

Rodna ekonomska nejednakost: mjere za njeno uklanjanje u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj

Pezelj, Ines

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:267247>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-21**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Ines Pezelj

**RODNA EKONOMSKA NEJEDNAKOST:
MJERE ZA NJENO UKLANJANJE U
EUROPSKOJ UNIJI I REPUBLICI
HRVATSKOJ**

ZAVRŠNI RAD

Mentorica: izv. prof. dr. sc. Antonija Petričušić

Zagreb, 2023.

Sadržaj

Contents

| | |
|---|-----------|
| Sadržaj..... | 2 |
| Izjava o izvornosti | 3 |
| Sažetak | 4 |
| 1. UVOD | 6 |
| 2. POJMOVNO ODREĐENJE RODNE EKONOMSKE NEJEDNAKOSTI I UZROCI.... | 6 |
| 3. PREDNOSTI EKONOMSKOG IZJEDNAČAVANJA MUŠKARACA I ŽENA..... | 9 |
| 4. TEORIJE O RODNOJ EKONOMSKOJ NEJEDNAKOSTI..... | 10 |
| 5. OPRAVDANA NEJEDNAKOST PLAĆA MUŠKARACA I ŽENA..... | 13 |
| 6. RODNA EKONOMSKA NEJEDNAKOST U EUROPSKOJ UNIJI..... | 14 |
| 7. RODNA EKONOMSKA NEJEDNAKOST U REPUBLICI HRVATSKOJ..... | 16 |
| 8. MJERE ZA UKLANJANJE RODNE EKONOMSKE NEJEDNAKOSTI U EUROPSKOJ UNIJI I REPUBLICI HRVATSKOJ..... | 17 |
| 9. ZAKLJUČAK..... | 21 |
| Literatura..... | 21 |

Izjava o izvornosti

Ja, Ines Pezelj, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autorica završnog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima od onih navedenih u radu.

Ime i prezime: Ines Pezelj

Datum: rujna 2023.

Sažetak

Rodna ekonomska nejednakost: mjere za njeno uklanjanje u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj

Sažetak: Rodna ekonomska nejednakost odnosi se na nejednakost plaća između muškaraca i žena, na manje mirovine žena, slabije mogućnosti napredovanja žena u odnosu na muškarce i na još brojne primjere diskriminacije žena na tržištu rada. Cilj ovog rada je prikazati problem rodne ekonomske nejednakosti koji je prisutan u Europskoj uniji i u Republici Hrvatskoj te mjere koje mogu pomoći u uklanjanju navedenog problema. Govorit će se o pojmovnom određenju rodne ekonomske nejednakosti, prednostima ekonomskog izjednačavanja muškaraca i žena, teorijama rodne ekonomske nejednakosti i opravdanoj razlici u plaćama muškaraca i žena. Obradena je i potkrijepljena statističkim podacima rodna ekonomska nejednakost u Europskoj Uniji i Republici Hrvatskoj. Posebna pažnja bit će posvećena mjerama za njeno uklanjanje. S obzirom na napore Europske unije i Republike Hrvatske, postignuti su određeni pomaci, ali i dalje smo daleko od potpune ravnopravnosti spolova u ekonomskom sektoru. Na samom kraju nalazi se zaključak s autorovim mišljenjem o temi.

Ključne riječi: rodna ekonomska nejednakost, plaće, mjere

Gender economic inequality: measures to eliminate it in the European Union and the Republic of Croatia

Abstract: Gender economic inequality refers to the inequality of wages between men and women, to women's lower pensions, weaker opportunities for women to advance compared to men and to numerous other examples of discrimination against women in the labor market. The aim of this paper is to show the problem of gender economic inequality that is present in the European Union and in the Republic of Croatia, and the measures that can help to eliminate the said problem. The conceptual definition of gender economic inequality, the advantages of economic equalization of men and women, theories of gender economic inequality and the justified difference in wages between men and women will be discussed. Gender economic inequality in the European Union and the Republic of Croatia is processed and supported by statistical data. Special attention will be paid to measures for its removal. Considering the efforts of the European Union and the Republic of Croatia, some progress has been made, but we are still far from complete gender equality in the economic sector. At the very end, there is a conclusion with author's opinion on the topic.

