

# Diskriminacije na tržištu rada

---

**Matić, Iva**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2022**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:*

**Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Agrobiotechnical Sciences Osijek / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Fakultet agrobiotehničkih znanosti Osijek**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:151:423760>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-01-11**



Sveučilište Josipa Jurja  
Strossmayera u Osijeku

**Fakultet  
agrobiotehničkih  
znanosti Osijek**

*Repository / Repozitorij:*

[Repository of the Faculty of Agrobiotechnical  
Sciences Osijek - Repository of the Faculty of  
Agrobiotechnical Sciences Osijek](#)



**SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU**  
**FAKULTET AGROBIOTEHNIČKIH ZNANOSTI OSIJEK**

Iva Matić

Diplomski studij: Agroekonomika

**DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA**

**Diplomski rad**

Osijek, 2022.

**SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU**  
**FAKULTET AGROBIOTEHNIČKIH ZNANOSTI OSIJEK**

Iva Matić

Diplomski studij: Agroekonomika

**DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA**

**Diplomski rad**

Povjerenstvo za ocjenu i obranu diplomskog rada:

1. prof.dr.sc. Ružica Lončarić, predsjednik
2. prof.dr.sc. Tihana Sudarić, mentor
3. doc.dr.sc. David Kranjac, član

Osijek, 2022.

## **SADRŽAJ:**

1. UVOD	1
2. PREGLED LITERATURE	2
2.1. POJAM DISKRIMINACIJE	6
2.2. OBLICI DISKRIMINACIJE	7
2.3. OSNOVE DISKRIMINACIJE	8
2.4. PRAVA U SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE	8
3. MATERIJAL I METODE	10
4. REZULTATI	12
5. RASPRAVA	19
6. ZAKLJUČAK	22
7. POPIS LITERATURE	23
8. SAŽETAK	25
9. SUMMARY	26
10. POPIS TABLICA	27
11. POPIS SLIKA	28
12. POPIS GRAFOVA	29
TEMELJNA DOKUMENTACIJSKA KARTICA	
BASIC DOCUMENTATION CARD	

## 1. UVOD

Iako je diskriminacija na tržištu rada i zaštita ljudskih prava u zadnje vrijeme doživjela napredak, kako na europskoj razini tako i u hrvatskom pravnom okviru, ovaj pojam još uvijek je aktualna problematika, a brojna istraživanja pokazala su kako su žene u odnosu na muškarce (prema spolnoj skupini) i mladi u odnosu na starije (prema dobnoj skupini) češće susreću s diskriminacijom prilikom pronalaženja posla. Međutim, jedna osoba može biti diskriminirana na temelju više osobnih svojstava i tada se radi o višestrukoj diskriminaciji.

Rad je nastao kao višemjesečno istraživanje u kojem će se prikazati i objasniti pojam diskriminacije na tržištu rada i višestruke diskriminacije koja se prvi put spominje u UN-ovoj konvenciji o uklanjanju svih mogućih nasilja nad ženama. Direktiva o rasnoj jednakosti iz 2000. godine je prvi i jedini pravni izvor u Europskoj uniji koji zabranjuje višestruku diskriminaciju. On sadrži opća tumačenja o jednakosti žena i muškaraca, kako se diskriminacije isprepleću na ostalim osnovama, vjera, jezik, rasa, nacionalnost, politička opredijeljenost, imovinsko stanje i slično. UN-ov Odbor za ljudska prava prepoznao je problem na globalnoj razini, ali to još uvijek nije dovoljno da se diskriminacija sankcionira i suzbije.

U Hrvatskoj na Zakon o diskriminaciji dodan je zakon koji regulira zabranu višestruke diskriminacije 2008. godine. U Zakonu o radu dodane su odredbe o zabrani neizravne i izravne diskriminacije u području rada, radnim uvjetima, kriteriju za odabir osobe za zapošljavanje, napredovanju na poslu, prekvalifikaciji, stručnom osposobljavanju i profesionalnom usmjeravanju.

## 2. PREGLED LITERATURE

Autorice Kodrnja i Savić (2010.) u svojoj su knjizi *"Kultura, drugi, žene"* pisale o spolnosti kao razlici. Prema njima, svaka suprotnost, proturječje i protivnost, donoseći ili prikazujući, odnos dviju jednako suprotstavljenih strana, predstavljaju sliku sukoba, a prije svega razlike. Zanimljiva činjenica koja je također obrađena u knjizi je spolnost kao razlika. Gdje stoji definicija „Da svaka suprotnost, proturječje i protivnost, donoseći ili prikazujući odnos dviju jednako suprotstavljenih strana, predstavljaju sliku sukoba, a prije svega razlike; dan je naprosto drugačiji od noći: on je drugo, nasuprotno njoj, u trajnoj i vječnoj različitosti (Kodrnja, Savić, Slapašek, 2010.g).“

O tematici vezanoj za diskriminaciju na tržištu rada između žena i muškaraca pisala je G. Frgačić (2012.) u svojoj knjizi *„Zašto smo manje plaćeni?“*. Prema njezinim navodima i danas u poslovnom svijetu žena mora dati sve od sebe da bi postigla bolje rezultate kako bi sustigla muškarca na istoj poziciji na poslu. Autorica na temelju vlastitog iskustva, iskustva svojih poznanica, iznosi primjere diskriminacije žena na tržištu rada. Osvrće se također na činjenicu da u slučaju kada se primijeti zanemarivanje ženskih prava u poslu, bez valjane reakcije, smatra da se tiho podržava taj čin. Bez obzira na naobrazbu, godine, radno iskustvo ili neke druge sposobnosti i vještine, muškarci imaju veće zahtjeve, traže više plaće, niti im je strano tražiti određene pogodnosti (Frgačić, 2012.).

O nezahvalnoj poziciji žena pri zapošljavanju pisali su i Galić i Nikodem (2007.) u knjizi *„Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju“*, koje su navele kako utjecaj medija, viši stupanj obrazovanja, osviještenost populacije pomaže u suzbijanju diskriminacije na tržištu rada.



Slika 1. Diskriminacija po spolu

*izvor: www.in-portal.hr*

U knjizi „*Suvremene ekonomije rada*“, autora R.C.McConnel, L.S. Brue, (1994.) dotaklo se pitanja diskriminacije s pravne strane. Ovdje se s pravne strane i zakona o radu gleda na podjelu. Uz to se dotiče teme o diskriminaciji baziranoj na spolu.

