

(Ne)ravnopravnost žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj

Horvat, Paula

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Organization and Informatics / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet organizacije i informatike**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:211:955248>

Rights / Prava: [Attribution 3.0 Unported/Imenovanje 3.0](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-15**



Repository / Repozitorij:

[Faculty of Organization and Informatics - Digital Repository](#)



**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE
VARAŽDIN**

Paula Horvat

**(NE)RAVNOPRAVNOST ŽENA NA
TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**

ZAVRŠNI RAD

Varaždin, 2023.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET ORGANIZACIJE I INFORMATIKE
V A R A Ž D I N

Paula Horvat

Matični broj: 0016146778

Studij: Ekonomika poduzetništva

(NE)RAVNOPRAVNOST ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI
HRVATSKOJ

ZAVRŠNI RAD

Mentorica:

Dr. sc. Marijana Bubanić

Varaždin, rujan 2023.

Paula Horvat

Izjava o izvornosti

Izjavljujem da je moj završni/diplomski rad izvorni rezultat mojeg rada te da se u izradi istoga nisam koristio drugim izvorima osim onima koji su u njemu navedeni. Za izradu rada su korištene etički prikladne i prihvatljive metode i tehnike rada.

Autor/Autorica potvrdio/potvrdila prihvaćanjem odredbi u sustavu FOI-radovi

Sažetak

Još od povijesti smatralo se da su uloge žene vezane isključivo uz odgoj djece i upravljanje kućom. Njihov rad je bio podcijenjen i nezapažen te su se započele boriti za ravnopravnost. Ipak, neravnopravnost između spolova vidljiva je i dalje u nekim aspektima, a jedan od njih je i tržište rada, gdje su osobe ženskog spola i dalje u nepovoljnijem položaju od muškaraca. Teorijski dio rada obuhvaća pregled postojećih istraživanja o spolnoj neravnopravnosti na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Također, istaknut je i položaj žena kroz povijest, prikaz diskriminacije, pravna regulacija (ne)ravnopravnosti, uzroci spolne neravnopravnosti, s naglaskom na žensku populaciju, borba protiv diskriminacije te pokazatelji zaposlenosti i nezaposlenosti. U empirijskom dijelu rada, temeljem relevantnih podataka, dan je pregled pokazatelja koji ukazuju na neravnopravnost žena na tržištu rada, poput pokazatelja neravnopravnosti spolova. Nadalje, dan je pregled pokazatelja zaposlenosti i nezaposlenosti žena u odnosu na mušku populaciju, komparacija bruto i neto plaća u posljednjih pet godina s obzirom na spol, a navedeni pokazatelji su dodatno analizirani na razini županije i područja djelatnosti. Temeljem provedenog istraživanja može se zaključiti kako je ženska populacija u nepovoljnijem položaju na tržištu rada, naspram muškaraca.

Ključne riječi: Republika Hrvatska; tržište rada; žene; nezaposlenost; (ne)ravnopravnost

Sadržaj

| | |
|--|----|
| 1. Uvod | 1 |
| 2. Položaj žena na tržištu rada | 2 |
| 2.1. Položaj žena-povijesni pregled | 2 |
| 2.2. Diskriminacija na tržištu rada | 5 |
| 2.2.1. Vrste diskriminacije | 6 |
| 2.2.2. Grafički prikaz diskriminacije | 7 |
| 2.3. Pravna regulacija (ne)ravnopravnosti | 8 |
| 2.4. Uzroci (ne)ravnopravnosti | 10 |
| 2.5. Borba protiv diskriminacije na tržištu rada | 12 |
| 3. Pokazatelji tržišta rada | 13 |
| 3.1. Pokazatelji neravnopravnosti spolova | 13 |
| 3.2. Mjerenje zaposlenosti i nezaposlenosti | 13 |
| 3.3. Vrste nezaposlenosti | 15 |
| 3.4. Mjere za ublažavanje nezaposlenosti | 16 |
| 4. Pokazatelji koji ukazuju na (ne)ravnopravnost žena na tržištu rada | 18 |
| 4.1. Pokazatelji neravnopravnosti spolova | 18 |
| 4.1.1. Razlika u ukupnim primanjima između spolova | 18 |
| 4.1.2. Razlika u plaćama između spola | 19 |
| 4.2. Pokazatelji zaposlenosti i nezaposlenosti žena u odnosu na mušku populaciju | 20 |
| 4.2.1. Pokazatelji nezaposlenosti | 21 |
| 4.2.2. Pokazatelji zaposlenosti | 22 |
| 4.3. Komparacija bruto i neto plaća u posljednjih pet godina s obzirom na spol | 23 |
| 4.3.1. Komparacija bruto plaća | 23 |
| 4.3.2. Komparacija neto plaća | 24 |
| 4.4. Komparacija neto plaća po gospodarskim djelatnostima | 26 |
| 4.5. Komparacija po županijama | 29 |
| 4.5.1. Komparacija nezaposlenih osoba | 29 |
| 4.5.2. Komparacija stopa nezaposlenosti | 31 |
| 5. Zaključak | 34 |
| Popis grafikona | 39 |
| Popis tablica | 40 |

1. Uvod

Tema ovog završnog rada orijentirana je na (ne)ravnopravnost žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Društvo ženama nameće obavezu brige o djeci i kućanstvu što ženama određuje razvoj i ritam njihovog života. Upravo zbog takvog razmišljanja kakvo društvo ima, žene su već prije traženja posla u nepovoljnijem položaju u odnosu na mušku populaciju jer će uz poslovne obaveze morati uklopiti i sve privatne, obiteljske obveze. Poslodavci često radije zapošljavaju mušku populaciju zbog nasljeđivanog obrasca ponašanja i stava da žene nisu pametne, sposobne niti posvećene poslu kao muška populacija te od žena očekuju manju dostupnost izvan radnog vremena. Zapošljavanje žena, u početku, bilo je neuobičajeno te se od tad prate sve promjene na tržištu rada koje uključuju žene, promjene njihovog položaja, promjena prava na tržištu rada. Stoga je cilj ovog rada pobliže objasniti (ne)ravnopravnost žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.

Kako bi se u radu izložili relevantni podaci i informacije, provedeno je teorijsko i empirijsko istraživanje raspoložive literature te dostupnih podataka. Za potrebe teorijskog istraživanja korišteni su sekundarni izvori podataka, stručne knjige, znanstveni i stručni članci, relevantni online izvori, Google Znalac, Digitalni akademski arhivi i repozitoriji (Dabar), Portal znanstvenih časopisa Republike Hrvatske (Hrčak). Za potrebe empirijskog istraživanja korišteni su relevantni podaci Eurostata, Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj, Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske te Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. U ovom završnom radu, pored općih znanstvenih metoda, korištena je i metoda deskriptivne statistike.

Nakon uvoda, sljedeće poglavlje izučava problematiku položaja žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, kakav je bio položaj žena u povijesnim razdobljima, kako se pravno regulira (ne)ravnopravnost, koji su uzroci neravnopravnosti te borbu protiv istog. Treće poglavlje daje teorijski okvir pokazatelja zaposlenosti i nezaposlenosti, a koji služe kao input za empirijsko razmatranje u narednom poglavlju. U četvrtom poglavlju daje se pregled pokazatelja koji pokazuju neravnopravnost žena na tržištu rada, analiziraju se pokazatelji neravnopravnosti spolova, pokazatelji zaposlenosti i nezaposlenosti žena u odnosu na mušku populaciju, uspoređuje se visina plaće s obzirom na spol, županiju i gospodarsku djelatnost. U posljednjem poglavlju dan je zaključak rada.

2. Položaj žena na tržištu rada

U ovom poglavlju daje se kratak prikaz povijesnog položaja žena, definira se njihova uloga, prava i obveze. Nadalje, definira se diskriminacija na tržištu rada, pravna regulacija (ne)ravnopravnosti te se navode uzroci (ne)ravnopravnosti.

2.1. Položaj žena-povijesni pregled

U prapovijesti životni vijek žena bio je kratak, žene su umirale prije 20-te godine života, a nekolicina je doživjela 40-te. Žene su radile od ranih jutarnjih do kasnih noćnih sati, imale su brojne poslove kao što su briga o djeci, sakupljanje hrane, kuhanje, lončarstvo, izrada sigurnog skloništa, izrada alata za razne namjene, upotreba biljaka u medicinske svrhe. Svaka žena trebala je posjedovati torbu za sakupljanje plodova te je od sakupljenog trebala napraviti ukusan obrok. Odgajanje djece i druženje s drugim ženama, majkama povećalo je njihov kvocijent inteligencije. U tim društvima žene su bile manje tlačene nego u kasnijim društvima (Matotek, 2010).

Žene u prapovijesti nisu bez ikakvog reda i smisla sakupljale plodove, postoje istraživanja iz kojih se može primijetiti da su žene namjerno ostavljale određene plodove kako bi oni donijeli nove plodove u budućnosti, a slična logika uočena je i u lovu, muškarci nisu ubijali ženke kako ne bi ugrozili razmnožavanje te kako bi osigurali plijen za budućnost (Cravetto & Goldstein, 2007).

U starom vijeku žene gube svaku društvenu ulogu te im je jedina uloga rađanje djece. Hamurabijev zakonik iz 17. stoljeća prije Krista iz Babilona, bavio se pravima žena te prema ovom zakoniku žena ima vlasništvo nad svojim mirazom iako njime u stvarnosti upravlja njen muž, a nakon ženine smrti, miraz nasljeđuju njena djeca. Također, muž treba uzdržavati ženu i djecu ako žena dokaže da je muž odgovoran za razvod braka. U starom Rimu, najprije otac ima vlast nad svojom kćerkom, a kasnije tijekom života njen suprug koji je bio odabrani od strane njezinog oca. U ovog razdoblju žene se počinjaju opirati, izdvajaju se Grkinja Agnodika koja se izdvaja kao prva poznata ginekologinja na svijetu, liječila je žene i pritom se pretvarala da je muškarac. Hipatija iz Aleksandrije, bila je prva poznata žena matematičarka. Aspazija iz Mileta, prozvana je "prvom damom Atene" zbog borbe za školovanje žena. U starom vijeku, mnoge žene, bile su poznate kao vladarice ili su barem imale pozitivan učinak na vlast kroz muževe ili sinove. Jedna od najpoznatijih je egipatska kraljica Kleopatra koja je vladala samostalno. Egipatska kraljica Kleopatra, smatra se najslavnijom ženom staroga vijeka (Matotek, 2010).

Žena u antičkoj Grčkoj u Ateni, imala je podređen položaj te nije imala nikakvih građanskih i političkih prava. Život je vodila odvojena od muškarca, bilo joj je dopušteno izlaziti samo prilikom vjerskih svečanosti i pogreba. Žena je bila podređena mužu, jedini posao je bio rađanje djece te održavanje kuće. U Sparti se položaj žena znatno razlikovao, glavna uloga žena je i ovdje bila rađanje djece no imale su veliku vrijednost i bolji položaj jer je rađanje djece značilo rađanje novih ratnika, što je njima bilo najbitnije. Zato je žena u Sparti imala veću slobodu kretanja, pravo na posjed, a bilo joj je omogućeno i obrazovanje (Bereš, 2016).

U srednjem vijeku katolička crkva pripisuje ženama šutnju i pokornost muževima. Ženama je bilo uskraćeno pravo odabira muža, također im je bilo uskraćeno pravo na razvod, bile su vlasništvo muža te su bile proglašene manje vrijednima (crkveno zvono je kraće zvonilo kada se djevojčica krstila i kada se žena sahranjivala). Mnoge žene su pri porođaju umrle te se u slučaju komplikacija spašavalo dijete. Žene su trebale šutjeti i slušati muža, one koje bi se protivile bile bi kažnjavane. Crkva ne dopušta znanje ženama jer muškarci imaju bolje glave, bolje mozgove i mnogo više razuma od žena. Stoga, zabranjuju znanje koje bi samo još više remetilo ženske mozgove koji su ionako krhki. Jedini spas ženama bili su europski srednjovjekovni samostani zbog toga su se mnoge žene povlačile u samostane. Srednji vijek zapamćen je po spaljivanju vještica, vješticama su smatrali žene koje bi izliječile ljude različitim napitcima od trava. Zanimljivo je napomenuti da je njihovo poznavanje prirodnih lijekova vrlo vjerojatno nadmašivalo znanje tadašnjeg muškog doktora (Matotek, 2010).

Ljudi u srednjem vijeku smatrali su da je žena „divno zlo“, desna ruka Sotone, prevrtljiva i podmukla. Vrijedili su strogi koncepti ponašanja, jer se smatralo da je žena prožeta nagonima i to je bio jedini način za zaustavljanje. Ženin zadatak je da se sviđa mužu, treba mu biti korisna dakle treba ga liječiti za vrijeme bolesti, njegovati, tješiti, rađati i odgajati potomstvo. Plemićke žene živjele su izdvojeni život, ograničen na kuću jer se smatralo da bilo kakav kontakt s ljudima ocrnjuje njihovu čast pa je takav život, plemkinje štitio od sramote. Dok su pripadnice nižih društvenih slojeva učestalo izlazile iz kuće kako bi mogle obavljati posao koji je bio potreban za kućanstvo. Osim toga dopušten im je bio izlazak u crkvu, na svete mise i ispovijedi, žene su mogle izlaziti onoliko koliko je bilo potrebno za normalno funkcioniranje obitelji (Vađunec, 2009).

U novom vijeku u priručnicima su bili propisani poslovi koje žena mora savladati do udaje (kuhanje, briga o domaćim životinjama i vrtu, tkanje, šivanje itd.). U gradskim zapisima zabilježene su jedino djelatnosti žena koje su odskakale od drugih, na primjer udovice koje su nastavile rukovoditi poslom pokojnog supruga. Ugljen i para još su više promijenili živote žena jer je to podrazumijevalo dvostruki rad, rad u tvornici i kućanstvu. Žene bi u radnom danu prošle od 15 do 30 kilometara i iznijele jednu tonu ugljena. Za isti posao, u Velikoj Britaniji, muškarac je primao nadnicu od 8 penija dnevno, dok je žena primala nadnicu od 6 penija.

Zbog napornog rada i rada u nehumanim uvjetima, smrtnost tih žena je bila visoka, a životni vijek kratak (Matotek, 2010).

Francuska revolucija 1789. godine, predstavlja početak borbe žena za pravo glasa. Godine 1791. Olympe de Gouges, spisateljica i glumica, izdala je *Deklaraciju o pravima žene i građanke* u kojoj traži prava na obrazovanje te politička prava žena. Olympe de Gouges tvrdila je da muškarci imaju izgovor za uskraćivanje ženama političkih prava i uskraćivanje istih nadnica, zbog neobrazovanosti žena (Matotek, 2010). Olympe de Gouges, zapamćena kao autorica *Deklaracije o pravima žene i građanke* koja je bila dovršena samo nekoliko dana prije nego što je francuski kralj Luj XVI. donio ustav po kojem žene nisu pripadale aktivnom građanstvu. U svojoj Deklaraciji Olympe de Gouges obraća se kraljici Mariji Antoaneti, želi njezinu podršku. U Deklaraciji navedene su rodne razlike, prava svakog čovjeka te navodi kako je zakon potrebno reformirati, potrebno je osnivanje institucija koje štite prava žena (Levy et al., 1979).

