

# **Nacionalno izvješće o diskriminaciji žena na radnom mjestu**

## **Uvod**

Što je za žene značila uspostava novog gospodarskog, pravnog i institucionalnog sustava početkom devedesetih lapidarno je izrazila zagrebačka feministica Vesna Kesić rečenicom: «Berlinski zid se srušio ženama na glavu».

Prvi višestranački izbori za Hrvatski sabor završili su za žene poraznim rezultatom: u zakonodavno parlamentarno tijelo izabrano je samo 4,8 posto žena. Nakon izbora 2000. godine udio se povećao na 21 posto. Danas su trećina ministara žene a i potpredsjednica Vlade . Žene su i dalje politička manjina u Hrvatskoj, ali danas su vidljivije u javnom i političkom životu zemlje i to ohrabruje.

Nastojeći odgovoriti na «tranzicijske» izazove snažnog pritiska ka retraditionalizaciji ženske uloge u obiteljskom u društvenom životu, žene su se organizirale u nevladine udruge i sindikalne ženske grupe/sekcije, tražile i razvile strategije u borbi za ravnopravnost i redefiniciju tradicionalne ženske uloge. Zahvaljujući tome danas se polako mijenjaju politička kultura i društvena klima, javnost je senzibilizirana za probleme ženske diskriminacije, povećana je društvena svijest o nužnosti promjene stanja i potrebi oblikovanja odgovarajuće pravne i institucionalne mreže, mediji su otvoreniji prema ženskim pitanjima, došlo je do svojevrsne «europeizacije» zakonodavnog okvira.

Zabrana diskriminacije po spolu postala je ustavna kategorija, donesen je Zakon o ravnopravnosti spolova, imenovana je Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, osnovan Ured Vlade RH za ravnopravnost spolova, Zakon o radu dopunjen je definicijom izravne i neizravne diskriminacije i spolnog uznemiravanja te izričitom zabranom diskriminacije po spolu. Sa stanovišta pravnog i institucionalnog okvira učinjen je značajan korak naprijed. Nedostaje prakse i sudskom praksom potvrđenih standarda.

Unatoč ubrzanim promjenama prevladavajući stav da je «prirodno» mjesto žene prvenstveno obitelj i dom odražava se često u medijima i udžbenicima. Ženska biološka funkcija rađanja poželjna je i visoko društveno cijenjena ali ekonomski je «skupa». Ta dvostrukost – očekivanje da žene više rađaju i nespремnost da se majčinstvu pruži snažnija društvena potpora, prelama se na ženama. Mlade žene su izložene zahtjevima da udovolje društveno poželjnoj ulozi majke ali i kompetentne, efikasne i produktivne radnice. Ženama u dobi (40 godina i više) otežavajući faktori zapošljavanja, nezavisno od kvalifikacija, stručnosti, radne uspješnosti i iskustva su i spol i dob.

## **Zakonodavni okvir**

Hrvatska na normativnoj razini slijedi međunarodne standarde te u svoje zakonodavstvo ugrađuje obveze preuzete međunarodnim dokumentima koje je potpisala. Hrvatski zakoni zabranjuju diskriminaciju temeljem spola, sukladno međunarodnim ugovorima koje je potpisala: CEDAW – konvenciju o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena; Konvenciju br. 100/1951. Međunarodne organizacije rada o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti; Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima; Europsku

socijalnu povelju. Izmjenama Ustava 2001. g. ravnopravnost spolova uvrštena je među najviše vrednote ustavnog poretka (članak 3. Ustava).

Također, Zakon o radu dopunjen je 2003. godine definicijom (i zabranom) diskriminacije (izravne i neizravne) te izričitom zabranom diskriminacije temeljem spola u odnosu na: «4. uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća» (**članak 2.stavak 4. točka 4.**). Time je kršenje principa o jednakosti plaća ili nejednak postupak pri zapošljavanju definirano kao diskriminatoran čin.

