Izvor: Izrada autora prema podacima International Human Development Indicators, dostupno na: http://hdr.undp.org.

Rezultati za Europsku uniju u domeni zdravlja su neznatno porasli od 2005. godine s 87,8 na 90,0 u 2010. i 2015. godini (Tablica 12.). Rezultat je povećanja obje pod kategorije koje čine područje zdravlja. Zdravstveni status porastao je s 85,2 u 2005. godini na 86,6 u 2010. godini, prije nego što je pao na 86,4 u 2015. godini. Rezultati za pristup zdravstvenim strukturama porastao je sa 90,4 u 2005. godini na 93,7 u 2010. i 93,8 u 2015. godini. Raspon rezultata u domeni zdravlja smanjena je između 2005. i 2015. godine.

Najniži rezultat za obje godine imala je Latvija, s 66,7 bodova u 2005. godini na 75,6 u 2015. Maksimalni rezultat u istom razdoblju ostvaruje Malta sa 94,1 boda u 2005. godini i 95,6 u 2015. godini. Rezultati su porasli u većini zemalja članica između 2005. i 2015. godine, a najznačajni su postignuti u Litvi (5,1 bodova), Mađarskoj (8,4), Bugarskoj (8,4 bodova) i Latviji (8,9 bodova).

Konačni mjerni podaci za EU pokazuju da je napredak u ukupnom rezultatu u ovoj domeni rezultat povećanja zdravstvenog stanja, a još više poboljšanog pristupa zdravstvenoj strukturi. Na razini EU, mjerni podaci o razlikama u spolovima pokazuju vrlo malo promjena između 2005. i 2015. godine. Najveća promjena je ostvarena u porastu razine postignuća u pristupu zdravstvenim strukturama, što upućuje na to da je velik dio porasta rezultata u ovoj domeni, u prosjeku Europske unije, povezan s povećanjem broja ljudi koji nemaju neodgovarajuće medicinske potrebe. Na razini država članica, vrlo je malo promjena u spolovima. Zaključno može se reći da su najznačajnije promjene u porastu pristupa zdravstvenim strukturama, gdje je došlo do značajnog napretka, kao npr. u Bugarskoj i Latviji.

Tablica 12.: Rezultati za domenu zdravlje za odabrane zemlje članice EU u razdoblju od 2005. do 2015. godine.

▪DOMENA ZDRAVLJE▪			
DRŽAVA/GODINA	**2005.**	**2010.**	**2015.**
Slovenija	88,4	88,7	90,1
Estonija	79,5	83,7	82
Latvija	66,7	74,9	75,6
Malta	94,1	93,4	95,6
Cipar	89,5	90,6	92,4
Češka	87,1	89,7	89,5
Poljska	81,3	83,2	83,6
Mađarska	76,8	84,2	85,2
Litva	77,2	84,7	82,3
Hrvatska	**81,7**	**81,4**	**85,3**
Bugarska	77,6	84,6	86
Slovačka	83,4	86,1	86,7
Rumunjska	82,8	83,8	84,4
EU-28	**87,8**	**90**	**90**

Izvor: Izrada autora prema podacima International Human Development Indicators, dostupno na: http://hdr.undp.org.

Ovo poglavlje dalo je pregled rezultata indeksa ravnopravnosti spolova u tri različite vremenske točke. Može se reći da je ostvaren napredak u tom vremenskom razdoblju, ali samo po pitanju marginalnih povećanja. Sveukupno, može se primijetiti određeni napredak u

većini domena i pod kategorija. Najveće povećanje ostvarila je domena moći, iako je razina zastupljenosti u navedenoj domeni i dalje je vrlo niska u odnosu na sve. Mnogo toga je potrebno učiniti kada se govori o postizanju bolje spolne ravnoteže u zastupljenosti u odlučivanju. Dva su područja ostvarila značajan pad bodova: domena vremena (obje pod kategorije koje obuhvaćaju podjelu zadataka u društvenim aktivnostima i aktivnostima skrbi) i znanja (uglavnom zbog smanjenja pod kategorije cjeloživotnog učenja).

4.3.3. Usporedba rezultata u odnosu na ključna područja rodne politike Europske unije

Na osnovu predhodnih rezultata indeksa ravnopravnosti spolova, u ovom poglavlju analizirat će se dobiveni rezultati u odnosu na ključna područja politike u okviru Europske unije.

Rezultate indeksa ravnopravnosti spolova ispitat će se u odnosu na relevantne kontekstualne varijable unutar svake od temeljnih područja:

- Za domenu rada relevantan je BDP kao obilježje ekonomskog učinka:

Strategija Europa 2020 ističe pametan, održiv i uključiv rast. Jedan od ciljeva je povećanje zaposlenosti do 75% osoba od 15 do 64 godine do 2020. godine. Fokus na sudjelovanje u zapošljavanju vezan je uz njegovu sposobnost da pridonese ukupnom cilju strategije Europa 2020 za promicanje gospodarskog rasta, a često mjereno bruto domaćim proizvodom (BDP) po glavi stanovnika. Iako je BDP visoko kritiziran kao nesavršena mjera, do sada nema široko prihvaćenih alternativa za prikaz ekonomskih učinaka država članica i Europske unije u cjelini. Gospodarski prosperitet mjeri se kroz BDP po stanovniku prema paritetu kupovne moći (PPS), što je umjetna valuta koja računa razlike u razinama cijena između država članica. BDP po glavi stanovnika varira među odabranim članicama EU, od čak 13.600 PPS u Bugarskoj do 26.800 PPS na Malti[67]. Hrvatska je među zemljama na dnu ljestvice (16.700 PPS). Indeks ravnopravnosti spolova pozitivno korelira s BDP-om po glavi stanovnika,što sugerira da postoji veći gospodarski razvoj u zemljama u kojima postoje i veće razine ravnopravnosti spolova.

[67]Pema posacima Eurostata (2015) dostupno na : http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do.

Ovi rezultati pokazuju važnost uvođenja rodne perspektive u program Europa 2020 za rast. Puna konvergencija sudjelovanja žena i muškaraca u zaposlenosti mogla bi povećati BDP po glavi stanovnika za više od 12% do 2030. godine u većini zemalja članica EU (OECD, 2015.). Međutim, treba naglasiti da stope zaposlenosti podcjenjuju pravi opseg razlike među spolovima, budući da žene imaju puno veću vjerojatnost da rade sa nepunim radnim vremenom.

- Za domenu novca relevantna varijabla su izdaci za socijalnu zaštitu:

Europska strategija 10-godišnjeg rasta i zapošljavanja nastoji smanjiti broj ljudi u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti za najmanje 20 milijuna do kraja 2020. godine. U 2015. godini, prosječno, gotovo svaka četvrta osoba u EU bila je pod rizikom siromaštva ili socijalne isključenosti. To predstavlja prijetnju dostojanstvu i integritetu koji su po sebi preduvjeti društvenog građanstva. Države članice izdvajaju dio svojih javnih proračuna kako bi osigurale mrežu socijalne sigurnosti, ulažu u ljudski kapital i borbu protiv siromaštva i socijalne isključenosti.