Key words: *gender economic inequality, wages, measures*

1. UVOD

U ovom radu govori se o rodnoj ekonomskoj nejednakosti s naglaskom na mjere za uklanjanje u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj. Primjenjivat će se metoda korištenja postojećih informacija. Bit će prikazane postojeće teorijske i empirijske spoznaje. Iz različitih znanstvenih radova i članaka, jedinica s interneta, knjiga, poglavlja iz knjiga, hrvatske i strane literature te ostalih mogućih izvora izvući će se i razraditi ono najbitnije (Kregar i sur., 2014:42). Postoje brojni pokazatelji neravnopravnosti spolova, a ekonomska nejednakost koja se ističe u razlikama u plaćama samo je jedan od njih. Žene danas čine gotovo polovicu radne snage, a njihova participacija na tržištu rada je u porastu (Hanzić, 2020). Postoje uredbe na nacionalnoj i europskoj razini koje reguliraju prihode i zabranjuju razlikovanje na rodnoj osnovi, ali u praksi je to drugačije (Blau Francine i Lawrence Kahn, 2017:807).

U velikom broju slučajeva za isti rad, rad jednake vrijednosti ili za istu poziciju muškarac bude plaćen više od žene (Blau Francine i Lawrence Kahn, 2017:790). Problem vezan uz nejednakost plaća žena i muškaraca je taj što ga osobe, na koje on ne utječe, ne smatraju ozbiljnim. No, nejednakost plaća muškaraca i žena je problem cijelog društva jer dovodi do siromaštva žena, života na rubovima margine kada žene ostare i primaju manje mirovine od muškaraca, nezadovoljstva žena radnica koje utječe i na rad poduzeća u kojima su zaposlene i do još mnogo toga. Sociološke studije možda same po sebi ne rade konkretne promjene, ali one pomažu da se neki problem što bolje razumije i razradi te daju potrebne informacije institucijama i ljudima koji mogu i žele raditi na ublažavanju problema. Iz tog razloga je itekako korisno pokrenuti konverzaciju među stručnjacima o rodnoj ekonomskoj nejednakosti (Kregar i sur., 2014:10).

2. POJMOVNO ODREĐENJE RODNE EKONOMSKE NEJEDNAKOSTI I UZROCI

U stvarnosti postoji kompleksna kombinacija različitosti i nejednakosti. Katkad je tanka

granica između različitosti koju trebamo uvažavati, poštovati i cijeliti i same nejednakosti. Rodna ekonomska nejednakost je jedna od ključnih dimenzija rodne nejednakosti u društvu. Ona predstavlja nejednakost koja se odnosi na razlike u ekonomskom položaju između muškaraca i žena te na lošiji pristup žena resursima i mogućnostima (Kregar i sur., 2014:280). Pitanje rodne ekonomske nejednakosti je složen i višedimenzionalan koncept koji je rezultat brojnih čimbenika, a postoji od daleke prošlosti. Još u tradicionalno poljoprivrednim društvima i predindustrijskom razdoblju bila je prisutna rodno segregirana podjela rada. Ulazak žena na tržište rada krajem 20. i početkom 21. stoljeća nije doveo do socioekonomskih jednakosti (Galić, 2011:25).

Danas je u gotovo cijelom svijetu praksa da muškarci zarađuju više od žena (Ollivetti i Petrongolo, 2008). To se uvelike pripisuje izravnoj diskriminaciji na radnom mjestu (European Commission, 2020). Muškarci i žene obavljaju posao u identičnim ili vrlo sličnim uvjetima ili bi mogli jedno drugo zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju, no za taj posao nisu jednako plaćeni. To predstavlja rad jednake vrijednosti za koji je važno uzimanje u obzir kriterija kao što su stručna sprema, vještine koje radnici posjeduju, odgovornost i slično. Također, poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću, a i sva dodatna davanja radnicima koji obavljaju rad slične naravi, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima rad obavlja svaka od njih nemaju značenje za narav posla u cijelosti ili se rijetko pojavljuju. (Grgurev, 2006).

Slučajevi u kojima su žene bez obzira na izvršavanje jednakog rada ili rada jednake vrijednosti potplaćene mogu biti rezultat i politike zaposlenja ili prakse. Ženske ekonomske mogućnosti ograničene su nedostatkom pristupa financijskim resursima, kapitalu i podršci. Žene se suočavaju s izazovima i predrasudama u pokretanju i vođenju vlastitih poslova, a često ih i tradicionalne rodne uloge dovode do prekida ili problema u karijeri. Novi neoliberalni korporativni ekonomski režim doveo je do veće zastupljenosti žena u svijetu rada, ali ne i do njihove ekonomske i socijalne sigurnosti. Trenutna feminizacija tržišta rada u patrijarhalnim okvirima nije rezultirala zadovoljavajućim

rezultatima za žene jer muškarci dominiraju u visoko unosnim poslovima u financijskoj industriji, a žene u sektorima poput skrbi, obrazovanja i zdravstva. (European Commission, 2020).