Godine 1848. u Seneca Fallsu u New Yorku donesena je *Deklaracija o pravima i osjećajima*, prva konvencija o pravima žena koju su organizirale žene. U Deklaraciji, žene su tražile pravo glasa, pravo upravljanja svojom imovinom, skrbništvo nad djecom u slučaju razvoda, bolje obrazovanje i mogućnost zaposlenja. Amerikanke su postale uzor Europljankama, koje su započele borbu 60-ih godina 19. stoljeća u Engleskoj te dobivaju pravo glasa u općinama. Sredinom 19. stoljeća, u europskim zemljama, žene su počele upisivati medicinske fakultete. No, žene su trebale ulagati dvostruko više truda od muških kolega, žene su imale posebne usmene ispite. Ženama je bilo moguće baviti se medicinskim zanimanjima, ali samo u partnerstvu s muškim liječnikom. U Engleskoj u 19. stoljeću, osnovane su sufražetkinje, one su obilježile borbu za ženska prava, naročito za pravo glasa. Nakon prvog svjetskog rata nekoliko europskih država nagradilo je žene zbog ratnog truda, pravom glasa dok je Novi Zeland ženama dao pravo glasa već 1893. godine (Matotek, 2010).

Kroz sva povijesna razdoblja prevladavala je nepravda prema ženama sve do trenutka kada su se žene počele buniti za svoju nejednakost i različita prava. Među prvim pobunjenim ženama bila je Mary Wollstonecraft, koja je napisala djelo *Obrana ženskih prava*. U djelu traži jednaka prava za muškarce i žene, zahtjeva pravo na školovanje, neovisan rad, politički i građanski život. Djelo je odmah doživjelo uspjeh i postalo temelj modernog feminizma, a Mary je ubrzo postala uzor sufražetkinjama. Prva kampanja kao nacionalni pokret, za pravo glasa žena osnovana je 1870. godine. Nadalje, izraz sufražetkinja upotrebljava se za aktivisticu koja provodi nasilan prosvjed. Sufražetkinje su smatrale kako je stjecanje prava glasa uvjet nestanka ostalih oblika diskriminacije te stjecanja prava na rad, vlasništvo, obrazovanje. Sufražetkinje su pokazale put budućim naraštajima te uvelike doprinijele ravnopravnosti spolova (Vidaković, 2011).

2.2. Diskriminacija na tržištu rada

Govoriti o diskriminaciji na tržištu rada je vrlo važno s obzirom na to da je nadnica jedini izvor zarade većini stanovništva. Kada bi na tržištu rada svi poslovi i svi radnici bili izjednačeni, tada bi i nadnica za sve bila jednaka. Međutim to je nerealna hipoteza, u stvarnom svijetu nadnice se znatno razlikuju. Postojanje razlika u nadnicama, proizlazi iz razlika u obrazovanju i privlačnosti određenog zanimanja od strane individue. No, i nakon razumijevanja ovih razloga za postojanje razlika i dalje značajan dio razlika ostaje nerazumljiv (Bogut, 1999).

Diskriminacija na tržištu rada postoji kada radnici s istim sposobnostima, obrazovanjem i iskustvom nemaju iste uvjete zapošljavanja, dostupnosti zanimanjima, unapređenjima ili ne dobivaju istu nadnicu. Razlike u nadnicama u tržišnoj ekonomiji opća su pojava, samo se postavlja pitanje kada postoje (Benić, 2001).

Postoji mnogo definicija diskriminacije na tržištu rada. Većina autora se složila da je razlika u visini nadnica uobičajena i normalna pojava u tržišnoj ekonomiji na tržištu rada (Samuelson & Nordhaus, 1992). Henderson & Poole (1991) navode da na tržištu rada postoji diskriminacija u slučaju kada zaposlenici, koji doprinose jednakom povećanju ukupnog proizvoda, primaju različite nadnice. Kada ta razlika u nadnicama proizađe iz nevažnih i zanemarivih subjektivnih značajka, kao što su osobne karakteristike poput spola, rase, dobi, religijske pripadnosti ili pripadnosti određenoj etničkoj skupini, tada se tu očituje diskriminacija na tržištu rada (Henderson & Poole, 1991; Samuelson & Nordhaus, 1992; Mankiw, 2017).

Diskriminacija je duboko ukorijenjena u shvaćanje ljudi i institucije društva, odražava predrasude nekih ljudi prema određenim skupinama u društvu (Samuelson & Nordhaus, 1992; Mankiw, 2017). Kod zapošljavanja to su stereotipi o ženama, spolu i boji kože. Ne postoje točni vremenski podaci kada se diskriminacija pojavljuje u povijesti, samo se bilježe pojave koje se mogu protumačiti kao početak diskriminacije na tržištu rada. Španjolski konkvistadori u Srednjoj i Južnoj Americi, Indijancima su oduzeli sva prava, čime su spriječili njihov ekonomski razvoj (Samuelson & Nordhaus, 1992).

Osim diskriminacije manjinskih skupina, u povijesti je zabilježena i spolna diskriminacija. Zbog društvenih shvaćanja, uloga žena bila je ograničena. Ženama nije bilo mjesta na tržištu rada te zbog lošeg obrazovanja, mnogi poslovi su im bili onemogućeni. Također, važno je spomenuti činjenicu da se iza većine poznatih povijesnih osoba nalazi baš muškarac, a ne žena. No, činjenica koja privlači pozornost je postojanje diskriminacije na tržištu rada do današnjeg dana (Bogut, 1999).

Ako jedna skupina u društvu prima nižu plaću od druge skupine, poslodavac je u nekoj mjeri kriv za razliku u plaćama. Zbog smanjene potražnje za diskriminiranim radnicima, oni pristaju raditi za manje plaće što iskorištavaju vlasnici poduzeća, kojima je stalo samo do zarade. Naime, kad zaposle diskriminirane radnike, oni imaju manji trošak plaće, nego kada bi

zaposlili nediskriminirane radnike. No, kad je u pitanju konkurentno tržišno gospodarstvo, postoje i tvrtke koje ne diskriminiraju te imaju tendenciju zamijeniti one koje to čine. Na ovaj način, konkurentna tržišta imaju prirodni lijek za diskriminaciju poslodavaca (Mankiw, 2017).

2.2.1. Vrste diskriminacije

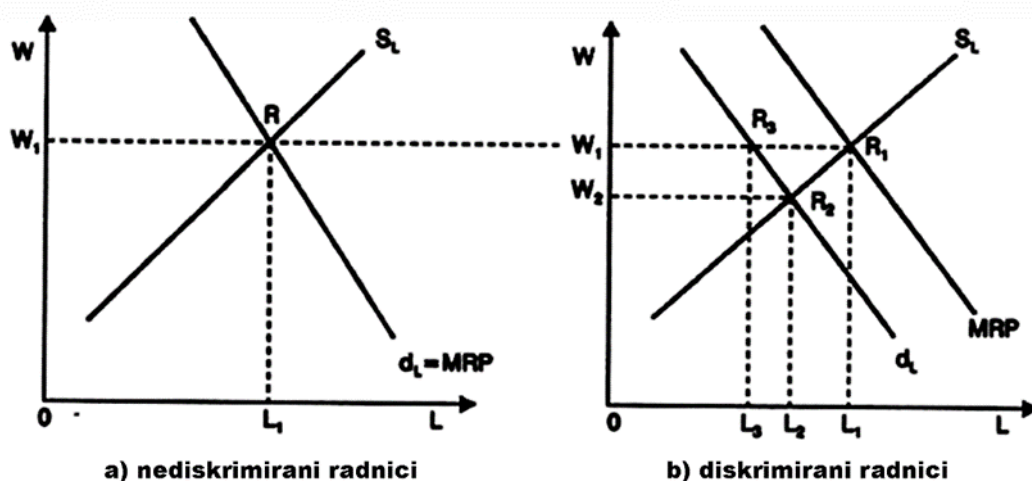
Postoje različite vrste diskriminacije, najčešće se spominju diskriminacija nadnicama odnosno diskriminacija s obzirom na vrstu primanja, te diskriminacija prilikom zapošljavanja (Petrović, 2000; McConnell et al., 2009). Međutim, ističu se još i diskriminacija u obrazovanju i napredovanju te diskriminacija prema dostupnosti određenih poslova i pozicija (Petrović, 2000), kao i diskriminacija ljudskog kapitala te diskriminacija prema zanimanjima (McConnell et al., 2009). Navedene vrste ukratko su pojašnjene u nastavku.

Diskriminacija nadnicama odnosi se na razliku u visini nadnica kod žena i muškaraca istih znanja, vještina i sposobnosti. Dakle, žene i muškarci rade isti posao, ali žene dobivaju manju nadnicu od muškaraca. **Diskriminacija prilikom zapošljavanja** odnosi se na prednost neke osobe pri samom zapošljavanju. Prednost se može reflektirati kroz osobne karakteristike kandidata kao što su spol, dob, rasa, religijska orijentiranost te bilo što drugo. **Diskriminacija ljudskog kapitala** uključuje nezadovoljavajući status pojedinih kandidata prilikom procesa obrazovanja, usavršavanja ili prekvalificiranja. Može se zaključiti kako su diskriminirani pojedinci u nepovoljnijem položaju, teže dolaze do dodatnog obrazovanja, teže se prekvalificiraju, samim time raspolažu manjom količinom financijskih sredstva što u konačnici dovodi do težeg izlaska iz mogućeg siromaštva. **Diskriminacija prema zanimanjima** odnosi se na onemogućen pristup određenim poslovima diskriminiranim pojedincima. Diskriminiranim pojedincima je zabranjen ili ograničen pristup željenim, bolje plaćenim poslovima (McConnell et al., 2009).

Međutim valja imati na umu kako, razlike u primanjima ne nastaju samo zbog diskriminacije, već se mogu javiti i zbog nekih drugih čimbenika. Mogu se izdvojiti čimbenici kao što su razlike u sposobnostima (svaki pojedinac je u nečem bolji, a u nečem lošiji), razlike u dužini rada (odnosi se na ljude koji su već duže vrijeme u istoj poslovnoj organizaciji). Spremnost na preuzimanje rizika (pojedinci mogu imati vlastite svote novca koje im nisu potrebne za život stoga ih investiraju uz rizik), kompenzacije za razliku u nadnici (neki poslovi mogu biti opasniji, naporniji ili nepoželjni pa se zaposlenicima daje određeni financijski poticaj, na primjer noćna smjena je više plaćena). Obrazovanje (pojedinci koji se dodatno obrazuju, u pravilu u budućnosti imaju veće nadnice), radno iskustvo (radnici s više radnog iskustva imaju više nadnice). Naslijeđena financijska sredstva (rezultat su nasljeđa, važno je napomenuti da se ovo odnosi i na financiranje školovanja djece u najboljim školama) i sreća (funkciju sreće ne treba dodatno naglašavati) (Samuelson & Nordhaus, 1992).

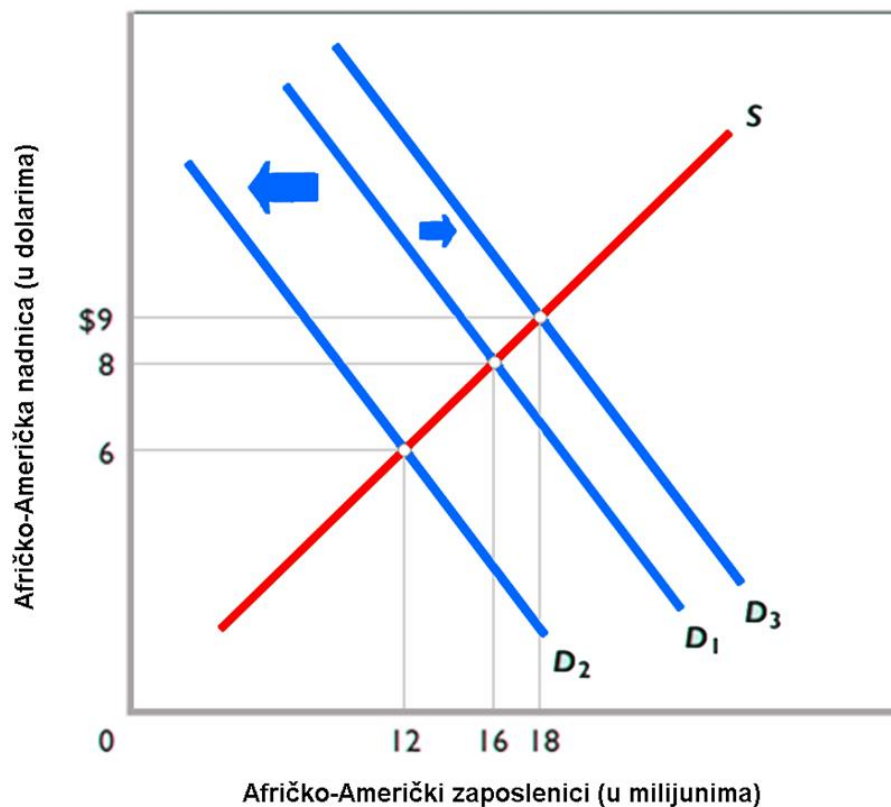
2.2.2. Grafički prikaz diskriminacije

Grafikon 1 prikazuje diskriminaciju na tržištu rada. Lijevi graf a) prikazuje nediskriminirane radnike odnosno tržište rada bez diskriminacije gdje je krivulja prihoda graničnog proizvoda rada (eng. Marginal revenue product) istovremeno i krivulja potražnje za radom (d_L). Desni graf b) prikazuje diskriminirane radnike odnosno tržište rada u kojem prevladava diskriminacija gdje se krivulja potražnje za radom (d_L) nalazi lijevo, a desno je krivulja graničnog proizvoda rada MRP. Poslovne organizacije će zaposliti diskriminirane radnike samo ako oni imaju veću produktivnost ili ako će raditi za nižu nadnicu. Nadnicu w_1 dobivat će nediskriminirani radnici, dok će manju nadnicu w_2 , dobivati diskriminirani radnici. Zakonom se može definirati da radnici za iste poslove trebaju dobivati i iste nadnice w_1 , tada poslovne organizacije trebaju poštivati zakon i platiti svim radnicima jednaku nadnicu, no važno je napomenuti da će pritom zaposliti manje radnika L_3 . Ovaj grafički prikaz te analiza primjenjuje se na sve vrste diskriminacije na tržištu rada, diskriminacija po spolu, rasi, drugoj etičkoj skupini ili drugoj religijskoj pripadnosti (Benić, 2001).



Grafikon 1 Efekt diskriminacije na tržištu rada
(Izvor: izrada autorice prema Benić, 2001)

Ovakvi modeli analize mogu se i prikazati na stvarnim primjerima. McConnell et al., (2009) napravili su analizu diskriminiranih Afroameričkih radnika te su to prikazali Grafikon 2. Na tom grafikonu prikazano je smanjenje potražnje za Afroameričkim radnicima, ovdje od D_1 do D_2 , smanjujući nadnice Afroamerikanaca i razinu zaposlenosti Afroamerikanaca. U ovom slučaju, nadnice Afroamerikanaca iznose 6 dolara te je zaposleno 12 milijuna Afroameričkih radnika. Nasuprot tome, kada bi se društveni stavovi promijenili tako da poslodavci postanu manje pristrani, potražnja za afroameričkom radnom snagom bi se povećala, od D_1 do D_3 , povećavajući nadnice i razinu zaposlenosti Afroamerikanaca. U ovom slučaju, nadnice Afroamerikanaca rastu na 9 dolara, a zaposlenost Afroameričkih radnika raste na 18 milijuna. Smanjenje predrasuda poslodavaca, povećava nadnice Afroamerikanaca, a time i stvarnu plaću Afroamerikanaca (McConnell et al., 2009).