Izmjenama i dopunama Zakona o radu 2003. godine, opća odredba o jednakosti plaća žena i muškaraca za jednaki rad i rad jednake vrijednosti, sukladno Konvenciji br. 100. MOR-a. je dopunjena (sukladno Direktivi Vijeća Europe 75/117/EZ od 10. veljače 1975. g), (**članak 89**). Zakon također utvrđuje ništavnim odredbe ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnike o radu ili drugog pravnog akta, koje bi bile protivne načelu jednakosti plaća. Zakon o ravnopravnosti spolova u **članku 6.** sadrži definiciju diskriminacije sukladnu definiciji iz Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, proširenu na oba spola, te definiciji izravne i neizravne diskriminacije (**čl. 7.**). **Članak 13.** Zakona o ravnopravnosti spolova, zabranjuje diskriminaciju **na područjima rada i zapošljavanja** u javnom i privatnom sektoru te državnim tijelima u, među ostalim, odnosu na (**stavak 4.**): "uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća..."

#### **Jednakost plaća za jednak rad/rad jednake vrijednosti**

Zakonske norme koje se odnose na princip jednakosti plaća muškaraca i žena obvezne su za sve pravne i fizičke osobe koje zapošljavaju radnice/radnike u Hrvatskoj, bez obzira na sektor u kojem posluju (javni ili privatni) ili tip vlasništva. Plaća ugovorena kolektivnim ugovorima (bilo na razini grane/djelatnosti ili poduzeća) primjenjuje se na sve zaposlene u toj grani/djelatnosti ili poduzeću, neovisno o spolu. Na nacionalnoj razini postoji jedino Kolektivni ugovor o najnižoj plaći, koji se odnosi na sve zaposlene u Hrvatskoj. Za sada ne postoje efikasni (pravni) instrumenti kojima bi se pratila i kontrolirala zakonska norma o jednakosti plaća žena i muškaraca za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Zakon o radu u svojim kaznenim odredbama nije predvidio sankcije za poslodavca.

U praksi postoji izrazita segregacija "tipično ženskih" radnih mjesta, jer pored kriterija stručnosti koji se zahtijeva taj posao, ne vrednuju se i ne plaćaju, druga znanja i „ženske vještine“ (socijalne, komunikacijske, kreativnost, odgovornost. Riječ je o tradicionalno ukorijenjenom stereotipu «tipično ženskih/servisnih» zanimanja koja su **unaprijed podcijenjena**. Prema istraživanju D. Nestića, žene u Hrvatskoj prosječno zarađuju 15 posto manje od muških kolega na istom radnom mjestu s jednakim obilježjima. (Daniel Nestić: "The determinants of wages in Croatia: Evidence from earnings regressions", Institute of Economics, Zagreb). Evo i statističkih podataka:

#### **PROSJEČNE MJESEČNE BRUTO PLAĆE PO SPOLU, PROSJEK 2004. GODINE**

<b>DJELATNOST</b>	<b>PROSJEČNA PLAĆA MUŠKARCI</b>	<b>PROSJEČNA PLAĆA ŽENE</b>	<b>RAZLIKA</b>
<i>Poljoprivreda</i>	4 975	4 477	-498
<i>Ribarstvo</i>	3 931	3 429	-502
<i>Rudarstvo i vađenje</i>	6 511	6 319	-192
<i>Prerađivačka industrija</i>	5 680	4 359	-1 321

<i>Opskrba električnom energijom., plinom i vodom</i>	6 583	6 212	-371
<i>Građevinarstvo</i>	4 837	5 016	+179
<i>Trgovina na veliko i malo: popravak motornih vozila</i>	5 530	4 528	-1 002
<i>Hoteli i restorani</i>	5 541	4 603	-938
<i>Prijevoz, skladištenje i veze</i>	6 831	6 535	-296
<i>Financijsko poslovanje</i>	11 187	8 497	-2 690
<i>Poslovi nekretninama, poslovne usluge</i>	6 689	5 829	-860
<i>Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje</i>	7 218	6 134	-1 084
<i>Obrazovanje</i>	7 369	5 931	-1 438
<i>Zdravstvena zaštita i socijalna skrb</i>	8 271	6 460	- 1 811
<i>Ostale društ., socijal. i osobne usluž. djelatnosti</i>	6 531	5 765	-766

Izvor: Državni zavod za statistiku

Prema statistici, ukupna prosječna mjesečna bruto isplaćena plaća u 2004. godini iznosila je 5 916 kn (za muškarce 6 206 kn, a za žene 5 540 kn). Žene su primale prosječno 10, 8 posto manje. Ženski prosjek «ruši» i ukupni državni prosjek bruto plaća, pa tako muškarci prosječno zarađuju više od državnog prosjeka plaća.