Žene su većinom te koje se brinu za djecu i obavljaju tzv. neplaćeni rad, kućanske poslove i slično pa ne mogu raditi puno radno vrijeme (European Commission, 2020). Zbog obiteljskih odgovornosti i reproduktivne uloge žene često rade na slabije plaćenim radnim mjestima i nemaju mogućnosti ostvariti se na rukovodećim pozicijama. No, kada bi se uspoređivalo vrijeme koje žene provedu radeći na plaćenim poslovima i na onim neplaćenim, u odnosu na radno vrijeme muškaraca, ispalo bi da žene rade više od muškaraca (Bilić, 2007). Između muškaraca i žena postoje drugačiji sustavi nagrađivanja koju idu u korist muškarcima, primjerice muškarci češće i u većim iznosima dobivaju bonuse, dodatke na plaću i provizije. Ženama je teže dostupno napredovanje u karijeri, kao i osposobljavanje zbog nekih povijesnih i kulturnih čimbenika, koji će biti objašnjeni kasnije. To se naziva „staklenim stropom“ koji ženama onemogućuje da dođu do najviših i rukovodećih pozicija. Čak i u onim sektorima u kojima prevladavaju žene, one se u većem broju slučajeva neće nalaziti na vrhu (European Commission, 2020).

Žene su slabo zaposlene u politici, ali i u gospodarstvu. Rodne uloge i tradicija bitno utječu na nejednakost plaća muškaraca i žena. Na primjer, u nerazvijenim dijelovima svijeta s uskim okvirom razmišljanja, rodne uloge i tradicija određuju i put obrazovanja na koji će muškarci i žene ići. U nekim područjima, od žena se očekuje da se minimalno posvete vlastitom obrazovanju, kako bi se mogle fokusirati na obitelj. Bitno je za reći i da žene koje se nalaze na rukovodećim mjestima na tipično „ženskim“ poslovima (npr. prodavačice u trgovinama s hranom), zarađuju puno manje od žena koje su na rukovodećim mjestima na tipično „muškim“ poslovima, kao što su građevina (European Commission, 2020).

Kao još jedan od razloga nejednakosti plaća muškaraca i žena ističe se podcjenjivanje rada i vještina žena. Vještine žena podcjenjuju se jer se na njih gleda kao održavanje „ženskih“

obilježja i nagona, a ne kao na stečena znanja i vještine. Iz navedenog razloga, žene koje su medicinske sestre, u velikom broju slučajeva su slabije plaćene od muškaraca, medicinskih tehničara, iako su im kvalifikacije lako usporedive. Fizički poslovi koje obavljaju muškarci manje se cijene nego fizički poslovi koje obavljaju žene. Kad su žene većinski zaposlene u nekom zanimanju, one primaju manje plaće, a za muškarce je situacija obrnuta (European Commission, 2020). Problemi s rodnom ekonomskom nejednakosti nastavljaju se i u starosti jer su žene zbog nižih primanja tijekom radnog vijeka u većem riziku od siromaštva u starijoj dobi, a mirovinska sigurnost im je ugrožena (Đurić Kuzmanović, T. i sur., 2019).

3. PREDNOSTI EKONOMSKOG IZJEDNAČAVANJA MUŠKARACA I ŽENA

U današnjem društvu negira se postojanje nejednakosti plaća muškaraca i žena jer se muškarci ne susreću s problemima s kojima se susreću žene na tržištu pa samim time nisu ni svjesni da problemi postoje. Shodno tome, ne razmišlja se pretjerano ni o prednostima izjednačavanja plaća muškaraca i žena koje bi bitno poboljšale živote velikog broja ljudi (Hanzić, 2020). Tih prednosti ima mnogo, a u nastavku će biti riječ samo o par najvećih i najbitnijih. Kao prvo, izjednačavanjem plaća muškaraca i žena stvorilo bi se poštenije i ravnopravnije društvo u kojem bi se bitno smanjio rizik od siromaštva žena za vrijeme njihovog radnog vijeka, ali i opasnosti koje dolaze sa siromaštvom žena u mirovini. Samim time, izjednačavanje plaća koristilo bi i gospodarstvu, kao i cijelom društvu (European Commission, 2020).

Motivirana radna snaga ključ je uspjeha. Danas je sve bitnije osiguravanje kvalitetnih radnih mjesta kako bi ta radna snaga bila zadovoljna. Žene koje su dobre u onome što rade će očekivati od svog radnog mjesta ravnopravnost spolova pa bi izjednačavanje plaća sigurno doprinijelo pozitivnom radnom ozračju. Kada se radnici osjećaju cijenjenima oni su produktivniji i spremniji na rad. Kod žena bi se razvio osjećaj da ih se cijeni kada bi imale jednake šanse za napredak kao i muškarci. Sigurno su česti slučajevi kada talenti i vještine žena ne dolaze do izražaja jer će se prije za određeni posao prijaviti muškarac koji

zna da će za taj posao biti dobro plaćen, nego žena koja zna da će za isti taj posao biti manje plaćena u odnosu na muškarca (European Commission, 2020).