Grafikon 2 Model diskriminacije na tržištu rada
(Izvor: izrada autorice prema McConnell et al., 2009)

2.3. Pravna regulacija (ne)ravnopravnosti

Ustav Republike Hrvatske, pravni akt s najvišom pravnom snagom u Republici Hrvatskoj, ne dozvoljava diskriminaciju na teritoriju Republike Hrvatske. „Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri,

političkom ili drugom uvjerenju nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim okolnostima.” (Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01 i 55/01).

Nadalje, zakonski okvir kojim se želi postići zaštita od diskriminacije spolova i uspostavljanja jednakih uvjeta za žene i muškarce u Republici Hrvatskoj to čine Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova te Zakon o suzbijanju diskriminacije. Zakonom o radu zabranjena je diskriminacija na tržištu rada, što uključuje diskriminaciju prilikom zapošljavanja, osposobljavanja, napredovanja ili prekvalifikaciji. Po ovom Zakonu poslodavac ima obvezu isplate jednake plaće muškarcima i ženama koji imaju jednaku stručnu spremu, vještine, rade isti posao u istim uvjetima (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

Zakon o ravnopravnosti spolova definira diskriminaciju kao: "svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola" (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17). Dok Zakon o suzbijanju diskriminacije smatra diskriminaciju kao situaciju kada se: „osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe“ (Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12).

Shodno tome u Zakonu o ravnopravnosti spolova, definira se diskriminacija na područjima zapošljavanja i rada, napominje se u kojim je oblicima diskriminacija zabranjena na tim područjima. Može se izdvojiti da je zabranjena diskriminacija prilikom zapošljavanja, što uključuje sam izbor kandidata za radno mjesto, važnost usklađivanja privatnog i poslovnog života (bez diskriminacije žena zbog bračnog statusa, trudnoće, poroda ili roditeljstva). Kod napredovanja na poslu nužno je da ono bude u skladu s ravnopravnosti spolova te je kod naziva radnog mjesta potrebno koristiti muški i ženski rod. Nadalje, definirana je diskriminacija u obrazovanju koja se odnosi na osiguranje jednakog pristupa obrazovanju te navođenja zvanja u ženskom i muškom rodu. Sljedeća odrednica diskriminacije odnosi se na političke stranke, odnosno prilikom izbora kandidata/tkinja, izborne liste trebaju poštivati načelo ravnopravnosti spolova, također medijima je zabranjeno prikazivanje žena i muškaraca na bilo koji uvredljiv način. Između ostalog kompletni statistički podaci trebaju biti izraženi prema spolu (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/08, 69/17).

Nadalje, Zakonom o suzbijanju diskriminacije osigurava se zaštita i poticanje jednakosti i po osnovi rase, dobi, etičke ili religijske pripadnosti, jezika, političkog uvjerenja, nacionalnosti, financijskog ili bračnog statusa, zdravstvenog stanja, spolne orijentacije i ostalo. Naime, Zakon propisuje što se smatra uznemiravanjem i spolnim uznemiravanjem. Uznemiravanje uključuje povredu dostojanstva osobe te uzrokuje strah, neprijateljsko ili ponižavajuće okruženje. Spolno uznemiravanje uključuje verbalno ili neverbalno neželjeno ponašanje spolne naravi. Pod težim oblikom diskriminacije podrazumijeva se diskriminacija koja se dogodila više puta ili koja je počinjena po više osnova Zakona. Zakon propisuje zabranu diskriminacije u svim oblicima te dužnost prijavljivanja i pružanja podataka o nastaloj diskriminaciji. Dakle, sve osobe dužne su

prijaviti moguću ili pak postojeću diskriminaciju, pravobranitelj/ljici naravno uz pristanak diskriminirane osobe. Diskriminirana osoba odnosno žrtva diskriminacije može tražiti naknadu štete prema propisima. Po Zakonu nitko ne bi trebao biti doveden u nezgodan položaj zbog prijave diskriminacije ili svjedočenja diskriminaciji. Pučki/a pravobranitelj/ica pruža pomoć pravnim i fizičkim osobama koje su podnijele tužbu. Dakle, pravobranitelj/ica prima prijave svih pravnih i fizičkih osoba, istima pruža sve potrebne obavijesti, poduzima sve potrebne pravne radnje za eliminiranje diskriminacije (provodi ispitivanje, prikupljanje i analiziranje podataka). Također, upozorava javnost, pokušava riješiti diskriminaciju nagodbom izvan suda, a u slučaju nemogućnosti podnosi kaznenu prijavu nadležnom državnom odvjetništvu. Za sporove je odgovoran općinski sud, ako Zakonom nije drugačije određeno. Kazne za prekršaj kreću se od 663,61 eura do 46.452,98 eura (Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12).

2.4. Uzroci (ne)ravnopravnosti

„Istraživanjem o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije“ koje je bilo provedeno od strane Pučkog pravobranitelja i Centra za mirovne studije, utvrđeno je da je u Republici Hrvatskoj diskriminacija najraširenija na području rada i zapošljavanja. U tom istraživanju, dokazano je da se žene ubrajaju u grupu ljudi koja se najčešće susreće s diskriminacijom (Pučki pravobranitelj & Centar za mirovne studije, 2017).

Uočena je i diskriminacija na temelju spola u ranoj dobi u obitelji gdje se žene često susreću sa zabranama izlazaka na određena mjesta, kraćim vremenskim ograničenjem noćnog izlaska u odnosu na muškarce te obavljanjem kućanskih poslova. Postoji pretpostavka da osobe koje su bile izložene diskriminaciji na temelju spola u obitelji, imat će manju sklonost diskriminaciji drugih osoba te će se boriti protiv istoga (Kamenov et al., 2011). Suprotno tome, proizlazi pretpostavka da će djeca koja su bila odgajana u tradicijskim obiteljima i koja su učena o tradicionalnim rodnim ulogama, u budućnosti imati tradicionalne svjetonazore što znači da će biti skloniji diskriminaciji drugih osoba te neće voditi borbu protiv toga (Fiske & Taylor, 1991).

Istraživanje “Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u Republici Hrvatskoj”, prvo je znanstveno istraživanje provedeno na nacionalnom reprezentativnom uzorku i to od strane Ureda za ravnopravnost spolova. U navedenom istraživanju, analizira se odnos građanstva o općenitim pitanjima vezanim uz diskriminaciju, a cilj istraživanja je saznanje uzroka diskriminacije odnosno kojim uzrocima stanovništvo Republike Hrvatske atribuirat neravnopravnost na temelju spola (Kamenov & Galić, 2011).

Tablica 1 prikazuje odgovore na pitanja prethodno spomenutog istraživanja. Većina stanovništva Republike Hrvatske, koje je sudjelovalo u istraživanju, smatra da razlog rodne diskriminacije **nisu nejednake sposobnosti** muškaraca i žena (što smatra 31,6% muškaraca i 37,8% žena). Nadalje, smatra se da su biološke razlike kao što su tjelesna snaga ili rađanje

te borba za moć/prevlast jednog spola, u nekoj mjeri razlog rodne diskriminacije. No, žene u većoj mjeri, uzrokom diskriminacije smatraju borbu za moć/prevlast jednog spola, kao i osobne interese, koristi pojedinaca, zlonamjernost, navike i običaje te svijest da neće biti kažnjeni. Uočljivo je da se muškarci i žene slažu kod najčešćih uzroka diskriminacije (što se odnosi na osobne interese, koristi pojedinaca te navike i običaje) i najrjeđih uzroka (što se odnosi na zlonamjernost počinitelja te nejednake sposobnosti muškaraca i žena) (Kamenov & Galić, 2011).

| | | uopće nije razlog | donekle je razlog | često je razlog | najčešće je razlog |
|--|----------|-------------------|-------------------|-----------------|--------------------|
| Nejednake sposobnosti muškaraca i žena | muškarci | 31,6 | 42,3 | 22,2 | 3,9 |
| | žene | 37,8 | 34,1 | 22,6 | 5,5 |
| Biološke razlike između muškaraca i žena | muškarci | 15,6 | 46,0 | 29,3 | 9,2 |
| | žene | 17,7 | 37,7 | 31,8 | 10,7 |
| Borbe za moć/prevlast jednog spola | muškarci | 23,1 | 38,4 | 29,4 | 9,1 |
| | žene | 10,1 | 34,4 | 39,0 | 16,5 |
| Osobni interesi i koristi pojedinaca | muškarci | 16,1 | 32,1 | 35,7 | 16,1 |
| | žene | 9,3 | 32,2 | 38,4 | 20,1 |
| Zlonamjernost | muškarci | 30,7 | 37,9 | 24,8 | 6,6 |
| | žene | 20,8 | 39,2 | 29,5 | 10,5 |
| Navike i običaji | muškarci | 7,3 | 35,2 | 38,6 | 18,8 |
| | žene | 6,4 | 28,0 | 36,9 | 28,8 |
| Svijest da neće biti kažnjeni | muškarci | 26,9 | 38,0 | 25,7 | 9,4 |
| | žene | 19,3 | 36,7 | 31,0 | 13,0 |

Tablica 1 Uzroci diskriminacije

(Izvor: izrada autorice prema Kamenov & Galić, 2011)

Nadalje, neki od uzroka koji djelomično objašnjavaju neravnopravnost muškaraca i žene su kvalifikacija žena, politike i ponašanja poslodavaca, stavovi i ponašanja samih žena (Wolf & Fligstein, 1979), kao i nejednak udio plaćenog i neplaćenog rada, diskriminacija u plaćama, sektorska segregacija te stakleni strop (European Commission, n.d.; Witkowska, 2013). Klasifikacija žena odnosi se na ograničen položaj na tržištu rada jer im nedostaje obrazovanje, radno iskustvo i predanost tvrtki, zbog obitelji ograničena su im putovanja u poslovne svrhe. Nadalje, poslovne organizacije mogu odbiti zaposliti žensku populaciju zbog vlastitih stavova o ženama ili sposobnosti obavljanja određenog posla, zbog pravila i politika unutar poslovne organizacije. Također, mnogi poslodavci smatraju da su žene previše emotivne i da stoga nisu prikladne za rad u njihovom poduzeću. Neke žene nesvjesno umanjuju vlastite kompetencije, smatraju sebe manje sposobnima ili pak imaju nedostatak želje da budu na rukovodećim pozicijama (Wolf & Fligstein, 1979). Žene imaju više radnih sati tjedno od muškaraca, ali provode više sati na neplaćenom poslu, što je činjenica koja također može utjecati na njihov izbor karijere što predstavlja nejednak udio plaćenog i neplaćenog rada. U nekim slučajevima iako je načelo jednake plaće sadržano u Europskim ugovorima (članak 157. UFEU-a 1957.), žene zarađuju manje od muškaraca za obavljanje jednakog posla

ili rada jednake vrijednost što se odnosi na diskriminaciju u plaćama. Sektorska segregacija povezana je s prevelikom zastupljenošću žena u sektorima s relativno niskim plaćama, kao što su skrb, zdravstvo i obrazovanje. Stakleni stop označava pojam koji se odnosi na prepreke s kojima se susreću žene kod napredovanja u poslovnom svijetu (European Commission, n.d.; Witkowska, 2013).

2.5. Borba protiv diskriminacije na tržištu rada

Vlada Republike Hrvatske 3. veljače 2004. godine, osnovala je Ured za ravnopravnost spolova. Neki od poslova koje ured obavlja su koordiniranje svih aktivnosti kojima je cilj ravnopravnost spolova. Nadalje, ured predlaže Vladi donošenje novih ili izmjenu već donesenih zakona, provodi istraživanja i analize, nadzire provedbu i povezanost zakona, surađuje s udrugama koje se odnose na ravnopravnost spolova, potiče svijest i znanje o ravnopravnosti spolova, izvješćuje Vladu Republike Hrvatske itd. Vlada Republike Hrvatske donijela je Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. godine, u kojem je Ured za ravnopravnost spolova odgovoran za uspostavu ravnopravnijeg društva kroz jednake mogućnosti za žene i muškarce. Cilj Nacionalnog plana za ravnopravnost je razvijanje preduvjeta Republike Hrvatske za približavanje prosjeku razine ravnopravnosti EU-27. Nacionalni plan obuhvaća podizanje i jačanje svijesti javnosti o doprinosima ravnopravnosti, ovdje veliku ulogu imaju mediji kroz oglašavanje, u izjavama javnih osoba. Važno je napomenuti da je u ovu svrhu 2019. godine, osnovan portal Žene i mediji, ovaj portal povezuje medije kao ključne dionike u osvještavanju društva, tematiku položaja žena i ravnopravnost spolova. Nadalje, Nacionalni plan obuhvaća i obilježavanje značajnijih datuma kao što su Međunarodni dan žena (8. ožujka), Međunarodni dan borbe protiv nasilja nad ženama (25. studenog), Nacionalni dan borbe protiv nasilja nad ženama (22. rujna), Svjetski dan poduzetnica (19. studenog) itd. Također, zbog rodnog jaza na tržištu rada, postoji potreba za poboljšanjem postojećeg stanja. Što podrazumijeva različita ulaganja kao što su osnivanje poslovnih inkubatora, ulaganje u mala i srednja poduzeća, ulaganje u samozapošljavanje, osnivanje socijalnog poduzeća zbog dodatnih radnih mjesta. Također, moguće je ostvariti bolje, aktivnije politike na tržištu rada kako bi se uklonio uzrok neaktivnosti žena (što uključuje neprijavljeni rad). Nadalje, moguće je implementirati određeni sustav za bržu prilagodbu i stimulirati mobilnost zaposlenika (Ured za ravnopravnost spolova, 2022).

3. Pokazatelji tržišta rada

3.1. Pokazatelji neravnopravnosti spolova

Prvi korak u rješavanju problema neravnopravnosti spolova jest utvrditi adekvatan pokazatelj te neravnopravnosti. S ciljem kvantificiranja ovog problema, Europska unija razvila je svoj pokazatelj, a OECD svoj (OECD, 2023).

Europska unija problem neravnopravnosti spolova na tržištu rada mjeri sveobuhvatnim pokazateljem kojeg je moguće pronaći pod nazivom *razlika u ukupnim primanjima između spolova* (eng. *Gender overall earnings gap*). On predstavlja mjerljiv pokazatelj neravnopravnosti između žena i muškaraca. Mjeri utjecaj triju čimbenika, prosječne plaće po satu, mjesečnog prosjeka broja plaćenih sati i stope zaposlenosti (European Commission, n.d.; International Labour Organization, 2019). Razlika u ukupnim primanjima između spolova postoji stoljećima zbog povijesnih i društvenih čimbenika. Međutim, organizirano proučavanje i priznanje ovog jaza započelo je tijekom 20. stoljeća kako se uloga žena u radnoj snazi razvijala. Značajna prekretnica bilo je donošenje Zakona o jednakim plaćama 1963. u Sjedinjenim Američkim Državama, s ciljem eliminacije razlika u plaćama na temelju spola (International Labour Organization, 2019).

S druge strane OECD koristi pokazatelj *razlike u plaćama između spolova* (eng. *Gender wage gap*) definiran kao razlika između medijana primanja muškaraca i žena u odnosu na medijan primanja muškaraca. Podaci se odnose na zaposlene s punim radnim vremenom s jedne strane i na samozaposlene s druge strane (OECD, 2023).