Troškovi socijalne zaštite uključuju novčane naknade i naknade u naturi namijenjene osiguranju ljudskih životnih sredstava i zaštite od siromaštva i socijalne isključenosti u slučajevima poput bolesti, invaliditeta, starosti, potreba za obiteljskim potporama, nezaposlenosti ili beskućništva. Udio potrošnje na socijalnu zaštitu kao udio BDP-a varira od čak 14,5% u Latviji do 24,1% u Sloveniji. Hrvatska se nalazi među prve tri zemlje u potošnji za socijalnu zaštitu (21,6%).[68] Rezultati indeksa ravnopravnosti spolova imaju pozitivnu povezanost s troškovima socijalne zaštite kao udjelom BDP-a, što pokazuje da rješavanje siromaštva i socijalne isključenosti mora uključiti rodnu dimenziju.

Ravnopravnost spolova važan je aspekt potrošnje na socijalnu zaštitu, osobito s obzirom da socijalne politike imaju različite posljedice za žene i muškarce. Manje je vjerojatno da će žene biti ekonomski aktivnije od muškaraca zbog odgovornosti za skrb, pa čak i kada su aktivne, jer imaju veću vjerojatnost rada s pola radnog vremena i imaju razdoblja prekida karijere. Slijedom toga, ako su sustavi socijalnog osiguranja oblikovani na takav način da su prava na različite društvene beneficije veoma ovisna o sudjelovanju na formalnom tržištu rada i ranijoj zaradi, žene se više nalaze na riziku od siromaštva i socijalne isključenosti od muškaraca u ukupnom poretku. Štoviše, neke skupine mogu biti nerazmjerno izložene riziku od siromaštva

[68] Prema podacima Eurostata,2015, dostupno na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do.

i socijalne isključenosti. To je slučaj kod samohranih roditelja među kojima su žene nerazmjerno zastupljene, mlade žene (16-24) i starije žene (65 godina i više). Ravnopravnost spolova i veća socijalna kohezija u državama članicama stoga su ključni za postizanje pravednijeg i uključivijeg društva za sve.

- Za domenu znanja relevantne varijable su mladi ljudi koji nisu zaposleni niti u obrazovanju i osposobljavanju (NEET):

Prosječna stopa NEET-a iznosila je 19,3% za žene i 13% za muškarce u 2015. godini u EU-28. Stope NEET variraju od čak 14% u Litvi do čak 26,3% u Bugarskoj, dok u Hrvatskoj taj stopa iznosi 21,8%. Ukupni jaz u spolovima u EU je relativno velik za 6,3 postotnih bodova. Stope NEET pokazuju negativnu povezanost s indeksom ravnopravnosti spolova, što ukazuje na činjenicu da ima manje mladih ljudi koji nisu u zapošljavanju, obrazovanju ili osposobljavanju u zemljama gdje postoji veća razina ravnopravnosti spolova.

Kako bi se povećali potencijali za sve mlade ljudi i uhvatili se u koštac sa socijalnom isključenosti uzrokovanom NEET-om, u Europskoj uniji je razvijen niz odgovorajućih politika. One uključuju najvišu inicijativu Europe 2020, „Mladi na putu“, i 2012-13 „Inicijativa za mlade“. Ti odgovori uglavnom se usredotočuju na pružanje pristupa obrazovanju i osposobljavanju, zajedno s pružanjem pristupa radnom iskustvu za promicanje uspješnih prijelaza na tržište rada. Budući da rezultati pokazuju da su stope NEET-a povezane s rezultatima indeksa ravnopravnosti spolova, uvođenje rodne perspektive bitan je dio uključivanja mladih ljudi u društvo.

- Za domenu vremena relevantna varijabla je formalna skrb o djeci (utvrđeno cilljevima iz Barcelone):

Zabrinjavajućeje kako se malo promijenilo u opseg nejednake podjele vremena i raspodjele zadataka između žena i muškaraca između 2005. i 2015. godine. Ciljevi postavljeni na Europskom vijeću u Barceloni 2002. godine nisu se ispunili. Kako bi se olakšalo sudjelovanje žena u radnoj snazi, ciljevi predviđaju da države članice trebaju osigurati da se do 2010. godine osigura skrb za djecu najmanje 90% djece između 3 godine i obvezne školske dobi (2. cilj Barcelone) i najmanje 33% djece mlađe od 3 godine (1. cilj Barcelone). Ulaganje u djecu u vrlo ranoj dobi, osobito onih koji dolaze iz socijalno ugroženih okolina, postavlja se kao najbolji način rješavanja socijalnih nejednakosti i time prekidanja ciklusa.

U 2015. godini od promatranih država članica prvi cilj Barcelone (formalna skrb o djeci za 33% djece mlađe od 3 godine) ispunila je samo Slovenija. Slično tome, drugi cilj u Barceloni (formalna skrb o djeci za 90% djece u dobi od 3 godine do školske dobi) nije ispunila niti jedna promatrana država članica. Sastanak ciljeva u Barceloni vrlo je povezan s indeksom ravnopravnosti spolova, osobito kada se radi o prvom cilju. Zemlje u kojima je formalna skrb o djeci mlađoj od tri godine imaju najveću vrijednost, također imaju tendenciju da dobro postignu rezultate u indeksu ravnopravnosti spolova. Odnos se odnosi i na drugi cilj Barcelone, iako je nešto slabiji, ukazujući na važnost odnosa između formalne skrbi o djeci i ravnopravnosti spolova, osobito u odnosu na djecu mlađu od tri godine.

Žene i dalje čine glavnu ulogu za brigu unutar obitelji, a žene u dobi od 25 do 44 godine troše više vremena za brigu o djeci svaki dan u odnosu na muškarce. To predstavlja problem zbog negativnog utjecaja na zapošljavanje žena, osobito kada se pruža malo podrške u pružanju skrbi o djeci ili troškovima vezanim uz srb. Ulaganja u pristupačne i kvalitetne usluge skrbi o djeci imaju pozitivan učinak ne samo kratkoročno jer više žena može ući i ostati na tržištu rada, ali i dugoročno, pridonoseći pametnom, održivom i uključivom gospodarskom rastu.

- Za domenu moći relevantna je varijabla zastupljenosti žena na sveučilištu u najvišoj ocjeni:

Kao što je već spomenuto, domena moći sastoji se od tri pod kategorije: političkog, društvenog i ekonomskog odlučivanja.

Podaci o zastupljenosti žena na znanstvenim odborima i o ženama kao šefovima sveučilišta ili asimiliranim institucijama koje pružaju doktorske studije koriste se kako bi se koreliralo s indeksom ravnopravnosti spolova. Udio žena u znanstvenim odborima kreće se od čak 12% u Estoniji do 40% u Bugarskoj. Ipak, za veliku većinu država članica, ti podaci pokazuju da muškarci imaju dominantnu ulogu u postavljanju dnevnog reda za buduća istraživanja u EU. Indeks ravnopravnosti spolova pozitivno je povezan s udjelom žena na znanstvenim odborima. Rezultati indeksa ravnopravnosti spolova također su pozitivno povezani s udjelom žena na sveučilištima ili asimiliranim ustanovama koje su akreditirane za pružanje doktorske studije. Međutim, zastupljenost u ovom području znatno je manja. Na Cipru i Mađarskoj niti jedno sveučilište ili asimilirana institucija nema na čelu žene.