Činjenica je da su žene segregirane upravo u djelatnostima s nižim plaćama, a unutar djelatnosti na niže plaćenim poslovima (horizontalna i vertikalna diskriminacija). Nejednakost plaća između muškaraca i žena ne prepoznaje se kao diskriminacija temeljem spola. Uloga sindikata u «osvjetljavanju» ovog problema je nezamjenjiva pa i među sindikalistima treba podizati razinu znanja i razumijevanja termina *diskriminacije, jednakosti plaća, rada jednake vrijednosti, vrednovanja poslova (job evaluation scheme)*. To je važno za članove/članice sindikalnih pregovaračkih odbora pri sklapanju kolektivnih ugovora i ugovaranju plaća.

Podaci o visinama prosječnih starosnih mirovina (za žene je niža 26 % )ukazuju na znatno niža primanja žena tijekom radnog vijeka.

### **Zaposlenost/nezaposlenost žena**

Službeni statistički podaci kretanja zaposlenosti i nezaposlenosti samo potkrepljuju činjenicu da su **spol** (ženski) i **dob** (preko 40 godina) najizraženiji faktori otežanog zapošljavanja. U Hrvatskoj žene čine većinu nezaposlenih. Stopa registrirane muške nezaposlenosti iznosi 13,4, a za žene 21,3.

<b>GODINA</b>	<b>UDIO ŽENA MEĐU NEZAPOSLENIMA U %</b>
1999.	52,5
2000.	52,6
2001.	53,5
2002.	54,6
2003.	57,8
2004.	58,3
2005.	59,0

Udio žena među zaposlenima je više-manje konstantan posljednjih pet godina – između 44,5% do 45,5% (u 2004. iznosio je 44,7 posto). Gotovo polovica žena (47,8%) zaposleno je u samo 4 djelatnosti: trgovini na malo, obrazovanju, zdravstvenoj zaštiti i socijalnim uslugama.

Stopa zaposlenosti i nezaposlenosti, ukupno i prema spolu:

	Ukupno			Muškarci			Žene		
	VII-XII 2003.	VII-XII 2004.	I-VI 2005.	VII-XII 2003.	VII-XII 2004.	I-VI 2005.	VII-XII 2003.	VII-XII 2004.	I-VI 2005.
Stopa aktivnosti	50,2	49,9	49,9	51,8	57,2	57,3	43,3	43,4	43,3
Stopa zaposlenosti	43,0	43,0	43,3	50,3	50,4	50,2	36,5	36,4	37,3
Stopa nezaposlenosti	14,4	13,8	13,1	13,3	11,9	12,4	15,7	16,0	13,9

Izvor: Analitički bilten, Hrvatski zavod za zapošljavanje, br. 2/2005

Stopa zaposlenosti starijih osoba po spolu (od 55 do 64 godine):

Muškarci		Žene	
2003.	2004.	2003.	2004.
38,1	40,6	20,3	21,0

Izvor: Analitički bilten, Hrvatski zavod za zapošljavanje, br. 2/2005

Broj zaposlenih koji su u 2004. godini radili u nepunom radnom vremenu zanemariv je ali u usporedbi s europskim trendovima a indikativno je da prednjače žene (68%). Što se tiče rada na određeno vrijeme, odnos žena i muškaraca je podjednak a iznosi preko 85 posto novozaposlenih

Udio nezaposlenih od 15-24 godine u radnoj snazi (%):

Udio ukupno nezaposlenih		Muškarci		Žene	
2003.	2004.	2003.	2004.	2003.	2004.
35,9	33,4	34,1	29,7	38,2	38,3

Izvor: Analitički bilten, Hrvatski zavod za zapošljavanje, br. 2/2005

Visoka ukupna nezaposlenost, položaj žena na tržištu rada čini još je lošijim.

Ženska zaposlenost uveliko ovisi o udjelu "ženskih" sektora u nacionalnoj ekonomiji (laka industrija i usluge), odnosno ekonomskom položaju industrijskih grana u kojima pretežno rade žene.

#### Case study

O položaju mladih nezaposlenih žena i njihovim iskustvima prilikom traženja zaposlenja provela je Ženska sekcija SSSH suradno sa Sekcijom nezaposlenih SSSH u svibnju 2005. g. Anketu. Pitanja koje poslodavci prioritetno postavljaju u intervjuima: Jeste li udati?; Imate li muža/dečka?; Koliko godina imate?; Imate li ikakvih obveza koje vas sprječavaju raditi duže u slučaju potrebe?; Koliko djece imate i koje su dobi?; Imate li koga da vam čuva djecu?; Imate li automobil?;

Istraživanje koje je proveo web portal Moj posao tijekom veljače 2006. godine na uzorku od 1 134 ispitanika govori o raširenoj dobnoj diskriminaciji tražitelja posla, koja pogađa i mlade i stare radnike, ali žene u oba slučaja više no muškarce.