3.2. Mjerenje zaposlenosti i nezaposlenosti

Prema načelima Međunarodne organizacije rada (eng. International Labour Organization - ILO) provodi se Anketa o radnoj snazi. Istraživanje se provodi na reprezentativnom uzorku s ciljem prikupljanja podataka o strukturi, veličini i obilježjima radne snage u Republici Hrvatskoj. Takva Anketa prvi put je provedena 1996. godine, a od 1998. godine Anketa se provodi redovito u Republici Hrvatskoj (Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, 2021). Osim Ankete o radnoj snazi, postoje i podaci o registriranoj nezaposlenosti koju evidentiraju zavodi za zapošljavanje, u Republici Hrvatskoj to je Hrvatski zavod za zapošljavanje (Bejaković, 2003).

Pojam zaposleni odnosi se na sve pojedince koji su u referentnom tjednu radili bilo kakav posao koji im je plaćen novcem ili u naturi. Ovaj pojam odnosi se na sve zaposlenike, samozaposlene pojedince te sve članove obitelji koji pružaju pomoć poslovnom subjektu

kojemu je vlasnik neki od članova obitelji. Dok se zaposlenicima smatraju pojedinci koji rade u državnom ili privatnom sektoru te dobivaju nadnicu u novcu ili naturi. Aktivnim stanovništvom ili radnom snagom smatraju se svi zaposleni i nezaposleni pojedinci u referentnom tjednu kategorizirani prema ekonomskoj aktivnosti. Radno sposobnim stanovništvom smatraju se svi pojedinci odmah kad navršše 15 godina. Shodno tome, stopa aktivnosti može se izračunati kao postotak radne snage (aktivnog stanovništva) u radno sposobnom stanovništvu, a stopa zaposlenosti kao postotak svih zaposlenih u radno sposobnom stanovništvu (Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, 2021).

$$\text{Stopa aktivnosti} = \frac{\text{radna snaga}}{\text{radno sposobno stanovništvo}} * 100$$

$$\text{Stopa zaposlenosti} = \frac{\text{zaposleni}}{\text{radno sposobno stanovništvo}} * 100$$

Nezaposlenost se može definirati kao stanje u kojemu pojedinci koji su sposobni raditi, ne mogu pronaći posao koji bi bio prikladan sposobnostima i kvalifikacijama koje posjeduje pojedinac te uz prihvatljivu nadnicu (Bejaković, 2003). Nadalje, keynesijanska teorija poslovnog ciklusa, dalje širu sliku o nezaposlenosti. Kada je ostvareni BDP-a i agregatna potražnja manja od potencijalnog BDP-a, ulazni resursi (inputi) ostaju neiskorišteni. Dakle, nisu svi strojevi u funkciji odnosno neki su neupotrijebljeni, a pojedinci koji traže i stvarno žele pronaći posao uz postojeću plaću, ne mogu pronaći odgovaraju posao i tako dolazi do nezaposlenosti na tržištu rada (Krueger, 2009).

Problem koji se javlja, naročito u recesiji je stanje gdje osobe odustaju od traženja posla. Obeshrabreni radnici su osobe koje žele posao, ali nisu zaposlene niti traže novi posao jer su odustale od traženja zbog vjerovanja da nema njima odgovarajućeg posla (Čavrak, 2019).

Nezaposlenom osobom smatraju se svi pojedinci koji su u referentnom tjednu bili bez ikakvog posla, shodno tome nisu bili plaćeni niti novcem niti u naturi, koji su aktivno tražili posao prethodnih četiri tjedna te koji bi ponuđeni posao mogli početi obavljati u naredna dva tjedna (Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, 2021). Međutim, ističe se još da je nezaposlena osoba, pojedinac u dobi od 15 do 74 godine (Eurostat, n.d.-b). Neaktivnim stanovništvom smatraju se pojedinci koji nisu navršili 15 godina te pojedinci unutar radno sposobnog stanovništva koji nisu niti zaposleni niti nezaposleni. Shodno tome, može se izračunati stopa nezaposlenosti kao postotak nezaposlenih u radnoj snazi (aktivnom stanovništvu) (Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, 2021).

$$\text{Stopa nezaposlenosti} = \frac{\text{nezaposleni}}{\text{radna snaga}} * 100$$

3.3. Vrste nezaposlenosti

Nezaposlenost se diferencira po svojim karakteristikama i uzrocima, stoga postoje različite vrste nezaposlenosti, najčešće se ističu frikcijska, strukturna i ciklička nezaposlenost (Čavrak, 2019). Međutim, ističu se još i sezonska nezaposlenost (Mrnjavac, 2002), tehnološka i prikrivena nezaposlenost (Bejaković, 2003), kao i dobrovoljna i nedobrovoljna nezaposlenost (Jakovljević, 2002).

Frikcijska nezaposlenost nastaje zbog kretanja ljudi između radnih mjesta (Čavrak, 2019), naziva se još i normalnom nezaposlenosti. Odnosi se na one zaposlenike koji žele promijeniti radno mjesto ili pak ne mogu obavljati posao zbog nestašice nekog od nužnog inputa u proizvodnom procesu (Bejaković, 2003). Frikcijska nezaposlenost je privremena odnosno kratkoročna, samo je nužno određeno vremensko razdoblje koje će uravnotežiti ponudu i potražnju (Mrnjavac, 2002).

Strukturna nezaposlenost nastaje zato što se kompetencije potencijalnih zaposlenika ne poklapaju s kompetencijama koje traži poslodavac. Dakle, kao uzrok ove vrste nezaposlenosti može se izdvojiti neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada (Čavrak, 2019). Radna snaga nije prilagodljiva pa je prilično teško uravnotežiti tržište rada, stoga se preporuča prekvalifikacija i/ili razvijanje novih profesionalnih vještina (Mrnjavac, 2002).

Ciklička nezaposlenost nastaje uslijed određenih privremenih poremećaja kao što su krize, recesije, elementarne (prirodne) nepogode, ratna razaranja itd. (Čavrak, 2019). Dakle, ciklička nezaposlenost usko je vezana uz pad gospodarstva, tada potrošači troše manje novaca, posljedično tome smanjuje se potražnja za proizvodima i uslugama i shodno tome poduzeća su prisiljena otpustiti radnike (Bejaković, 2003). Ciklička nezaposlenost još se naziva i konjunktorna te se ova nezaposlenost odnosi na srednjoročno ili pak čak i dugoročno vremensko razdoblje, rješenje za ovu nezaposlenost je isključivo ekspanzija, oporavak gospodarstva (Mrnjavac, 2002).

Sezonska nezaposlenost javlja se kao učinak nemogućnosti izvođenja posla zbog povezanosti s određenim razdobljem u toku godine ili zbog godišnjih doba ili pak zbog elementarnih nepogoda (Bejaković, 2003). Zbog smanjenja potražnje za proizvodima ili uslugama, dolazi do drastičnih promjena u potražnji za zaposlenicima jer se ne mogu proizvoditi zalihe niti se u radnom vremenu mogu obavljati neki drugi poslovi. Primjeri sezonske nezaposlenosti su zimski i ljetni turizam (skijališta, hoteli na moru), blagdansko vrijeme, poljoprivredni sektor, građevinska poduzeća (Mrnjavac, 2002).

Tehnološka nezaposlenost javlja se zbog brzih tehnoloških promjena, nadogradnje tehničkih znanja i vještina ili preusmjeravanja poslovnog procesa. Posljedično tome, mnogi zaposlenici gube svoja radna mjesta te ih zamjenjuje nova tehnologija. Tehnološka

nezaposlenost naročito zahvaća starije zaposlenike te zaposlenike koji ne žele ili nisu u mogućnosti nadograđivati svoja tehnička znanja i vještine (Bejaković, 2003).

Prikrivena nezaposlenost odnosi se na pojedince koji su zaposleni, no zaposleni su na pozicijama ispod svojih znanja, vještina i sposobnosti, dakle prekvalificirani su za taj posao, ili rade na nepuno radno vrijeme, ili pak je njihova efektivnost ispod prosjeka. Dakle, ova nezaposlenost je skrivena, teško se može potvrditi, bez primjene istraživanja i analize prikupljenih podataka (Jurić, 1981). Ova vrsta nezaposlenosti, potječe od neadekvatnog iskorištavanja svojih zaposlenika, što predstavlja posebnu vrstu nezaposlenosti unutar stvarne zaposlenosti. U prošlosti socijalistička društva željela su postići visok stupanj zaposlenosti pa se nerijetko zapošljavalo daleko više zaposlenika od potrebnog (Bejaković, 2003). Obeshrabreni radnici često se nazivaju skrivenom nezaposlenosti jer oni su zapravo raspoloživi, a neiskorišteni radni resursi na tržištu rada, ali oni ne ulaze u nezaposlene osobe (Birsa, 2002).

Dobrovoljna nezaposlenost odnosi se na pojedince koji su svojevrijem odbili ponuđeni posao uz nuđenu nadnicu ili pak na pojedince koji su napustili prijašnji posao zbog neodgovaranja određenih danih uvjeta te su u potrazi za boljima. Međutim, postoji i nedobrovoljna nezaposlenost, to je prisilna nezaposlenost gdje je pojedinac dobio otkaz te je prisiljen tražiti novi posao, iako je bio zadovoljan prijašnjim (Jakovljević, 2002).

3.4. Mjere za ublažavanje nezaposlenosti

U Republici Hrvatskoj provode se razne mjere za ublažavanje utjecaja nezaposlenosti kako bi se poboljšali postojeći uvjeti nezaposlenih osoba. Za unapređenje tržišta rada, postoje aktivne i pasivne mjere (Bejaković, 2003), kao i programi za poticanje zapošljavanja u županijama ekstremne nezaposlenosti, programi samozapošljavanja te zapošljavanja mladih (Nesporova, 2000).

Pasivne mjere odnose se na financijski dio poboljšanja uvjeta kao što su novčana pomoć, naknada troškova obrazovanja, naknada putnih troškova, pravo na mirovinsko i zdravstveno osiguranje (Bejaković, 2003). Međutim, pasivnim mjerama dugotrajno nezaposlene osobe mogu izgubiti poveznicu s tržištem rada te se smanjuju njihove radne vještine (Nesporova, 2000). Dok se aktivnim mjerama pokušava izravno utjecati na povećanje zaposlenosti. Dakle, daljnjim obrazovanjem, prekvalifikacijom, stručnim osposobljavanjem povećavaju se znanja, vještine, ali i mogućnosti nezaposlenih osoba te se time neposredno utječe na smanjenje nezaposlenosti (Bejaković, 2003).

Osim obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja, u nekim državama provode se raznolike socijalno-psihološke mjere odnosno pomoći. Time se smanjuju poteškoće uzrokovane dugotrajnom nezaposlenosti, koja je izrazito zabrinjavajuća jer

podrazumijeva siromaštvo i socijalnu isključenost. Nadalje, nezaposlene osobe imaju pravo i na druge pogodnosti pa tako mogu primiti razne oblike socijalne pomoći (financijska potpora kod plaćanja troškova stanovanja, jednokratna novčana pomoć), mogu biti oslobođene od naplaćivanja participacije u zdravstvenom sektoru, mogu imati porezne olakšice, od lokalne uprave mogu dobiti stan za najam, mogu primiti doplatke za djecu, primiti financijsku potporu za dio vrtićkih troškova, mogu dobiti besplatne knjige za školu te besplatnu prehranu u školi (Bejaković, 2003).

Nadalje, programi za poticanje zapošljavanja u županijama ekstremne nezaposlenosti fokusirani su na obnovu, podizanje kvalitete života, stanovanja, infrastrukture te poticanje osposobljavanja. U većini slučajeva ta su područja bila pogođena ratom ili su pretjerano ovisila o jednoj velikoj poslovnoj organizaciji koja je većini stanovništva pružila zaposlenje. Dakle, poticanje zapošljavanja doprinosi i ekonomskom razvoju te županije. Programi samozapošljavanja najbolje su plasirani zbog trajne zaposlenosti. Međutim, oni nisu namijenjeni za sve nezaposlene osobe jer ipak osoba treba imati potencijal za pokretanje vlastitog posla. Kod ovog programa najčešće se daje određena financijska pomoć u obliku bespovratnih sredstava. Programi zapošljavanja mladih obično podrazumijevaju sufinanciranje osposobljavanja nekvalificiranih mladih osoba ili sufinanciranje prvog posla. No, ovaj program može se odnositi i na poslodavce ako mladim osobama pružaju stalni posao jednom kad prestane sufinancirano zapošljavanje (Nesporova, 2000).

4. Pokazatelji koji ukazuju na (ne)ravnopravnost žena na tržištu rada

4.1. Pokazatelji neravnopravnosti spolova

4.1.1. Razlika u ukupnim primanjima između spolova

Tablica 2 prikazuje razlike u primanjima između spola od 2010. do 2018. godine. U Europskoj Uniji razlika u 2018. godini iznosila je 36,2% što znači da su ukupna primanja žena bila za 36,2% niža od ukupnih primanja muškaraca. U 2018. godini u Europskoj Uniji razlika u primanjima između spola bila je za 3,3 postotnih poena veća od razlike u primanjima 2010. godine. Dok su u Republici Hrvatskoj 2018. godine, primanja žena bila za 25,5% manja od primanja muškaraca te to predstavlja povećanje razlike u odnosu na 2010. godinu za 2,5 postotnih poena. Također, u Republici Hrvatskoj, 2014. godine, bilježi se povećanje razlike u primanjima između spola u odnosu na 2010. godinu za 1,4 postotnih poena dok se 2018. godine u odnosu na 2014. bilježi povećanje za 1,1 postotnih poena. Povećanje razlike u primanjima između spola 2018. godine u odnosu na 2010., uz Republiku Hrvatsku bilježe i Latvija 9,7 postotnih poena, Slovenija 8,2 postotnih poena, Litva 8,1 postotnih poena, Poljska 1,2 postotnih poena, Irska 1,1 postotnih poena, Mađarska 0,9 postotnih poena, Bugarska 0,3 postotnih poena, Estonija 0,2 postotnih poena. Unatoč tome postoje i države koje bilježe pozitivne promjene, smanjenje razlike u primanjima između spola, Malta 16,9 postotnih poena, Luxembourg 15,2 postotnih poena, Belgija 9,5 postotnih poena, Cipar 8,5 postotnih poena. Dok najmanje smanjenje razlike bilježi Danska 0,6 postotnih poena, Italija 1,0 postotnih poena te Island 1,6 postotnih poena. U svim državama postoji velika razlika u primanjima žena i muškaraca, no u posljednje vrijeme u većini zemalja razlika se smanjuje, ali još uvijek to predstavlja značajnu razliku.