Obje varijable pokazuju nedostatak pariteta u odlučivanju u akademskoj zajednici. Iako su žene u vodstvu u odnosu na muškarce u visokom obrazovanju, razlika se stvara na doktorskim

studijima. Razlike postaju još izraženije na najvišim položajima akademske zajednice. Rješavanje nedovoljne zastupljenosti žena u znanstvenim odborima i rektorima može pridonijeti poboljšanju kvalitete istraživanja i važnosti za sve članove društva[69]. Horizont 2020. primjećuje da se mora poboljšati rješavanje pravnih i drugih prepreka regrutiranju, zajedno s promicanjem zadržavanja i napredovanja karijere ženskih istraživača. Države članice pozvane su da osiguraju 40% nedovoljno zastupljenog spola u svim svojim stručnim skupinama, panelima i odborima.

- Za domenu zdravlja relevantna je varijabla troškovi zdravstvene zaštite:

Strategija Europske unije o zdravlju ključni je dio strategije Europe 2020, jer postizanje pametnog održivog i uključivog rasta u gospodarstvu zahtijeva zdravu populaciju. Oslanja se na dva pristupa. Prvo, „ulaganje u zdravlje“ ima za cilj potrošiti pametnije, ali ne nužno više, na održiv zdravstveni sustav. Ulaganje u zdravstvo, posebno inicijative za promicanje zdravlja; ulaganje u zdravstvenu zaštitu i osiguranje uključenosti zdravstvenih sustava. Druga, „zajedno za zdravlje“ usredotočuje se na jačanje koordinacije i suradnje diljem Europske Unije te dopunjuju nacionalne zdravstvene politike i rade na „poboljšanju javnog zdravlja, sprečavanju tjelesnih i duševnih bolesti i bolesti te za otklanjanje izvora opasnosti za tjelesno i duševno zdravlje“.[70] Rashodi za zdravstvenu zaštitu kreću se od 5,56% BDP-a u Rumunjskoj do 7,79% u Mađarskoj.

Ne znači da se veća potrošnja dovesti do veće učinkovitosti i povoljnijeg zdravstvenog ishoda budući da to jako ovisi o određenim institucionalnim postavkama i o organizaciji zdravstvenog sektora. Zemlje članice koje troše veći dio BDP-a na zdravstvenu zaštitu postižu u cjelini bolji rezultat indeksa ravnopravnosti spolova, iako postoje značajne varijacije, što se očituje pozitivnom povezanošću rezultata indeksa ravnopravnosti spolova i izdataka zdravstvene zaštite. Naglasak na ulaganje u zdravstvo zacrtan u strategiji Europa 2020 vidi zdravlje kao preduvjet za prosperitet i navodi da rast može biti rezultat učinkovite potrošnje u ovom području. Ovi rezultati pokazuju da postoji zdravstvena dimenzija spolova koju treba bolje uzeti u obzir radi promicanja i rada prema rastu u Europskoj uniji. Zdravlje je već uključeno u ključne dokumente o politikama o ravnopravnosti spolova na razini Europske Unije, kao što je Putokaz za ravnopravnost žena i muškaraca (2006.-10.) te Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca (2010.-15.) koja je istaknula nejednakosti unutar

[69] Europska komisija: She figures, 2015, dostupno na: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf.
[70] UFEU, članak 168., bivši članak 152. TEC-a.

zdravstvenih ishoda te potrebe za većom prilagodbom specifičnim potrebama žena i muškaraca.

4.4. Procjena smjera i intenziteta očekivanih utjecaja ulaska Hrvatske u EU na položaj žena

Procjenu inteziteta utjecaja ulaska u Europsku uniju može se analizirati kroz dva glavna aspekta: stupanj harmonizacije hrvatskog zakonodavnog okvira rodne ravnopravnosti sa europskim te utjecaj slobode kretanja ljudi na tržištu rada koji je omogućen hrvatskim građanima prilikom ulaska u Europsku uniju.

Harmonizacija zakonodavnog okvira

Pravna stečevina Europske unije o ravnopravnosti spolova pretočena je u hrvatske zakone kao dio procesa pristupanja Europskoj uniji. U 2008. godini usvojena su dva najvažnija zakona za promicanje ravnopravnosti spolova u Hrvatskoj: Zakon o ravnopravnosti spolova i Zakon o suzbijanju diskriminacije. Republika Hrvatska uložila je značajne napore u promicanju ravnopravnosti spolova kroz nacionalne politike usmjerene na poboljšanje položaja žena, kao što je osnivanje Komisije za ravnopravnost spolova kao vladino savjetodavno tijelo (1996. - 2004). Komisija je proizvela prvu Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova uzimajući u obzir Pekinšku deklaraciju. Godine 2000., nakon izmjene Ustava Republike Hrvatske, ravnopravnost spolova bila je uključena među najvišu vrijednost hrvatskog ustava. Godine 2001. osnovan je Povjerenstvo za ravnopravnost spolova u Hrvatskom saboru s ciljem uvođenja ravnopravnosti spolova u zakone, propise i politike. Snažno opredjeljenje za rodno osviještenu politiku sadržano je u strateškom dokumentu Vlade. Glavni zadaci tijela državne uprave u procesu pridruživanja EU, 2004-2007, koji je uvrstio nekoliko aktivnosti u provedbu rodno osviještene politike. Danas i Nacionalna politika za ravnopravnost spolova 2011.-2015. I Zakon o ravnopravnosti spolova osiguravaju uvođenje principa jednakosti u svim aspektima nacionalne politike.

U okviru Zakona o suzbijanju diskriminacije, u članku 1a, Republika Hrvatska je implementirala sljedeće direktive Europske unije:

- Direktiva Vijeća 200/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja (SL L 303,2.12.2000.),
- Direktiva Vijeća 2000/43/Ezod 29. lipnja 2000. o primjeni načela ravnopravnosti poslova bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo (SL L 180, 19.7.2000.),
- Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga (SL L 373/37, 21.12.2004.),
- Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (SL L 204/23, 26.7.2006.).[71]

U članku 2. stavka 1 Zakona o radu , Republika Hrvatska je implementirala sljedeće direktive Europske Unije koje se odnose na žene na tržištu rada:

- Direktiva 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002., kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/2007/EZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete (SL, L 269, 5. 10. 2002.),
- Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010., kojom se implementira Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu, kojeg su zaključili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i kojom se nadomješta Direktiva Vijeća 96/34/EC (SL, L 68, 18. 3. 2010.),
- Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL, L 014, 20. 1. 1998.),
- Direktiva Vijeća 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (SL, L 204, 26. 7. 2006.),
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL, L 165, 27. 6. 2007.)
- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno

[71] Narodne novine (2012) Zakon o suzbijanju diskriminacije. Zagreb: Narodne novine d.d., 112.

rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL, L 348, 28. 11. 1992.).[72]

Unutar Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama u članku 1a, Republika Hrvatska je implementirala sljedeće direktive Europske Unije:

- Direktivom Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članja 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28.11.1992.),
- Direktivom Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (SL L 68, 18.3.2010.),
- Direktivom 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ (SL L 180, 15.7.2010.).[73]

U okviru Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, Republika Hravtska je u članku 2. implementirala sljedeće direktive Europske Unije:

- Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.),
- Direktiva 2014/54/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 16. travnja 2014. o mjerama za lakše ostvarivanje prava zajamčenih radnicima u kontekstu slobode kretanja radnika (SL L 128/8, 30. 4. 2014.),
- Direktiva 2006/123/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 12. prosinca 2006. o uslugama na unutarnjem tržištu (SL L 376/36, 12. 12. 2006.).[74]

[72]Narodne novine (2014) Zakon o radu. Zagreb: Narodne novine d.d., 93.
[73]Narodne novine (2017) Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama. Zagreb: Narodne novine d.d., 59.
[74] Narodne novine (2017) Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti. Zagreb: Narodne novine d.d., 16.