Poduzeća i suradnici će htjeti surađivati s onima koji promiču ravnopravnost pa bi se i u tom pogledu mogla pronaći prednost izjednačavanja plaća. Također, osiguravanjem istih plaća muškarcima i ženama za jednak rad ili rad jednake vrijednosti izbjegle bi se tužbe i sudski sporovi zbog diskriminacije i nepravednog postupanja. S tim tužbama i sporovima ne dolazi samo loša reputacija, nego i veliki novčani gubitci za poslodavce, organizacije i ostale koji diskriminatorno postupaju. Zaposlenost žena tijekom gospodarske krize poboljšala je financijske situacije velikog broja obitelji. S obzirom na to, važno je ženama osigurati jednake plaće kao i muškarcima, kako bi i dalje doprinosile stopi zaposlenosti, gospodarskom oporavku i konkurentnosti (European Commission, 2020).

4. TEORIJE O RODNOJ EKONOMSKOJ NEJEDNAKOSTI

Teorije o čimbenicima i posljedicama rodne ekonomske nejednakosti koje se najviše protežu kroz literature su teorija diskriminacije, teorija ljudskog kapitala i teorija podcjenjivanja. Navedene teorije govore o rodnim karakteristikama i stereotipima kao uzroku razlike u plaćama muškaraca i žena te ukazuju na posljedice koje iz toga proizlaze. Od samog početka čovječanstva postoji i diskriminacija u svim oblicima. Jedna od glavnih diskriminacija s kojom se današnje društvo susreće je nejednaka plaća za jednaki rad kod muškaraca i žena. Teorija diskriminacije postojanost rodnog jaza u plaćama velikim dijelom pripisuje podjeli žena i muškaraca na različite vrste poslova. Zakoni mogu zabraniti različito plaćanje muškaraca i žena za iste poslove i poslove jednakih vrijednosti, no kako su muškarci i žene zaposleni u različitim sektorima i zanimanjima mogućnosti za razlike u primanjima rastu (Orlović, 2022:9).

Na lošiju poziciju žena u radnom svijetu utječe i staromodan način razmišljanja u kojem je žena jedino važna ako je ostvarena i isključivo posvećena ulozi majke. Iz toga proizlaze

predrasude prema majkama koje žele raditi u punom radnom vremenu jer se poslodavci vode mišljenjem kako će majke dati prioritet potrebama i željama svoje djece iznad svih poslovnih aktivnosti. Eksperimentalne studije su pokazale kako će poslodavac prije zaposliti ženu koja nije majka, a ako odluči zaposliti ženu majku ponudit će joj nižu plaću nego drugim ženama bez djece. Postati roditelj je osobni izbor i za ženu i za muškarca, ali proizvodi različite učinke ovisno o spolu. Majke će se češće od očeva odlučiti za skraćivanje radnog vremena što dovodi do manje zarade i lošijeg imovinskog stanja (Bertrand i sur., 2010).

Jedan od najgorih oblika diskriminacije je odbijanje rada sa ženom zbog predrasuda o njenim sposobnostima što ukazuje na manjak poštovanja i otpor prema ženama. Na primjer, muškarac koji se bavi prodajom kuhinjskih aparata neće imati lošije rezultate u prodaji od žene na istoj poziciji. S druge strane, žena koja prodaje automobile ili opremu za vozila imat će gore prodajne rezultate od muškarca. Razlog tomu nije manjak znanja, sposobnosti ili vještina žena, nego stav društva da to nije grana industrije koja bi trebala biti područje ženskog interesa (Grybaite, 2006). Do ekonomske diskriminacije dovodi i mišljenje da su žene puno emotivnije od muškaraca pa čak i do mjere da emocije prevladavaju nad njihovim racionalnim razmišljanjem. Navedeno je dovelo do toga se žene u današnjem društvu smatra nekompetentnim za donošenje važnih odluka i nedovoljno prikladnim za zapošljavanje na vodećim i upravljačkim pozicijama (Blau i Khan, 2007).

