



Diskriminacija
na radnom
mjestu

Diskriminacija na radnom mjestu



Sadržaj

1. Uvod	5
2. Diskriminacija	7
3. Pravni sustav i zabrana diskriminacije	9
4. Oblici diskriminacije	15
5. Iznimke od zabrane diskriminacije	21
6. Ravnopravnost spolova	29
7. Tržište rada – ženski rad / muški rad	34
8. Mjere zabrane rodne segregacije zanimanja	40
9. Pojave diskriminacije na tržištu rada	43
10. Suzbijanje diskriminacije	48

1. Uvod

Ova je brošura nastala kao dio edukativnog i aktivističkog rada Centra za zdravo odrastanje *IDEM i ja* u cilju uklanjanja postojećih društvenih nepravdi. Da bi se spriječile i iskorijenile diskriminatorne prakse, potrebno je znanje za njihovo prepoznavanje, te za prepoznavanje vlastitih pogrešnih uvjerenja, stavova i usvojenih društvenih običaja, koji pogađaju pripadnike određenih društvenih skupina.

Brošura se na pristupačan način bavi prezentiranjem pojma diskriminacije, primarno diskriminativnih praksi i propisa vezanih uz sferu rada i zapošljavanja.

Diskriminacija na radnom mjestu prisutna je na svim područjima rada i radnih uvjeta, mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju i napredovanju, pristupu svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Najčešći oblici diskriminacije na tržištu rada, pri zapošljavanju i radnom odnosu su diskriminacija na temelju spola, dobi, etničke pripadnosti, invaliditeta, političkog i drugog uvjerenja.

Mada se diskriminativne prakse temelje na brojnim kriterijima razlikovanja i sve su zastupljene u praksi, ova se brošura u velikoj mjeri bavi diskriminacijom temeljem spola, stoga jer je ovaj oblik diskriminacije najčešći u sferi zapošljavanja i rada i najviše prihvaćen kao rezultat prirodne podjele uloga među spolovima i neprepoznat kao diskriminacija.

Neki od razloga zašto građani ne prijavljuju diskriminaciju su neosviještenost o vlastitim pravima i zabrani diskriminacije, nepoznavanje sustava zaštite od diskriminacije i raspoloživih sredstava zaštite, nepovjerenje u sustav zaštite – građani smatraju da se niti po prijavi ništa neće dogoditi, mirenje s okolnostima

– diskriminatorna postupanja percipiraju se kao normalna te da ih nije potrebno prijavljivati i strah od negativnih posljedica i sekundarne viktimizacije te provociranja daljnjih neugodnih situacija. Pravo na život bez diskriminacije temeljno je ljudsko pravo. Ova je brošura namijenjena radnicima i poslodavcima kao jedan od alata za postizanje uspješnije realizacije ovog prava.

2. Diskriminacija

Pravo na slobodu od diskriminacije je univerzalno ljudsko pravo. Diskriminaciju definiramo kao nedopušteno i neopravdano razlikovanje osoba na osnovu nekih njihovih karakteristika. Ustav Republike ne zaključuje listu tih osnova, dok Zakon o suzbijanju diskriminacije u članku 1. stavku 1. navodi čak 17 diskriminacijskih osnova (kriterija razlikovanja): rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet i izražavanje, spolna orijentacija.

Diskriminatorno postupanje tj. oblici diskriminacije su: izravna diskriminacija, neizravna diskriminacija, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju, propuštanje razumne prilagodbe, segregacija. Za postojanje diskriminacije potrebna je veza između takvog postupanja i neke od diskriminacijskih osnova koje su navedene u Zakonu. Primjerice, diskriminacija će postojati kada se nekoga uznemirava na radnom mjestu samo zato što je starije dobi ili je ženskog spola.

Ponekad do diskriminacije dolazi zbog predodžbe o nekoj osobi koja može, ali i ne mora, biti točna. Netko može biti žrtva diskriminacije kao homoseksualac, dakle na osnovu spolne orijentacije. Ukoliko osoba jest homoseksualne orijentacije i trpi uznemiravanje, riječ je o jasnom slučaju. No, što ako je njegova sredina pogrešnog uvjerenja oko njegove homoseksualne orijentacije? Osoba i dalje trpi diskriminaciju, pitanje je samo uživa li pravnu zaštitu. Zbog ovakvih slučajeva zabranjuje se diskriminacija temeljem pogrešne predodžbe. U krajnjoj liniji u ovakvom slučaju postaje nebitno je li osoba ove ili one spolne

orijentacije, bitno je jedino da trpi uznemiravanje te se uspostavlja pravna zaštita od tog uznemiravanja.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekom od navedenih diskriminacijskih osnova kojima se osoba stavlja, bila je stavljena, ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji. Primjer izravne diskriminacije bio bi natpis na vratima teretane “Zabranjen ulaz Romima”. Međutim, u stvarnosti diskriminacija najčešće poprima suptilnije oblike. Zato je zabranjena i neizravna diskriminacija.

Diskriminatorno može biti postupanje državnih tijela (kao što su primjerice ministarstva), tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave te postupanje pravnih osoba s javnim ovlastima (kao što su škole, bolnice i sl.). Diskriminatorno može biti i postupanje pravnih osoba, primjerice trgovačkih društava, ali i fizičkih osoba. Država može diskriminirati građanke i građane donošenjem propisa (klasičan je primjer donošenje rasnih propisa uoči i za vrijeme II. svjetskog rata), ali takav oblik diskriminacije lako je prepoznati i sve teže susresti u praksi. Praksa, nasuprot tome, pokazuje tvrdokorno ukorijenjene predrasude prema drugima i drugačijima, prema čitavim skupinama, u nizu finih nijansi društveno toliko dopuštenog, prihvaćenog i široko rasprostranjenog ponašanja da se većina ljudi zgrane kada budu suočeni s time da je to diskriminacija.

Pravo na život bez diskriminacije jamči niz međunarodnih dokumenata. U ustavnom poretku Republike Hrvatske načelo jednakog postupanja je jedna od najviših vrednota.

Diskriminacija kao pravni pojam podrazumijeva postojanje postupanja koje Zakon naziva oblikom diskriminacije i to po nekoj od zakonom navedenih diskriminacijskih osnova.

MEĐUNARODNO PRAVO

Dokumenti Ujedinjenih naroda i Međunarodne organizacije rada

Najznačajniji antidiskriminacijski dokumenti Ujedinjenih naroda: Opća deklaracija o ljudskim pravima, 1948.

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, 1966.

Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1966.

Konvencija o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije, 1965.

Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, 1979.

Konvencija protiv torture i drugih okrutnih, nečovječnih ili ponižavajućih postupaka ili kažnjavanja, 1984.

Konvencija o pravima djeteta, 1989.

Konvencija o pravima osoba s invaliditetom, 2007.

Konvencija Međunarodne organizacije rada (br. 100) o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, 1951.

Konvencija Međunarodne organizacije rada (br. 111) o zabrani diskriminacije u zvanju i zapošljavanju, 1958.

Republika Hrvatska je stranka potpisnica svih ovih paktova i konvencija i oni su u skladu s Ustavom dio pravnog poretka Republike Hrvatske te su po pravnoj snazi iznad zakona.

Dokumenti Vijeća Europe

Najznačajniji antidiskriminacijski dokumenti Vijeća Europe: Konvencija (ETS br.5) za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, 1950.

Europska povelja (ETS br.148) o regionalnim ili manjinskim jezicima, 1992.

Okvirna konvencija (ETS br.157) za zaštitu nacionalnih manjina, 1995.

3. Pravni sustav i zabrana diskriminacije

Konvencija o zaštiti ljudskih prava i dostojanstva ljudskog bića u pogledu primjene biologije i medicine: Konvencija o ljudskim pravima i biomedicini (ETS br.164), 1997.

Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela jednakog postupanja prema osobama neovisno o rasnom ili etničkom podrijetlu odnosi se na rasno ili etničko podrijetlo te Direktiva Vijeća 2000/78/EC od 27.11.2000. o općem okviru za jednako postupanje pri zapošljavanju i odabiru zvanja odnosi se na dob, invaliditet, spolnu orijentaciju i vjeru. U najkraćim crtama moguće je reći da su glavna obilježja direktiva 2000/43/EZ i 2000/78/ EZ da zabranjuju izravnu i neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju te propuštanje razumne prilagodbe kod osnove invaliditeta. Jedna i druga direktiva odnose se na sve osobe (pravne i fizičke), u privatnom i javnom sektoru. Obje direktive dopuštaju pozitivne mjere, u objema se traži od država osiguravanje sudskog i/ili upravnog postupka, obrtanje tereta dokazivanja, pravo udruga, organizacija i drugih tijela da sudjeluju u postupku kao zastupnici ili potpora tužitelju, zaštita od viktimizacije te sankcije koje bi trebale biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće. Područje primjene Direktive 2000/78/EC, koja se odnosi na rasno ili etničko podrijetlo, je pristup zapošljavanju, pristup stručnom osposobljavanju i usavršavanju, rad i radne uvjete i članstvo i djelovanje u organizacijama radnika ili poslodavaca, a Direktive /42/EZ obuhvaćaju i socijalnu zaštitu, uključujući socijalnu sigurnost i zdravstvenu zaštitu, socijalne pogodnosti, obrazovanje te dobra i usluge.

HRVATSKI PRAVNI SUSTAV I ZABRANA DISKRIMINACIJE

Zabrana diskriminacije u hrvatskom je pravnom sustavu ustavna kategorija. Člankom 3. Ustava Republike Hrvatske propisane su najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, među kojima

je jednakost, no to su i nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova. Ustav u članku 14. zabranjuje diskriminaciju proglašavajući da svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode neovisno o svojoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama, pri čemu je značajno primijetiti da listu diskriminacijskih osnova ostavlja otvorenom.

Hrvatsko antidiskriminacijsko zakonodavstvo do donošenja Zakona o suzbijanju diskriminacije sastojalo se od većeg broja zakona koji sadrže antidiskriminacijske odredbe. Među njima se ističu Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o istospolnim zajednicama, Zakon o državnim službenicima te Kazneni zakon.

Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina jamči pravo na slobodno izjašnjavanje o pripadnosti nacionalnoj manjini te ostvarivanje posebnih prava i sloboda pripadnika nacionalnih manjina. Ustavnim zakonom se izričito zabranjuje bilo kakva diskriminacija temeljena na pripadnosti nacionalnoj manjini te se pripadnicima nacionalnih manjina jamči jednakost pred zakonom i jednaka pravna zaštita.

Zakonom o radu detaljno je uređena zabrana diskriminacije na području rada i radnih odnosa. Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća. Diskriminacija se zabranjuje glede uvjeta za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla, u bilo

kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije, napredovanja na poslu, pristupa svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjeta zaposlenja i rada te svih prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednako plaća, otkaza ugovora o radu, prava članova i djelovanja u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

Zakonom o ravnopravnosti spolova utvrđuju se opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova te određuje i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje. Ovim zakonom zabranjuje se i diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa te diskriminacija na temelju spolne orijentacije.

Zakon o istospolnim zajednicama, kojim se uređuje istospolna zajednica i pravni učinci postojanja te zajednice, također zabranjuje diskriminaciju na temelju spolne orijentacije. Pritom se zabranjuje izravna i neizravna diskriminacija te poticanje na diskriminaciju na osnovi istospolne zajednice i homoseksualne orijentacije.