Sloboda kretanja na tržištu rada

Tržišta rada unutar Europske unije karakterizira sloboda kretanja radnika, što znači da svaki građanin EU ima pravo raditi i živjeti u bilo kojoj državi članici EU. Pravo Europske unije u području tržišta rada teži uklanjanju prepreka slobodi kretanja radnika, usluga i pravu poslovnog nastana. I ovdje su pravila funkcioniranja unutarnjeg tržišta propisana Osnivačkim ugovorima, sekundarnim pravom Europske unije i praksom Europskog suda. Došlo je do pomaka od zabrane diskriminacije na temelju državljanstva prema ukidanju svih prepreka slobodi kretanja, bez obzira na to jesu li one diskriminatornog ili nediskriminatornog karaktera.

Pravila o slobodi kretanja počeli su se primjenjivati i na Republiku Hrvatsku trenutkom njezina pristupanja Europskoj uniji, uz izuzetak odredaba o pravu na zapošljavanje i dijela odredaba o slobodi pružanja usluga putem izaslanih radnika čiju primjenu države članice mogu odgoditi za vrijeme prijelaznog razdoblja u maksimalnom trajanju od sedam godina. Ovu mogućnost iskoristile su: Austrija, Belgija, Cipar**,** Francuska**,** Grčka**,** Italija**,** Luksemburg**,** Malta**,** Nizozemska**,** Njemačka**,** Slovenija**,** Španjolska**,** Ujedinjena Kraljevina Velike Britanije i Sjeverne Irske.

Nakon godinu dana rada u jednoj od navedenih zemalja uz tzv. EU-radnu dozvolu hrvatski državljanin može dobiti trajnu dozvolu rada u toj državi članici, neovisno o važećim ograničenjima za hrvatske građane. U ostalim državama članicama Europske unije hrvatski građani imaju slobodan pristup tržištu rada, bez potrebe ishođenja radne dozvole.

Današnje stope iseljavanja radne snage samo je privremeno umanjila, ali ne i spriječila, odluka o odgodi zapošljavanja hrvatskih radnika na tržištima zemalja Europskoga gospodarskog prostora (EGP). Od 1. srpnja 2015. i Njemačka je otvorila svoje tržište za zapošljavanje hrvatskih radnika, dok Nizozemska, Malta, Austrija, Slovenija te Velika Britanija (prije odluke Brexita) mogu zadržati ograničenje za zapošljavanje hrvatskih radnika najkasnije do 1. srpnja 2020.

Prije ulaska u Europsku uniju, u 2012. godini od ukupnog broja iseljenih osoba (12.877), najviše se osoba iz Republike Hrvatske odselilo u Srbiju, 31%, te u Bosnu i Hercegovinu, 25,%, dok se u zemlje Europske unije odselilo 30,1% od ukupnog broja odseljenih, od čega gotovo polovina u Njemačku (Tablica 14.). Razlog ovakve strukture emigracijskog toka prije

ulaska u EU je provedba prijašnjih ekonomski motiviranih migracija, povratnih politički i etnički motiviranih migracija regionalnoga karaktera, vrlo izgledno ponajviše hrvatskih Srba koji su nastavili napuštati Hrvatsku, dok se danas taj trend polako mijenja. Veliki skok u broju iseljavanja nakon pristupanja Europskoj uniji vidljiv je već u 2014. godine, kada se od ukupnog broja iseljenika (20.858) najveći broj odselio u Njemačku (38,2%), Srbiju (14,4%), Austriju (9,6%) te BiH (8,5%). Podaci za 2015. godinu pokazuju daljni rast iseljavanja: i dalje raste broj iseljenih u Njemačku (41,5%), a pada broj iseljavanja u Srbiju (11,3%). U usporedbi s 11.706 useljenih u 2015., migracijski saldo Hrvatske sve je negativniji i u 2015. iznosio je -17.945 osoba, što je većim dijelom izravna posljedica pojačavanja emigracijskih tokova nakon ulaska u Europsku uniju.

Prema rodnoj strukturi iseljenika iz Hrvatske, 2012. godine žene i muškarci su gotovo podjednako sujedlovali u iseljavanju. Uspoređujući sa podacima iz 2015. godine vidljivo je da blago prevladavaju muškarci (53,7%). Što se tiće žena, one su u odnosu na 2012. godinu više nego udvostručile broj iseljavanja, dok se udio žena iseljenih u EU povećao za 31 p.p. uz povećanje broja iseljenih žena, treba napomenuti da se udio iseljenih maloljetnika povećao, što upućuje na trend povećanja broja iseljenika koji odlaze iz Hrvatske radi spajanja obitelji, a osim toga u posljednjih tri do pet godina moguće je da se sve više čitavih obitelji direktno iseljava iz Hrvatske.[75]

Istovremeno, od 2012. do 2016. dolazi i do povećanog useljavanja stranih državljana u Republiku Hrvatsku (Tablica 13.), posebice onih iz zemalja EGP-a, ali dijelom i iz tzv. "trećih zemalja" (posebice iz BiH) , ali i hrvatskih državljana koji sudjeluju u povratničkim tokovima iz dijaspore. Treba naglasiti da su useljenički tokovi i broj stranaca na privremenom radu u Hrvatskoj ponajprije predodređeni brojem odobrenih godišnjih radnih kvota za zapošljavanje stranaca koje donosi Vlada RH, a koje su se uvelike smanjile, s 10.242 u 2008. na 1730 u 2015. godini.

[75] Prema podacima Hrvatskog zavoda za statustiku, 2016.

Tablica 13.: Vanjske emigracije stanovništva prema spolu u RH u razdoblju 2012.-2015.

Iseljeni iz RH						
	2012			2015		
Odredište /Godina	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci
Ukupno	**12.877**	**6.496**	**6.381**	**29.651**	**13.715**	**15.936**
Europa	**11.858**	**4.990**	**5.653**	**28.019**	**12.955**	**15.064**
Europska Unija	4.756	2.168	2.588	19.752	8.824	10.928
Njemačka	1.883	1.119	764	12.325	5.294	7.031
Italija	395	208	187	1.352	672	680
Austrija	537	311	226	3.234	1.525	1.709
Slovenija	343	169	174	561	244	317
Ostale europske zemlje	**7.102**	**2.822**	**3.065**	**8.267**	**4.131**	**4.136**
Bosna i Hercegovina	3.221	1.383	1.838	2.719	1.279	1.440
Srbija	3.995	2.136	1.859	3.366	1.821	1.545
Švicarska	292	171	121	1.582	786	796

Izvor: Izrada autora prema podacima Eurostata, dostupno na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do.