Prema teoriji ljudskog kapitala vrijeme koje se uloži u školovanje predviđa vrijeme provedeno na tržištu rada. Pojedinci koji ulože više vremena u obrazovanje i stjecanje vještina imaju i veću vjerojatnost da će postići bolju zaradu. Ova teorija tvrdi kako same žene očekuju da će zbog uloge majke i odgoja djece biti kraće na tržištu rada, pa i ulažu manje novca i vremena u obrazovanje što dovodi do toga da ne primaju jednake nagrade kao muškarci (Ochsenfeld, 2014). Diferencijalne uloge uče se u ranoj dobi i utječu na žene u svim sferama života. Kako bi izbjegle osuđivanja društva i udovoljile očekivanjima, žene odlučuju poštivati svoju tradicionalnu rodnu ulogu i biraju “ženske” profesije koje

imaju niže plaće u odnosu na dominantno muška zanimanja. Stereotipi da su žene manje sposobne za neka zanimanja, kao i mišljenje da je njihova primarna uloga u obitelji i briga prema djeci, ograničavaju ekonomsku neovisnost žena i njihovo ulaganje u ljudski kapital (Orlović, 2022:6).

Mnoge studije navode kako su čimbenici ljudskog kapitala, posebno manje iskustvo žena na tržištu rada važni za objašnjenje rodnog jaza u plaćama. No, postoje i stajališta koja govore da se teorija ljudskog kapitala zasniva na širokoj pretpostavci i ne uzima u obzir činjenicu da su odluke izrađene u normativnom kontekstu u kojem su samo postavljene ideje o tome što bi muškarci i žene trebali raditi. Više obrazovana ženska radna snaga ne vodi nužno do manje razlike u plaćama (Tachibanaki, 2010). Stoga novija istraživanja tvrde kako razlike u plaćama ovise o područjima koja se studiraju, odnosno da je manje vjerojatno će se žene odlučiti za područja koja zahtijevaju matematičke vještine što ih udaljava od bolje plaćenih poslova. Ženama je bitniji osjećaj postignuća unutar kraćeg vremenskog roka, a muškarci pri izboru posla najviše gledaju prihode, sigurnost i mogućnost napredovanja. Prema teoriji ljudskog kapitala do smanjenja rodne ekonomskih nejednakosti došlo bi se kroz promicanje rodno neutralnih obrazovnih i karijernih mogućnosti i poticanje većeg sudjelovanja žena u STEM područjima i na upravljačkim mjestima (Orlović, 2022:7).

Teorija podcjenjivanja govori kako društvo ne cijeni jednako doprinos žena i doprinos muškaraca ekonomiji, odnosno kako se rad žena često podcjenjuje što dovodi do ekonomske nejednakosti spolova. Glavni dio ove teorije odnosi se na nevrednovanje neplaćenog rada žena. Žene su te koje obavljaju više poslova kod kuće, brinu o djeci i o domaćinstvu što se ne priznaje kao “stvarni rad”. No, neplaćeni rad dovodi do manje vremena žena za plaćeni rad i pridonosi ekonomskoj nejednakosti. Također, žene imaju manje mogućnosti za napredovanje na radnom mjestu u odnosu na muškarce. Vještine, znanje i doprinosi žena često nisu dovoljno prepoznati (Orlović, 2022:14).

Prema teoriji podcjenjivanja, činjenica da su žene plaćene manje od muškaraca za iste poslove posljedica je diskriminacije prema ženama, stereotipa o njihovom znanju i sposobnostima te tradicionalnih uloga koje su nametnute ženama od strane društva. Ekonomsku neovisnost žena onemogućava i lošiji pristup financijskim resursima, kao što su krediti ili neke investicijske mogućnosti. Ova teorija smatra kako bi do stvaranja pravednijeg društva i smanjenja rodni ekonomskih nejednakosti došlo kada bi se doprinos žena u poslovnom svijetu vrednovao isto kao i doprinos muškaraca. Nužno je raditi na uklanjanju predrasuda i stereotipa prema ženama na radnim mjestima, promovirati rodno osviješteno zapošljavanje te osmisliti i provoditi politike koje podržavaju zdravu ravnotežu privatnog i poslovnog života žena (Orlović, 2022:15).

5. OPRAVDANA NEJEDNAKOST PLAĆA MUŠKARACA I ŽENA

Sudska praksa u određenim situacijama definira opravdanu „diskriminaciju“ glede plaće. Nisu sve mjere, kriteriji ili prakse koje neizravno glede plaće imaju diskriminirajući učinak na osnovu spola zabranjene. Npr. mjera koja neizravno diskriminira po spolu opravdana je ako je odgovarajuća za postizanje ciljeva kojima teži, ako je nužna za postizanje tih ciljeva te ako odgovara stvarnim potrebama poslodavca. Sud Europske zajednice odredio je iznimke od zabrane diskriminacije. Prva iznimka od zabrane diskriminacije odnosi se na situaciju kada postoji stvarna potreba poslodavca da zapošljava manji broj radnika s nepunim radnim vremenom i stavlja ih u nepovoljniji položaj glede politike plaće, neovisno o spolu (Grgurev, 2006).