Zakonom o državnim službenicima propisano je da državni službenici u svojem postupanju ne smiju diskriminirati ili povlašćivati građane prema dobi, nacionalnosti, etničkoj i teritorijalnoj pripadnosti, jezičnom i rasnom podrijetlu, političkom ili vjerskom uvjerenju ili sklonosti, invalidnosti, obrazovanju, socijalnom položaju, spolu, bračnom ili obiteljskom statusu, spolnoj orijentaciji ili nekim drugim razlozima. Jamči se i pravo na pravedno i jednako postupanje prema svim državnim službenicima, bez obzira na njihovu rasnu pripadnost, političko uvjerenje, spol, bračni ili obiteljski status, spolnu orijentaciju, osobne uvjete, dob ili etničko podrijetlo te im se omogućava jednake uvjete za napredovanje, nagrađivanje i pravnu zaštitu.

Kazneni zakon zabranjuje zločin iz mržnje te propisuje kao posebna kaznena djela „rasnu i drugu diskriminaciju“ u članku 174. te “Povredu ravnopravnosti građana” u članku 106. Zakona. Člankom 174. određuje se kažnjavanje onog tko na temelju razlike u rasi, vjeri, jeziku, političkom ili drugom uvjerenju, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama, spolu, boji kože, nacionalnosti ili etničkom podrijetlu, krši temeljna ljudska prava i slobode priznate od međunarodne zajednice. U stavku 3. ovog članka inkriminira se govor mržnje. Prema članku 106. Kaznenog zakona kaznit će svatko tko na temelju razlike u rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili dugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama, ili zbog pripadnosti etničkoj i nacionalnoj zajednici ili manjini u Republici Hrvatskoj, uskrati ili ograniči slobodu ili pravo čovjeka i građanina utvrđeno Ustavom, zakonom ili drugim propisom, ili koji na temelju te razlike ili pripadnosti daje građanima povlastice ili pogodnosti.

Zakon o suzbijanju diskriminacije točno definira postupanja koja se smatraju diskriminativnim (oblici diskriminacije) i dalje objašnjenja takvih postupanja te je uvedena odredba o prebacivanju tereta dokazivanja. Zakonom o suzbijanju diskriminacije ovakva razrađena zaštita od diskriminacije uvodi se u odnosu na vrlo velik broj diskriminacijskih osnova i na vrlo širokom području. Jedan od najznačajnijih instrumenata koji bi trebali povećati učinkovitost antidiskriminacijske sudske zaštite jest odredba o okretanju tereta dokazivanja. Ona je među normama koje izričito nalažu europske direktive. Prema standardnim pravilima procesnog prava, osoba koja treba u postupku dokazati za sebe povoljnu činjenicu, ima i teret dokazivanja, što znači da je dužna sa stupnjem izvjesnosti dokazati činjenicu na koju se poziva. Ako joj to ne pođe za rukom, sud će, primjenjujući pravila o teretu dokazivanja, u pravilu uzeti da činjenica koja nije dokazana ne postoji. Budući da je u kontekstu zaštite od diskriminacije iznimno teško sa

sigurnošću dokazati da je nejednakost u postupanju motivirana nekom od nedopuštenih osnova diskriminacije, u Zakonu o suzbijanju diskriminacije se odstupa od standardnih zahtjeva za dokazivanje pojedinih činjenica. Stranka koja se poziva na diskriminaciju nije ju dužna dokazati sa stupnjem sigurnosti, već je dostatno da „učini vjerojatnim da je do diskriminacije došlo“. Ako ispuni taj uvjet, protivna strana (navodni diskriminator) dužna je dokazivati da diskriminacije nema. Ako ne dokaže sa stupnjem sigurnosti da diskriminacije nema, tijelo koje vodi postupak je dužno uzeti da je pravo na jednako postupanje povrijeđeno.

4. Oblici diskriminacije

Zakon o suzbijanju diskriminacije diskriminaciju određuje kao stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po nekoj od zabranjenih osnova/kriterija razlikovanja. Oblici diskriminacije koje zakon navodi su: izravna diskriminacija, neizravna diskriminacija, seksualno (spolno) uznemiravanje, uznemiravanje, propuštanje razumne prilagodbe, poticanje na diskriminaciju, segregacija, viktimizacija te teži oblik diskriminacije.

IZRAVNA DISKRIMINACIJA

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova diskriminatornog ponašanja kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge u usporedivoj situaciji. Izravna diskriminacija sastoji se od nepovoljnog postupanja uvjetovanog nekom od diskriminacijskih osnova. Nepovoljno postupanje je svaka odluka odnosno postupak kojim je osoba dovedena u nepovoljniji položaj od druge osobe koja se nalazi u sličnoj situaciji. Do diskriminacije dolazi kada se prema dvije osobe „suprotnih“ karakteristika (npr. žena - muškarac, osoba katoličkog uvjerenja - osoba islamskog uvjerenja, osoba hrvatskog etniciteta - osoba romskog etniciteta, osoba heteroseksualne orijentacija - osoba homoseksualne orijentacije) koje se nalaze u „objektivno“ sličnoj situaciji (npr. da obavljaju objektivno isti posao) postupa različito. Također, ono što čini neku odluku izravno diskriminatornom je njena uvjetovanost razlogom koji u nepovoljni položaj može dovesti samo osobe jedne zaštićene skupine. Primjer za ovakvu diskriminaciju je odluka poslodavca da ne zaposli trudnicu zbog financijskih gubitaka do kojih bi došlo zapošljavanjem takve osobe.

NEIZRAVNA DISKRIMINACIJA

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji

položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, dakle ima neravnomjerni učinak na različite osobe ili skupine. Da bi neutralna mjera bila neizravno diskriminatorna, ona mora proizvesti nepovoljni učinak za pripadnike određene društvene skupine. Primjer neizravne diskriminacije je osmosatna struktura punog radnog vremena jer u pogledu zapošljavanja u punom radnom vremenu u nepovoljni položaj dovodi žene na koje društvo još uvijek stavlja nerazmjerni teret brige za djecu i obitelj. Neizravna diskriminacije je i uvjetovanje nekih povlastica postojanjem bračnog odnosa koje u nepovoljni položaj dovodi osobe homoseksualne orijentacije jer im nije dopušteno zasnivanje braka.

UZNEMIRAVANJE

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Uznemiravanje je širi pojam od seksualnog uznemiravanja jer može značiti i rasno, etničko i druge vrste uznemiravanja. Uz ponašanje, iz čijeg sadržaja je očigledna uvjetovanost nekom od zabranjenih osnova, u uznemiravanje je uključeno i ponašanje koje je neutralno po svom izgledu, ali se njima cilja neku osobu poniziti, odnosno emocionalno i psihološki iscrpiti zbog neke njene karakteristike, tj. pripadnosti određenoj skupini. Takvi prividno neutralni postupci su kleveta, skrivanje važnih informacija vezanih uz radni zadatak, umanjivanje vrijednosti kvalitete rada, isključivanje iz postupka odlučivanja, učestalo kritiziranje, tim više ako je pred drugima, pretrpavanje zadacima i kratkim rokovima ili smanjivanjem odgovornosti i davanjem trivijalnih poslova itd. Treba razlikovati mobing od uznemiravanja kao oblika diskriminacije. Mobing je širi pojam od uznemiravanja te će samo u određenim slučajevima mobing biti uznemiravanje i stoga obuhvaćen Zakonom o suzbijanju diskriminacije. Mobing je fenomen zlostavljanja na poslu, a

ključna razlika u odnosu na uznemiravanje u smislu Zakona o suzbijanju diskriminacije je da kod mobinga nije presudna veza s određenom diskriminacijskom osnovom. Zlostavljeni radnik izvrnut je uvredljivom ponašanju ne na osnovi dobi, spola, nacionalne pripadnosti ili nekog drugog Zakonom nabrojanog kriterija razlikovanja, već se izdvaja, primjerice, kao osoba koja je zadnja došla u “uhodanu radnu sredinu”.

SPOLNO UZNEMIRAVANJE

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Za spolno uznemiravanje nije nužnost pokazati da se prema pripadnicima jedne skupine postupi manje povoljno nego prema pripadniku/ici neke druge skupine, već da je konkretno postupanje bilo neželjeno s njihove strane, bilo uvjetovano njihovom pripadnošću određenoj skupini, a kao cilj ili učinak imalo povredu dostojanstva tužitelja, uzrokovalo strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Razlika između spolnog uznemiravanja i uznemiravanja je prvenstveno u vrsti neželjenog postupanja. Kod spolnog uznemiravanja neželjeno postupanje je seksualne naravi. Klasični primjeri takvog ponašanja su prijedlozi seksualnog odnosa, seksualne sugestije, insinuacije, pošalice seksualnog sadržaja, oponašanje seksualnih akata, dodirivanje intimnih dijelova tijela, posterij ili kompjuterski zasloni seksualnog sadržaja i sl. Kod uznemiravanja neželjeno postupanje nema neki posebni karakter, već je primarno da je ono na neki način uvjetovano pripadnošću osobe nekoj zaštićenoj skupini. U tom smislu treba imati na umu da je uz spolno uznemiravanje moguće imati i uznemiravanje na temelju spola. Klasični primjeri neželjenog ponašanja kod uznemiravanja su različiti vicevi o pripadnicima etničkih manjina ili o ženama (npr. popularni vicevi o plavušama), rasističke, seksističke, homofobične i druge uvrede koje redovito možemo čuti u prijenosu gotovo bilo kojeg domaćeg sportskog događaja na javnoj

televiziji. Tu možemo ubrojiti i prigovore i komentare fizičkog izgleda, načina oblačenja i ponašanja. To su primjerice prigovori upućeni ženama da se odijevaju prenapadno i “droljasto”, odnosno da se ponašaju muškobanjasto, a muškarcima da se oblače feminizirano, odnosno ponašaju kao “ženskice“. Istoj skupini pripadaju i komentari temeljeni na uvriježenim predrasudama i stereotipima o pripadnicima pojedinih skupina, njihovim higijenskim, spolnim ili kulturnim navikama, izgovoru, inteligenciji, škrtošći i drugim osobinama.

SEGREGACIJA

Segregacija predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od diskriminacijskih osnova. Klasični oblici segregacije su na primjer odvojene škole za djecu s invaliditetom ili razredna odjeljenja za pripadnike neke etničke skupine, getoizacija pripadnika neke etničke ili vjerske skupine u posebna naselja i lako možemo uvidjeti da su to oblici postupanja iz kojih je očigledno da je postupanje utemeljeno na nekom zabranjenom kriteriju razlikovanja. U slučajevima u kojima je došlo do razdvajanja pripadnika određenih skupina, a nije jasno da se radi o izravnoj diskriminaciji kao što je npr. u slučaju razdvajanja romske i hrvatske djece u posebne razrede radi navodnog nedovoljnog poznavanja hrvatskog jezika, takvo postupanje se uvijek može podvrci kontroli zabrane neizravne diskriminacije. Prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije, da bi razdvajanje po zabranjenoj osnovi bilo segregacija, ono mora biti prisilno i sustavno. Prisilno razdvajanje može se tumačiti kao svako razdvajanje koje je popraćeno nekim neželjenim učinkom za tužitelje/ice zbog kojeg je njihova mogućnost izbora ograničena. Tako primjerice, činjenica da u slučaju da ne prihvate da će njihovo dijete morati pohađati nastavu odvojeno od hrvatske djece djetetu biti odbijen upis u osnovnu školu, roditeljima romskog etniciteta predstavlja jasnu prisilu. Isto tako, sustavno razdvajanje može se tumačiti ne u smislu namjernog ciljanog razdvajanja osoba po njihovoj pripadnosti, već jednostavno u smislu trajne

primjene nekog kriterija (kao što je npr. poznavanje jezika) koja dovodi do razdvajanja osoba različite pripadnosti.