Knjiga Zirdum G., Cvitanović V., (2017), „*Prepreke i mogućnosti razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj*“, opisuje se koliko globalizacija, razvoj novih tehnologija i stavovi društva mijenjaju prema ženama, gdje se njihov potencijal u kreativnosti i poslu počinje prihvaćati i uvažavati. Također se spominje Hrvatska kao zemlja povoljna za razvoj ženskog poduzetništva, iako još uvijek ima prepreka i problema koji su u fazi rješavanja i olakšavanja samog sustava i pristupa. Još uvijek je za žene nepovoljan izvor financiranja što potvrđuju određene analize kod bespovratnih financiranja poduzetničkih aktivnosti preko vlade Republike Hrvatske. U radu se nalaze korisne informacije o poduzetnicama u Hrvatskoj kao i strateški plan za razvoj ženskog poduzetništva u razdoblju 2014.-2020. godine, koji bi doprinio cijelom razvoju gospodarstva.

Poznato je da u Hrvatskoj postoje brojni propisi i oni u svojim normama uređuju gotovo sva područja, pa tako i radno pravo i zabrane diskriminacije. Ustav je najviši pravni akt u Republici

Hrvatskoj. Kao takav, on jamči pravo na slobodu, pravo na rad, na zapošljavanje pod jednakim uvjetima, pravo na godišnji odmor, pravo na zaradu i ostala radna prava. Svu tu uređenost ima na uvid svaki građanin, preko Ustava ili na stranicama Narodnih Novina, gdje svakodnevno izlaze sve promjene koje su vezane za zakonsku regulativu u Republici Hrvatskoj. U ustavu stoji; 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 osobinama (Ustav Republike Hrvatske, članak 14., 1992., [www.zakon.hr](http://www.zakon.hr)) .



Slika 2. Rasna različitost

*izvor: [www.ombudsman.hr](http://www.ombudsman.hr)*

Istraženo je i navedeno u zakonu o radu, gdje su uređeni pravno zasnovani radni odnosi, a to je Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19, čl. 13. 56. U njemu su uz već postojeće odredbe obuhvaćene i prenesene odredbe Direktiva Vijeća Europe koje uređuju područje rada, zaštite prava radnika, zaštita žena i socijalnih prava. Posebno je obrađeno područje majčinstva, tako da se zabranjuje nejednak pristup prema trudnicama, roditeljama ili ženama koje doje djecu. Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezinog stanja, također je zabranjeno otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće ili porodiljskog dopusta.



Zakon o suzbijanju diskriminacije koji osigurava da se provede zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti (Narodne novine br.85/08/112). Ovaj zakon zabranjuje diskriminaciju na osnovi rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine, rođenja, naobrazbe, društvenog položaja ili drugih osobina. Zakonom o suzbijanju diskriminacije određeno je sve vezano za diskriminaciju od pojma, oblika, područja primjene, sudske zaštite, nadležnost Pučkog pravobranitelja i svih ostalih pravobraniteljica te je uvedena vrlo značajna odredba o prebacivanju tereta dokazivanja s tužitelja na tuženog. Vlada Republike Hrvatske, na sjednici održanoj dana 1. prosinca 2017. godine usvojila je Odluku o donošenju Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. godine i Akcijskog plana za provedbu Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2019. godine (Zakon o suzbijanju diskriminacije, čl.1., Narodne novine, br. 85/08, 112/12 5 Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina).

Općom deklaracijom o pravima čovjeka koja je donesena 1948., postavljeni su novi standardi u području zaštite ljudskih prava. Opća deklaracija predstavlja najznačajniji međunarodni dokument o ljudskim pravima i riznicu do tada prepoznatih ljudskih prava (Ustav Republike Hrvatske, [www.zakon.hr](http://www.zakon.hr)).

Najviše podataka je prikupljeno iz knjige „*Slično i različito, diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj*“, autorica Snježana Vasiljević(2017.). Djelo je u kojem se točno opisuje što je to diskriminacija, njezine oblike i osnove, te se veže na novi pojam koji se sve više obrađuje a to je višestruka diskriminacija.

Načelo jednakosti i načelo nediskriminacije postali su jedna od glavnih i temeljnih načela suvremenog, modernog društva, iako su važni, njihova važnost se često ne prepoznaje. Najbolji primjer tome je društvo u kojemu mi danas živimo, demokracija, gdje bi svaki čovjek trebao imati jednaka prava, a svaki oblik diskriminacije je zabranjen. Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima štiti pojedinca ili skupinu ljudi od bilo kojeg oblika diskriminacije. Imamo nekoliko različitih osnova za diskriminaciju nad pojedincem ili skupinom ljudi od kojih su najpoznatiji spol, etnička i rasna pripadnost, vjera, dob, invaliditet i slično. Većinom se gledalo da pojedinac može biti diskriminiran na grupaciji samo jedne skupine, dok se u 20-om stoljeću počelo primjećivati da određeni pojedinci ili grupe ljudi mogu pripadati različitim grupacijama koje su diskriminirane,

tako da dolazi do višestruke diskriminacije koja je provedena na pojedincu ili grupi ljudi. Saznajemo da do danas nije upotrijebljen pravni koncept u punom smislu te riječi, niti je proveden javno takav slučaj, a za to postoji nekoliko razloga kao što su ne razumijevanje značenja i sadržaja terminologije, institucije i organizacije se ne bave tim terminom, problem je tek od nedavno poznat, još uvijek nije postalo ključno kako bi u suštini smanjilo diskriminaciju u širem kontekstu.

## 2.1. Pojam diskriminacije

„Diskriminacija je svaki postupak razlikovanja i nejednakog tretiranja pojedinca ili grupe ljudi zbog nekih njihovih osobina koje ih razlikuju od drugih, te ih se stavlja u nepovoljan položaj u odnosu na drugog pojedinca ili skupine ljudi (Vasiljević, 2011.).“ Najčešći razlozi su: spol, seksualna orijentacija, imovinsko i socijalno stanje, rasi, vjeri, starosti, invaliditetu, političkom uvjerenju, boji kože i drugo. Posljedice diskriminacije mogu dovesti do lakših i težih psihičkih problema, kao što je depresija koja stvara osjećaj isključenosti i tuge. Diskriminacija je nezakonita u bilo kojem obliku. Ne postoji jedinstvena definicija diskriminacije jer je taj koncept različito definiran u međunarodnim dokumentima te se definicije diskriminacije razlikuju i na nacionalnoj razini. Jedna od međunarodnih definicija diskriminacije je ona koju je Odbor za ljudska prava Ujedinjenih naroda definirao kao: „Svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje prednosti koje se temelji na rasi, boji, spolu, jeziku, vjeroispovijesti, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju ili drugom statusu, a cilj ili rezultat čega je u jednakim uvjetima narušiti ili poništiti priznavanje, uživanje ili ostvarivanje prava i sloboda svih pojedinaca (Vasiljević,2011.)“. Način na koji društvo doživljava različita obilježja pojedinaca po spolu, statusu, invaliditetu, rasi, i drugo, usko je povezana s diskriminacijom, iako se to ne primijeti jer se najčešće ne diskriminira pojedinac zbog onoga što on jest, nego zbog onoga što društvo nameće da bi on trebao biti. Primjer iz knjige „*Slično i različito, diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj*“ gdje poslodavac ne želi zaposliti ženu, ali ne zbog toga što se radi o ženskoj osobi, nego zbog toga što ima stereotip da ona ne će dovoljno dobro obavljati posao kao muškarac.