Diskriminacijom se ne smatra ni privlačenje kandidata za određena radna, deficitarna zanimanja putem više plaće, točnije bolje plaćeni rad jednake vrijednosti kad je manjak radne snage na tržištu rada. Iznimka je i sustav posebnog nagrađivanja veće fleksibilnosti rada kad se fleksibilnost primjenjuje u svrhu podizanja kvalitete rada. Također, diskriminacija glede plaće nije niti nagrađivanje stručnog usavršavanja kad je usavršavanje bitno za preuzimanje i izvršavanje specifičnih radnih zadataka. I zadnja iznimka od diskriminacije navedena u ovom radu je uzimanje u obzir kriterija duže službe

prilikom napredovanja na bolje plaćena radna mjesta. Tada se smatra da su određene profesionalne vještine i sposobnosti stečene nakon većeg broja sati provedenih na radu ključne za rad na određenom bolje plaćenom radnom mjestu (Grgurev, 2006).

Diskriminacija glede plaća u odnosu na spol prisutna je kada se nejednako postupa prema radnicima zaposlenima s nepunim radnim vremenom, a to nejednako postupanje se ne može povezati s ciljem trgovačkog društva. Isto tako nije opravdana nejednakost plaća muškaraca i žena kada se kao razlog za nejednako postupanje prema radnicima u nepunom radnom vremenu navodi njihova navodno slabija motiviranost i želja za radom ili slabija ukomponiranost u pogonu. Prema Sudu Europske zajednice koji je utvrdio i prva dva navedena pravno neopravdana razloga za postojanje nejednakosti plaća, općenito pozivanje na vrijeme provedeno u službi kada u konkretnom slučaju ne postoji dovoljno jaka veza između radnog iskustva i osobnog načina izvršavanja rada nije iznimka od diskriminacije. Spajanje kriterija fleksibilnosti i dodataka na plaću kada se to odnosi na prilagođavanje radnika promjenjivom vremenu i mjestu rada je diskriminacija jer kao što je već rečeno žene obavljaju i neplaćeni posao kod kuće i češće su one te koje brinu za djecu, pa je nerealno za očekivati istu fleksibilnost od njih i od muškarca. Nejednaka plaća za rad jednake vrijednosti je diskriminacija i kada se to opravdava činjenicom da su plaće koje se uspoređuju definirane u različitim kolektivnim ugovorima koje su za dvije profesionalne grupe sklopili isti poslodavac i sindikati, a tijekom kolektivnog pregovaranja nisu ovisili jedan o drugome i niti jedan od kolektivnih ugovora sam za sebe nije imao diskriminirajući učinak (Grgurev, 2006).

6. RODNA EKONOMSKA NEJEDNAKOST U EUROPSKOJ UNIJI

Iako je vidljiv napredak u odnosu na prošlost kada žene nisu ni imale priliku biti zaposlene pa samim time ni plaćene za svoj rad, ipak i dan danas nejednakost plaća muškaraca i žena postoji. U prosjeku, žene su u svijetu plaćene manje od muškaraca. Kada bismo analizirali razlike u plaćama muškaraca i žena u Europskoj uniji, koja bi bez obzira na to što se sastoji

od različitih država, trebala biti zajednica u kojoj se generalno nastoji postići jednakost, došli bismo do zaključka da postoje velike razlike u državama članicama po navedenom pitanju. Žene u zemljama Europske unije u prosjeku zarade 12,7 % manje po satu od muškaraca. Na području rodne jednakosti plaća radi se manje nego što bi trebalo, a na to nam ukazuje i činjenica da razlika u plaći muškaraca i žena u zemljama Europske unije posljednjih desetljeća ostaje ista (Europski parlament, 2020).

Istraživanje o nejednakosti plaća muškaraca i žena u zemljama Europske unije proveo je Eurostat 2021. godine. Najveća nejednakost zabilježena je u Estoniji i iznosi čak 20,5 %, a najniža od 3,6 % u Rumunjskoj. Luksemburg je jedina članica Europske unije u kojoj je nejednakost spolova zanemariva, odnosno nepostojeća jer iznosi 0,2 %. Još neke od zemalja u kojima je zabilježena niža razina nejednakosti zarade po satu muškaraca i žena (ispod 10 posto) su: Slovenija (3,8 %), Poljska (4,5 %), Belgija (5 %), Italija (5 %), Španjolska (8,9 %), Cipar (9,7 %) i Irska (9,9 %). Iako su i navedeni podaci poražavajući, u nekim zemljama nejednakost plaća muškaraca i žena još je veća, primjerice u Austriji ona iznosi 18,8 %, u Njemačkoj 17,6 %, u Mađarskoj 17,3 %, a u Slovačkoj 16,6 %. Ovi podaci odnose se na poduzeća s 10 ili više zaposlenika (Europski parlament, 2020).