ZABRANA PROPUŠTANJA RAZUMNE PRILAGODBE

Diskriminacijom se smatra propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim posebnim potrebama, omogući korištenje javno dostupnih resursa, sudjelovanje u javnom i društvenom životu, pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjern teret za onoga tko je to dužan omogućiti. Zabrana propuštanja razumne prilagodbe temelji se na priznanju da je društvena diskriminacija osoba s invaliditetom utkana u strukturu društvenih normi ophođenja koje svakodnevno prihvaćamo kao objektivne, razumne ili čak pravične. Ona odražava vrijednosno stajalište da su društveni odnosi, odnosno raspodjela vrijednih društvenih prilika, u značajnom dijelu svojstveno nejednaki jer su uređeni prvenstveno u skladu s potrebama, mogućnostima i načinom života koji je karakterističan za onu društvenu skupinu koja u određenom društvu ima prevladavajuću ulogu. Uvjet razumnosti izraz je želje određenog društva da nađe ravnotežu između dva suprotstavljena interesna stajališta: interesa osoba s invaliditetom za uključenost u sve društvene odnose i interesa privatnih i javnih ustanova da učinkovito obavljaju svoje dužnosti.

ZABRANA POTICANJA NA DISKRIMINACIJU

Poticanje na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom, smatrat će se diskriminacijom u smislu Zakona. Ovaj pravni instrument omogućava potencijalnim žrtvama da djeluju prije nego što je do diskriminacije došlo. U tom smislu Zakon dozvoljava da je do poticanja moglo doći ako je tuženik svojim ponašanjem, postupcima ili čak toleriranjem diskriminirajuće atmosfere u ustanovi za koju je nadležan, prešutno dao do znanja podređenima da nema sklonosti prema pripadnicima određene skupine. Primjer ovakvog oblika diskriminacije je izjava poznatog političara, koji je u razgovoru za medije

javno priznao da bi kod zapošljavanja imigranata radije zapošljavao katolike. Ovakav oblik javnog izjašnjavanja osobe koja ima javni utjecaj može kao posljedicu imati stvarno ponašanje poduzetnika.

ZABRANA VIKTIMIZACIJE

Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalag za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije. Ovo jamstvo štiti svakog, a ne samo izravne žrtve diskriminacije. Tako npr. zaštitu ovog jamstva uživaju svjedoci diskriminacije, osobe koje su žrtvi pružile određenu vrstu podrške, a naročito one koje su žrtvu savjetovale o njenim pravima i mogućim oblicima zaštite. Tu se posebno ubrajaju predstavnici sindikata ili nevladinih organizacija koje se bave suzbijanjem diskriminacije. Zaštitu ovog jamstva također uživaju i osobe koje su npr. poslodavca upozorili na njegove diskriminirajuće postupke ili diskriminirajuće postupke njegovih podređenih bez obzira jesu li same bile žrtve tih postupaka. Prema Zakonu, bilo koji oblik nepovoljnog postupanja, a ne samo otkaz, smatra se viktimizacijom.

TEŽI OBLICI DISKRIMINACIJE

Težim oblikom diskriminacije smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije. Odredbom o višestrukoj diskriminaciji htjelo se je zaštititi osobe koje su izuzetno podložne diskriminaciji kao što su npr. Romkinje koje nisu diskriminirane samo zbog svog etničkog porijekla, već i zbog toga jer su žene. Ono što takve osobe čini posebno ranjivima je činjenica da se vrlo često nalaze u podređenom položaju unutar svoje društvene skupine zbog istovremene pripadnosti drugoj društvenoj skupini.

Diskriminacija u svim pojavnim oblicima je zabranjena. Iznimno ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u sljedećim slučajevima:

5. Iznimke od zabrane diskriminacije

1. kada je takvo postupanje određeno zakonom u cilju očuvanja zdravlja i prevencije kaznenih i prekršajnih djela te kada su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna cilju koji se želi postići,
2. pozitivna djelovanja, odnosno kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina građana ili osoba diskriminiranih po osnovama iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona,
3. pogodovanja trudnicama, djeci, mladeži, starijim osobama, osobama s pravnom obvezom uzdržavanja koje redovito ispunjavaju obvezu uzdržavanja i osobama s invaliditetom u cilju njihove zaštite kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa i mjera,
4. u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od osnova iz članka 1. ovoga Zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren,
5. pri zasnivanju radnog odnosa, uključanja u članstvo te u djelovanju koje je u skladu s naukom i poslanjem crkve i vjerske zajednice upisane u Evidenciju vjerskih zajednica u Republici Hrvatskoj, te druge javne ili privatne organizacije koja djeluje

u skladu s Ustavom i zakonima, ako tako zahtijevaju vjerska doktrina, uvjerenja ili ciljevi,

6. na temelju dobi i spola pri ugovaranju premija, osiguranina i drugih uvjeta u osiguranju u skladu sa značajnim i točnim statističkim podacima i pravilima aktuarske matematike, pri čemu troškovi vezani uz trudnoću i majčinstvo ne mogu opravdati razlike,

7. određivanja najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos kada je to predviđeno posebnim propisima,

8. određivanja prikladne i primjerene najviše dobi kao razlog za prestanak radnog odnosa te propisivanje dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovinu,

9. na temelju državljanstva prema posebnim propisima,

10. stavljanja u nepovoljniji položaj pri uređivanju prava i obveze iz obiteljskog odnosa kada je to određeno zakonom, a osobito u cilju zaštite prava i interesa djece, što mora biti opravdano legitimnom svrhom, zaštitom javnog morala, kao i pogodovanju braka u skladu s odredbama Obiteljskog zakona.

Iznimka nepatvorenog radnog svojstva

Diskriminacija u svim pojavnim oblicima je zabranjena. Iznimno ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u slučajevima kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od diskriminatornih osnova predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren.

Vjerojatno u praksi najprisutnija iznimka od zabrane različitog postupanja na temelju nekog zakonom zabranjenog kriterija razlikovanja je upotreba nekog zabranjenog kriterija razlikovanja kao nepatvorenog radnog svojstva. Smisao ove iznimke je da se dopusti poslodavcima da u svom izboru za određeno radno mjesto ili posao daju prednost pripadnicima određene društvene skupine ako je njihova pripadnost neophodna za obavljanje konkretnog posla. Klasični primjeri ovakvog razlikovanja u postupanju su zapošljavanje pripadnika određene rase za ulogu likova koji pripadaju istoj rasi, zapošljavanje osoba odgovarajućeg spola za posao modnog modela za mušku ili žensku odjeću ili zapošljavanje osoba tinejdžerske dobi za reklame za kozmetiku namijenjenu njezi tinejdžerske kože.

Iznimka radi zaštite zdravlja i javne sigurnosti

Kada se radi o zaštiti zdravlja kao cilju koji se želi postići iznimkom zabrane diskriminacije, u praksi se uglavnom radilo o slučajevima u kojima se pripadnicima određenih društvenih skupina zabranjivalo da sudjeluju u nekim aktivnostima koje su navodno bile rizične za njihovo zdravlje. Većina ovakvih mjera je u pravilu paternalističkog karaktera i teško da može preživjeti test razmjernosti na kojem ustrajava i ZSD.

Tipični primjeri ovakvih mjera u hrvatskom pravnom poretku su radni propisi kojima se zabranjuje zapošljavanje žena na određenim poslovima kao što su npr. podvodni ili podzemni poslovi. Ovakve mjere opravdavale su se zaštitom zdravlja žena iako su isti ti poslovi bili jednako opasni za zdravlje muškaraca. Ustvari, prvenstveni cilj ovakvih mjera bila je zaštita prokreacijske funkcije žena i promicanje njihove rodne uloge majki čime se ženama redovno ograničavala sloboda osobnog izbora i dovodilo ih u nepovoljniji položaj kako na tržištu rada tako i u društvu općenito. Europski sud pravde je u nekoliko navrata izrazio jasan stav da su ovakve mjere jasan oblik diskriminacije. Isto ovo stajalište vrijedilo bi i za slučajeve u kojima bi se ograničilo sudjelovanje pripadnika neke etničke ili dobne skupine u aktivnostima

koje predstavljaju neki povećani rizik za njihovo zdravlje. Tako npr. odluka poslodavca da na izuzetno stresnim ili fizičkim zahtjevnim poslovima zapošljava samo osobe ispod neke dobne granice jer su one manje podložne riziku srčanog udara, ili su u tjelesno boljoj kondiciji, teško da bi preživjela test razmjernosti na kojem ustrajava Zakon.

Uz navedene primjere do pitanja zaštite zdravlja može se doći i u kontekstu neizravne diskriminacije gdje određene prividno neutralne mjere zaštite sigurnosti i zdravlja radnika ili klijenata mogu u nepovoljni položaj dovesti pripadnike određenih skupina koje uživaju anti-diskriminacijsku zaštitu. Tako će npr. zabrana životinja u restoranima imati posebno nepovoljan učinak na slijepe osobe. Kako se radi o neizravnoj diskriminaciji koja je u ovom slučaju popraćena i obvezom razumne prilagodbe, vlasnik restorana će svoju mjeru moći opravdati jedino ako dokaže da bi mu njezino uklanjanje predstavljalo izuzetno veliki („nerazuman“) teret. Kako je u ovaj test uključena i činjenica da konkretna mjera služi zaštiti zdravlja gostiju, vlasnik koji ne zadovolji navedeni prag neće se ponovo moći pozvati na istu činjenicu.

Iznimka radi zaštite vjerskog etosa religijskih zajednica

Ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u sljedećim slučajevima: pri zasnivanju radnog odnosa, uključanja u članstvo te u djelovanju koje je u skladu s naukom i poslanjem crkve i vjerske zajednice upisane u Evidenciju vjerskih zajednica u Republici Hrvatskoj, te druge javne ili privatne organizacije koje djeluju u skladu s Ustavom i zakonima, ako tako zahtijevaju vjerska doktrina, uvjerenja ili ciljevi. Sve iznimke iz stavka 2. ovoga članka trebaju se tumačiti razmjerno cilju i svrsi zbog kojih su određene.

Još jedna iznimka je iznimka radi zaštite vjerskog etosa religijskih zajednica koju je hrvatsko zakonodavstvo dijelom preuzelo iz 2000/78/EC Direktive o jednakosti u zapošljavanju. Prvenstvena svrha ove iznimke je da omogući vjerskim organizacijama i s njima

povezanim udrugama da zapošljavaju i primaju u svoje članstvo osobe koje dijele njihovo vjersko uvjerenje. Iznimka je nastala zbog potrebe da se nađe kompromis između slobode vjerskog uvjerenja i udruživanja s jedne strane i dalekosežnih posljedica zabrane diskriminacije koje su karakteristične za moderne sekularne demokracije s druge strane.