## 2.2. Oblici diskriminacije

Sam koncept diskriminacije zbog širine pojma ima nekoliko definicija i značenja. Pravni termini za diskriminaciju također se razlikuju ovisno o drugim znanstvenim disciplinama. Razlikuje se i sama definicija diskriminacije u međunarodnim dokumentima od one na nacionalnoj razini. Kao primjer navodi se Finska, u njihovom pravu postoji nekoliko različitih definicija za diskriminaciju, dok se može navesti, u Hrvatskoj, u pravnom aktu imamo samo jednu definiciju diskriminacije. „Kada je riječ o diskriminaciji među važnijim podjelama je:

1. izravna diskriminacija
2. neizravna diskriminacija
3. institucionalna diskriminacija
4. pozitivna „ (Vasiljević, 2011.)

*Izravna diskriminacija* se provodi najčešće kod spolne diskriminacije, kada osobe pod istim uvjetima u jednakim okolnostima a na temelju spola drugačije tretiraju.

*Neizravna diskriminacija* ili kako još autor u knjizi spominje, posredna diskriminacija, kada u praksi zbog istog okolnosti osoba jednog spola bude u nepovoljnom položaju naspram osobe drugog spola.

*Institucionalna diskriminacija* se može uočiti kada postupci u poduzećima ili javnim tijelima svojom strukturom omogućavaju da se provede diskriminirajući učinak.

*Pozitivna diskriminacija* ona predstavlja skup posebnih mjera kojom se pokušava doći do ravnopravnosti, za koju su pojedinci ranije bili ukinuti.

„Promatrajući različite oblike diskriminacije, dolazimo do zaključka da svaka diskriminacija zahtjeva promatranje u određenom kontekstu. Promatranje diskriminacije u njezinom posebnom kontekstu jedan je od glavnih elemenata višestrukog pristupa diskriminaciji. Može se reći da u razumijevanju diskriminacije postoje dva osnovna pristupa. Jedan pristup temelji se na promatranju diskriminacije uzimajući u obzir određeni pojedinačni događaj, dok se drugi pristup tiče promatranju diskriminacije u povijesnom i društvenom kontekstu (Vasiljević, 2011.).“

Bližim promatranjem ovih podjela dolazi se do zaključka da je svaki od navedenih oblika diskriminacije dio za sebe koje treba raščlaniti i posvetiti se svakome zasebno, gledati ga iz dva različita pristupa, kao pojedinačni događaj i njezino kretanje kroz povijest u određenoj skupini, kulturi, zemlji.

### 2.3. Osnove diskriminacije

Diskriminacija je usmjerena na bilo koju različitost pojedinca od ostalih ljudi. Također uključuje i naslijeđene i trajne karakteristike, kao što su spol, vjera, rasa. Tome možemo dodati i privremene i promjenjive karakteristike, kao što su: politička opredijeljenost, vjerska uvjerenja. Kronološki kroz povijest gledano postojali su različiti razlozi za diskriminaciju. Povećavanjem broja razloga zbog kojih dolazi do diskriminacije možemo utvrditi da je zbog povećanja osjećaja jednakosti i pripadnosti određenim skupinama. Diskriminacija najčešće najviše pogađa one, kako bi nazvali „vidljive“ pojedince ili manjine. Dob, spol, rasa pa čak i invalidnost, određeni defekt, spadaju u vidljive karakteristike, što znači da jako lako mogu biti predmet predrasuda i segregacije među ljudima.

### 2.4. Prava u suzbijanju diskriminacije

Anti diskriminacijsko zakonodavstvo EU vodi brigu o zaštiti i sigurnosti različitih skupina. Kada bi uzeli u obzir zaštitu pojedinca od diskriminacije nailazimo na hijerarhijski učinak zaštite od diskriminacije. To znači da bi oblici diskriminacije trebali biti što više „vidljivi“ kako bi dobili svoje mjesto u pravnom tumačenju normi, koje bi trebale sve pojedince zaštititi bez obzira na spol, rasu, dob, vjeru ili bilo koji oblik diskriminacije. Neke od država članica Europske unije provode zakone i izvan okvira, ne samo na temelju zapošljavanja, tako da se jednakosti osjete, neke od tih država su Francuska, Nizozemska, Cipar, Danska, Mađarska i Velika Britanija.

„O učinkovitosti pravnog okvira možemo govoriti samo ukoliko je njegova definicija diskriminacije dovoljno precizna i jasna. U srži diskriminacije nalazi se postupanje ili ponašanje utemeljeno na klasnoj ili nekoj drugoj pripadnosti umjesto na osobnim zaslugama. Dakle, jasno je da diskriminacija zahtjeva određeni oblik ponašanja koje proizvodi određene posljedice. Jedan

od očitih primjera takva ponašanja predstavlja situacija u kojoj najmodavac ne želi iznajmiti imovinu pripadnicima druge rase, npr. afrokaripske. Dakle, vidimo da pojedince možemo usporediti jer su slični, ali oni se pak po nečemu razlikuju i time se svrstavaju u različite skupine, a svako pravljenje razlike stvara predrasude koje mogu rezultirati diskriminaciju (Vasiljević,2011.)“

Učinkovitost pravnog djelovanja u praksi još uvijek ne postiže željene rezultate. Mnogo je primjera svih oblika diskriminacije, spominje se i višestruka diskriminacija kao noviji pojam, koji svakako treba svoj pravni termin kako u svijetu tako i u Republici Hrvatskoj.

### 3.MATERIJAL I METODE

Cilj ovoga rada je istražiti koliko je diskriminacija raširena na tržištu rada . Također je cilj utvrditi koliko su pojedinci upoznati sa pravnim normama koje pomažu u suzbijanju diskriminacije na tržištu rada, te koliko je njih osjetilo diskriminaciju na svojoj koži ili vidjelo diskriminaciju provedenu nad osobom ili skupinom ljudi. Na temelju odgovora dobit će se određeni rezultat, na temelju čega će se formirati zaključak na koji način diskriminacija utječe na tržište rada i dati određene smjernice za budućnost iz perspektive viđenja na temelju analize dobivenih rezultata.

Istraživački dio rada sastoji se od metoda i materijala koji su bili potrebni da bi se istraživanje provelo. Također će se obraditi anketa pomoću koje dolazi do određenih rezultata.

Prvi dio rada sastoji se od teorijskog dijela gdje se pomoću stručne literature, znanstvenih časopisa, Narodnih novina, internetskih stranica, definiraju stručni pojmovi vezani uz diskriminaciju, diskriminaciju na tržištu rada, višestruku diskriminaciju.