Iako se prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem radnika poslodavci "čuvaju" da javno daju prednost jednom spolu to ih ne sprječava da u praksi, prilikom intervjua kod zapošljavanja, ne diskriminiraju žene s obiteljskim obvezama (vidi opisani case study)

#### Uznemiravanje i spolno uznemiravanje na radnom mjestu

Premda danas Zakon o radu i Zakon o ravnopravnosti spolova štite žene od spolnog uznemirenja na radnom mjestu, one vrlo rijetko prijavljuju takva

ponašanja. Sindikalna iskustva govore o tome da se traži "diskretna" intervencija sindikata i ne koriste se svi mehanizmima zaštite. Razlog je strah od gubitka posla, osjećaj nelagode i stida, a nerijetko i neznanje o svojim pravima. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova da u suradnji sa sindikalisticama organizira masovno anketiranje žena o uznemiravanju i seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu. Anketni letak sadrži i osnovne informacije o pravima, pravnim mehanizmima i načinu zaštite od takvih pojava. Neki su sindikati u svoje kolektivne ugovore ugradili odredbe o zaštiti dostojanstva radnika i zaštiti od seksualnog uznemiravanja (Pliva, Ina. Tisak.), kao i odredbe vezane za «pozitivnu diskriminaciju» trudnica i majki s malom djecom (INA).

### **Zaključak**

Diskriminacija žena prilikom zapošljavanja i rada često je prikrivena, nije odmah jasno uočljiva, ali postoji i može se direktno i indirektno dokazivati.

Žene su uglavnom zaposlene u sektorima s nižim plaćama (usluge, servisne službe, radno intenzivna industrija poput tekstila), nesrazmjerna su većina među "part-time" zaposlenima, teže od muškaraca napreduju na poslu (samo ih je 6% među top-menadžerima), mlade su žene nepoželjnija radna snaga zbog obiteljskih obveza i majčinstva. Iskustva žena prilikom traženja posla ukazuju da postoje predrasude prema zapošljavanju žena i da utječu i na napredovanje u karijeri.

Postojeća statistika ne prati u dovoljnoj mjeri nove zahtjeve a javno dostupna statistika kasni i dvije godine Hrvatskoj nedostaju javne politike i financijski dostupne socijalne usluge koje će zaposlenoj ženi olakšati dvostruki teret koji objektivno nosi (radne i obiteljske obveze) i olakšati joj reintegraciju u svijet rada nakon rodiljnog dopusta. Fleksibilni i nestandardni oblici rada koji bi mogli potaći veće sudjelovanje žena na tržištu rada još uvijek nisu prepoznati od strane poslodavaca. Zapošljavanje žena u nestandardnim oblicima nosi i opasnost «getoiziranja», veću izloženost nesigurnosti zaposlenja, smanjenom dohotku, smanjenim šansama za građenje karijere, većoj eksploataciji a moglo bi voditi i većoj radnoj opterećenosti žena (više rada zbog nedostatnih prihoda).

### **Preporuke**

- Bilo bi nužno insistirati na uspostavi rodno osjetljive statistike u svim područjima, uključivo i tržište rada, te potaknuti istraživački rad.
- U okviru udruga poslodavaca i unutar sindikata podići razinu znanja i spremnosti da se otvoreno razgovara o problemima i predlažu mjere.
- Nužno je također ojačati institucionalne mehanizme, osigurati dostatna sredstva, pravosudni sustav prilagoditi novim zahtjevima, uključujući i edukaciju sudaca.
- Razmotriti i poticati oblike fleksibilnog zapošljavanja, pomno prateći pozitivne i negativne posljedice i trendove te sukladno tome intervenirati.
- Razmotriti uvođenje programa za integriranje žena u netradicionalna zanimanja i posebnih mjera za zapošljavanje samohranih majki, kao i oblikovanje javnih politika reintegracije žena na tržište rada nakon dužeg porodiljnog dopusta.
- Poticati žensko poduzetništvo osobito u sektoru usluga vezanim za pomoć obitelji.