U praksi postoje pitanja s kojima se susreću sudovi u RH, a to je u kojoj mjeri takve organizacije mogu uskraćivati pristup radnim odnosima ili članstvu onim osobama koje ne dijele njihovu vjersku pripadnost, odnosno mogu li takve organizacije uskraćivati pristup radnim odnosima ili članstvu i onim osobama koje dijele njihovo vjersko uvjerenje, ali ih smatraju nepogodnim zbog njihovih postupaka ili životnog stila. Naime, prilično je jasno da će posao crkvenog službenika u npr. katoličkoj crkvi moći uspješno obavljati samo osoba koja je katolik po vjerskom uvjerenju (i koja je muškog spola). No nikako nije jasno da je neophodno da posao prodavača ili prodavačice u knjižari koja je u vlasništvu religijske organizacije obavlja osoba koja je istog vjerskog uvjerenja. Isto tako nije jasno da bi se u privatne škole ili vrtiće koje su osnovane od strane religijskih organizacija smjela upisivati samo djeca koja su istog vjerskog uvjerenja. Još je manje jasno da bi vjeroučitelj ili vjeroučiteljica smjela dobiti otkaz ugovora o radu zbog brakovoda, života u izvanbračnoj zajednici ili homoseksualnih odnosa.

Zakon, dakle, štiti od diskriminacije sve dok se radi o onim radnim odnosima kao što su npr. posao prodavača/ice u knjižari ili prevoditelja/ice za gluhe u religijskim emisijama na javnoj televiziji u kojima vjerska pripadnost ne predstavlja nepatvoren, legitiman i opravdan radni zahtjev uzimajući u obzir etos organizacije.

Pema stajalištu Europskog suda pravde svako izuzeće od zabrane diskriminacije mora služiti stvarnom legitimnom cilju, mora biti uistinu sposobno ostvariti taj cilj te mora biti nužno za njegovo ostvarenje, tj.

ne smije postojati niti jedna druga mjera koja može ostvariti isti cilj s manje štetnih posljedica za interese diskriminiranih osoba. Štoviše, prema stajalištu Suda svatko koji se koristi nekom iznimkom od zabrane diskriminacije mora dokazati da je poduzeo sve što je u njegovoj moći kako bi pomirio svoje interese s društvenim interesom zaštite jednakosti.

Iznimka u pogledu osiguravajućih usluga

Ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u sljedećim slučajevima: na temelju dobi i spola pri ugovaranju premija, osiguranina i drugih uvjeta u osiguranju u skladu s bitnim i točnim statističkim podacima i pravilima aktuarske matematike, pri čemu troškovi vezani uz trudnoću i majčinstvo ne mogu opravdati razlike. Ova iznimka dopušta pružateljima osiguravajućih usluga da pri utvrđivanju određene vrste rizika, kao što je podložnost bolesti, opasnost od prometne nezgode ili smrtnog slučaja, u obzir uzimaju statističke podatke koji se odnose samo na pripadnike jednog spola ili određene dobne skupine.

Na ovaj način Zakon dopušta da pružatelji osiguravajućih usluga donose svoje odluke na temelju tzv. racionalnih stereotipova o osobama nekog spola ili dobi dok je istovremeno ostalim poslodavcima i poduzetnicima izričito zabranio upotrebu takve vrste stereotipova kao društveno nepoželjnih zbog njihovog negativnog učinka na položaj žena ili osoba starije dobi na tržištu rada. Zakon o sprečavanju diskriminacije izričito zabranjuje da se odluke o podložnosti nekoj vrsti rizika temelje na statističkim podacima o rizicima odnosno troškovima vezanim uz trudnoću i majčinstvo.

Iznimke vezane uz postupanje na temelju dobi u radnim odnosima

Ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u sljedećim slučajevima: određivanja najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta

za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos kada je to predviđeno posebnim propisima;

određivanja prikladne i primjerene najviše dobi kao razlog za prestanak radnog odnosa te propisivanje dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovinu.

Zakon, dakle, dopušta da se posebnim propisima, a što se prvenstveno odnosi na radno-pravno zakonodavstvo, može dopustiti određivanje najniže dobi, profesionalnog iskustva ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za stjecanje bilo koje pogodnosti u radnom odnosu, uključujući i samo zapošljavanje. U tom smislu poslodavci koji postupaju temeljem takvih odredbi u načelu bi trebali biti zaštićeni od tužbi za diskriminaciju na osnovu dobi. Naravno, ovakva zaštita nije apsolutna.

Također poslodavci koji raskinu ugovor o radu zato jer je osoba navršila zakonom propisanu mirovinsku dob, ili koji uvjetuju pravo na dopunsku mirovinu koju poslodavac dobrovoljno nudi svojim radnicima određene dobi, u načelu bi trebali biti zaštićeni od diskriminacijskih tužbi na osnovu dobi.

Mjere pozitivnog djelovanja

Ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u slučajevima pozitivne akcije, odnosno kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina građana ili osoba diskriminiranih po osnovama iz Zakona o suzbijanju diskriminacije. Pozitivnim djelovanjem nazivamo sve one mjere, uključujući i one koje koriste neki zakonom zabranjeni kriterij razlikovanja, koje na određeni način ciljaju ukloniti prepreke jednakom sudjelovanju pripadnika/ica onih skupina koje, zbog sustavne diskriminacije kako u prošlosti tako i u sadašnjosti, u društvu imaju podređeni položaj. U tom smislu ovakve mjere su iznimka od zabrane različitog postupanja samo po svojoj formi. Zato ih neki i nazivaju mjerama pozitivne diskriminacije.

Prema svojoj svrsi – postizanju stvarne jednakosti pripadnika društveno podređenih skupina – njih se teško može nazivati diskriminatornima, iako često koriste neki od zabranjenih kriterija razlikovanja.

U praksi se pozitivno djelovanje najčešće poistovjećuje s mjerama kojima se pripadnicima/ama neke društvene skupine osigurava određena korist, odnosno prednost, u postupanju u odnosu na pripadnike drugih društvenih skupina. Klasični primjeri takvih povlaštenih mjera su prednost pri zapošljavanju za trudnice ili, kao najradikalniji oblik pozitivnog djelovanja, predodređenost određenog broja zastupničkih mjesta u predstavničkim tijelima za predstavnike neke manjinske skupine (tzv. kvote).

Pozitivnom djelovanju pripadaju i mjere kojima se pokušava pripadnike podzastupljenih skupina obavijestiti o dostupnim prilikama kao što su slobodna radna mjesta, tečajevi stručnog osposobljavanja ili javni natječaji za dodjelu projekata. Ovoj skupini pripadaju i mjere koje od poslodavaca traže da preispitaju svoje kriterije odabira kandidata ili kriterije napredovanja kako bi se riješili onih koji nisu objektivno vezani za obavljanje određenog posla. Tu su također one mjere kojima se određuje da se za određeni posao mora intervjuirati najmanje određeni broj pripadnika/ica podzastupljenih skupina ili kojima se određuje da određeni broj mjesta u tečajevima za stručno osposobljavanje ili usavršavanje mora biti rezerviran za pripadnike podzastupljenih skupina. Cilj ove vrste pozitivnih mjera je povećati sposobnost pripadnika podzastupljenih skupina da se ravnopravno natječu za mjesta na tržištu rada s pripadnicima ostalih skupina. Isti cilj dijele i one mjere pozitivnog djelovanja kojima se povećava broj vrtićkih prostora ili kojima se određeni broj vrtićkih mjesta rezervira za djecu žena koje su zaposlene ili aktivno traže posao.

Postoje također mjere koje zahtijevaju da se u slučaju da se na natječaj za radno mjesto prijavilo nekoliko jednako kvalificiranih kandidata prednost dade pripadnicima podzastupljenih skupina.

Diskriminacija i kršenje načela ravnopravnosti spolova mogu se pojaviti u bilo kojoj sferi života. U praksi je još uvijek prisutna diskriminacija po spolu na području zapošljavanja i rada uz diskriminaciju u obiteljskim odnosima (nasilje nad ženama i djecom), u političkom životu (podzastupljenost žena), u obrazovanju, u medijima, pri neravnopravnom udjelu roditelja u skrbi i odgoju djece, te pri odlukama o skrbi za djecu (djeca se češće dodjeljuju majkama).

6. Ravnopravnost spolova

Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena obvezuje sve države članice, među kojima je i Hrvatska, da diskriminaciju žena uklone ne samo iz zakona i politika, nego i iz prakse, običaja i tradicija koje dovode žene u neravnopravan položaj.

Diskriminacija po spolu toliko je široko rasprostranjena upravo u području rada i zapošljavanja, pri čemu se čitav niz diskriminacijskih postupaka na koje su navikli i poslodavci i žene u sferi rada ne smatra ekscesom nego uobičajenom i prihvatljivom praksom.

Široko rasprostranjene diskriminativne prakse započinju već razgovorom za posao u kojemu se poslodavac raspituje o bračnom stanju, mogućoj trudnoći i reproduktivnim planovima, nastavljaju preko manjih plaća za isti rad, nepriznavanjem prava koja prizlaze iz materinstva, nalaganjem poslodavaca ženama kako da se oblače, pa do hitrog davanja otkaza čim žena ode na bolovanje radi bolesti djeteta ili zatrudni. Sukladno s Ustavom Republike Hrvatske utvrđenom načelu da svatko ima pravo na rad i slobodu rada, te da slobodno bira poziv i zaposlenje, kao i da je svakome pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost, Zakon o radu zabranjuje nejednako postupanje prema osobama koje traže zaposlenje odnosno koje se zaposle, između ostalog i po osnovi spola, bračnog stanja i porodičnih obveza, te je obvezao poslodavce na isplatu jednakih plaća

ženama i muškarcima za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Odredbama Zakona o radu provedene su pozitivne mjere u odnosu na zaštitu majčinstva i pravo oba roditelja vezano za odgoj i njegu djece. Mada su u hrvatsko radno zakonodavstvo ugrađeni visoki standardi jednakih mogućnosti za žene i muškarce u skladu sa smjernicama Europske Unije, prakse su bitno različite, mehanizmi kontrole su nedostatni, a otpor žena prema diskriminativnim praksama ugušen je osjećajem egzistencijalne ucijenjenosti i strahom od gubitka zaposlenja i mogućnost daljeg zapošljavanja. Zbog postojećih široko prakticiranih diskriminatornih ponašanja važno je da i žene i njihovi poslodavci dobro poznaju zakonske odredbe te mehanizme zaštite tih prava. Isto tako izrazito je važno da poslodavci budu informirani o tome koje su financijske posljedice prava žena na radu, jer praksa pokazuje da veliki dio poslodavaca ne barata tim informacijama i vjeruje da bi zaštita materinstva bila neizdrživi teret njegova poslovanja.

Zakon o ravnopravnosti spolova (NN82/08) zabranjuje diskriminaciju na području zapošljavanja i rada, u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/tkinja za radna mjesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
2. napredovanje na poslu,
3. pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
4. uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti,
5. članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva,

6. usklađivanje profesionalnog i privatnog života,

7. trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbištva.

Prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem u oglasu mora biti jasno istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola. Kada je posebnim zakonom propisana obveza raspisivanja natječaja u natječaju mora biti istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola. U natječaju ne mora biti istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola jedino u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva da karakteristike povezane s nekom od osnova iz članka 6. ovoga Zakona predstavlja stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana. Pri oglašavanju nije dozvoljeno koristiti izričaje koji uzrokuju ili bi mogli uzrokovati diskriminaciju na temelju spola, bračnog i obiteljskog statusa i spolne orijentacije.

Kod donošenja rješenja o rasporedu na radno mjesto i drugih rješenja o pravima i obvezama državnih službenika/ca koristi se naziv radnog mjesta u muškom i ženskom rodu.

Zakon o radu uređuje institute izravne i neizravne diskriminacije, zabranjujući ih u odnosu na uvjete zapošljavanja, napredovanja na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije. Polazeći od posebne državne zaštite majčinstva iz odredbe članka 62. Ustava Republike Hrvatske, Zakonom o radu su propisane posebne mjere u cilju zaštite majčinstva. Iako je Zakonom predviđeno da se u posebno opravdanim slučajevima za određeno ograničeno razdoblje, uz prestanak svih socijalnih partnera mogu izuzeti žene iz zabrane noćnog rada, izuzećem ni u kom slučaju, osim na osobni zahtjev, ne mogu biti obuhvaćene trudnice i majke do dvije godine djetetova života, te samohrane majke s djetetom do tri godine djetetova života.

U cilju zaštite majčinstva propisane su i obveze poslodavaca koji ne smiju tražiti bilo kakve podatke o trudnoći žene i ne smiju odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće, otkazati joj ugovor o radu ili je premjestiti na druge poslove, osim u slučaju kada radi na poslovima koji ugrožavaju njen ili djetetov život ili zdravlje. U tom slučaju je poslodavac dužan premjestiti trudnicu i ženu koja doji na druge odgovarajuće poslove, a ukoliko joj nije u mogućnosti osigurati odgovarajući raspored, žena ima pravo na dopust uz naknadu plaće prema posebnim propisima. Privremeni premještaj ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice, a njegovo je trajanje ograničeno i može trajati samo do trenutka kada ženino zdravstveno stanje dopušta njen povratak na poslove na kojima je prethodno radila.

Trudnica je zaštićena od otkaza ugovora o radu, redovnog i izvanrednog do godine dana djetetova života.

Zaposlena žena koristi rodni dopust u razdoblju od 28 dana prije poroda do 6 mjeseci djetetova života (obvezni rodni dopust), a može ga koristiti 45 dana prije očekivanog poroda, do godine dana djetetova života. Za blizance, trojke, četvorke odnosno više djece jednake dobi, zaposlena žena može koristiti rodni dopust do navršene druge godine djetetova života.

Određena prava po osnovi roditeljstva može koristiti i otac djeteta, nakon isteka obveznog rodnog dopusta, a jedan od roditelja djeteta, nakon što je rodni dopust istekao može koristiti neplaćeni dopust do treće godine djetetova života na način da mu tada prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a prava iz zdravstvenog osiguranja ostvaruju po propisima koji uređuju to područje. U svrhu promicanja aktivnog djelovanja na ostvarivanju jednakih mogućnosti za žene i muškarce u području rada i zapošljavanja reguliraju se pogodnosti za korištenje rodnog dopusta. Nakon što istekne obvezni dio rodnog dopusta, rodni dopust produžuje

je se za dva mjeseca pod uvjetom da je otac djeteta koristio najmanje tri mjeseca pripadajućeg produženog rodnog dopusta. Zakon priznaje i stanku za dojenje djeteta dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena do godine dana djetetova života, koje vrijeme se uračunava u radno vrijeme, kao što se i razdoblje rodnog dopusta i rada sa skraćenim radnim vremenom smatra radom u punom radnom vremenu.

Prosječno žene zarađuju 15% manje od muškaraca. Ovaj postotak je isti posljednjih desetak godina usprkos sve većem broju zaposlenih žena. Od 8 milijuna novih radnih mjesta otvorenih u EU od 2000. godine na čak 6 milijuna radnih mjesta su zaposlene žene, koje čine i 59% osoba s fakultetskom diplomom.

7. Tržište rada- ženski rad / muški rad

Ženski se rad često ne plaća ili ne plaća adekvatno muškom radu, a zanimanja u kojima prevladavaju žene često se slabije plaća. Prema podacima Hrvatskog zavoda za statistiku, udio ženskih plaća u muškim plaćama iznosi 89,4%. Ženske plaće u nekim djelatnostima, poput financijskog posredovanja, zaostaju čak 27 % za muš-

kima. U obrazovanju, gdje su također većina zaposlenih, plaće su im prosječno niže za 15%, u trgovini 20%, u zdravstvu i socijalnoj skrbi 23%. Prema dostupnim istraživanjima, žene koje rade na više plaćenim poslovima, relativno su više zakinute od svojih muških kolega, jer su na nižim platnim razinama, a rade na istim radnim mjestima ili radnim mjestima s jednakim obilježjima. To je razlika od 10%, a na najvišim razinama 20% razlika na štetu žena.

Vještine koje se obično vežu uz žene često se manje vrednuju od vještina vezanih uz muškarce. Poslovi koji zahtijevaju slične kvalifikacije plaćaju se manje ukoliko u njima dominiraju žene. Poznata je pojava da feminizacija zanimanja dovodi u pravilu do manjih plaća, pa se je to čak dogodilo sa ministarskim plaćama u skandinavskim zemljama u kojima su žene dosegle udio od 50% u obavljanju ovih dužnosti. Stopa siromaštva i stopa rizika za siromaštvo bez iznimaka su godinu za godinom veće za žene.

Žene se zapošljavaju uglavnom u sektorima koji su već rodno segregirani, koji su redovito slabije plaćeni i gdje teže dolaze do rukovodećih

položaja (školstvo, zdravstvo, socijalna skrb, činovništvo, usluge). Rod je kulturni pojam koji podrazumijeva društveno konstruirane razlike između muškaraca i žena. Podrazumijeva slike, predstave, očekivanja, norme, vrijednosti, ponašanja, forme i konvencije pripisane biološkim spolovima. Ljudi se društveno razlikuju prema dvjema prevladavajućim kategorijama u koje ih se u pravilu svrstava: “muškarci” i “žene”. Oni koji se ne uklapaju u navedene rodne grupe nerijetko se smatraju prirodno devijantnima ili neprimjereno socijaliziranima. Tijekom povijesti se podjela rada odvijala na temelju podjele spolova. Spol, kao biološka kategorija, gotovo u svim društvima bio je važan temelj društvene organizacije rada i rodne segregacije. Stoga se spolna podjela rada odnosi na proces kroz koji se određeni posao pripisuje na temelju spola. Takva podjela rada predstavlja jedan od najčešće utemeljenih načina na koje se spolne/rodne razlike izražavaju u društvenim institucijama. Čak i danas, na početku 21. stoljeća, kategorija spol/rod nastavlja bivati ključnom odrednicom temeljem koje se određeni poslovi dijele i pripisuju.

Promjene na poslu i obitelji daju zamaha i promjenama u rodnim odnosima, a promjene u rodnim odnosima utječu na promjene u obitelji i na poslu. Upravo kao što se životi žena i muškaraca mijenjaju, mijenjaju se i odnosi na tržištu rada i u obitelji. Podjela rodnih uloga i radnog vremena u neoliberalnoj globalnoj ekonomiji svjedoči stoga o dramatičnim promjenama koje se odvijaju u organizaciji i strukturi radnih i obiteljskih obrazaca života.

Dominacija uslužnog sektora na globalnom ekonomskom tržištu ukazuje na to da je plaćeni posao postao sve više feminiziran i fleksibilan, dok je način obiteljskog života postao sve više raznolik u svojoj složenosti. Povećanje intenziteta i nesigurnosti posla ima implikacije i na promjene zdravlja te na usklađivanje ravnoteže između zdravlja i života. U tom smislu već je postalo očito da su promijenjeni oblici tržišta rada uvjetovali i promijenjene strukture obitelji tako da je

značaj modela nekada tradicionalne obitelji dominantnog muškarca hranitelja, a žene njegovateljice, koji je bio vodeći sve do sredine 20. stoljeća, značajno oslabio te kao takav nepovratno otišao u ropotarnicu povijesti. Međutim, novi ekonomski modeli rada koji su uvjetovali promjene radnih i životnih uvjeta nisu nadomjestili deficit brige, njege i skrbi za koju su u tradicionalnom modelu bile zadužene žene unutar kuće. Žene u Hrvatskoj imaju i dodatne probleme pri ponovnom ulasku u sferu rada nakon pauze zbog poroda ili obiteljskih obveza.

Danas žene sve više rade neprekidno, čak i bez pauza za odgoj i odrastanje djece (do predškolske dobi). Rodna segregacija na tržištu rada ogleda se i dalje u stereotipnim podjelama na temelju tradicionalnih ženskih “vještina” i osobina: “urođenih” čuvateljica djece, toplijih, osjećajnijih i manje racionalnih bića od muškaraca. Reorganizacija rada u novim obrascima – fleksibilnijih, nesigurnijih, 24-satnih poslova – u novoj konzumerskoj ekonomiji povećala je koncentraciju najniže plaćenih, najnesigurnijih oblika servisnog posla, često s nesigurnim ugovorima s manje radnih prava.

Premda se žene sve više okreću prema pozicijama viših razina zaposlenja, mnoge ili većina od tih žena također zadržavaju glavninu odgovornosti za kućanstvo i obiteljski život, održavajući tako i obrasce nejednakosti u zapošljavanju. Zapošljavanje majki je poraslo u svim zemljama. U 1999. razina zapošljavanja svih majki sa djecom do 6 godina, bila je 61,5% u SAD, 55% u Britaniji, ali 41,8 % u Španjolskoj i 45% u Australiji. Usprkos ovom trendu zapošljavanja neznatne su promjene u podjeli odgovornosti u obiteljskom životu i privatnoj sferi. Ženska neprekidna odgovornost za domaćinski posao i briga za druge članove obitelji te nedostatak socijalnih servisa koji trebaju olakšati ovu ulogu reproduciraju uvijek iznova neravnomjernost na tržištu rada.

Ravnopravan tretman žena i muškaraca na tržištu rada ovisi i o osiguranju dovoljnog broja ustanova i službi za brigu o djeci ili starijim

članovima obitelji o kojima skrbe radnice i radnici. Kako danas prevladava stajalište da je zapošljavanje i žena i muškaraca koji žive zajedno u obitelji najbolje rješenje za tu obitelj i njeno blagostanje, država se treba pobrinuti za provedbu mjera kojima bi im se osiguralo usklađenje radnih i obiteljskih obveza ponajprije razvojem servisa. Slaba razvijenost servisa za obitelj i djecu proizlazi iz dva osnovna čimbenika: financijskog (javni su servisi skupi) te vrijednosnog (tradicionalna struktura hrvatskog društva omogućavala je oslanjanje na obitelj i njenu potporu, pogotovo kada je u pitanju čuvanje i odgoj djece). Kao posljedica takvog nasljeđa, danas samo oko 35% djece u dobi od 3 - 7 godina pohađa javne institucije predškolskog odgoja. Situacija je još nepovoljnija kada su u pitanju djeca u dobi od 1 - 3 godine, kojih se tek oko 15% može smjestiti u jaslice.