Drugi dio rada obuhvaća opis ankete, analizu pitanja temeljem koje se dolazi do zaključaka. Na bazi uzorka od 40 ispitanika slijedi rasprava koja otkriva trenutno stanje, slabosti i nedostatke na tržištu rada glede diskriminacije, te potrebne načine i smjernice za suzbijanje problematike, kako bi u budućnosti imali bolje i zdravije tržište rada, te time doprinijeli samom razvoju gospodarstva Hrvatske.

Na temelju utvrđenog cilja provedeno je istraživanje na uzorku od 40 ispitanika, od kojih 33 čine zaposlene osobe, a 7 osoba su u potrazi za poslom. Od ukupno 40 ispitanika 26 ispitanika su žene, a 14 ispitanika su muškarci. Za potrebe izrade rada korišten je program Microsoft Word, a za analizu i sintezu pitanja i grafikona korišten je Microsoft Excel.

Anketa se sastojala od 15 pitanja koja su razumljivo postavljena, sa već ponuđenim odgovorima koje je trebalo zaokružiti. Anketa je provedena anonimno. Prva skupina pitanja se odnosila na osobni doživljaj diskriminacije, druga skupina pitanja odnosila se na mišljenje vezano uz određene oblike diskriminacije i njihove oblike. Na temelju odgovora iz ankete odgovoreno je na postavljeni cilj.

Također obrađene su 2 pretpostavke:

P1 - postojanje diskriminacije na tržištu rada

P2 - smanjenje diskriminacije u budućnosti na tržištu rada

#### 4.REZULTATI

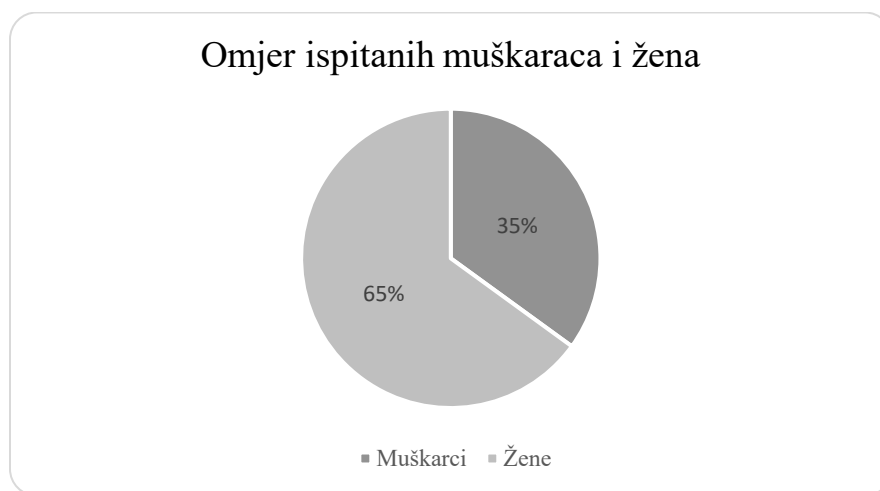
Istraživanjem diskriminacije na tržištu rada provedena je anketa na temelju čega dolazi do određenih rezultata. Uzorak je uzet na skupini ljudi od ukupno 40 osoba, od toga 26 žena i 14 muškaraca. Od 40 ispitanika njih 7 trenutno nije u radnom odnosu već u traženju zaposlenja. Istraživanje je provedeno metodom anketiranja. Na temelju analize ankete su dobiveni odgovori na postavljene pretpostavke.

Tablica 2. Struktura zaposlenih i nezaposlenih osoba prema spolu

Ispitanici	ZAPOSLENI	NEZAPOSLENI
Muškarci	9	5
Žene	24	2

Izvor: *Iva Matić*

Tablicom je prikazan omjer ispitanika na temelju podjele po spolu i broju nezaposlenih, odnosno broju zaposlenih. Gdje je veći dio žena u omjeru od 90% zaposlenih, dok je muškaraca 70% zaposlenih. Ispitano je 40 osoba. Od kojih 24 zaposlene žene, 2 nezaposlene, 9 zaposlenih muškaraca i 5 nezaposlenih muškaraca.



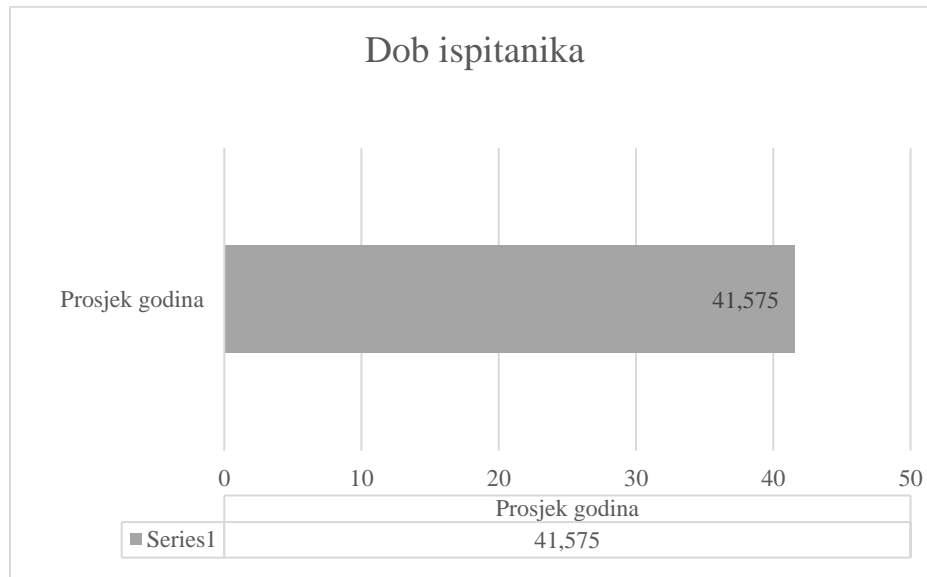
Grafikon 1. Omjer ispitanih žena u odnosu na muškarce

izvor: *Iva Matić*



Iz grafikona možemo vidjeti omjer ispitanika, gdje je u postotku sudjelovalo 65% žena i 35% muškaraca. Ukupno 40 ispitanika od toga 26 žena, i 14 muškaraca.