Manja razlika nije automatski i veća jednakost. Ona se često javlja u zemljama Europske unije s malim brojem zaposlenih žena. Velika razlika u plaćama može biti rezultat i ogromnog broja žena koje rade nepuno radno vrijeme. Također, veća zastupljenost žena u slabije plaćenim sektorima i zanimanjima utječe na razlike u plaćama kod muškaraca i žena. Žene su u odnosu na muškarce u Europskoj uniji, one koje imaju viši stupanj obrazovanja, ali manje su zastupljene na tržištu rada. Prema novim podacima iz 2022. godine 28 % žena u Europskoj uniji radi skraćeno i često napušta posao (Europski parlament, 2020).

Razlike u plaći generalno su manje kod ulaska na tržište rada, a s vremenom se povećavaju. Grana industrije bitan je faktor u nejednakosti plaća muškaraca i žena te su u većini zemalja u 2021. godini zabilježene veće razlike u plaćama u privatnom sektoru u

odnosu na javni. Nejednakost je rezultat i slabije zastupljenosti žena na menadžerskim pozicijama (samo 34,7 % u Europskoj uniji), kao i velikog postotka žena koje spadaju u neaktivno stanovništvo zbog obiteljskih obveza ili brige o nekome. Svi navedeni razlozi dovode do siromaštva žena u starijoj dobi. Mirovine žena iznad 65. godine života u 2018. godini u Europskoj uniji bile su u prosjeku 28,3 % manje od mirovina muškaraca. Taj podatak koji je rezultat nejednakosti plaća muškaraca i žena, također nije isti u svim državama članicama. Na primjer na Malti razlika iznosi 41,5 %, dok u Estoniji iznosi 0,1 % (Europski parlament, 2020).

7. RODNA EKONOMSKA NEJEDNAKOST U REPUBLICI HRVATSKOJ

Ravnopravnost spolova u Hrvatskoj nije na zadovoljavajućoj razini niti u jednom pogledu pa tako ni u jednakosti plaća muškaraca i žena. Muškarci i žene nemaju jednak društveni status na tržištu rada Republike Hrvatske (Milidrag Šmid, 2005). Uzroci nejednakih plaća u Hrvatskoj su višestruki i slični onima u Europskoj uniji. Neki od tih razloga su: rad u nepunom radnom vremenu, rad u slabije plaćenim sektorima, nemogućnost napredovanja, teža zapošljivost i tako dalje (HRT Vijesti, 2020). Prema podacima iz Državnog zavoda za statistiku iz 2020. godine žene su činile 65,9 % magistra znanosti i sveučilišnih specijalista i 57,6 % od ukupnog broja doktora znanosti (Državni zavod za statistiku, 2021).

No, postotak žena na vodećim mjestima je nizak i iznosi svega 13 do 16 %. To je u Hrvatskoj rezultat i neplaćenog rada žena i njihove brige za obitelj. Podaci Eurostata govore kako samo 12% muškaraca obavlja poslove vezane uz kućanstvo, dok to čini 62 % žena. Također, u Hrvatskoj je briga za djecu prvenstveno na majkama (njih 79 %), a postotak muškaraca koji sudjeluju u svakodnevnoj brizi za djecu je 54 %. Zbog svih tih očekivanja i obveza koje se „stavljaju“ na žene, njima je otežano napredovanje i smanjen im je udio u upravljačkim strukturama (HRT Vijesti, 2020). U Hrvatskoj je 2021. godine prosječna plaća žena bila 11,1 % manja od prosječne plaće muškaraca. Iako je taj postotak

manji od prosjeka Europske unije i dalje nije zadovoljavajuć (Europski parlament, 2020).

Bitno je za naglasiti i da je u Hrvatskoj jaz plaća najveći kod najbolje plaćenih radnih mjesta. Prije nego što krenu raditi, muškarci i žene imaju približno jednaka očekivanja po pitanju plaća. No, stvarnost je drugačija jer u RH muškarci i žene zakonski imaju zajamčena jednaka prava, ali u praksi ta je ravnopravnost nepostojeća. Do promjena će doći samo ako društvo krene mijenjati svijest i očekivanja od žena (Tportal.hr, 2020). U slučaju da do promjena ne dođe, žene će i dalje živjeti u neizvjesnosti tijekom karijere i u siromaštvu nakon što prestanu raditi i umirove se (Vlada Republike Hrvatske - Ured za ravnopravnost spolova, 2018).