Tablica 14.: Vanjske imigracije stanovništva prema spolu u RH u razdoblju 2012.-2015.

Doseljeni u RH			
Godina	Ukupno	Žene	Muškarci
2012	8.959	4.320	4.639
2015	11.706	5,165	6.541

Izvor: Izrada autora prema podacima Eurostata, dostupno na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do.

Iz svega navedenog može se zaključiti da je iseljenički tok iz Hrvatske svakako značajan, uz vidljivi trend porasta. No, u usporedbi s ostalim državama članicama kao što je Poljska iz koje se iselilo milijun migranata u Veliku Britaniju i Irsku te njih pola milijuna u Njemačku u pet godina nakon pristupanja Europskoj uniji 2004. godine. Značajna je također migracija rumunjskog stranovništva s milijun državljana koji su se nakon 2007. do danas iselili u Španjolsku, Italiju i Veliku Britaniju. Čini se kako Hrvatska još uvijek ne bilježi masovnu emigraciju svojih građana u inozemstvo. Razlika u opsegu iseljavanja u poljskom, rumunjskom i hrvatskom primjeru može se dijelom tumačiti i tradicionalnim povijesnim migracijskim obrascima i iskustvima hrvatskih građana, koji su još od šezdesetih godina 20. stoljeća kao gostujući radnici boravili i radili na zapadnoeuropskim tržištima rada, dok se ta

prilika Istočnim Europljanima otvorila u većoj mjeri tek po pridruživanju u Europskoj uniji.[76] Kako bi izbjegla masovnije iseljavanje stanovništva, Hrvatska treba ulagati u poboljšanje uvjeta rada i uvjeta napredovanja za one struke koje su i danas najviše izložene potencijalu za iseljavanje, poput zdravstvenoga, znanstvenog i tehnološkog sektora, ali i drugih.

Dakle, Hrvatska je ulaskom u Europsku uniju dobila pristup velikom europskom tržištu rada, ali i obvezu usklađivanja svog zakonodavnog okvira sa europskim. Ti čimbenici utjecali su na ponašanje hrvatskih radnika, uključujući i žene, a usklađivanje zakonodavstva ticalo se i zakona koji se vežu uz položaj žena na tržištu rada. Smjer i intezitet utjecaja ulaska u Europsku uniju su sljedeći:

Nakon ulaska u Europsku uniju stopa aktivnosti žena bilježi rast od 6,3 p.p. (sa 39,1% na 45,4%). Uzroci tendencije rasta stope aktivnosti žena dijelom su u strukturi privrede prema sektorima djelatnosti u Hrvatskoj, tj. visoki udio tercijarnog sektora. Pored toga, porast obrazovne razine žena i manji broj djece, jednako kao i nužnost stjecanja dohotka, tj. materijalno stanje obitelji, potiču žene na sve veće sudjelovanje u radnoj snazi.

Stopa zaposlenosti žena je također bilježila rast od 6,2 p.p. (sa 38,1% na 44,6%). Uzroci rasta stope zaposlenosti žena mogu se objasniti povećanom formalnom skrbi za djecu, što omogućava ženama udaljavanje od uloge u obitelji i brige za djecu te većem doprinosu u dohodku kućanstva. Naime, broj djece koja koriste usluge formalne skrbi u odnosu na vrijeme prije ulaska u Europsku Uniju povećao za 8,5 p.p., iako se Hrvatska još uvijek nalazi među zemljama članicama na dnu ljestvice. Prema korištenju neformalne skrbi za djecu Hrvatska se nakazi oko EU prosjeka. S druge strane, implemetacija direktiva u hrvatski zakonodavni okvir, poglavito unutar Zakona o suzbijanju diskriminacije i Zakona o radu također poboljšavanju uvjete ulaska žena na tržište rada.

S druge strane, stopa nezaposlenosti žena zabilježila je pad od 1,7 p.p.(sa 15,5% na 13,8%). Uzroci pada nezaposlenosti žena može se također protumačiti kroz udaljavanje žena od uloge kućanice i brige za djecu porastom korištenja usluga skrbi za djecu, ali i porastom vanjskih imigracija žena u zemlje Europske unije uzrokovana otvaranjem europskog tržišta slobodnom kretanju radnika i primjenom Direktive 2014/54/EU i Direktive 2006/123/EZ Europske unije.

Porodiljni dopust majkama u Hrvatskoj traje 30 tjedana što Hrvatsku stavlja među prosjek Europske unije. S druge strane, roditeljski dopust za očeve traje samo 8,7 tjedana, a isplaćeno

[76] Bejaković, P.: Obrazovanje, tržište rada i mobilnost radne snage u Hrvatskoj – stanje i problemi, Zagreb, 2014.

je svega 33,6%. No treba naglasiti da je roditeljski dopust za očeve u Europskoj uniji gotovo beznačajan, u prosjeku traje 1,9 tjedana, po čemu se Hrvatska nalazi iznad prosjeka Europske unije. Dakle, ulaskom u Europsku uniju i primjenom Direktive Vijeća 2010/18/EU, Direktive Vijeća 92/85/EEZ i Direktive 2010/41/EU u Hrvatskoj je porastao postotak isplaćenosti porodiljnih dopusta majkama na 100%, te je neznatno došlo do porasta korištenja roditeljskog dopusta za očeve. Može se zaključiti da se još uvijek nedovoljno provode mjere koje omogućavaju usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obveza, odnosno usklađivanje obiteljskog i poslovnog života. Kako postojeća zakonska rješenja i mjere nisu dovele do povoljnijih učinaka na tom planu, u budućnosti se moraju potražiti nova i bolja rješenja. Iskustva drugih zemlja su pokazala da očevi koriste svoje pravo na roditeljski dopust kada je taj dopust dobro plaćen ili kada su utvrđene kvote.

Unatoč navedenim promjenama na tržištu rada, društvo još uvijek gotovo u većini (48%) smatra da bi isključivo majke trebale ići na porodiljni i roditeljski dopust, kao i obavljati ulogu brige za djecu, dok ih samo 24% smatra da bi tu ulogu trebali podjednako obavljati žena i muškarac.

Dakle, iako su neke promjene u pogledu položaja žena na tržištu rada napravljene, društveni segment još uvijek je tradicionalno orijentiran na ulogu žene u obitelji i poslu.

5. ZAKLJUČAK

Može se zaključiti da su žene kroz povijest prošle dug put kako bi se pravima i položajem približile pravima koja imaju muškarci. Prema zakonskim propisima, danas su žene u Hrvatskoj u ravnopravnom položaju s muškarcima, samo mala poboljšanja postignuta su na tržištu rada. Obzirom da se posljednjih godina ulaže mnogo truda u razvijanje svijesti o ravnopravnosti spolova i suzbijanju diskriminacije, institucije Europske unije i Hrvatske pravnim aktima propisali jednakost na području rada i ukidanje svih oblika diskriminacija, za očekivati je da će se položaj žena uvelike poboljšati. Međutim, analizom trenutačnog položaja žena na tržištu rada može se zaključiti da se stanje promijenio na bolje, ali se diskriminacija ni u jednom području radnih odnosa nije iskorijenjena do kraja.