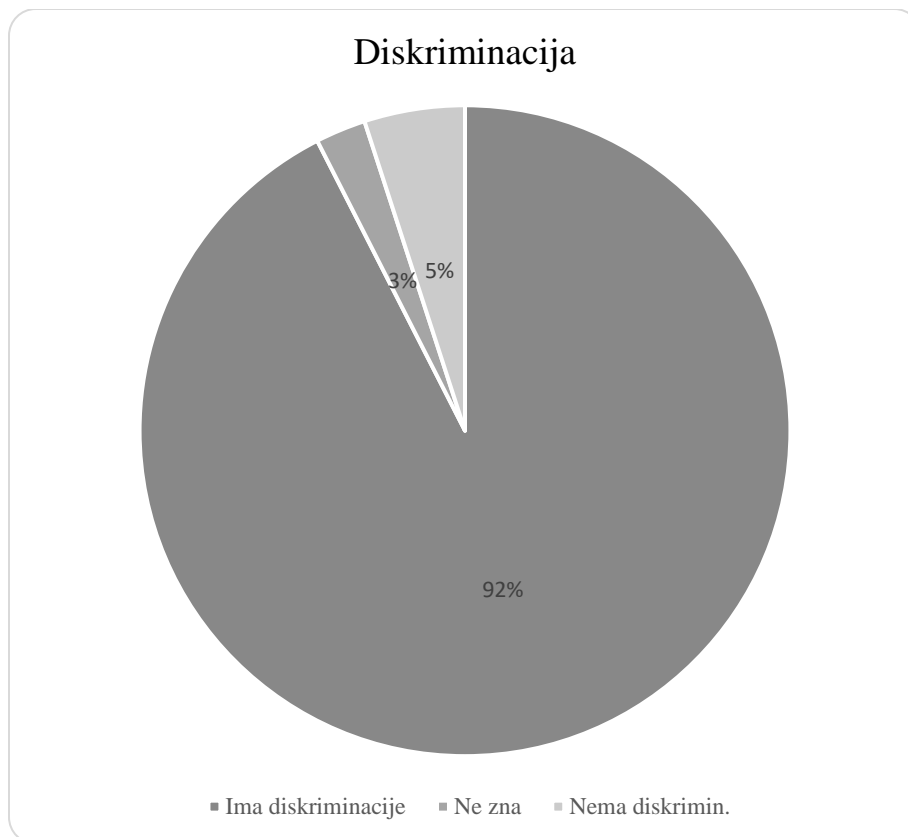
Drugo pitanje se odnosilo na dob ispitanika, koje je prikazano na grafikonu.



Grafikon 2. Prosjeak godina ispitanika

*Izvor: Iva Matić*

Na temelju 40 ispitanika dobili smo podatak da je prosječna dob ispitanih osoba 41 godina. Iz čega možemo zaključiti da su to još uvijek radno aktivne osobe koje se nalaze na tržištu rada i koje se svakodnevno sreću s oblicima diskriminacije. Također, možemo zaključiti da su to osobe koje su u korak s tehnologijom i novijim dobom, koje su internetski pismenije, te su im informacije o spomenutoj problematici dostupne.

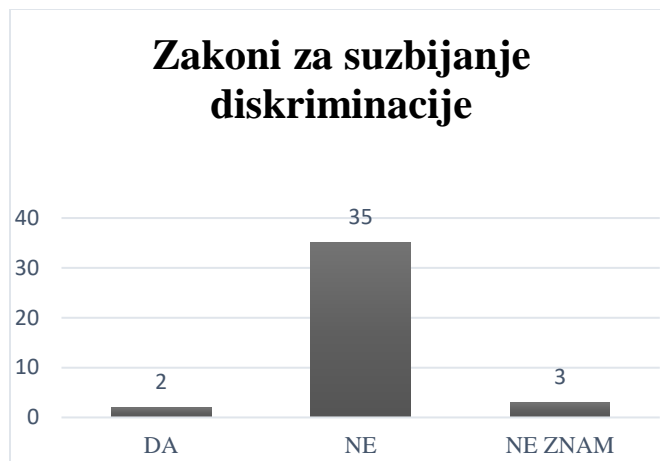


Grafikon 3. Omjer diskriminacije

*izvor: Iva Matić*

Dolazimo do trećeg pitanja postavljenog u anketi, gdje se ispitanike pita smatraju li da je diskriminacija na tržištu rada zastupljena. Iz grafikona možemo iščitati da od 40 ispitanika njih 92% smatraju da na tržištu rada ima diskriminacije, što je zabrinjavajući podatak. Njih 5% smatraju da na tržištu rada nema diskriminacije, a samo 3% ispitanika se izjasnilo kako ne znaju taj podatak. Temeljem ovoga možemo zaključiti da se na tržištu rada, još uvijek, pojedinac ili grupa ljudi na određeni način osjeća isključeno.

Podatak dobiven analizom odgovora na četvrto i peto pitanje u kojem se provjerava poznavanje zakona, zabrinjava.



Grafikon 4. Suzbijanje diskriminacije

*izvor: Iva Matić*

Iz grafikona možemo zaključiti da na temelju 40 ispitanika, njih dvoje poznaju zakone, dok njih troje ne znaju/nisu sigurni. Njih 35 ne poznaju zakone. Pojedinci i grupa anketiranih iz prikazanog nažalost nije upoznata s pravnim sustavom i sa zakonima koji ih štite od diskriminacije na tržištu rada.

Postavljeno je i pitanje jesu li se ispitanici osjećali diskriminirano na tržištu rada, bilo spola, vjere, invaliditeta.



Grafikon 5. Osjećaj diskriminacije kod ispitanika

*Izvor: Iva Matić*

Rezultate pitanja možemo vidjeti iz grafikona 5, gdje je jasno vidljivo da na bazi 40 ispitanika njih 25 se osjećalo diskriminirano, što je visok broj u odnosu na uzorak ispitanih. Njih svega 13 se nije osjećalo diskriminirano i samo dvije osobe su se izjasnile da ne znaju. Nažalost još uvijek na tržištu rada većina ljudi se osjeća diskriminirano što je odgovor na postavljene hipoteze u radu.

Na pitanje jesu li ispitanici nekada osjetili da nisu dobili posao zbog određene različitosti koja se nije svidjela poslodavcu, dobili smo isti rezultat. Analizom odgovora možemo vidjeti da još uvijek pojedinci ili skupina ljudi nije prihvaćena u očima određene skupine poslodavaca koji nude poslove na tržištu rada.

Iz grafikona 6. možemo vidjeti odgovore na iduće pitanje na anketi. Uviđamo da nažalost, pojedinci ili skupine ljudi nad kojima je provedena diskriminacija ne poduzimaju ništa kako bi riješili problem i osjećaj isključenosti. Samo dva ispitanika je poduzelo nešto kako bi izborilo za sebe boljitak. Kako možemo uvidjeti, po stručnom terminu, vjeruju da do ovoga dolazi zbog manjka obrazovanja o temeljnim ljudskim pravima, te da bi se u škole i sveučilišta moglo uključiti obrazovanje o toj temi kako bi se stekla bolja opća znanja.