Pravila Europske komisije za primjenu jednakih plaća za posao jednake vrijednosti za žene i muškarce (1996.)

Princip jednake plaće za muškarce i žene za rad iste vrijednosti temelji se na članku 119 Rimskog sporazuma i na direktivi iz 1975. povezanoj s primjenom principa jednake plaće za muškarce i žene. Cilj Pravila je da služe kao alat za najveći mogući broj društvenih aktera koji će vjerojatno moći promicati princip jednakih plaća za žene i muškarce za rad jednake vrijednosti.

Ovu inicijativu stoga treba vidjeti kao dio dinamične primjene koja uključuje menadžment i radništvo kao i druge zainteresirane strane na svim razinama i sposobne osigurati široku rasprostranjenost i učinkovitu upotrebu Pravila.

Pravila predviđaju izradu analize isplaćenih plaća te kriterija za vrednovanje pojedinih radnih mjesta. Pritom pitanja na koja trebaju odgovoriti poslodavci su sljedeća: Je li opis posla opisuje sve aktivnosti na radnom mjestu posebno kod tipično ženskih

poslova? Je li opis posla vjerno opisuje sadržaj zadataka koji se izvode? Preciznije, je li tradicionalni ženski posao odgovarajuće opisan? Je li naglasak stavljen na aspekte ženskog rada koji su ranije prolazili neprepoznati? Je li sadržaj posla dosljedno opisan? Opis posla trebao bi biti nepromjenjiv i nevezan za spol osobe koja ga obavlja. Često se muški i ženski opisi poslova ne podudaraju. Čimbenik u formalnoj ocjeni posla je neki element posla koji se definira i mjeri, poput vještine ili mentalnog napora. Čimbenik može biti podijeljen na pod-čimbenike koji su detaljniji u pojedinim odjeljcima. Poslovi koji se ocjenjuju, mjere se prema odabranim čimbenicima i pod-čimbenicima. Je li izostavljena neka bitna značajka posla? Neki čimbenici mogu favorizirati samo jedan spol. Treba osigurati da čimbenici obuhvaćaju i muški i ženski rad.

Čimbenici koji vjerojatnije postoje u ženskom poslu mogu ne biti uopće identificirani shemom i time uopće ne vrednovani, na primjer vještine skrbi i odgovornosti, vještine u međuljudskim odnosima, organizacijske vještine/odgovornosti, manualna spretnost i/ili koordinacija, itd. Kategoriziranje poslova s obzirom na težinu posla ili utvrđivanje značajnosti različitih čimbenika bez uzimanja u obzir drugih elemenata u ženskim nasuprot muškim poslovima, utječe nepovoljno na žene.

Je li klasifikacija posla bazirana na čimbenicima, ili procjene značajnosti tih čimbenika, odgovara objektivnim kriterijima? Klasificiranje posla samo prema formalnoj kvalifikaciji u nekim situacijama utječe nepovoljno na žene. Postoje vještine koje ne mogu biti naučene samo iskustvom, ali proizlaze iz stečenog formalnog obrazovanja i kvalifikacija. Međutim, kvalifikacije i vještine koje su mnoge žene stekle često nisu prepoznate kao kvalitete koje se nabrajaju u pozitivnom smislu kada se radi klasifikacija posla na tržištu rada. Na primjer, njegovateljske, odgajateljske i vještine čišćenja mogu se pretpostavljati u nekim tipovima posla i ne vrednovati u sustavu plaća. Osposobljenost odgajateljice

u dječjem vrtiću može biti vezana uz njenu bazičnu školsku naobrazbu pa stoga lošije vrednovano od vrednovanja tipično muških poslova koji se vežu uz učenje tijekom pripravničkog staža.

Formalne kvalifikacije su uobičajeno vrednovane ali one naučene u različitim procesima su često ignorirane. Na primjer, iskustvo stečeno kod kuće ili primjerom drugog radnika mogu ne biti nagrađeni kroz sustav plaća. Zato treba preispitati osnove za vrednovanje edukacija i kvalifikacija.

Osim ove procjene, određivanje visine plaće koja se prilaže završnoj ocjeni uratka trebalo bi odražavati uvjetovanost stvarnim zahtjevima posla a ne “vrijednost posla” koja može biti pod utjecajem tradicionalnih spolno uvjetovanih vrijednosnih pretpostavki. Stoga žene trebaju doseći razinu plaća koju imaju muški poslovi utvrđene odgovarajuće protuvrijednosti

8. Mjere zabrane rodne segregacije zanimanja

Nacionalna klasifikacija zanimanja

Temeljem Zakona o službenoj statistici («Narodne novine», br. 103/03, 75/09) Državni zavod za statistiku određuje nacionalnu klasifikaciju zanimanja, koja je namijenjena prikupljanju, obradi i diseminaciji službenih statističkih podataka o zanimanjima te kao nacionalni standard službene statistike osigurava jednoznačnu komunikaciju davatelja, nositelja i korisnika podataka, a ponajprije u službenoj statistici Republike Hrvatske. Nacionalna klasifikacija zanimanja je norma za sve korisnike kada iskazuju podatke o zanimanjima, sredstvo je za sustavno prikupljanje, obradu i prikazivanje informacija o zanimanjima, prikladno sredstvo za upotrebu u službi zapošljavanja, sustavu obrazovanja, profesionalnoj orijentaciji te u državnoj statistici, ostalim statističkim istraživanjima i znanosti.

Zbog svoje široke primjene i svakodnevne upotrebe klasifikacija zanimanja ne smije ugraditi društvene predrasude prema ženama kao biološki predodređenima za obavljanje određenih poslova. Nova Nacionalna klasifikacija zanimanja NKZ 10. s primjenom od 1. siječnja 2011. nazive zanimanja izriče u muškom i u ženskom rodu, čime obvezuje i poslodavce da za radna mjesta zatraže muškarce ili žene, ne samo muškarce ili samo žene.

Klasifikacije koje su prethodile ovom najnovijem dokumentu selektivnom su upotrebom imenica ženskog i muškog roda nedvojbeno odašiljale poruku koja su zanimanja društveno poželjna za žene: slabo plaćeni poslovi opsluživanja drugih, za koje se smatra da su biološkim žrijebom predodređeni za žene, i koji su u privatnoj sferi uglavnom već prevaljeni na žene, pa su u ženskom rodu bila iskazana samo sljedeća zanimanja: medicinske sestre, primalje, zrakoplovne

domaćice, vezilje, kućne pomoćnice, pralje i glačarice, tajnice, sekretarice, sobarice, stjuardese, sobarice, paziteljice djece, dadilje, gatare, servirke, kućne pomoćnice, seljakinje, pralje, glačarice, čistačice i spremačice.

Promjenom nomenklature zanimanja, koju je inicirala i tražila Ženska mreža Hrvatske, stvoren je temelj da se barem na administrativnoj razini svakodnevno ne ponavljaju stereotipi o rodnim ulogama. Dužnost je je poslodavaca da jednakost žena i muškaraca u zanimanjima provedu u praksi te provođenjem politike jednakih mogućnosti za žene i muškarce ukinu rodnu segregaciju zanimanja i u nju ugrađenu diskriminaciju žena na tržištu rada.

Zakon o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju

Zakonom o akademskim i stručnim nazivima i akademskom stupnju (NN107/2007) uređuju se akademski i stručni nazivi i akademski stupanj te njihovo stjecanje i korištenje. Ovaj je zakon 2007. godine unio novinu u imenovanje akademskih naziva na način da je uveo obvezatnu upotrebu imenica ženskog roda za akademske nazive i stupnjeve koji stječu žene.

Ovaj je zakon unio promjenu u praksu koja je i dotad svakome morala parati uši. Hrvatski jezik jest, naime, rodno osjetljiv i predviđa upotrebu imenica ženskog i muškog roda. Sročnost ili kongruencija je slaganje riječi u rečenici prema gramatičkim kategorijama, kao što su npr. rod, broj i padež. Svakome je poznata praksa iz škola, sudova, odvjetničkih ureda i ordinacija, ispred kojih na tablama iza ženskog imena i prezimena stoji zanimanje označeno imenicom muškog roda.

Što znači to ustrajno i neskladno, našem jeziku neprimjereno korištenje imenica muškog roda u skupu sa ženskim imenima i prezmenima? Mada krši jedno od temeljnih pravila jezika koje naučimo primjenjivati već u vrtićkoj dobi, a analizirati ulaskom u više razrede osnovne škole, ova se je praksa tvrdokorno zadržala i do današnjih dana.

Praksa korištenja imenica muškog roda za označavanje većine profesija slijedi patrijarhalnu podjelu rodnih uloga, pri čemu jasno pokazuje da je stjecanjem akademskih i stručnih naziva žena ušla u muški zabran, u područje rezervirano za muškarce, pa stoga treba biti obilježena muškim oznakama. I u javnoj percepciji profesionalno uspješnih žena prisutna je slika uspjezne žene koja jedva da je uopće žena, nego je “muškarača” i markirana kao neženstvena. To markiranje neženstvenosti ide toliko daleko da je dress code za poslovne žene tek malo od muškog odijela odmaknuta njegova inačica, odijelo koje dopušta suknju, strogi kostim muškog kroja.

Ženama koje su nezaposlene, zaposlene godinama na određeno vrijeme, na manjim plaćama i u stalnoj strepnji od otkaza, može se naizgled činiti da je potpuno svejedno kakvim će imenicama biti i na koji način označene, samo ako ostvare zaposlenje i prava koja iz njega proizlaze. Praksa pokazuje da to nije tako, nego da diskriminatorne prakse dolaze u nizu i da povlače jedna drugu. Zbog toga ženi, oslovljenoj imenicom muškog roda i upakiranoj u mušku odjeću koja ju obilježava kao netipičnu ženu, poslodavac i upućuje pitanje hoće li radati, traži je da se obveže da neće i uručuje joj otkaz čim se vrati s prvog bolovanja vezanog uz svoju biološku reproduktivnu funkciju.

Rad na crno

Rad na crno je velik društveni i gospodarski problem. Pritom nije samo riječ o kršenju zakona i pozitivnih propisa, nego i kršenju ljudskih prava na dostojanstven rad danas i na mirovinu u budućnosti.

Riječ je o diskriminaciji - nejednakom postupanju, odnosno stavljanje osoba u nepovoljniji položaj. To nije problem izoliranog pojedinca već je problem društva i problem države.

Stopa rada na crno u Republici Hrvatskoj je iznad 20 % (prosjeak Europske unije je oko 5%). Pod radom na crno ne podrazumijeva se samo rad bez Ugovora o radu već se smatra svaki rad koji nije plaćen sukladno pozitivnim propisima, tretiran bilo zakonima bilo kolektivnim ugovorima.