Diskriminacija pri zapošljavanju još uvijek je prisutna na hrvatskom tržištu rada, osobito kod zapošljavanja, napredovanja te isplate različite plaće za jednak rad. U odnosu na muškrce, većinom su žene te koje su iskusile bilo kakvu vrstu diskriminacije na poslu. Bez obzira na razvoj društva još uvijek je prisutna tradicionalna podjela rada i određeni stereotipi koji posljedično utječu na rodnu segregaciju zanimanja, te uloge žene u obitelji.

Treba naglasiti da su jednake mogućnosti na tržištu rada ključne pretpostavke za razvoj svakog društva. Za smanjivanje diskriminacije žena na tržištu rada treba aktivnije i dosljednije provoditi postojeće zakone te osnažiti suradnju sa Europskom unijom u pogledu suzbijanja spolne diskriminacije. Kroz jačanje civilnog društva treba kontinuirano raditi na razbijanju stereotipa (podjela na tzv. muške i ženske poslove). Ekonomsko osnaživanje žena kroz poticanje samozapošljavanja treba omogućiti ženama lakši ulazak na tržište rada. Nužna je primjena politike jednakih mogućnosti koja će ukloniti postojanje rodne segregacije i zaposlenost žena na slabije plaćenim radnim mjestima.

6. LITERATURA

Knjige i članci:

1. Aranjoš Borovac, E. (2016) Žene i muškarci u Hrvatskoj 2016. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Dostupno na: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2016.pdf (30.03.2017.).
2. Babić, M. (2003) Makroekonomija, Mate, Zagreb.
3. Bahtijarević-Šiber, F. (1999) Management ljudskih potencijala, Golden Marketing, Zagreb.
4. Bejaković, P. (2014) Obrazovanje, tržište rada i mobilnost radne snage u Hrvatskoj – stanje i problemi, Zagreb.
5. Bijelić, B. (2006) Žene na rubu rodne jednakopravnosti. Zagreb: Alinea.
6. Borić, R. (2007) Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije, Zagreb. Dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/Publikacija_Pojmovnik%20rodne%20terminologije%20prema%20standardima%20Europske%20unije.pdf. (25.05.2017.).

7. Borić, R. (2007) Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije, Zagreb. Dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/Publikacija_Pojmovnik%20rodne%20terminologije%20prema%20standardima%20Europske%20unije.pdf. (10.06.2017.).
8. Burri, S. et al. (2012) European Gender Equality Law Review, Europian Network Of Legal Experts In The Field Of Gender Equality. European Union. Dostupno na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/law_reviews/egelr_2012-2_web_final_en.pdf (15.03.2017.).
9. Burri, S.; Aune, H. (2013) Sex Discrimination in Relation to Part-Time and Fixed-Term Work. European Commission. Dostupno na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/sex_discrimination_in_relation_to_part_time_and_fixed_term_final_en.pdf (16.03.2017.).
10. Burri, S.; Hanneke, E. (2014) Gender Equality Law in 33 European Countries: How are EU rules transposed into national law? European Commission. Dostupno na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/gender_equality_law_33_countries_how_transposed_2013_en.pdf (16.03.2017.).
11. Burri, S.; Prechal,S. (2013) European Gender Equality Law Review, Europian Network Of Legal Experts In The Field Of Gender Equality. European Union. Dostupno na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/eu_gender_equality_law_update2013_en.pdf (15.03.2017.).
12. Bušelić, M. (2015) Pojam i razvoj tržišta rada, Zagreb.
13. Campbell, C.R.; Brue, S.L.(1993) Suvremena ekonomika rada, MATE, Zagreb.
14. Castells, M. (2000) Transformacija rada i zaposlenosti: radnici u mreži, nezaposleni i povremeno zaposleni, u Uspon umreženog društva, Zagreb.
15. Chant, S. (2003) Female Household Headship and the Feminisation of Poverty: Facts, Fictions and Forward Strategies. London.
16. Crnković-Pozaić, S. et al (1994) Tržište rada u Hrvatskoj, Zagreb.
17. Europska komisija (2015) She figures. Dostupno na: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf. (8.07.2017.).

18. Europska komisija (2016) Razlike u plaći između spolova u Hrvatskoj. Dostupno na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016/gpg_country_factsheet_hr_2016_hr.pdf (16.03.2017.).
19. Europski parlament (2016) Jednakost žena i muškaraca. Dostupno na: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/hr/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html (2.03.2017.).
20. Eurostat (2016) Plaće i troškovi rada. Dostupno na: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/hr (17.03.2017.).
21. Firestone, S. (1997) The Dialectic of Sex, New York.
22. Galić, B. (2009) Društvena uvjetovanost rodne diskriminacije, Zagreb.
23. Galić, B. (2011) Žene i rad u suvremenom društvu – značaj "orodnjenog" rada, Zagreb.
24. Galić, B.; Nikodem, K. (2007) Identifikacije standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju, Zagreb.
25. Gelo, J.; Smolić; Š.; Strmota, M. (2010) Sociodemografske odrednice zaposlenosti žena u Hrvatskoj. Zagreb: Ekonomski fakultet. Dostupno na: file:///C:/Users/WINDOWS%208/Downloads/di111_04gelo.pdf (28.03.2017.).
26. Giddens, A. (2007) Sociologija. Zagreb: Globus.
27. Guttentag, M.; Secord, P. (1983) Too many women? The sex ratio question, London.
28. Hazl, V. et al (2011) Položaj žena na hrvatskom tržištu rada: sažetak studije. Zagreb: WYG International Ltd. Dostupno na: http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Polo%C5%BEaj%20%C5%BEena%20na%20tr%C5%BEi%C5%A1tu%20rada_Sa%C5%BEetak%20studije.pdf (27.03.2017.).
29. Hrvatska gospodarska komora (2015) Tržište rada u Hrvatskoj – nezaposlenost mladih, obrazovanje, radni vijek. Dostupno na: http://www.hgk.hr/documents/trziste-rada-nezaposlenost-mladih-obrazovanje-radni-vijek-final-12201557b6ebf8a8c13.pdf (10.03.2017.).
30. Inglehart, R.; Norris, P. (2003) Rising tide: Gender equality and cultural change around the world,Cambridge.
31. Jahoda, M. (1982) Employment and unemployment: A social psychological analysis, Cambridge University.