Grafikon 6: Pomoć kod suzbijanja diskriminacije

*izvor: Iva Matic*

Ostala pitanja su započinjala „Smatrate li...“, gdje je postavljeno pitanje na temelju određene diskriminacije tipa invalidnosti, spola, rase, majčinstva; isključenost osoba sa tržišta rada. Dobiveni su isti rezultati za sve odgovore. Gdje se utvrđuje da su osobe koje su invalidi, Romi ili samohrani roditelji diskriminirani s tržišta rada. Gotovo 92% ispitanika smatra da su određene skupine diskriminirane, dok samo 8% se izjasnilo da ne zna.

Na pitanje bi li ispitanik pomogao osobi nad kojom se vrši diskriminacija, svi su imali pozitivan odgovor, da bi uvijek drugome pomogli.

Na samom kraju ankete, postavljeno je pitanje vjeruju li ispitanici da će se situacija na tržištu rada promijeniti na bolje što se tiče diskriminacije.



Grafikon 7. Promjena diskriminacije u budućnosti

izvor: Iva Matić

Na temelju 40 ispitanika, njih 14 vjeruje da će situacija na tržištu biti bolja, jedna osoba se izjasnila da ne zna, dok njih 25 nije optimistično. Možemo zaključiti da većina ljudi još uvijek smatra da je situacija na tržištu nepromjenjiva, ali s obzirom na pojedince i velik broj ljudi koji su potvrdili diskriminaciju na tržištu rada, možemo reći da je velik broj njih optimistično, te da ide u korak sa vremenom i ima povjerenje u sustav.

## 5. RASPRAVA

Na temelju provedenog istraživanja i same analize dobivenih rezultata provedene ankete potvrđen je cilj i pretpostavke ovog rada.

Prva pretpostavka koja je postavljena bila je P1: je li diskriminacija prisutna na tržištu rada. Gdje smo došli do informacija da na uzorku od 40 ispitanika od kojih je 26 žena, 14 muškaraca, podatak onih koji imaju potvrđan odgovor 92%, oni koji ne znaju 3% i 5% onih koji smatraju da nema diskriminacije.

Druga pretpostavka koja je postavljena, P2: Hoće li će situacija u budućnosti biti bolja na tržištu rada, na temelju uzorka od 40 ispitanika, od kojih je 26 žena, 14 muškaraca, njih 60% ima negativno viđenje, svega 3% ne zna predvidjeti situaciju u budućnosti, a njih 37% imaju vjere da će se u budućnosti diskriminacija na tržištu rada smanjiti.

Provedenim istraživanjem na bazi zaposlenih i nezaposlenih ispitanika, dobiveni uzorci su potvrđene obje pretpostavke. Na tržištu rada još uvijek je zastupljena diskriminacija. Većina ispitanika se susrela barem s jednim od oblika diskriminacije, ili je vidjelo provođenje diskriminacije nad nekim. Ispitanici također u velikom omjeru ne poznaju svoja prava, također ne znaju kako djelovati ili pomoći sebi u određenim situacijama kada se osjećaju diskriminirano. Zakoni na temelju kojih se suzbijaju diskriminacije u Hrvatskoj još uvijek se ne provode u mjeri u kojoj bi željeli djelovati. Nažalost veliki dio ispitanika još uvijek se ne osjeća dovoljno zaštićeno i shvaćeno.

„U Hrvatskoj najveći postotak diskriminacije dolazi zbog dobi osobe na tržištu rada (www.hzz.hr)“. Dokazano je da osobe iznad 40 godina starosti imaju problem kod zapošljavanja, teško pronalaze ili mijenjaju radno mjesto. Najčešće na već postojećem radnom mjestu osjećaju diskriminaciju, osjećaju ne pripadnost, ne mogu napredovati u željenom okviru, teže se izbore za dodatno educiranje, također podaci su isti i za povišicu plaće. U boljoj poziciji su nego mlađe osobe, ispod 40 godina, ali nije ni isključeno da i one imaju razne osjećaje diskriminacije pri zapošljavanju, jer se smatra da su nove na tržištu rada, da nemaju dovoljno radnog iskustva, da su još uvijek neodgovorne ili nisu sposobne za obavljanje neke djelatnosti.

Dokazano je da većina ispitanika nema povjerenje u napredak sustava na tržištu rada. Budućnost gledaju kao nepromjenjivu. Diskriminacija na tržištu rada će pogađati određene skupine kako danas tako i u budućnosti. Malo manji postotak ispitanih ipak smatra da situacija na tržištu rada ide na bolje. To se može vidjeti iz mnogih projekata koji su provedeni u zadnjih nekoliko godina, kako bi pomogli pojedincima i grupama ljudi na tržištu rada. Tako na primjer poslodavci imaju određene beneficije od strane države kod zapošljavanja osoba sa invaliditetom, također imaju prednosti kod zapošljavanja osoba za stručno osposobljavanje, gdje država financira dio plaće radnika za vrijeme trajanja obuke. Na raspolaganje su date razne pomoći pri zapošljavanju sezonskih radnika te starijih osoba. Moguće je i samozapošljavanje, koje je potpomognuto od strane Vlade uz razne pomoći, dodatna sredstva i mogućnosti. U zadnjih godinu dana dodijeljeno puno vaučera za obrazovanje za zaposlene i nezaposlene osobe koji se mogu obrazovati besplatno, mijenjati kvalifikaciju ili dodati znanje i vještine dosadašnjim.

Neki od radova koji su dostupni na Internetskim stranicama, pomogli su prilikom istraživanja. Istraživanja sa stranice [www.hzz.hr](http://www.hzz.hr) gdje se kroz grafikone i tablice može vidjeti problematika diskriminacije na tržištu. Radom se željelo utvrditi i prikazati kakva je percepcija kriterija u praksi na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Ispitane su nezaposlene osobe i poslodavci kako bi se istražilo i procijenilo stanje na tržištu rada. Procjene važnosti kriterija u donošenju odluka o zapošljavanju se ispitalo nezaposlene osobe, kod poslodavaca istraživanje se odnosilo na kriterije pri odlučivanju o zapošljavanju, odnosno napredovanju na poslu ili usavršavanju u vlastitom poduzeću. Nezaposlene osobe, prema istraživanju u Republici Hrvatskoj, su procijenile da je najvažniji kriterij kod zapošljavanja dob kandidata (njih 47%), nakon toga slijedi invaliditet (39%), važan je i fizički izgled (36%), bračni status (29%), spol (35%). Ponuđeni su i drugi kriteriji, kao što su vjera, seksualna orijentacija, etničko opredjeljenje, gdje se može vidjeti mali postotak ispitanika koji smatraju da navedeni kriteriji imaju utjecaj pri zapošljavanju (13,8%). Kod poslodavaca je procijenjeno da su navedeni kriteriji manje važni ili gotovo nevažni pri odluci kod zapošljavanja, a pogotovo kod unapređivanja ili promaknuća. Iako, donekle priznaju da invalidnost, spol i dob – od 32 do 20% uzimaju u obzir, od 14% do 8% uvažava kod promaknuća. Treba spomenuti da gotovo polovica poslodavaca za svoje poduzeće traži osobe za rad putem poznanstava, što je jedan od tri najčešćeg načina traženja radnika.