Rad na crno nije samo rad bez ugovora, nego i često rad iznad propisane satnice, ali i najveći dio rada koji se plaća minimalnom plaćom. Institut minimalne plaće odavna se zlorabi tako što se radniku isplaćuje “minimalac”, a ostatak mu se daje na ruke. Takav način poslovanja, oštećuje državu jer na dio dohotka nisu plaćeni porezi i doprinosi, te radnika kojemu taj iznos ne ulazi u mirovinsku osnovicu. U Hrvatskoj 250 tisuća ljudi ne može dignuti kredit, mirovinu nikad neće dočekati, ima niz velikih poduzeća koja ne uplaćuju radnicima ni mirovinsko ni zdravstveno ni ostale doprinose, nemaju pravo na godišnji odmor, a zabilježen je veći broj slučajeva gdje radnici rade bez dnevnog, tjednog i godišnjeg odmora, nemaju pravo na bolovanje i porodiljno, a ozljedu na radu nikad ne bi mogao naplatiti.

U Sindikatu trgovine Hrvatske tijekom dugog niza godina provodila se je analiza prekovremenog rada zaposlenih u trgovini, u čemu je najveći dio zauzimao nedjeljni i blagdanski rad. S početnih 25

9. Pojave diskriminacije na tržištu rada

milijuna prekovremenih sati u 2001. godini - neplaćenih u 95 posto slučajeva što je u to vrijeme nosilo oko 12 tisuća radnih mjesta - izračun iz 2006. godine pokazao je, pak, da se brojka udvostručila na ukupno 53 milijuna prekovremenih sati samo u sektoru trgovine. Isti problem je i u ostalim sektorima gospodarstva.

To je izrazito prisutno kod malih poslodavaca (koji zapošljavaju do 20 radnika), koji obično nisu obvezani nikakvim pravilnikom nego se odnosi između radnika i poslodavca ugovaraju njihovim međusobnim ugovorom. Ti su ugovori najčešće na štetu radnika u kojima često nema spomena prava na godišnji odmor, regulacije prekovremenog rada i sl. jer ne postoje zakonski propisi koji bi to jasno propisali, pa sve veći broj poslodavaca zlorabi takvu mogućnost. Porezna uprava gotovo po pravilu odgovara da ne može provesti nadzor zbog necjelovite dokumentacije, odnosno isplatnih lista na kojima se navodi samo ime radnika, mjesec za koji je plaća isplaćena te bruto i neto iznos plaće bez ikakvih podataka o stvarnoj strukturi radnog vremena.

U najvećem broju slučajeva radnike se uvjetovanjem zadržavanja posla jednostavno tjera da rade, taj se rad ne evidentira pa se niti ne može dokazati koliko je rad trajao. Tako postavljen sustav rada nužno dovodi do narušavanja zdravlja ljudi i gubljenja radne sposobnosti te ulazak radnika koji rade na crno u zonu siromaštva i potpune socijalne nesigurnosti u starosti.

Rad na određeno vrijeme

Budući da postoji veliki broj nezaposlenih, poslodavcima je omogućeno da za svoje dugoročne projekte i investicije zapošljavaju kratkoročnu radnu snagu.

Radnici zaposleni na određeno vrijeme ne mogu dobiti kredit, čekove ili kreditne kartice bez čega je danas teško ostvariti ikakve dugoročne životne planove. Ucijenjeni potrebom preživljavanja radnici su

spremi prihvatiti bilo kakav posao pod bilo kakvim uvjetima, sve u nadi da će jednom biti zaposleni na neodređeno vrijeme.

Zakon o radu propisuje ugovor o radu na neodređeno vrijeme kao pravilo, dok se ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa samo u iznimnim slučajevima. Tako su Zakonom o radu propisani razlozi zbog kojih poslodavac može s radnikom sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, pa je propisano da se takav ugovor o radu može iznimno sklopiti za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. To zapravo znači da će poslodavac moći zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako postoje razlozi koje Zakon propisuje kao razloge zbog kojih se može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme (npr. do završetka određenog posla, zbog privremenog povećanja opsega posla, do povratka odsutnog radnika itd.). Na taj način se ograničava poslodavca da, kad god to zaželi, sklapa ugovore o radu na određeno vrijeme.

Diskriminacija LGBT osoba

LGBT je akronim koji se odnosi na kolektivnost lezbijki, gay, biseksualnih i transrodnih/transseksualnih osoba. LGBT se odnosi na različitost seksualnosti i kulture na osnovi rodnog identiteta.

Prema odredbama Zakona o radu, Zakona o ravnopravnosti spolova te Zakona o suzbijanju diskriminacije, svako nejednako postupanje na osnovu seksualne orijentacije je diskriminacija.

U ispitivanjima provedenim s poslodavcima u Republici Hrvatskoj gotovo 70% ispitanika ne bi zaposlili osobu homoseksualne orijentacije. Takođe, ispitujući populaciju LGB osoba, oko 10% njih izjavilo je da njihovi suradnici na poslu znaju za njihovu seksualnu orijentaciju. Istraživanjem je utvrđeno da je razlog sakrivanja seksualne orijentacije strah od gubitka radnog mjesta. Također, 50% od ispitanih izjavilo je da bi homoseksualnim osobama trebalo zabraniti rad u javnim

službama, a 67,5% da bi homoseksualnim osobama trebalo zabraniti rad s djecom u obrazovnom sustavu.

Najčešće pritužbe LGBT osoba vezano za diskriminaciju na radnom mjestu su: uznemiravanje i prijetnje od strane suradnika, upravitelja i klijenata; nepravdna raspodjela rada ili pretjerani nadzor; propuštanje da im se povjere određeni poslovi; predrasude vezane za njihovu mogućnost da rade s djecom; lažne optužbe; izostanak razmatranja za promaknuće te nepriznavanje obitelji i uskraćivanje po vlastita dostupnih radnicima u raznospolnim zajednicama.

Zakon o suzbijanju diskriminacije izrijekom spominje seksualnu orijentaciju kao osnov za nedopušteno razlikovanje.

Postoje četiri glavna motivacijska razloga za zapošljavanje LGBT osoba i osiguravanje svih prava i zaštite od diskriminacije i uznemiravanja na radnom mjestu:

Ugled – potreba za stvaranjem pozitivne slike tvrtke pred sve zahtjevnijim i senzibiliziranim potencijalnim klijentima i zaposlenicima;

Zapošljavanje i zadržavanje radne snage – potreba da se postane poželjan poslodavac kako bi se zadržala prednost na sve složenijem tržištu rada;

Produktivnost – potreba za zadržavanjem i motiviranjem talentiranog stručnog kadra potrebnog za optimalni radni učinak;

Izbjegavanje potencijalnih sudskih sporova za diskriminaciju – potreba da se pridržava zakona koji se tiču diskriminacije na radnom mjestu, kako bi se izbjegli mogući troškovi parničnja.

Diskriminacija po dobi

Dob se kao diskriminacijska osnova tek odnedavno pojavljuje u dokumentima kojima se zabranjuje diskriminacija, no prema svemu sudeći, rastućeg je značaja. Dob kao osnova nije dio uvriježenih međunarodnopravnih dokumenata kojima se zabranjuje diskriminacija, ali je u pravu Europske unije jedna od šest osnova po kojima je

diskriminacija zabranjena. Zanimljiv je podatak da je većina zahtjeva za tumačenje antidiskriminacijskih direktiva koje su nacionalni sudovi država članica Europske unije dosad uputili Europskom sudu u Luksemburgu vezano upravo za diskriminaciju temeljem dobi. Iako se dob i diskriminacija temeljem dobi može odnositi na diskriminaciju mladih osoba, u pravilu će biti riječ o diskriminaciji starijih osoba. U poimanju starosti u društvu se tako često susreće stereotipe da su svi stariji ljudi slični, sebični, konzervativni ili pak neefikasni. Takvi stereotipi mogu voditi do različitog postupanja prema osobama samo zato što su starije ili "ageizma" (nepriznavanja ili ograničavanja prava starosnih skupina, usporedivog sa rasizmom ili seksizmom). Takvo pak uskraćivanje usluga, onemogućavanje ostvarivanja pojedinih prava i nezadovoljavanje potreba specifičnih za osobe starije životne dobi dovodi do njihove sve veće izoliranosti i otuđenosti na više razina. Posljedica navedenog je diskriminacija starijih kako od strane pojedinaca tako i na društvenoj razini.

Istraživanje je pokazalo kako svi ispitanici najučestalijom na tržištu rada smatraju upravo dobnu diskriminaciju (čak 19,2% poslodavaca smatra kako starije osobe nisu sposobne usvojiti nova znanja i vještine potrebne za rad) te kako je diskriminacija najvjerojatnija već na samim razgovorima za posao. Diskriminaciju na temelju dobi u percepciji nezaposlenih i poslodavaca slijede diskriminacija na temelju invaliditeta te spolna diskriminacija. Prema mišljenju radnica i članova sindikata najveća diskriminacija na tržištu rada u RH je diskriminacija zbog starosne dobi. Jedan od najčešćih oblika starosne diskriminacije je kada poslodavac ne želi zaposliti osobu zbog njene starosti, ili kada joj ponudi lošije uvjete za rad, prije svega lošije radno mjesto, manju plaću ili rad na crno. Najčešće je u pitanju višestruka diskriminacija, pa se diskriminacija po dobi udružuje sa diskriminacijom po spolu. Nejnepoželjnija skupina radnika na tržištu rada su žene iznad 40 godina starosti koje ujedno čine najbrojniji dio dugotrajno nezaposlenih osoba.

10. Suzbijanje diskriminacije

Cilj antidiskriminacijskog zakona, suzbijanje diskriminacije, ostvaruje se preventivnim i reaktivnim djelovanjem.

Preventivno djelovanje uključuje podizanje razine svijesti građana o diskriminaciji te potrebi njenog suzbijanja te podučavanje ključnih sudionika na ovom području. Preventivno djelovanje uključuje i sustavno djelovanje na vrijednosni sustav, kako bi diskriminatorska ponašanja postala ne samo nezakonita, nego u širokim krugovima građana shvaćena kao neprihvatljiva i neprikladna.

Ulogu u ovom dijelu primjene Zakona imaju prvenstveno državna tijela. Vlada RH je usvojila Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2008. do 2013. godine te Akcijski plan za provedbu Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije za 2008.– 2009. godinu. Značajna je i uloga tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave u podizanju razine svijesti građana o potrebi borbe protiv diskriminacije, koje ovo djelovanje mogu postići donošenjem i primjenom lokalnih mjera i politika te postupanjem na dnevnoj razini u brojnim situacijama u kojima često i lako dolazi do diskriminacije pojedinih skupina.

Jednu od ključnih uloga u preventivnom djelovanju ima pučki pravobranitelj, u suradnji s posebnim pravobraniteljima/cama, s obzirom na to da je Zakonom o suzbijanju diskriminacije ustanova pučkog pravobranitelja određena kao krovno antidiskriminacijsko tijelo u Republici Hrvatskoj, koje pruža izvansudsku pravnu zaštitu temeljem pritužbi građana na diskriminaciju.

Uz ovo Zakon o suzbijanju diskriminacije pretpostavlja i vrlo aktivnu ulogu udruga, aktivnost sindikata, udruga poslodavaca, Crkvi i vjerskih organizacija te Savjeta za nacionalne manjine s kojima se pučki pravobranitelj mora konzultirati pri izradi redovitih izvješća, mišljenja i preporuka o pojavama diskriminacije.