32. Jourová, V. (2016) Strateško djelovanje za ravnopravnost spolova 2016.-2019. Brussels: Ured za publikacije Europske unije. Dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Europska%20unija/Strate%C5%A1ko%20djelovanje%20za%20ravnopravnost%20spolova%202016.-2019.%20EK.pdf (29.03.2017.).
33. Kamenov, Ž.; Galić, B. (2011) Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj. Zagreb: Vlada RH, Ured za ravnopravnost spolova. Dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/images/pdf/dokumenti/Istra%C5%BEivanje%20Rodna%20ravnopravnost%20i%20diskriminacija%20u%20Hrvatskoj_%20Percepcija,%20iskustva%20i%20stavovi%20o%20rodnoj%20diskriminaciji%20u%20Republici%20Hrvatskoj.pdf (30.03.2017.).
34. Kunovac, M.; Pufnik, A. (2015) Obilježja tržišta rada i određivanja plaća u Hrvatskoj: rezultati Ankete poduzeća. Zagreb: Hrvatska narodna banka. Dostupno na: https://www.hnb.hr/documents/20182/265578/p-027/28c3339e-b94a-4fc6-8c0a-626f1738a6cb (15.03.2017.).
35. Leinert Novosel, S. (1999) Žena na pragu 21. stoljeća. Između majčinstva i profesije, Zagreb.
36. Marušić, S. (2001) Upravljanje ljudskim resursima, Adeco, Zagreb.
37. Matković, T. (2008) Tko što radi? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu. Dostupno na: https://hrcak.srce.hr/file/48054 (27.03.2017.).
38. McDowell, L. et al. (2010) Women's paid work and moral economies of care.
39. Mejovšek, M. (2007) Metode znanstvenog istraživanja u društvenim i humanističkim znanostima. Zagreb: Naklada Slap.
40. Millett, K. (2000) Sexual Politics, Chicago: University of Illinois Press.
41. Ministarstvo poduzetništva i obrta (2014) Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 2014.-2020. Dosupno na: http://www.mingo.hr/public/Poduzetnistvo/Strategija_razvoja_poduzetni%C5%A1tva_zena_RH12117.pdf (13.03.2017.).
42. Mrnjavac, Ž. (2001) Povijest ekonomije rada i pogleda ekonomske teorije na nezaposlenost, Ekonomski fakultet, Split.
43. Novosel, S. (2003) Promjena društvenog položaja žena u razdoblju tranzicije, Politička misao, br. 1, str. 152-168. Dostupno na: http://hrcak.srce.hr/33570 (28.03.2017.).

44. Obadić, A. (2008) Trendovi i novi koncepti politika zapošljavanja u Europskoj Uniji i Hrvatskoj. Zagreb. Dostupno na: http://tripalo.hr/knjige/rad/03%20Obadic.indd.pdf (31.03.2017.).
45. Obadić, A.; Smolić, Š. (2007) Analiza radnog kontigenta i ekonomka aktivnost stanovništva Hrvatske, Zagreb.
46. Ortner, S. (1974) Is Female to Male as Nature is to Culture, u Rosaldo, M.; Lamphere, L.: Women, Culture and Society. Stanford: Stanford University Press.
47. Pekeč, M.; Petrić, V. (2015) Donosi li 21. stoljeće promjene?, Eurostat. Dostupno na: http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Marriages_and_births_in_Croatia/hr (15.03.2017.).
48. Perrons, D et al. (2006) Gender Divisions and Workin Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing.
49. Potočnjak, Ž.; Gotovac, V.(2009) Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj, Zagreb.
50. Pravobraniteljica (2012) Istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u RH. Zagreb. Dostupno na: http://www.prs.hr/attachments/article/178/Istra%C5%BEivanje%20o%20zastupljenosti%20%C5%BEena%20i%20mu%C5%A1karaca%20na%20rukovode%C4%87im%20pozicijama%20u%20poslovnim%20subjektima%20RH.pdf (20.03.2017.).
51. Puljiz, V. (2009) Društveni procesi i svijet rada, Zagreb.
52. Rake, K. (2008) Womens' Income Over the Lifetime, London.
53. Rančić, N.; Durbić, J. (2016) Uzroci nezaposlenosti i utjecaj na smanjenje nezaposlenosti kroz institucionalno – strukturne reforme u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu. Dostupno na: http://hrcak.srce.hr/174760b (28.03.2017.).
54. Runje, D. (2011) Razlikuju li se muškarci i žene po pitanju poduzetništva?. Poduzetnički portal. Dostupno na: http://www.poduzetnistvo.org/news/razlikuju-li-se-muskarci-i-zene-po-pitanju-poduzetnistva (18.5.2017.).
55. Rutkowski, J. (2003) Analiza i prijedlozi poboljšanja tržišta rada u Hrvatskoj. Washington DC: Svjestka banka. Dostupno na: http://hrcak.srce.hr/file/8921 (25.03.2017.).

56. Tomić Koludrović, I.; Kunac, S. (2000) Rizici modernizacije: položaj žena u Hrvatskoj 1990-ih, Zagreb.
57. Topić, M. (2009) Rod i nacija. Očuvanje (i kreacija) nacionalnog identiteta kroz rodno diskriminacijsku nacionalističku politiku: slučaj Hrvatske iz devedesetih. Zagreb: Fakultet političkih zananosti. Dostupno na: http://www.socioloskipregled.org.rs/Tekstovi/2(2009)/2%20Topic.pdf
58. Vehovec, M. (2009) Ponuda rada i izazovi starenja radne snage- Hrvatska u EU perspektivi, zagreb.
59. Walby, S. (2005) Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice, Oxford.

Ostali izvori:

1. Amat, A. (2014) Je li ravnopravnost spolova stvarnost?. Europski portal za mlade. Dostupno na: http://europa.eu/youth/eu/article/37/13897_hr (15.03.2017.).
2. Čajdo, M. (2015) Mlade žene na tržištu rada: Ustrajnost poraznih statistika bez jasnog rješenja. Feminae.net. Dostupno na: http://voxfeminae.net/vijestice-list/hrvatska/item/7249-motivirane-skolovane-nezaposlene (10.03.2017.).
3. Državni zavod za statistiku. Dostupno na: http://www.dzs.hr/ (2.03.2017.).
4. Europeam Commission (2013) Providing women with the skills to succeed in the labour market. Dostupno na: http://ec.europa.eu/regional_policy/en/projects/bulgaria/providing-women-with-the-skills-to-succeed-in-the-labour-market (13.03.2017.).
5. European Commision (2014) WOMEN – a new social innovation staving off female brain-drain in rural areas. Dostupno na: http://ec.europa.eu/regional_policy/en/projects/austria/women-a-new-social-innovation-staving-off-female-brain-drain-in-rural-areas (15.03.2017.).
6. European Commission (2015) Learning Programme Database of National Labour Market Practices Croatia - Lifelong Career Guidance Centre (LLCG centre). Dostupno na: http://ec.europa.eu/social/PDFServlet?mode=mlpPractice&practiceId=52 (16.03.2017.).

7. European Commission (2015) Professional, private and family life. Dostupno na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/rights/work-life-balance/index_en.htm (14.03.2017.).
8. European Commission (2016) Croatia - Maternity/paternity benefits (rodiljne i roditeljske potpore). Dostupno na: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1104&langId=en&intPageId=4454 (17.03.2017.).
9. European Commission (2016) Croatia - Social benefits in Croatia - Old-age pension. Dostupno na: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1104&langId=en&intPageId=4462 (17.03.2017.).
10. European Commission (2016) Women and unpaid work: recognise, reduce, redistribute!. Dostupno na: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2492&furtherNews=yes (10.03.2017.).
11. Europska komisija (1996): Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities (Uključivanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u sve politike i aktivnosti Zajednice) (28.05.2017.).
12. Europska komisija (2014) Dan jednakih plaća: razlika u plaćama između spolova u Europi. Dopstupno na: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-190_hr.htm (10.03.2017.).
13. Europska komisija (2014) Zapošljavanje i socijalna situacija: Tromjesečni pregled pokazuje da ne ostvaruju svi koristi od gospodarskog oporavka. Dostupno na: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-744_hr.htm 15.03.2017).
14. Europska komisija (2016) Izjava prvog potpredsjednika Timmermansa te povjerenica Thyssen i Jourove u povodu Europskog dana jednakih plaća. Dostupna na: http://ec.europa.eu/croatia/news/european_equal_pay_day_hr (15.03.2017.).
15. Europska unija (2016) Europski institut za ravnopravnost spolova. Dostupno na: https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_hr (7.03.2017.).
16. Europski Parlament, dostupno na: ww.europarl.europa.eu. (3.07.2017.).
17. Hrvatski sabor (2014) Neki pokazatelji o položaju žena u Europi danas. Dostupno na: http://www.sabor.hr/neki-pokazatelji-o-polozaju-zena-u-europi-danas (6.03.2017.).

18. Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na: http://statistika.hzz.hr/statistika.aspx?tipIzvjestaja=1 (preuzeto 27.03.2017.).
19. International Social Survey Programme (2016), dostupno na: https://dbk.gesis.org/dbksearch/sdesc2.asp?ll=10&notabs=&af=&nf=&search=&search2=&db=e&no=5900. (21.06.2017.).
20. Matotek, V. (2010) Prava žena kroz povijest. Hrvatski povijesni portal. Dostupno na: http://povijest.net/prava-zena-kroz-povijest/ (1.03.2017.).
21. Metro portal (2017) Žene su na poslu pod puno većim stresom od muškaraca. Dostupno na: http://metro-portal.rtl.hr/zene-su-na-poslu-pod-puno-vecim-stresom-od-muskaraca/102269 (10.03.2017.).
22. Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava (2016) Osigurano 60.6 milijuna kuna za posao ženama. Dostupno na: http://www.mrms.hr/osigurano-60-6-milijuna-kuna-za-posao-zenama/ (12.03.2017.).
23. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2017) Mjesečni statistički bilten br.1., Zagreb. Dostupno na: www.hzz.hr. (18.06.2017.).
24. Moj posao (2017) Žene na poslu traže ravnopravnost, a ne 'poseban tretman'. Dostupno na: http://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/70728/Zene-na-poslu-traze-ravnopravnost-a-ne-poseban-tretman/ (10.03.2017.).
25. Narodne Novine (2008) Zakon o ravnopravnosti spolova. Zagreb: Narodne Novine d.d., 82. Dostupno na: https://www.zakon.hr/z/388/Zakon-o-ravnopravnosti-spolova (14.07.2017.).
26. Narodne Novine (2014) Zakon o radu. Zagreb: Narodne Novine d.d., 93. Dostupno na: https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu (31.03.2017.).
27. OECD Family Database (2016), dostupno na: https://www.oecd.org/els/family/PF2_4_Parental_leave_replacement_rates.pdf. (29.05.2017.).
28. Pravna klinika, (2013) Diskriminacija žena na tržištu rada. Zagreb. Dostupno na: http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada (4.03.2017.).
29. Statistički ljetopis Republike Hrvatske (2015). Dostupno na: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2015/sljh2015.pdf (17.03.2017.).
30. Statistički ljetopis Republike Hrvatske (2016). Dostupno na: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2016/sljh2016.pdf (17.03.2017.).

31. Vlada Republike Hrvatske (2014) Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015-2017. godine. Zagreb. Dostupno na: http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/02/smjernica-apz.pdf (31.03.2017.).
32. World Bank Database (2017), dostupno na: http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators. (14.06.2017.).

7. POPIS TABLICA I GRAFOVA

Tablice:

Tablica 1.: Zakonski okvir zaštite od otkaza tijekom trudnoće i porodiljnog dopusta u EU 2015. godine.....47

Tablica 2.: Zakonski okvir porodiljnog dopusta u EU 2015. godine.....48

Tablica 3.: Zakonski okvir roditeljskog dopusta u EU 2015. godine.....49

Tablica 4.: Zakonski okvir pristupa radnom aražnamu smanjenog radnog vremena u EU 2015. godine.....50

Tablica 5.: Zakonski okvir pristupa radu od kuće u EU 2015. godine.....50

Tablica 6.: Indeks ravnopravnosti spolova u Europskoj uniji.....54

Tablica 7.: Rezultati za domenu posao za odabrane zemlje članice EU u razdoblju od 2005. do 2015. godine.....56

Tablica 8.: Rezultati za domenu novac za odabrane zemlje članice EU u razdoblju od 2005. do 2015. godine.....57

Tablica 9.: Rezultati za domenu znanje za odabrane zemlje članice EU u razdoblju od 2005. do 2015. godine.....58

Tablica 10.: Rezultati za domenu vrijeme za odabrane zemlje članice EU u razdoblju od 2005. do 2015. godine.....59

Tablica 11.: Rezultati za domenu moć za odabrane zemlje članice EU u razdoblju od 2005. do 2015. godine.....60

Tablica 12.: Rezultati za domenu zdravlje za odabrane zemlje članice EU u razdoblju od 2005. do 2015. godine.....61

Tablica 13.: Vanjske emigracije stanovništva prema spolu u RH u razdoblju 2012.-2015.....72

Tablica 14.: Vanjske imigracije stanovništva prema spolu u RH u razdoblju 2012.-2015.....72

Grafovi:

Graf 1.: Indeks ravnopravnosti spolova u odabranim zemljama članicama EU, razlika između 2005. i 2015. godine.....55

8. SAŽETAK/SUMMARY

Tema položaja žena na tržištu rada aktualna je i interesantna kako u Hrvatskoj i Europskoj uniji, tako i u svijetu. Razvojem društva postignuti su značajni pomaci što se tiče položaja žena na tržištu rada. Bez obzira što su prošla stoljeća od kada su žene započele borbu za pravo glasa te mogućnost rada izvan kućanstva još uvijek nailaze na diskriminaciju na svim područjima tržišta rada, u svim sektorima i u svim zanimanjima. Bez obzira na visoku obrazovanost i stručnost ženskog kadra, one su i dalje diskriminirane kod zapošljavanja, plaće te daljnjeg napredovanja. Ulaskom u Europsku uniju,Hrvatska je kao i ostale članice počela proces harmonizacije zakonodavnog okvira sa europskim. Iako je velik dio zakona, direktiva i strategija implemenitrala, još je dug put do potpune harmonizacije zakonodavstava zemalja članica. Bez obzira na pozitivne pomake na tržištu rada još uvijek je prisutna problematika zapošljavanja i napredovanja žena.

Ključne riječi: žene na tržištu rada, Republika Hrvatska, Europska unija.

This paper analyzes the impact of Croatian entry i EU on the position of women in the labor market. With the development of society, significant advances have been made regarding the position of women in the labor market. Although women got the right to vote and the possibility of working outside the household, they still face discrimination in all areas of the labor market, in all sectors and in all professions. Regardless of the high level of education and expertise of women, they are still discriminated against in terms of employment, wages and further progress. By joining the European Union, Croatia and other members have begun the process of harmonizing the legislative framework with the European Union. Although

much of the law, directive and strategy has been implemented, it is still a long way to fully harmonize the laws of the member states. Despite the positive changes in the labor market, there are still issues of employment and advancement of women.

Key words: women in the labor market, Republic of Croatia, European Union.