5. Tablica: Kriteriji pri zapošljavanju ili unapređivanju

<i>Ispitanici</i>	<i>Spol</i>	<i>Dob</i>	<i>Invalid</i>	<i>Fizički izgled</i>	<i>Bračni status</i>	<i>Narodnost</i>	<i>Vjera</i>	<i>Seks. orijent.</i>	<i>Relig. Pripad.</i>
<i>Nezaposleni</i>	34,8	46,5	38,5	35,7	29,0	20,1	18,5	17,8	13,8
<i>Poslodavci</i>	22,2	26,2	31,8	14,1	6,1	7,5	11,7	10,9	4,8
<i>Promaknut/ Poslodavci</i>	8,1	14,3	13,6	7,0	4,2	4,8	8,6	7,0	3,7

Izradio autor: *Iva Matić*, prema podacima DZS

Na temelju objašnjenoga, uz pomoć informacija sa mrežnih stranica Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, izrađena je tablica na kojoj se mogu vidjeti i bolje razumjeti uzorci gore navedeni i objašnjeni. Brojevi u tablici su iskazani u postotku.

Navedeno je kako je jedan od najvećih problema koji se gledaju pri zapošljavanju u Republici Hrvatskoj dob posloprimca, radnika. Zanimljiva činjenica je da 61,3% nezaposlenih u Hrvatskoj u zadnjih godinu dana smatra da posao nije dobilo zbog dobne skupine. Ovo je prema statistikama najveći oblik diskriminacije u Hrvatskoj. Petina nezaposlenih smatra da je dob problem i susrela se sa dobnom diskriminacijom pri traženju posla. 15% nezaposlenih doživjelo je na razgovoru za posao da im se otvoreno kaže da zbog dobi ne odgovaraju za traženi posao. Veliki postotak, 17%, je doživjelo dobnu diskriminaciju na radnom mjestu, odnosno desetina nezaposlenih, navode da zbog dobi na radnom mjestu su bili uskraćeni za razne beneficije kao što su usavršavanje, napredovanje, bolja plaća, godišnji odmori i slično. U gotovo svim situacijama koje su navedene češće su diskriminirane osobe iznad 40 godina ili više, nego osobe mlađe od 40 godina.

## 6. ZAKLJUČAK

Rezultati istraživanja pokazuju kako je još uvijek velika većina pojedinaca ili skupina ljudi diskriminirana na tržištu rada ili se osjeća tako. Na temelju ovog rada možemo zaključiti da je diskriminacija kroz povijest bila prisutna, ljudi su uglavnom loše reagirali na različitost, te je zbog toga dolazilo do negativnog trenda. Također vidimo da od ispitanika, više ženske populacije, kako u prošlosti, tako i danas na tržištu rada ima većih problema od suprotnog spola. Današnji obrazovni sustav trebao bi stvarati buduće generacije koje trebaju poznavati i razumjeti svoja osnovna prava i određene odgovornosti kao građani. Da bi naš obrazovni sustav bolje i kvalitetnije pripremio mlade potrebno je više praktične nastave, veća upućenost u tržište rada, više kontakata sa poslodavcima, razne radionice i programi koji bi zainteresirali mlađu populaciju, te razni projekti koji bi kao motivaciju mogli imati simbolične nagrade. Zakon o suzbijanju diskriminacije u praksi nije dovoljno poznat, i kao takav ne predstavlja sigurnost za pojedinca. U praksi je slabo viđeno provođenje samog zakona. Boljom edukacijom, poznavanjem svojih prava i zakona možemo formirati društvo u kojem živimo i odgajamo buduće generacije kako bi poboljšali situaciju u gospodarstvu Hrvatske.

Iako su krajnji rezultati ankete poražavajući, većina ispitanika ipak nije optimistična glede poboljšanja na tržištu rada, no s obzirom na to da se situacija kroz povijest mijenjala na bolje, uz edukaciju i tehnologiju koju živimo danas možemo stvoriti bolji svijet i ravnopravno okruženje za sve, kako se nitko u današnjem društvu ne bi osjećao isključeno.

## 7. LITERATURA

1. Gordana Frgačić, Zašto smo manje plaćene? Priručnik za žene koje žele više i bolje u poslovnom svijetu u kojem ipak vladaju muškarci. V.B.Z. Zagreb, 2021. (str.7-93.)
2. Galić, B., Nikodem, K., Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju, Ured za ravnopravnost spolova, 2007. (str.12-45.)
3. McConnel, R.C., Brue, L.S., Suvremena ekonomija rada, MATE, Zagreb, 1994., str. (330-350.)
4. D. Sekulić, Ž. Šporer, R. Hodson, G. Massey, J. Županov, Sukobi i tolerancija, Jesenski i Turk, Hrvatsko socijalno društvo Zagreb, 2004. (str.10-49)
5. Vasiljević S., Slično i različito: diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, TIM press, Zagreb, 2011. (str. 7-69.)
6. Zirdum G., Cvitanović V., Prepreke i mogućnosti razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj, 2017., str. 211
7. Jasenka Kodrnja, Svenka Savić, Svetlana Slapšak, Kultura, drugi, žene, Plejada 2010. Zagreb, Institut za društvena istraživanja Zagreb. Str. 57-80.

### Zakoni i zakonski podaci:

1. Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina, <https://pravamanjina.gov.hr/ljudskaprava/suzbijanje-diskriminacije/571> (23.08.2022.)
2. Ustav Republike Hrvatske, <https://zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske>, (25.08.2022.)
3. Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19, čl. 13. 56 (26.08.2022.)
4. Zakon o ravnopravnosti, čl. 5., Narodne novine, br. 82/08, 69/17 5. Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/08, 112/12 (26.08.2022.)

Internetske stranice:

1. <https://repositorij.veleri.hr/islandora/object/veleri%3A1744/datastream/PDF/view>  
(21.08.2022.)

2. <https://repositorij.unipu.hr/islandora/object/unipu%3A3849/datastream/PDF/view>  
(21.08.2022.)

3. <https://hrcak.srce.hr/file/195062> (21.08.2022.)

4. <https://repositorij.vuka.hr/islandora/object/vuka%3A2154/datastream/PDF/view> (20.08.2022.)

5. <https://www.poslovni.hr/vijesti/na-hrvatskom-trzistu-rada-najcesca-diskriminacija-zbog-dobi-146838> (30.09.2022.)

6. <https://irtr.hr/HR/Info> (29.08.2022.)