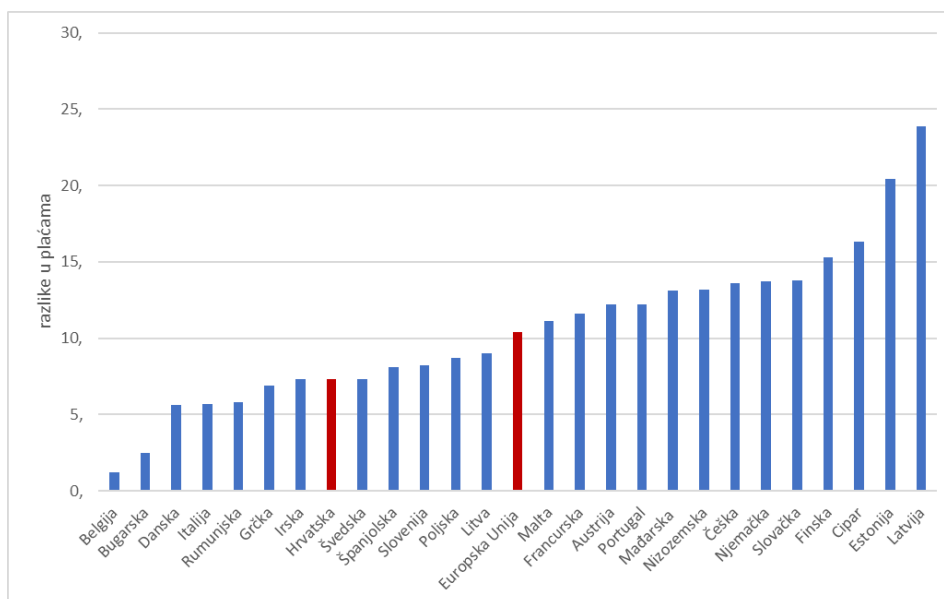
| Država | 2010. | 2014. | 2018. |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Europska Unija | 32,9 | 31,1 | 36,2 |
| Belgija | 35,9 | 31,1 | 26,4 |
| Bugarska | 23,9 | 22,9 | 24,2 |
| Češka | 41,0 | 40,4 | 36,0 |
| Danska | 25,7 | 26,4 | 25,1 |
| Njemačka | 45,4 | 45,2 | 41,9 |
| Estonija | 30,9 | 37,2 | 31,1 |
| Irska | 34,8 | 36,8 | 35,9 |
| Grčka | 45,9 | 42,0 | 41,3 |
| Španjolska | 38,0 | 35,7 | 33,0 |
| Francuska | 31,7 | 29,6 | 29,6 |
| Hrvatska | 23,0 | 24,4 | 25,5 |
| Italija | 44,0 | 43,2 | 43,0 |
| Cipar | 33,7 | 26,9 | 25,2 |
| Latvija | 16,0 | 22,7 | 25,7 |
| Litva | 12,3 | 19,2 | 20,4 |
| Luxembourg | 38,4 | 32,5 | 23,2 |
| Mađarska | 27,2 | 27,7 | 28,1 |
| Malta | 56,3 | 43,9 | 39,4 |
| Nizozemska | 48,9 | 32,7 | 43,7 |
| Austrija | 46,7 | 44,9 | 44,2 |
| Poljska | 29,1 | 31,2 | 30,3 |
| Portugal | 28,4 | 25,8 | 20,4 |
| Rumunjska | 33,6 | 30,4 | 27,3 |
| Slovenija | 12,5 | 19,6 | 20,7 |
| Slovačka | 32,8 | 32,6 | 30,6 |
| Finska | 27,1 | 24,3 | 24,5 |
| Švedska | 30,6 | 26,5 | 23,8 |
| Island | 32,8 | 34,0 | 31,2 |
| Norveška | 32,9 | 30,8 | 27,6 |
| Švicarska | 45,7 | 44,5 | 43,1 |
| Crna Gora | / | 26,0 | / |
| Sjeverna Makedonija | 39,5 | 39,6 | / |
| Srbija | / | 33,1 | 30,2 |
| Turska | 60,4 | 57,9 | / |

Tablica 2 Razlika u ukupnim primanjima između žena i muškaraca
(Izvor: vlastita izrada autorice prema Eurostat, n.d. -a)

4.1.2. Razlika u plaćama između spola

Grafikon 3 prikazuje najnovije dostupne podatke o razlikama u plaćama između spola u europskim zemljama. U Europskoj Uniji razlika u plaćama između žena i muškaraca iznosi 10,4% što znači da žene imaju 10,4% manju plaću. U Republici Hrvatskoj žene imaju 7,3% manje plaće od muškaraca što je za 3,1 postotna poena manje od prosjeka Europske Unije. Najmanja razlika u plaćama između spola je u Belgiji te ona iznosi 1,2% što je za 9,2 postotna poena manje od prosjeka Europske Unije i 6,1 postotna poena manje od razlike u Republici

Hrvatskoj. Najveća razlika u plaćama je u Latviji te ona iznosi 23,9% što je za 13,5 postotna poena više od prosjeka Europske Unije i 16,6 postotna poena više od razlike u Republici Hrvatskoj.



Grafikon 3 Razlika u plaćama prema europskim zemljama
(Izvor: vlastita izrada autorice prema OECD, 2023)

S obzirom na navedeno, može se zaključiti kako postoje razlike u ukupnim primanjima i plaćama između žena i muškaraca kako u Republici Hrvatskoj tako i u drugim zemljama. Republika Hrvatska bilježi povećanje razlike u ukupnim primanjima dok većina europskih država bilježi smanjenje razlike između žena i muškaraca. Također, u Republici Hrvatskoj je razlika u plaćama za 3,1 postotna poena manja od prosjeka Europske Unije. Važno je napomenuti da se u oba pokazatelja neravnopravnosti Republika Hrvatska nalazi ispod prosjeka Europske Unije.

4.2. Pokazatelji zaposlenosti i nezaposlenosti žena u odnosu na mušku populaciju

Statistika u Republici Hrvatskoj prikazuje da žene sporije i rjeđe napreduju od svojih muških kolega s istim kvalifikacijama. U prosjeku žene zarađuju manje od muškaraca istog stupnja obrazovanja, žene češće obavljaju slabije plaćene poslove te su žene rjeđe zastupljene na višim, rukovodećim i odgovornim pozicijama (Petrović, 2000). Stoga je cilj narednog poglavlja prikazati komparaciju pokazatelja zaposlenosti i nezaposlenosti žena u odnosu na mušku populaciju, a s ciljem utvrđivanja jesu li žene u nepovoljnijem položaju naspram muškaraca na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.

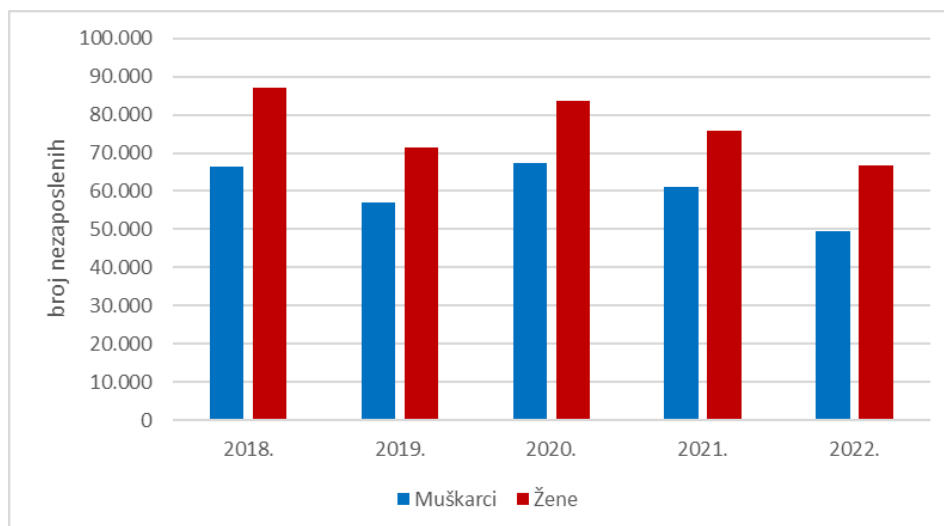
4.2.1. Pokazatelji nezaposlenosti

Tablica 3 prikazuje prosječni broj nezaposlenih kroz posljednjih pet godina. U većini godina prosječni broj nezaposlenih (kako ukupan, tako i prema spolu) se smanjuje, samo u 2020. godini se povećava. Najviše nezaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj bilo je 2018. godine i to čak 153.542 osoba, dok je najmanje nezaposlenih osoba bilo 2022. godine kada je bilo 116.127 nezaposlenih osoba. To je postotno smanjenje za 24,37%. Također, najviše nezaposlenih žena bilo je 2018. godine i to 87.139 žena što iznosi 56,8% od ukupnog broja nezaposlenih osoba, a najmanje nezaposlenih žena bilo je 2022. godine i to 66.662 žena što iznosi 57,4% od ukupnog broja nezaposlenih osoba. Broj nezaposlenih žena se u 2022. godini u odnosu na 2018. godinu smanjio za 23,50%. U cijelom promatranom razdoblju, u ukupnom prosječnom broju nezaposlenih osoba veći udio imaju žene. U 2018. godini prosječan broj nezaposlenih žena bio je za 13,6 postotnih poena veći od prosječnog broja nezaposlenih muškaraca, 2019. godine za 11 postotnih poena, 2020. i 2021. za 10,8 postotnih poena te 2022. za 14,8 postotnih poena.

| Spol | 2018. | | 2019. | | 2020. | | 2021. | | 2022. | |
|----------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|
| | Broj | % | Broj | % | Broj | % | Broj | % | Broj | % |
| Muškarci | 66.403 | 43,2 | 57.125 | 44,6 | 67.229 | 44,6 | 60.988 | 44,6 | 49.465 | 42,6 |
| Žene | 87.139 | 56,8 | 71.525 | 55,6 | 83.595 | 55,4 | 75.828 | 55,4 | 66.662 | 57,4 |
| UKUPNO | 153.542 | 100,0 | 128.650 | 100,0 | 150.824 | 100,0 | 136.816 | 100,0 | 116.127 | 100,0 |

Tablica 3 Prosječan broj nezaposlenih prema spolu od 2018. do 2022. godine
(Izvor: izrada autorice prema HZZ, 2018. – 2022.)

Grafikon 4 prikazuje usporedbu nezaposlenih osoba s obzirom na spol prema podacima iz Tablica 3. Naime, tokom godina smanjuje se prosječan (ukupan) broj nezaposlenih osoba, iznimka je 2020. godina. U 2019. godini dolazi do smanjenja prosječnog (ukupnog) broja nezaposlenih od 16,21% u odnosu na 2018. godinu, dok se broj nezaposlenih žena u istom razdoblju smanjio za 17,92%. U 2020. godini dolazi do povećanja prosječnog (ukupnog) broja nezaposlenih od 17,24%, dok se broj nezaposlenih žena povećao za 16,88%. U 2021. godini dolazi do smanjenja prosječnog (ukupnog) broja nezaposlenih od 9,29% u odnosu na 2020. godinu, dok se broj nezaposlenih žena smanjio za isto toliko posto. U 2022. godini dolazi do smanjenja prosječnog (ukupnog) broja nezaposlenih od 15,12%, dok se broj nezaposlenih žena smanjio za 12,09%. Usporede li se postotne promjene nezaposlenosti muškaraca (2019./18.: -13,97%; 2020./19.: 17,69%; 2021./20.: -9,28%; 2022./21.: -18,89%) sa smanjenjem nezaposlenosti žena, ali i ukupnog prosječnog broja nezaposlenih, može se zaključiti kako se u **većem dijelu** promatranog razdoblja broj nezaposlenih žena smanjuje sporije od ukupnog broja nezaposlenih, ali i od broja nezaposlenih muškaraca.



Grafikon 4 Usporedba nezaposlenih osoba prema spolu
(Izvor: izrada autorice prema HZZ, 2018. – 2022.)

S obzirom da je broj nezaposlenih žena u 2022. godini u odnosu na 2018. godinu pao za 23,50%, muškaraca za 25,51%, a ukupnog broja za 24,37%, može se zaključiti kako se muškarci ipak nešto lakše zapošljavaju nego osobe ženskog spola. Što ukazuje na nepovoljniji položaj žena na tržištu rada naspram muškaraca. Međutim, zaključak je potrebno donijeti u kombinaciji s ostalim pokazateljima.

4.2.2. Pokazatelji zaposlenosti

Tablica 4 prikazuje aktivno stanovništvo i zaposlene osobe Republike Hrvatske. Iz godine u godinu povećava se broj (ukupno) zaposlenih osoba, ali i broj zaposlenih žena. U 2019. godini vidljivo je neznatno povećanje ukupno zaposlenih osoba od 0,48%, dok je broj zaposlenih žena porastao za 1,07%. U 2020. godini vidljivo je najveće povećanje ukupno zaposlenih osoba od 5,06%, dok je broj zaposlenih žena porastao za 2,90%. U 2021. godini vidljivo je povećanje ukupno zaposlenih osoba od 3,19%, dok je broj zaposlenih žena porastao za 3,99%. U 2022. godini vidljivo je povećanje ukupno zaposlenih osoba od 2,97%, dok je broj zaposlenih žena porastao za 2,04%. Uočljivo je da se broj zaposlenih žena povećao nešto više od ukupnog broja zaposlenih osoba samo 2019. i 2021. godine.

| | 2018. | | 2019. | | 2020. | | 2021. | | 2022. | |
|----------------------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|
| | Ukupno | Žene | Ukupno | Žene | Ukupno | Žene | Ukupno | Žene | Ukupno | Žene |
| Aktivno stanovništvo | 1.578.648 | 764.791 | 1.563.710 | 757.281 | 1.681.604 | 801.057 | 1.699.367 | 814.002 | 1.732.538 | 822.548 |
| Ukupno zaposleni | 1.444.537 | 687.245 | 1.451.541 | 694.618 | 1.525.054 | 714.794 | 1.573.652 | 743.339 | 1.620.411 | 758.471 |

Tablica 4 Aktivno stanovništvo i ukupno zaposlene osobe Republike Hrvatske
(Izvor: izrada autorice prema HZZ, 2018. – 2022.)

Broj zaposlenih žena u 2022. godini u odnosu na 2018. godinu povećao se za 10,36%, dok se broj ukupno zaposlenih osoba povećao za 12,18%. Shodno tome može se zaključiti kako se žene otežano zapošljavaju što dodatno potvrđuje tvrdnju o neravnopravnosti.

4.3. Komparacija bruto i neto plaća u posljednjih pet godina s obzirom na spol

4.3.1. Komparacija bruto plaća

Tablica 5 prikazuje prosječnu mjesečnu bruto plaću¹ s obzirom na spol. U 2019. godini vidi se povećanje prosječne mjesečne bruto plaće muškaraca od 3,56%, dok plaća žena bilježi povećanje od 4,14%. U 2020. godini vidi se manje povećanje prosječne mjesečne bruto plaće muškaraca od 1,25%, dok plaća žena bilježi nešto veće povećanje od 4,33%. U 2021. godini vidi se povećanje prosječne mjesečne bruto plaće muškaraca od 4,97%, dok plaća žena bilježi povećanje od 8,38%. U 2022. godini vidi se povećanje prosječne mjesečne bruto plaće muškaraca od 9,25%, dok plaća žena bilježi povećanje od 9,20%. Može se zaključiti kako je svih promatranih godina povećanje bruto plaća žena bilo veće od povećanja bruto plaća muškaraca, osim u 2022. godini. Usprkos povećanju, plaća žena je i dalje manja od prosječne mjesečne ukupne plaće i prosječne mjesečne plaće muškaraca.