Institucije koje štite od diskriminacije

Pučki pravobranitelj je središnje tijelo nadležno za suzbijanje diskriminacije. Pučki pravobranitelj definira se kao opunomoćenik Hrvatskog sabora koji štiti ustavna i zakonska prava građana u postupcima pred državnim upravom i tijelima koja imaju javne ovlasti. Pučki pravobranitelj neovisan je i samostalan u svom radu i nitko mu ne smije davati upute i naloge za rad. Djeluje u okviru ustavnih i zakonskih odredbi te međunarodnih ugovora iz područja zaštite i promicanja ljudskih prava, a koje je prihvatila Republika Hrvatska. Pučkom pravobranitelju mora se osigurati dostupnost svih podataka i obavijesti.

Sukladno Zakonu o pučkom pravobranitelju, pučki pravobranitelj u okviru svoga rada:

- 1) razmatra pojedinačne slučajeve ugroženosti prava građana koje su prilikom izvršavanja poslova iz svoje nadležnosti počinila tijela državne uprave i pravne osobe s javnim ovlastima, odnosno njihovi djelatnici
- 2) razmatra druga pitanja koja su od važnosti za zaštitu ustavnih i zakonskih prava, a o kojima je obaviješten putem sredstava javnog priopćavanja i drugih izvora saznanja, a odnose se na nepravilan rad tijela državne uprave i pravnih osoba s javnim ovlastima.

Ovlasti pučkog pravobranitelja u suzbijanju diskriminacije

Pučki pravobranitelj u okviru svoga rada:

1. zaprima prijave svih fizičkih i pravnih osoba iz članka 10. ovoga Zakona,
2. fizičkim i pravnim osobama koje su podnijele pritužbu zbog diskriminacije pruža potrebne obavijesti o njihovim pravima i obvezama te mogućnostima sudske i druge zaštite,
3. ako nije započet sudski postupak, ispituje pojedinačne prijave i poduzima radnje iz svoje nadležnosti potrebne za otklanjanje

- diskriminacije i zaštitu prava diskriminirane osobe,
4. upozorava javnost na pojave diskriminacije,
 5. uz pristanak stranaka provodi postupak mirenja uz mogućnost sklapanja izvansudske nagodbe,
 6. podnosi kaznene prijave u vezi sa slučajevima diskriminacije nadležnom državnom odvjetništvu,
 7. prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije,
 8. u svom godišnjem izvješću, a po potrebi i izvanrednim izvješćem, Hrvatski sabor izvješćuje o pojavama diskriminacije,
 9. provodi istraživanja na području diskriminacije, daje mišljenja i preporuke te predlaže Vladi Republike Hrvatske odgovarajuća zakonska i strateška rješenja.

Jedna od osnovnih zadaća pučkog pravobranitelja na području suzbijanja diskriminacije je postupanje po prijavama (pritužbama) zbog diskriminacije. Građani koji smatraju da su diskriminirani mogu se obratiti pučkom pravobranitelju (ili posebnim pravobraniteljicama), no mogu i podnijeti tužbu nadležnom sudu. Ukoliko se obrate pučkom pravobranitelju i prijave diskriminaciju, pružit će im se potrebne obavijesti o pravima i obvezama te mogućnostima sudske i druge zaštite, prijava diskriminacije će se ispitati te će pučki pravobranitelj poduzeti radnje iz svoje nadležnosti potrebne za otklanjanje diskriminacije.

U odnosu na osobe koje su već pokrenule sudski postupak, pučki pravobranitelj neće moći postupati po prijavi diskriminacije, već će se u određenim slučajevima moći uključiti u spor kao umješac na strani tužitelja (žrtve diskriminacije).

Zakonom je pučkom pravobranitelju dana i nova ovlast da uz pristanak stranaka provodi postupak mirenja uz mogućnost sklapanja izvansudske nagodbe. Također se određuje da podnosi kaznene prijave u vezi sa slučajevima diskriminacije te za prekršaje propisane za-

konom o suzbijanju diskriminacije može podnijeti optužni prijedlog, može sudjelovati u građanskom postupku kao umješac te podnijeti udružnu tužbu.

Potrebno je istaknuti da su za svo postupanje po pritužbama radi diskriminacije uz pučkog pravobranitelja nadležne i posebne pravobraniteljice, ovisno o kojem se tipu diskriminacije u konkretnom slučaju radi, tj. ovisno o diskriminacijskoj osnovi koja je posrijedi.

U skladu s imenovanjem središnjim tijelom nadležnim za suzbijanje diskriminacije, pučki je pravobranitelj postao članom Europske mreže tijela za promicanje jednakosti, tj. tijela za suzbijanje diskriminacije sa sjedištem u Bruxellesu.

U samo 12 mjeseci nakon donošenja Zakona o suzbijanju diskriminacije u Uredu pučkog pravobranitelja otvorena su čak 172 predmeta po pritužbama na diskriminaciju.

Najviše ih se odnosilo na diskriminaciju po osnovi rase ili etničke pripadnosti, potom spola i spolne orijentacije, slijede na osnovu vjere i vjerskog opredjeljenja, političkog ili drugog uvjerenja, društvenog položaja i socijalnog podrijetla, dobi, invaliditeta, a mali broj bio je po osnovi zdravstvenog, imovnog stanja ili bračnog odnosno obiteljskog statusa.

Gledajući pak područja diskriminacije gdje se ona najčešće prijavljuje, vidljivo je da su najzastupljenija područja rada i radnih uvjeta, što znači da je najveći broj hrvatskih građana koji je prijavio neki oblik diskriminacije njoj bio izložen na radnom mjestu.

Nadležnost posebnih pravobranitelja/ica

Pojedine poslove posebni pravobranitelji, svatko u odnosu na osnovu za koju je nadležan.

U slučajevima diskriminacije na osnovu spola, spolne orijentacije, bračnog ili obiteljskog statusa i rodnog identiteta ili izražavanja nadležna je pravobraniteljica za ravnopravnost spolova. Ukoliko je riječ

o diskriminaciji na osnovu invaliditeta (i u određenim slučajevima diskriminaciji na osnovu zdravstvenog stanja) nadležna je pravobraniteljica za osobe s invaliditetom. Ukoliko je riječ o diskriminaciji djece nadležna je pravobraniteljica za djecu. U slučajevima diskriminacije na osnovu ostalih diskriminacijskih osnova iz Zakona (rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, dob, zdravstveno stanje te genetsko naslijeđe) nadležan je pučki pravobranitelj.

Kada je pritužba dostavljena nenadležnoj ustanovi, primjerice kada se pučkom pravobranitelju osoba obrati s pritužbom na diskriminaciju na osnovu spola, pučki pravobranitelj će pritužbu odmah prosljediti nadležnoj pravobraniteljici.

Žrtva diskriminacije tužbom može zahtijevati:

1. da se utvrdi da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđenje diskriminacije).
2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije).
3. da se naknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih zakonom (tužba za naknadu štete).
4. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.

Osim prema postupovnim odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije, sudski postupak vodi se sukladno odredbama Zakona o parničnom postupku. Specifičnosti sudskog postupka za zaštitu od diskriminacije jesu:

Teret dokazivanja

U sudskim postupcima zbog diskriminacije teret dokazivanja leži na protivnoj strani. Međutim, tužitelj prvo mora učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije i sudu podastrijeti relevantne činjenice.

Privremene mjere

Prije pokretanja ili u tijeku postupka povodom zahtjeva za zaštitu od diskriminacije sud može po prijedlogu stranke odrediti privremene mjere. Radi određivanja privremenih mjera na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Ovršnog zakona, a iznimno su pretpostavke za određivanje privremenih mjera da je podnositelj zahtjeva učinio vjerojatnim da je povrijeđeno njegovo pravo na jednako postupanje te da je određivanje mjere potrebno radi otklanjanja opasnosti od nena-doknadive štete, osobito teške povrede prava na jednako postupanje ili sprečavanja nasilja.

Privremene mjere prema odredbama Ovršnog zakona su mjera radi osiguranja novčane tražbine (npr. ako bi tuženik mogao spriječiti ili znatno otežati naplatu tražbine); mjera radi osiguranja nenovčane tražbine (npr. dionice, pokretnine, nekretnine i druge vrijednosti na koje je usmjerena tražbina). Ovršni zakon također propisuje mogućnost davanja jamčevine umjesto privremene mjere te mogućnost da sud odredi jamčevinu kao uvjet za poduzimanje privremene mjere.

Sudjelovanje umješača

Na strani tužitelja u postupku za zaštitu od diskriminacije može se pridružiti kao umješač tijelo, organizacija, ustanova, udruga ili druga osoba koja se u okviru svoje djelatnosti bavi zaštitom prava na jednako postupanje u odnosu na skupine o čijim se pravima odlučuje u postupku, s time da o sudjelovanju umješača odlučuje sud primjenjujući na odgovarajući način odredbe Zakona o parničnom postupku.

Sindikata je organizacija koja se može, uz pristanak tužitelja, po odluci suda priključiti postupku kao umješak. Umješak ima sva prava u postupku koja mu kao takvom pripadaju i može poduzimati radnje u postupku. Zakon o parničnom postupku predviđa da umješak može stavljati prijedloge i poduzimati sve ostale parnične radnje u rokovima u kojima bi te radnje mogla poduzimati stranka kojoj se pridružio.

Pučki pravobranitelj

Adresa: Opatička 4, Zagreb

E-mail: ombudsman@ombudsman.hr

Telefon: +3851 48 51 855

Fax: +3851 63 03 014

Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom

Adresa: Savska cesta 41/3, Zagreb,

E-mail: ured@posi.hr

telefon: +385 (0) 1 6102 170

Fax: +385 (0) 1 6177 050

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

Adresa: Preobraženska 4, Zagreb

Telefon: +385 1 48 48 100

Fax: +385 1 48 44 600

Izvori:

Vodič uz zakon o suzbijanju diskriminacije; A. Grgić, Ž. Potočnjak,

S. Rodin, G. Selanec, T. Šimonović Einwalter, A. Uzelac

Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2010. godinu

Izvješće Pučkog pravobranitelja za 2010. godinu

Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08)

Pravila Europske komisije za primjenu jednakih plaća za posao

jednake vrijednosti za žene i muškarce (1996.)



Izdavač
Centar za zdravo odrastanje *IDEM i ja*

Za izdavača
Bojana Genov

Uredništvo
Bojana Genov, Ljiljana Živković, Tina Đaković

Likovno i grafičko oblikovanje
Anton Horvatić

Tisak i uvez
WEB2PRINT

Mali Lošinj, 2011.

ISBN 978-953-56944-1-0



Tiskanje ove publikacije omogućeno je financijskom potporom Europske unije i Ureda za udruge Vlade RH. Sadržaj publikacije je isključiva odgovornost Centra za zdravo odrastanje IDEM i ja i ni na koji način ne izražava stajališta Europske unije niti Ureda za udruge.



Europsku uniju čini 27 zemalja članica koje su odlučile postupno povezivati svoja znanja, resurse i sudbine. Zajednički su, tijekom razdoblja proširenja u trajanju od 50 godina, izgradile zonu stabilnosti, demokracije i održivog razvoja, zadržavajući pritom kulturalnu raznolikost, toleranciju i osobne slobode. Europska unija posvećena je dijeljenju svojih postignuća i svojih vrijednosti sa zemljama i narodima izvan svojih granica.





ISBN 978-953-56944-1-0