7. [https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HR\\_Survey.pdf](https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HR_Survey.pdf)

## 8. SAŽETAK

Diskriminacija u svijetu je zastupljena u raznim oblicima. U suvremenom svijetu određene organizacije pokušavaju donošenjem i provođenjem zakona regulirati njezinu prisutnost. Cilj ovoga rada bio je istražiti zastupljenost diskriminacije na tržištu rada. Na temelju pretpostavki koje sam postavila P1 utvrdila sam uzorak da 92% ispitanika potvrđuju diskriminaciju na tržištu rada što je visok i negativan trend, svega 3% ne znaju, a 5% ispitanika smatra da na tržištu rada nije prisutna diskriminacija.

Druga pretpostavka P2 mi je bila saznati da li ispitanici vjeruju da će se stanje na tržištu promijeniti i da će u budućnosti diskriminacije biti manje, gdje sam dobila podatak da njih 60% ima negativan odgovor i vjeruju da se negativni trend na tržištu ne će mijenjati, 3% ispitanika ne zna predvidjeti situaciju na tržištu rada, dok njih 37% vjeruje da će situacija na tržištu biti bolja u pogledu suzbijanja diskriminacije.

Ključne riječi: diskriminacija, tržište rada, zastupljenost diskriminacije, negativni trend

## 9. SUMMARY

Discrimination in the world is represented in various forms. In the modern world, certain organizations try to regulate their presence by passing and enforcing laws. This work aimed to investigate the prevalence of discrimination in the labor market. Based on the assumptions I made as P1, I found out that 92% of respondents confirm discrimination in the labor market, which is a high and negative trend, only 3% do not know, and 5% of respondents believe that there is no description in the labor market.

My second assumption, P2 was to find out if the respondents believe that the situation on the market will change and that in the future there will be less discrimination, where I received the information that 60% of them have a negative answer and believe that the negative trend on the market will not change, 3 % of respondents do not know how to predict the situation on the labor market, while 37% of them believe that the situation on the market will be better in terms of combating discrimination.

Keywords: discrimination, labor market, the prevalence of discrimination, negative trend

## 10. POPIS TABLICA

1. Tablica 1.: Kriteriji pri zapošljavanju, izvor: Iva Matić, prema podacima iz DZS

2. Tablica 2.: Struktura zaposlenih i nezaposlenih, izvor: Iva Matić

## 11. POPIS SILKA

- Slika 1 : Diskriminacija po spolu, izvor: <https://www.in-portal.hr/in-portal-news/kutak-za-strucnjake/23795/prijava-dugogodisnje-diskriminacije-na-poslu>

-Slika 2: Rasna različitost, izvor: <https://www.ombudsman.hr/hr/dan-borbe-protiv-rasne-diskriminacije-21-ozujka/>



## 12. POPIS GRAFIKONA

1. Grafikon: Omjer ispitanih žena u odnosu na muškarce
2. Grafikon: Prosjek godina ispitanika
3. Grafikon: Omjer diskriminacije
4. Grafikon: Suzbijanja diskriminacije
5. Grafikon: Osjećaj diskriminacije kod ispitanika
6. Grafikon: Pomoć kod suzbijanja diskriminacije
7. Grafikon: Promjena diskriminacije u budućnosti

# TEMELJNA DOKUMENTACIJSKA KARTICA

Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

Diplomski rad

Fakultet agrobiotehničkih znanosti Osijek

Diskriminacije na tržištu rada

Iva Matic

**Sažetak:** Diskriminacija u svijetu je zastupljena u raznim oblicima. U suvremenom svijetu određene organizacije pokušavaju donošenjem i provođenjem zakona regulirati njezinu prisutnost. Cilj ovoga rada bio je istražiti zastupljenost diskriminacije na tržištu rada. Na temelju pretpostavki koje sam postavila P1 utvrdila sam uzorak da 92% ispitanika potvrđuju diskriminaciju na tržištu rada što je visok i negativan trend, svega 3% ne znaju, a 5% ispitanika smatra da na tržištu rada nije prisutna diskriminacija.

Druga pretpostavka P2 mi je bila saznati da li ispitanici vjeruju da će se stanje na tržištu promijeniti i da će u budućnosti diskriminacije biti manje, gdje sam dobila podatak da njih 60% ima negativan odgovor i vjeruju da se negativni trend na tržištu ne će mijenjati, 3% ispitanika ne zna predvidjeti situaciju na tržištu rada, dok njih 37% vjeruje da će situacija na tržištu biti bolja u pogledu suzbijanja diskriminacije.

**Rad je izrađen pri:** Fakultet agrobiotehničkih znanosti Osijek

**Mentor:** prof.dr.sc. Tihana Sudarić

**Broj stranica:** 31

**Broj grafikona i slika:** 9

**Broj tablica:** 2

**Broj literaturnih navoda:** 18

**Jezik izvornika:** hrvatski

**Ključne riječi:** diskriminacija, tržište rada, zastupljenost diskriminacije, negativni trend

**Datum obrane:**

**Stručno povjerenstvo za obranu:**

1. Prof.dr.sc. Tihana Sudarić, mentor

2. Prof.dr.sc. Ružica Lončarić, predsjednik

3. Doc.dr.sc. David Kranjac, član

**Rad je pohranjen u:** Knjižnica Fakulteta agrobiotehničkih znanosti Osijek, Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Vladimira Preloga 1

## BASIC DOCUMENTATION CARD

**Josip Juraj Strossmayer University of Osijek**

**Graduate thesis**

**Faculty of Agrobiotechnical Sciences Osijek**

Iva Matić

**Summary:** Discrimination in the world is represented in various forms. In the modern world, certain organizations try to regulate their presence by passing and enforcing laws. This work aimed to investigate the prevalence of discrimination in the labor market. Based on the assumptions I made as P1, I found out that 92% of respondents confirm discrimination in the labor market, which is a high and negative trend, only 3% do not know, and 5% of respondents believe that there is no description in the labor market.

My second assumption, P2 was to find out if the respondents believe that the situation on the market will change and that in the future there will be less discrimination, where I received the information that 60% of them have a negative answer and believe that the negative trend on the market will not change, 3 % of respondents do not know how to predict the situation on the labor market, while 37% of them believe that the situation on the market will be better in terms of combating discrimination.

**Thesis performed at:** Faculty od Agrobiotechnical Sciences Osijek

**Mentor:** Ph.D, Tihana Sudarić, Full Professor

**Number of pages:** 31

**Number of figures:** 9

**Number of tables:** 2

**Number of references:** 18

**Original in:** Croatian

**Key words:** discrimination, labor market, the prevalence of discrimination, negative trend

**Thesis defended on date:**

**Reviewers:**

1. Ph.D. Tihana Sudarić, Full Professor, mentor
2. Ph.D. Ružica Lončarić, Full Professor, president
3. Ph.D. David Kranjac, Associated Professor, member

**Thesis deposited at:** Library, Faculty of Agrobiotechnical Sciences Osijek, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Vladimira Preloga 1