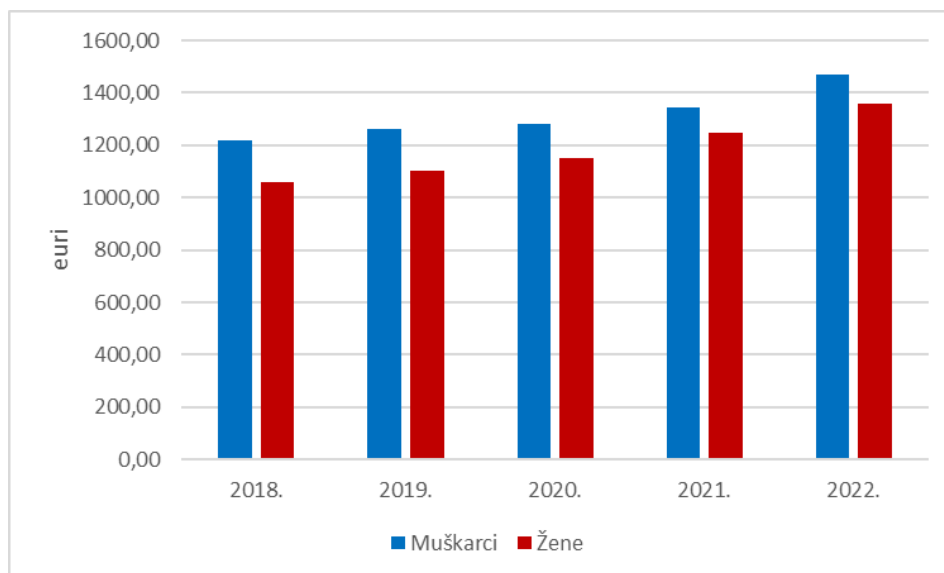
| | 2018. | 2019. | 2020. | 2021. | 2022. |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| UKUPNO | 1143,01 | 1186,81 | 1219,32 | 1298,29 | 1418,01 |
| Muškarci | 1220,52 | 1263,92 | 1279,71 | 1343,29 | 1467,52 |
| Žene | 1057,80 | 1101,60 | 1149,25 | 1245,60 | 1360,14 |

Tablica 5 Prosječna mjesečna bruto plaća s obzirom na spol
(Izvor: izrada autorice prema DZS, 2018. - 2022.)

Grafikon 5 prikazuje usporedbu prosječnih mjesečnih bruto plaća s obzirom na spol u razdoblju od pet godina, od 2018. do 2022. godine. Vidljivo je da iz godine u godinu prosječna mjesečna bruto plaća raste za oba spola, no svake godine bruto plaća muškaraca, veća je od bruto plaća žena. Najveća razlika između plaća muškaraca i žena bila je 2018. godine kad je ona iznosila 162,72 eura (1.226,01 kuna), dok je najmanja razlika bila 2021. godine kad je ona iznosila 97,68 eura (735,97 kuna). U 2019. godini u odnosu na 2018. godinu, razlika između

¹ Prosječna bruto plaća obuhvaća sve vrste neto isplata prema osnovi radnog odnosa i sljedeća zakonom propisana obvezatna izdvajanja: doprinose za mirovinsko osiguranje, porez na dohodak i prirez porezu na dohodak.

plaća muškaraca i žena smanjila se za 0,24%, dok se 2020. godine razlika smanjila za čak 19,62%. Najveće smanjenje razlike vidljivo je u 2021. godini kad je smanjenje iznosilo 25,13%, dok se 2022. godine razlika povećala za 9,92%. Dakle, može se zaključiti da se razlika u plaćama smanjuje od 2018. do 2021. pa se 2022. godine povećava.



Grafikon 5 Usporedba prosječnih mjesečnih bruto plaća s obzirom na spol
(Izvor: izrada autorice prema DZS, 2018. – 2022.)

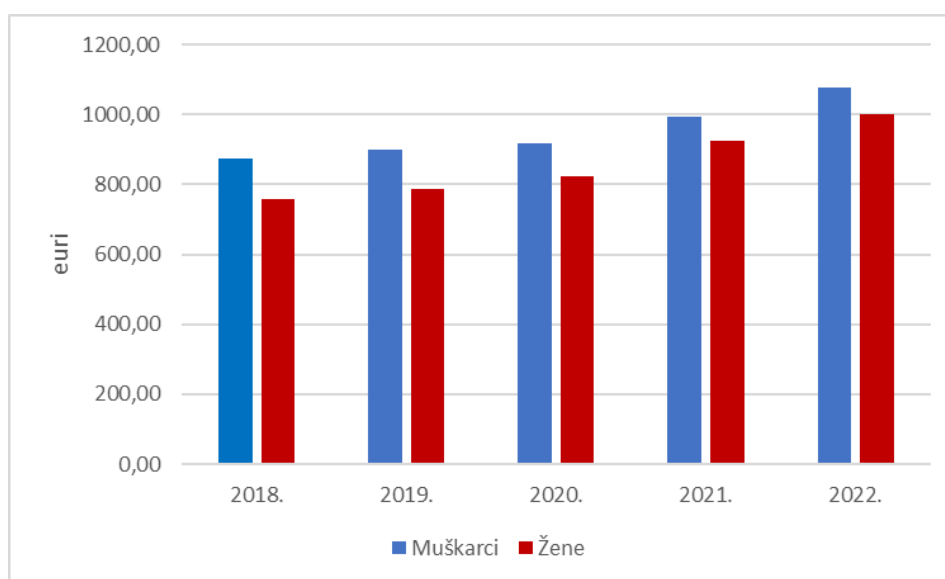
4.3.2. Komparacija neto plaća

U Tablica 6 prikazana je prosječna mjesečna neto plaća s obzirom na spol. U 2019. godini vidi se povećanje prosječne mjesečne neto plaće muškaraca od 3,30%, dok neto plaća žena bilježi povećanje od 3,81%. U 2020. godini vidi se manje povećanje prosječne mjesečne neto plaće muškaraca od 1,86%, dok neto plaća žena bilježi nešto veće povećanje od 4,7%. U 2021. godini vidi se veće povećanje prosječne mjesečne neto plaće muškaraca od 8,32%, dok neto plaća žena bilježi povećanje od 12,18%, što predstavlja najveće povećanje neto plaća. U 2022. godini vidi se povećanje prosječne mjesečne neto plaće muškaraca od 8,19%, dok neto plaća žena bilježi povećanje od 8,2%.

| | 2018. | 2019. | 2020. | 2021. | 2022. |
|----------|--------|--------|--------|--------|---------|
| UKUPNO | 818,10 | 847,04 | 874,64 | 962,37 | 1041,34 |
| Muškarci | 872,12 | 900,92 | 917,65 | 993,96 | 1075,32 |
| Žene | 758,64 | 787,58 | 824,74 | 925,21 | 1001,39 |

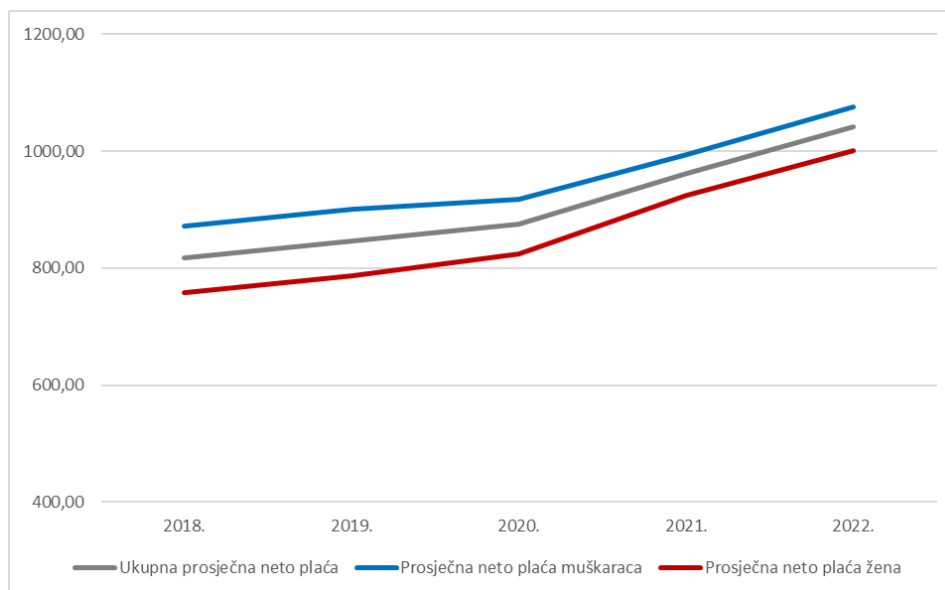
Tablica 6 Prosječna mjesečna neto plaća s obzirom na spol
(Izvor: izrada autorice prema DZS, 2018. - 2022.)

Grafikon 6 prikazuje usporedbu prosječnih mjesečnih neto plaća s obzirom na spol u razdoblju od pet godina, od 2018. do 2022. godine. Kao što je bilo vidljivo da iz godine u godinu prosječna mjesečna bruto plaća raste za oba spola, sukladno tome raste i neto plaća. Također, svake godine neto plaća muškaraca, veća je od neto plaća žena. Najveća razlika između plaća muškaraca i žena bila je 2018. i 2019. godine kad je ona iznosila 113 eura (851,40 kuna), dok je najmanja razlika bila 2021. godine kad je ona iznosila 68,75 eura (518,00 kuna). Godine 2020. razlika između plaća muškaraca i žena smanjila se za 18,03%. Najveće smanjenje razlike vidljivo je u 2021. godini kad je ono iznosilo 26,00%, dok se 2022. godine razlika povećala za 7,53%. Dakle, može se zaključiti da se razlika u plaćama smanjuje od 2018. do 2021. pa se 2022. godine povećava, a što je sukladno kretanjima bruto plaća.



Grafikon 6 Usporedba prosječnih mjesečnih neto plaća s obzirom na spol
(Izvor: izrada autorice prema DZS, 2018. – 2022.)

Grafikon 7 prikazuje kretanje prosječne neto plaće žena u razdoblju od 2018. do 2022. godine. Temeljem grafikona lakše je uočljiv trend stalnog rasta neto plaća oba spola. Od 2018. do 2020. vidi se blagi rast plaća dok je od 2020. do 2022. godine vidljiv veći rast plaća. Najveće povećanje neto plaća žena bilo je 2021. u odnosu na 2020. i iznosi 100,47 eura (756,54 kuna). Nadalje, uočljiva je i činjenica da je prosječna mjesečna neto plaća žena manja od prosječne mjesečne neto plaće muškaraca te ukupne prosječne mjesečne neto plaće i to u svim promatranim godinama od 2018. do 2022. godine i to potvrđuje tvrdnju o neravnopravnosti žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.



Grafikon 7 Kretanje prosječne neto plaće žena
(Izvor: izrada autorice prema DZS, 2018. – 2022.)

Osim što ima više nezaposlenih žena i što teže pronalaze posao, dokazano je i postojanje razlika u prosječnim mjesečnim plaćama žena i muškaraca. Također, nakon konstantno većeg povećanja plaća žena, muškarci i dalje zarađuju više. Sukladno navedenom, teorija o neravnopravnosti ne može se opovrgnuti već je potkrijepljena još jednom dokazanom tvrdnjom.

4.4. Komparacija neto plaća po gospodarskim djelatnostima

Tablica 7 prikazuje prosječne mjesečne neto plaće u posljednje tri godine, od 2020. do 2022. godine prema spolu i NKD-u 2007. Vidljivo je da se neto plaće iz godine u godinu povećavaju gotovo u svim navedenim djelatnostima. U promatranim godinama u većini promatranih djelatnosti muškarci imaju veće plaće od žena osim u rudarstvu i vađenju i to samo 2020. godine, građevinarstvu u svim promatranim godinama te u opskrbi vodom; uklanjanju otpadnih voda, gospodarenju otpadom te djelatnostima sanacije okoliša samo u 2022. godini. Najmanje prosječne mjesečne neto plaće muškaraca i žena u svim promatranim godinama isplaćene su u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima. Nadalje, najveće neto plaće muškaraca u svim promatranim godinama isplaćene su u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja, dok su najveće neto plaće žena u 2020. i 2021. godini isplaćene u djelatnostima opskrbe električnom energijom, plinom, parom i u klimatizaciji, a

2022. u djelatnostima informacija i komunikacija. Nadalje, najveća prosječna mjesečna neto plaća muškaraca iznosila je 1.618,29 eura (12.193,01 kuna), dok je najveća prosječna mjesečna neto plaća žena iznosila 1.295,64 eura (9.761,99 kuna) što predstavlja razliku od 322,65 eura (2.431,02 kuna).

Najveća povećanja prosječnih neto plaća u 2022. godini u odnosu na 2020., zabilježena su u obrazovanju (muškarci 32,87%, žene 27,29%), administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (muškarci 20,18%, žene 30,26%) te djelatnostima informacija i komunikacija (muškarci 22,05%, žene 25,64%). U 2022. godini u odnosu na 2020. najveće razlike u povećanju plaća između spola, u kojima se plaća žena povećala više od plaća muškaraca, bilježe administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti 10,09 postotnih poena, financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja 7,42 postotnih poena, trgovine na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla 6,58 postotnih poena. Dok najveće razlike u povećanju plaća između spola, u kojima se plaća muškaraca povećala više od plaća žena, bilježe djelatnosti rudarstva i vađenja 9,26 postotnih poena, djelatnosti obrazovanja 5,58 postotnih poena te djelatnosti javne uprave i obrane 2,10 postotnih poena. Najveća razlika u plaćama između spola iznosi 457,10 eura (3.444,02 kuna), a najmanja 4,65 eura (35,04 kuna).

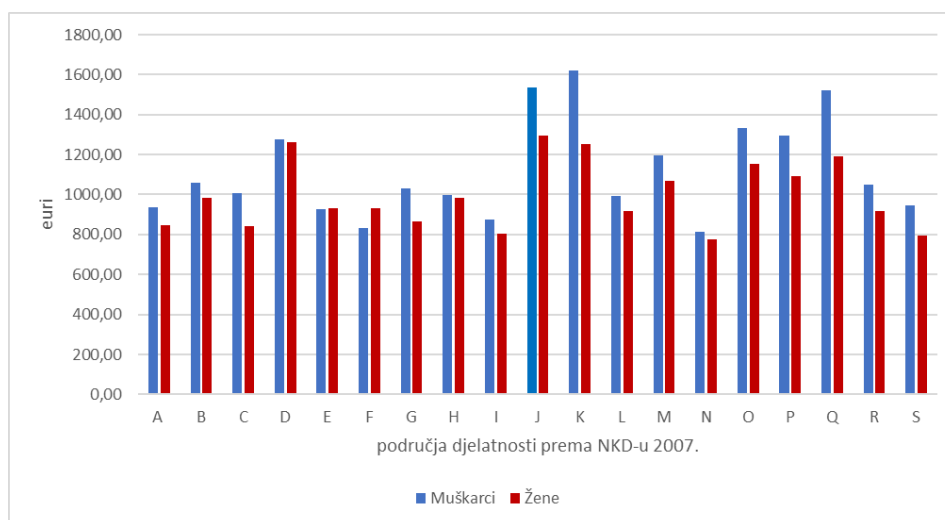
| Djelatnosti prema NKD-u 2007. | | 2020. | | 2021. | | 2022. | |
|-------------------------------|---|----------|---------|----------|---------|----------|---------|
| | | Muškarci | Žene | Muškarci | Žene | Muškarci | Žene |
| A | Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo | 774,30 | 692,02 | 765,28 | 691,09 | 936,23 | 845,98 |
| B | Rudarstvo i vađenje | 974,85 | 991,04 | 1037,76 | 964,76 | 1057,27 | 983,08 |
| C | Prerađivačka industrija | 844,52 | 684,58 | 905,43 | 731,17 | 1007,63 | 841,46 |
| D | Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija | 1113,01 | 1088,06 | 1161,46 | 1146,86 | 1274,14 | 1264,05 |
| E | Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša | 796,07 | 785,98 | 833,37 | 814,12 | 929,06 | 933,70 |
| F | Građevinarstvo | 734,75 | 791,03 | 762,63 | 821,69 | 834,03 | 931,85 |
| G | Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla | 891,90 | 707,41 | 959,32 | 750,68 | 1029,53 | 863,10 |
| H | Prijevoz i skladištenje | 874,25 | 821,29 | 921,10 | 861,37 | 996,88 | 985,33 |
| I | Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane | 723,21 | 653,00 | 783,46 | 691,09 | 874,78 | 804,17 |
| J | Informacije i komunikacije | 1257,68 | 1031,26 | 1367,44 | 1107,44 | 1534,94 | 1295,64 |
| K | Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja | 1464,07 | 1062,31 | 1591,74 | 1134,65 | 1618,29 | 1253,04 |
| L | Poslovanje nekretninama | 908,09 | 803,11 | 934,63 | 854,87 | 993,30 | 918,44 |
| M | Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti | 1087,80 | 946,84 | 1157,08 | 1020,90 | 1197,82 | 1069,08 |
| N | Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti | 676,89 | 593,80 | 717,23 | 624,46 | 813,46 | 773,51 |
| O | Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje | 1079,83 | 949,10 | 1136,64 | 1012,01 | 1332,80 | 1151,50 |
| P | Obrazovanje | 975,51 | 857,79 | 1050,63 | 921,23 | 1296,17 | 1091,91 |
| Q | Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi | 1264,05 | 976,31 | 1384,56 | 1068,15 | 1523,66 | 1191,05 |
| R | Umjetnost, zabava i rekreacija | 890,70 | 760,24 | 943,39 | 809,34 | 1050,37 | 915,26 |
| S | Ostale uslužne djelatnosti | 850,49 | 709,40 | 886,59 | 764,35 | 944,06 | 793,15 |

Tablica 7 Prosječne mjesečne neto plaće prema spolu i NKD-u 2007.

(Izvor: izrada autorice prema DZS, 2020. – 2022.)

Grafikon 8 prikazuje prosječne mjesečne neto plaće prema spolu i područjima djelatnosti NKD-a 2007. u 2022. godini. Najveće neto plaće u 2022. godini ostvaruju muškarci koji su zaposleni u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja, zatim u djelatnostima informacija i komunikacija te djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi. Za razliku od žena koje najveće plaće ostvaruju u djelatnostima informacija i komunikacija, opskrbi

električnom energijom, plinom, parom i klimatizaciji te financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja. Međutim, razlike u plaćama su drastične, u 2022. godini muškarac je u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja zarađivao 1.618,29 eura (12.193,01 kuna) dok je žena 1.253,04 eura (9.441,03 kuna) što predstavlja razliku od 365,25 eura (2.751,98 kuna). Također, muškarac je u djelatnostima informacija i komunikacija zarađivao 1.534,94 eura (11.565,01 kuna), dok je žena 1.295,64 eura (9.761,99 kuna) što predstavlja razliku od 239,30 eura (1.803,01 kuna). Iz Grafikon 8 također je vidljivo kako kod nekih djelatnosti nema pretjerane razlike u plaćama muškaraca i žena. Takve djelatnosti su primjerice djelatnosti opskrbe električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija, djelatnosti opskrbe vodom; uklanjanja otpadnih voda, gospodarenja otpadom i djelatnosti sanacije okoliša te djelatnosti prijevoza i skladištenja.



Grafikon 8 Prosječne mjesečne neto plaće prema spolu i NKD-u 2007. u 2022. godini
(Izvor: izrada autorice prema DZS, 2022.)

Unatoč većem povećanju prosječnih mjesečnih neto plaća žena gotovo u svim djelatnostima prema NKD-u 2007., muškarci i dalje ostvaruju veće plaće gotovo u svim djelatnostima. Štoviše u 2022. godini žene su diskriminirane za čak 365,25 eura (2.751,98 kuna) što predstavlja najveću razliku u prosječnoj neto plaći žene i muškarca.

4.5. Komparacija po županijama

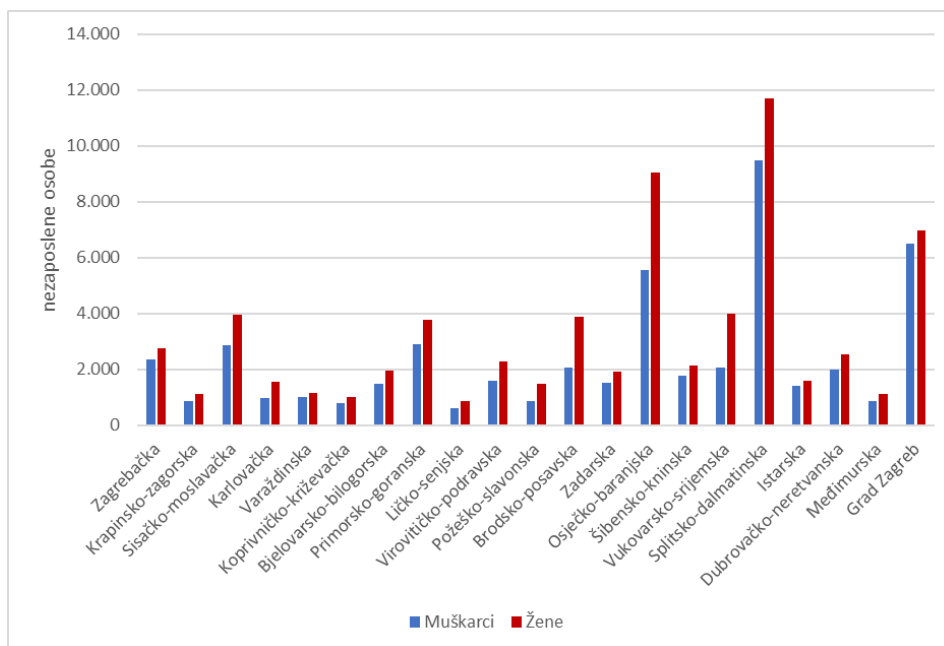
4.5.1. Komparacija nezaposlenih osoba

Tablica 8 prikazuje nezaposlene osobe prema županijama Republike Hrvatske u posljednje tri godine, od 2020. do 2022. godine. Kroz sve tri promatrane godine najviše nezaposlenih muškaraca i žena ima u Splitsko-dalmatinskoj županiji, dok najmanje nezaposlenih odnosno najviše zaposlenih ima u Ličko-senjskoj županiji. Također, kroz sve tri promatrane godine, više ima nezaposlenih žena nasuprot muškarcima. U 2021. godini nasuprot 2020., smanjuje se broj nezaposlenih osoba u svim županijama za oba spola. U 2022. godini u većini županija smanjuje broj nezaposlenih muškaraca, no u nekolicini se taj broj povećava, dok se broj nezaposlenih žena povećava u znatno više županija. Primjerice 2022. godine u Koprivničko-križevačkoj županiji povećao se broj nezaposlenih žena za 17,88%, u Varaždinskoj županiji za 8,43%. Nadalje, najveće smanjenje broja nezaposlenih osoba u 2022. godini u odnosu na 2020. bilježi Istarska županija sa smanjenjem od 49,68% nezaposlenih muškaraca i 44,11% nezaposlenih žena, Karlovačka županija 36,05% nezaposlenih muškaraca i 29,68% nezaposlenih žena te Zadarska županija 30,13% nezaposlenih muškaraca i 31,44% nezaposlenih žena. U 2022. godini u odnosu na 2020. najveće razlike u smanjenju nezaposlenosti između žena i muškaraca bilježe Brodsko-posavska (nezaposlenost muškaraca se smanjila za 22,14 postotnih poena više od nezaposlenosti žena), Požeško-slavonska (18,16 postotnih poena) te Vukovarsko-srijemska županija (16,81 postotnih poena).

| ŽUPANIJA | 2020. | | 2021. | | 2022. | |
|------------------------|----------|--------|----------|--------|----------|--------|
| | Muškarci | Žene | Muškarci | Žene | Muškarci | Žene |
| Zagrebačka | 3.121 | 3.508 | 2.377 | 2.637 | 2.355 | 2.739 |
| Krapinsko-zagorska | 1.245 | 1.425 | 891 | 1.173 | 873 | 1.120 |
| Sisačko-moslavačka | 4.041 | 5.210 | 3.010 | 3.930 | 2.849 | 3.932 |
| Karlovačka | 1.520 | 2.197 | 1.017 | 1.592 | 972 | 1.545 |
| Varaždinska | 1.414 | 1.536 | 967 | 1.056 | 1.020 | 1.145 |
| Koprivničko-križevačka | 1.013 | 1.226 | 823 | 867 | 798 | 1.022 |
| Bjelovarsko-bilogorska | 2.182 | 2.386 | 1.624 | 1.801 | 1.494 | 1.940 |
| Primorsko-goranska | 3.808 | 4.809 | 3.291 | 4.171 | 2.888 | 3.762 |
| Ličko-senjska | 920 | 1.062 | 754 | 893 | 608 | 841 |
| Virovitičko-podravska | 2.138 | 2.568 | 1.630 | 2.145 | 1.578 | 2.284 |
| Požeško-slavonska | 1.213 | 1.659 | 871 | 1.589 | 864 | 1.483 |
| Brodsko-posavska | 2.734 | 3.998 | 2.224 | 3.889 | 2.046 | 3.877 |
| Zadarska | 2.184 | 2.770 | 1.665 | 2.117 | 1.526 | 1.899 |
| Osječko-baranjska | 7.137 | 10.232 | 6.018 | 9.267 | 5.544 | 9.053 |
| Šibensko-kninska | 2.339 | 2.563 | 2.097 | 2.356 | 1.781 | 2.119 |
| Vukovarsko-srijemska | 2.972 | 4.634 | 2.375 | 4.353 | 2.053 | 3.980 |
| Splitsko-dalmatinska | 11.400 | 14.293 | 11.072 | 13.411 | 9.461 | 11.705 |
| Istarska | 2.808 | 2.868 | 1.753 | 1.920 | 1.413 | 1.603 |
| Dubrovačko-neretvanska | 2.777 | 3.578 | 2.566 | 3.153 | 1.981 | 2.548 |
| Međimurska | 1.028 | 1.407 | 814 | 1.026 | 864 | 1.109 |
| Grad Zagreb | 9.235 | 9.667 | 7.213 | 7.317 | 6.496 | 6.959 |

Tablica 8 Nezaposlene osobe prema županijama
(Izvor: izrada autorice prema DZS, 2020. – 2022.)

Grafikon 9 prikazuje kretanje broja nezaposlenih osoba prema županijama Republike Hrvatske u 2022. godini. Najviše nezaposlenih žena ima Splitsko-dalmatinska županija, zatim Osječko-baranjska županija, Grad Zagreb, Vukovarsko-srijemska te Sisačko-moslavačka županija. Nadalje, najmanje nezaposlenih žena ima Ličko-senjska županija, Koprivničko-križevačka, Međimurska, Krapinsko-zagorska te Varaždinska županija koja ima 1.145 nezaposlenih žena i 1.020 nezaposlenih muškaraca.



Grafikon 9 Nezaposlene osobe prema županijama u 2022. godini
(Izvor: izrada autorice prema DZS, 2022.)

4.5.2. Komparacija stopa nezaposlenosti

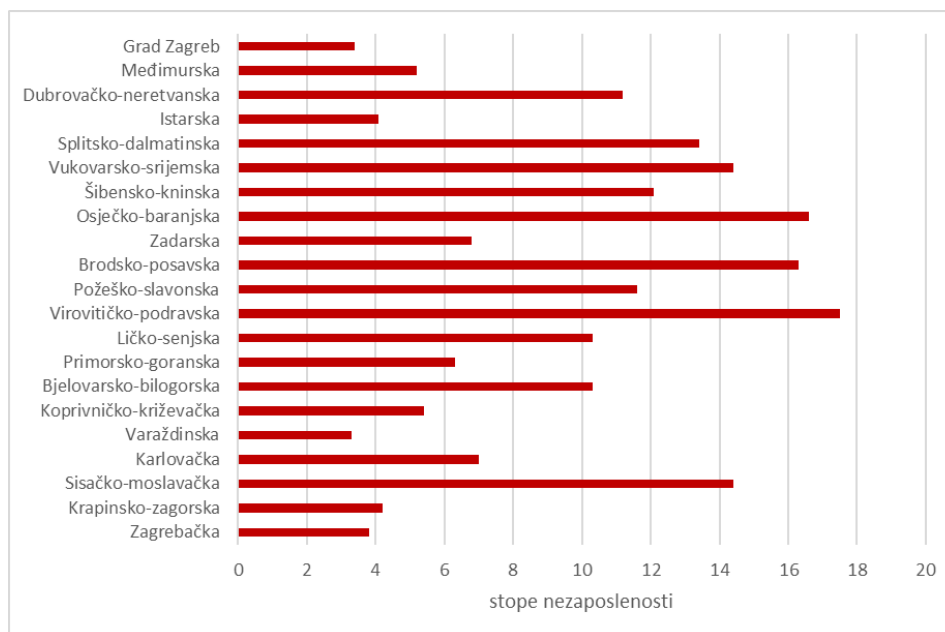
Tablica 9 prikazuje stope registrirane nezaposlenosti po županijama i prema spolu od 2020. do 2022. godine. Najveću stopu nezaposlenosti žena u 2020. i 2022. godini imala je Virovitičko-podavska županija (19,8% 2020. godine i 17,5% 2022. godine), a 2021. najveću stopu imala je Brodsko-posavska i Osječko-baranjska (17,3%). Dok je najmanju stopu nezaposlenosti žena imala Varaždinska županija i to svih triju promatranih godina (4,5 % 2020. godine, 3,2 % 2021. godine i 3,3% 2022. godine). Najveću stopu nezaposlenosti muškaraca u 2020. i 2021. godini imala je Splitsko-dalmatinska županija (13,7% 2020. godine i 11,8 % 2021. godine), a 2022. Virovitičko-podavska županija (11,1%). Dok je najmanju stopu nezaposlenosti muškaraca svih triju promatranih godina imala Varaždinska županija (2,6% 2022. godine). Već ovdje uočljivo je kako muškarci imaju manje stope nezaposlenosti. Najveće razlike u stopama između spolova 2022. godine bilježi Brodsko-posavska (stopa nezaposlenosti žena je za 9,3 postotnih poena veća od stope nezaposlenosti muškaraca), Vukovarsko-srijemska (7,3 postotnih poena) i Osječko-baranjska (7,2 postotnih poena). Nadalje, najmanje razlike u stopama bilježi Grad Zagreb (0,1 postotnih poena), Varaždinska (0,7 postotnih poena) i Zagrebačka županija (0,7 postotnih poena). Važno je napomenuti da je stopa nezaposlenih žena kontinuirano veća od one kod muškaraca, uz izuzetak. Grad Zagreb imao je 2020. godine stopu nezaposlenosti žena 5,5%, a muškaraca 5,6%, 2021. godine stopa nezaposlenosti bila je jednaka za oba spola 4%.

| ŽUPANIJA | 2020. | | 2021. | | 2022. | |
|------------------------|----------|------|----------|------|----------|------|
| | Muškarci | Žene | Muškarci | Žene | Muškarci | Žene |
| Zagrebačka | 4,7 | 6 | 3,3 | 4,1 | 3,1 | 3,8 |
| Krapinsko-zagorska | 4,3 | 6,5 | 3 | 4,8 | 2,9 | 4,2 |
| Sisačko-moslavačka | 12,7 | 18 | 9,5 | 14,3 | 8,9 | 14,4 |
| Karlovačka | 6 | 10,5 | 4,1 | 7,4 | 3,9 | 7 |
| Varaždinska | 3,6 | 4,5 | 2,5 | 3,2 | 2,6 | 3,3 |
| Koprivničko-križevačka | 4,6 | 7 | 3,7 | 4,7 | 3,6 | 5,4 |
| Bjelovarsko-bilogorska | 9,8 | 13,5 | 7,6 | 9,8 | 7,1 | 10,3 |
| Primorsko-goranska | 6,9 | 9,2 | 5,3 | 7,1 | 4,5 | 6,3 |
| Ličko-senjska | 9,7 | 14 | 7,9 | 11 | 6,4 | 10,3 |
| Virovitičko-podravska | 13,5 | 19,8 | 10,8 | 16,6 | 11,1 | 17,5 |
| Požeško-slavonska | 9,3 | 13,9 | 6,4 | 14 | 6,8 | 11,6 |
| Brodsko-posavska | 10,2 | 18,5 | 7,8 | 17,3 | 7 | 16,3 |
| Zadarska | 6,8 | 9,3 | 5 | 6,9 | 4,9 | 6,8 |
| Osječko-baranjska | 12,4 | 19,4 | 10,3 | 17,3 | 9,4 | 16,6 |
| Šibensko-kninska | 12,8 | 15 | 10,6 | 12,8 | 9,7 | 12,1 |
| Vukovarsko-srijemska | 10,3 | 17,1 | 8 | 17,1 | 7,1 | 14,4 |
| Splitsko-dalmatinska | 13,7 | 17,2 | 11,8 | 14,6 | 11 | 13,4 |
| Istarska | 6,7 | 7,6 | 3,6 | 4,4 | 3,1 | 4,1 |
| Dubrovačko-neretvanska | 10,6 | 14,9 | 9,2 | 12,6 | 8,3 | 11,2 |
| Međimurska | 4,1 | 6,7 | 3,4 | 5 | 3,8 | 5,2 |
| Grad Zagreb | 5,6 | 5,5 | 4 | 4 | 3,3 | 3,4 |

Tablica 9 Stope registrirane nezaposlenosti po županijama i prema spolu

(Izvor: izrada autorice prema DZS, 2020. – 2022.)

Grafikon 10 prikazuje stope registrirane nezaposlenosti žena prema županijama u 2022. godini. Najveće stope nezaposlenosti žena u 2022. godini imaju Virovitičko-podravska, Osječko-baranjska, Brodsko-posavska županija, Vukovarsko-srijemska, Sisačko-moslavačka te Splitsko-dalmatinska dok najmanje stope imaju Varaždinska, Grad Zagreb, Zagrebačka županija, Istarska te Krapinsko-zagorska. Najveća razlika u stopama nezaposlenosti žena iznosi 14,2 postotnih poena.



Grafikon 10 Stopa nezaposlenosti žena prema županijama u 2022. godini
(Izvor: izrada autorice prema DZS, 2022.)

U svim promatranim godinama, u svim županijama Republike Hrvatske, više je nezaposlenih žena, nasuprot muškarcima. Shodno tome, stope nezaposlenosti žena su u svim županijama više, osim u Gradu Zagrebu koji je samo 2020. godine bilježio stopu nezaposlenosti žena 5,5%, a muškaraca 5,6% što na kraju istraživanja samo dodatno dokazuje nepovoljniji položaj žena naspram muškaraca na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.

5. Zaključak

Žene su kroz povijest imale različite uloge te su vodile žestoke borbe kako bi se izborile za svoja prava i ravnopravan položaj. Danas je, položaj žena bez ikakve sumnje bolji u svakom pogledu, no u suvremenom društvu i dalje je prisutna spolna diskriminacija, usprkos jednakosti koja bi trebala biti osigurana Ustavom Republike Hrvatske, Zakonom o ravnopravnosti spolova, Zakonom o suzbijanju diskriminacije i usprkos svim naporima od daleke povijesti pa do današnjeg dana. U ovom radu analizirani su statistički podatci bez duboke analize razloga koji su doveli do tih podataka, utvrđeni su samo neki od mogućih uzroka diskriminacije, nisu utvrđeni točni razlozi zbog kojih ta diskriminacija postoji. Najčešći razlozi za diskriminaciju su biološke razlike između muškaraca i žena, borbe za moć/prevlast jednog spola, kao i osobni interesi, koristi pojedinca, zlonamjernost, navike i običaji, klasifikacija žena, politike i ponašanja poslodavaca, stavovi i ponašanja samih žena itd.

Analiza pokazatelja tržišta rada, temeljem relevantnih podataka, ukazuje na postojanje razlika između spolova, što upućuje na postojanje diskriminacije temeljem spola. Utvrđeno je postojanje razlika u ukupnim primanjima i plaćama između žena i muškaraca u svim državama Europske Unije. Nadalje, u Republici Hrvatskoj žene su slabije radno aktivne od muškaraca što dokazuju pokazatelji nezaposlenosti i zaposlenosti, sami broj zaposlenih odnosno nezaposlenih osoba te stope nezaposlenosti. Razmatranjem razlika mjesečnih bruto i neto plaća s obzirom na djelatnosti, podaci upućuju na manje zarade osoba ženskog spola od njihovih muških kolega. U Republici Hrvatskoj se navedeni jaz u razdoblju od 2018. do 2021. godine smanjuje, dok se u 2022. godini ponovno povećao. S obzirom na teritorijalnu raspodjelu, odnosno komparaciju plaća prema županijama, evidentno je kako je u Gradu Zagrebu, Varaždinskoj i Istarskoj županiji najmanji jaz u plaćama između muškaraca i žena.

Ako se želi postići veći pomak po pitanju smanjenja diskriminacije i povećanja ravnopravnosti, nije dovoljno samo donijeti nove zakone, nego ih i dosljedno primjenjivati. Također, potrebno je razbiti predrasude društva, maknuti se od podjele na tradicionalne rodne uloge u kojima je muškarac zadužen za prehranjivanje obitelji, a na ženi je prvenstveno briga o kućanstvu i djeci. Izgradnja mehanizama koji će osigurati ženama usklađivanje privatnog i poslovnog života trebao bi biti jedan od najznačajnijih ciljeva po pitanju smanjenja diskriminacije.

Popis literature

Bejaković, P. (2003). *Nezaposlenost*. <https://hrcak.srce.hr/file/8931>

Benić, Đ. (2001). *Osnove ekonomije*. Školska knjiga.

Bereš, M. (2016). Položaj žena u antičkoj Grčkoj. *Essehist : Časopis Studenata Povijesti i Drugih Društveno-Humanističkih Znanosti*.

Birsa, J. (2002). Definicije i mjerenje nezaposlenosti. *Psihološki Aspekti Nezaposlenosti* .

Bogut, Z. (1999). Diskriminacija na tržištu rada. *Ekonomska Misao i Praksa*, 33–53.

Čavrak, V. (2019). *Makroekonomika za poduzetnike*.

Cravetto, E., & Goldstein, I. (2007). *Povijest 1: prapovijest i prve civilizacije*. Europapress holding d.o.o.

Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. (2021). *Rezultati Ankete o radnoj snazi Hrvatska 2020. - Europa 2020*.

Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2019.) *Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih prema spolu za 2018*. Preuzeto 10.07.2023. s https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/09-01-04_01_2020.htm

Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2021.) *Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih prema spolu za 2019*. Preuzeto 10.07.2023. s <https://podaci.dzs.hr/2021/hr/10046>

Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2022.) *Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih prema spolu za 2020*. Preuzeto 10.07.2023. s <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29072>

Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2023.) *Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih prema spolu za 2021*. Preuzeto 10.07.2023. s <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58131>

Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2022.) *Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih prema spolu za 2022*. Preuzeto 10.07.2023. s <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/31498>

Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2023.) Zaposlenost i plaće – pregled po županijama. Preuzeto 10.07.2023. s <https://podaci.dzs.hr/media/xpkfrkth/zaposlenost-i-place-pregled-po-zupanijama.xlsx>

European Commission. (n.d.). The gender pay gap situation in the EU. Preuzeto 18.08.2023. s https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Eurostat. (n.d.-a). Gender overall earnings gap. Preuzeto 22.08.2023. s <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teqges01/default/table?lang=en>

Eurostat. (n.d.-b). Nezaposlenost. Eurostat - European Statistics. Preuzeto 24.08.2023. s <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Unemployment>

Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1991). Social Cognition. McGraw-Hill.

Henderson, J. V., & Poole, W. (1991). Principles of Macroeconomics. D.C. Heath and Company.

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2019.) Godišnjak 2018. Preuzeto 07.07.2023. s <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/godisnjak-2018-hzz-1.pdf>

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2020.) Godišnjak 2019. Preuzeto 07.07.2023. s <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/godisnjak-2019-hzz-1.pdf>

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2021.) Godišnjak 2020. Preuzeto 07.07.2023. s <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/hzz-godisnjak-2020-1.pdf>

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2022.) Godišnjak 2021. Preuzeto 07.07.2023. s <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/godisnjak-2021-1.pdf>

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2023.) Godišnjak 2022. Preuzeto 07.07.2023. s <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/GODISNJAK-2022-2.pdf>

Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije. (2017). Preuzeto 18.07.2023. s <http://www.crpsisak.hr/wp-content/uploads/2017/09/Istra%C5%BEivanje-diskriminacija-2016.pdf>

International Labour Organization. (2019). Understanding the gender pay gap. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735949.pdf

- Jakovljević, D. (2002). Osnovni oblici nezaposlenosti. Psihološki Aspekti Nezaposlenosti.
- Jurić, I. (1981). Prikrivena nezaposlenost u društvenom sektoru . Revija Za Socijalnu Politiku, 131–138. <https://hrcak.srce.hr/file/229972>
- Kamenov, Ž., & Galić, B. (2011). Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj.
- Kamenov, Ž., Huić, A., & Jugović, I. (2011). Uloga iskustva rodno neravnopravnog tretmana u obitelji u percepciji, stavovima i sklonosti rodnoj diskriminaciji. <https://hrcak.srce.hr/file/105698>
- Krueger, D. (2009). MAKROEKONOMIKA (Intermediate Macroeconomics) (I. Bićanić, J. Kukavčić, G. Nikšić, & V. Spajić, Eds.). Ekonomski fakultet u Zagrebu.
- Levy, D. G., Applewhite, H. B., & Johnson, M. D. (1979). Women in Revolutionary Paris, 1789-1795.
- Mankiw, N. G. (2017). Principles of Economics. Harvard University. https://library.samdu.uz/files/308daa6da40e2853934a968f3e30d96c_Principles%20of%20Economics.pdf
- Matotek, V. (2010). Prava žena kroz povijest. Hrvatski Jezični Portal. <http://povijest.net/2018/?p=1456>
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Flynn, S. M. (2009). Economics: Principles, Problems and Policies (18th ed.). McGraw-Hill.
- Mrnjavac, Ž. (2002). Razlikovanje tipova nezaposlenosti - neizvodljiva misija. Ekonomska Misao i Praksa, 219–237. <https://hrcak.srce.hr/file/324891>
- Nesporova, A. (2000). Zaposlenost i politika tržišta rada u tranzicijskim gospodarstvima. Revija Za Socijalnu Politiku, 7 (2), 183–196.
- Nezaposlenost. (n.d.). Eurostat - European Statistics. Preuzeto 24.07.2023. s <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Unemployment>
- OECD. (2023). Gender wage gap (indicator). <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
- Petrović, J. (2000). Diskriminacija žena u Hrvatskoj (J. A. Petrović, Ed.). ICFTU CEE Women's Network : Ženska sekcija SSSH.

Pučki pravobranitelj, & Centar za mirovne studije. (2017). Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije. <http://www.crpsisak.hr/wp-content/uploads/2017/09/Istra%C5%BEivanje-diskriminacija-2016.pdf>

Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. (1992). *Ekonomija*. MATE.

Ured za ravnopravnost spolova. (2022).

<https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=22062>

Ustav Republike Hrvatske NN 56/90 (NN 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14). Preuzeto 05.07.2023. s <https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske>

Vađunec, I. (2009). Položaj žene u srednjem vijeku na hrvatskim prostorima. *Pro Tempore*, 48–73.

Vidaković, D. (2011). Sufražetkinje i pokret za ženska prava. *Essehist*, 68–72.

Witkowska, D. (2013). Gender Disparities in the Labor Market in the EU. *Springer*, 332–354. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11294-013-9431-2.pdf>

Wolf, W. C., & Fligstein, N. D. (1979). Sex and Authority in the Workplace: The Causes of Sexual Inequality. *American Sociological Association*, 235–252.

[https://www.researchgate.net/profile/Neil-](https://www.researchgate.net/profile/Neil-Fligstein/publication/271751602_Sex_and_Authority_in_the_Workplace_The_Causes_of_Sexual_Inequality/links/550888ea0cf26ff55f8301ba/Sex-and-Authority-in-the-Workplace-The-Causes-of-Sexual-Inequality.pdf)

[Fligstein/publication/271751602_Sex_and_Authority_in_the_Workplace_The_Causes_of_Sexual_Inequality/links/550888ea0cf26ff55f8301ba/Sex-and-Authority-in-the-Workplace-The-Causes-of-Sexual-Inequality.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Neil-Fligstein/publication/271751602_Sex_and_Authority_in_the_Workplace_The_Causes_of_Sexual_Inequality/links/550888ea0cf26ff55f8301ba/Sex-and-Authority-in-the-Workplace-The-Causes-of-Sexual-Inequality.pdf)

Zakon o ravnopravnosti spolova NN 82/08 (NN 69/17). Preuzeto 05.07.2023. s <https://www.zakon.hr/z/388/Zakon-o-ravnopravnosti-spolova>

Zakon o suzbijanju diskriminacije NN 85/08 (NN 112/12). Preuzeto 05.07.2023. s <https://www.zakon.hr/z/490/Zakon-o-suzbijanju-diskriminacije>

Popis grafikona

| | |
|---|----|
| Grafikon 1 Efekt diskriminacije na tržištu rada | 7 |
| Grafikon 2 Model diskriminacije na tržištu rada..... | 8 |
| Grafikon 3 Razlika u plaćama prema europskim zemljama..... | 20 |
| Grafikon 4 Usporedba nezaposlenih osoba prema spolu..... | 22 |
| Grafikon 5 Usporedba prosječnih mjesečnih bruto plaća s obzirom na spol | 24 |
| Grafikon 6 Usporedba prosječnih mjesečnih neto plaća s obzirom na spol..... | 25 |
| Grafikon 7 Kretanje prosječne neto plaće žena | 26 |
| Grafikon 8 Prosječne mjesečne neto plaće prema spolu i NKD-u 2007. u 2022. godini | 28 |
| Grafikon 9 Nezaposlene osobe prema županijama u 2022. godini | 31 |
| Grafikon 10 Stope nezaposlenosti žena prema županijama u 2022. godini | 33 |

Popis tablica

| | |
|--|----|
| Tablica 1 Uzroci diskriminacije | 11 |
| Tablica 2 Razlika u ukupnim primanjima između žena i muškaraca..... | 19 |
| Tablica 3 Prosječan broj nezaposlenih prema spolu od 2018. do 2022. godine | 21 |
| Tablica 4 Aktivno stanovništvo i ukupno zaposlene osobe Republike Hrvatske | 22 |
| Tablica 5 Prosječna mjesečna bruto plaća s obzirom na spol..... | 23 |
| Tablica 6 Prosječna mjesečna neto plaća s obzirom na spol | 24 |
| Tablica 7 Prosječne mjesečne neto plaće prema spolu i NKD-u 2007..... | 27 |
| Tablica 8 Nezaposlene osobe prema županijama | 30 |
| Tablica 9 Stope registrirane nezaposlenosti po županijama i prema spolu | 32 |