8. MJERE ZA UKLANJANJE RODNE EKONOMSKE NEJEDNAKOSTI U EUROPSKOJ UNIJI I REPUBLICI HRVATSKOJ

Feminizam kao ideologija igra važnu ulogu u kontekstu rodne ekonomske nejednakosti. Feministički pristup se zalaže za ravnopravno plaćanje muškaraca i žena za isti rad, propituje tradicionalne uloge u obitelji, potiče žene na preuzimanje aktivnije uloge u svijetu rada i poduzetništvu te se bori protiv stereotipa i predrasuda koji ograničavaju žene. Također, feminizam se bori protiv siromaštva žena i njihove socijalne isključenosti. Kroz feministički pokret nastoji se osvijestiti postojanje rodne ekonomske nejednakosti i svih dimenzija iste. Dakle, feminizam je odličan način borbe protiv rodne ekonomske nejednakosti jer ne samo da istražuje njezine uzroke i posljedice, nego i promiče politike i promjene koje vode k pravednijem društvu za žene (Kregar i sur., 2014:422).

Kako bi osoba uopće imala mogućnosti saznati da postoje neopravdane razlike u plaćama, ona može na određenim internetskim stranicama provjeriti objavu plaća i naknada za pojedine tvrtke ili grane industrije. U provjeri plaće pomažu kolektivni ugovori, službene odluke, ali i tumačenja vezana za jednakost plaća. Kad se pojavi sumnja u neopravdanu razliku u plaćama, osoba koja je zakinuta treba se konzultirati sa svojim kolegama ili

sindikatom. Naravno, postoji i opcija odlaska na sud, što bi trebala biti posljednja i konačna opcija jer taj proces nije lagan, no tijekom njega osoba ima pravo na pomoć jednog ili više sindikata (Forbes, 2019).

U prosincu 2022. godine Europski parlament i zemlje članice Europske unije, samim time i Republika Hrvatska, složili su se da će poduzeća Europske unije objavljivati informacije koje olakšavaju usporedbu plaća za one koji rade kod istog poslodavca kako bi se mogle vidjeti stvarne razlike u plaćama muškarca i žena. Ne bi smjeli postojati nikakvi ugovorni uvjeti koji ograničavaju radnike da otkriju svoje plaće ili da traže informacije o istim ili drugim kategorijama plaća radnika (Europski parlament, 2022). U ožujku 2023. godine Parlament je uveo nova pravila o obvezujućim mjerama za transparentnost plaća. U slučaju da se u izvješćivanju o plaćama utvrdi razlika u plaćama između muškaraca i žena koja iznosi najmanje 5%, poslodavci će biti primorani s predstavnicima radnika provesti zajedničku procjenu plaća. Za poslodavce koji krše pravila i time pridonose rodnoj ekonomskoj nejednakosti izreći će se sankcije, primjerice novčane kazne. Parlament je odlučio i kako će oglasiti za radna mjesta i nazivi radnih mjesta biti rodno neutralni (Europski parlament, 2020).

Kada je razlika u plaćama prevelika, oni koji imaju pravo poduzeti nešto po pitanju toga su: oštećeni pojedinci, članovi njihove obitelji, sindikati, udruge, tvrtke, političke stranke, sabor pa čak i vlada. Bitno je da se žene opredijele za obrazovanje s kojim će imati dobru mogućnost zaposlenja te da to obrazovanje i završe. Za neka zanimanja je poznato da su slabo plaćena ili da se u takvim zanimanjima osobe teško zaposle, npr. u umjetnosti su manje plaće nego u zdravstvu ili u pravu pa je poželjno da žene koje su i bez toga diskriminirane, izbjegavaju takva zanimanja. Kako bi se žene mogle posvetiti i karijeri, važno je da izaberu partnera punog razumijevanja i osnuju obitelj s osobom koja ih podržava i koja nema zastarjela razmišljanja, kako bi s tom osobom dijelile obiteljske obveze. Poznato je da su žene te koje idu na roditeljske, roditeljske i slične dopuste, što ih ponekad može sputavati u napredovanju, ako se samo one žrtvuju za obitelj. Stoga treba normalizirati odlaske očeva na dopuste i povećati očekivanja za očeve u obiteljskim

obvezama njih (Forbes, 2019).

U Hrvatskoj se u kolovozu 2022. godine izmijenio Zakon o roditeljskim potporama i uveo se plaćeni očinski dopust. To znači da očevi mogu koristiti 10 radnih dana očinskog dopusta koje trebaju iskoristiti najkasnije do navršenih šest mjeseci djetetova života. Imaju pravo i na povećan najviši iznos naknade koji se isplaćuje za vrijeme korištenja prava na roditeljski dopust (Roda, 2022). Nešto što žene također mogu učiniti protiv nejednakosti plaća jest da se, ako je ikako moguće, zaposle u punom radnom vremenu i da ne napuštaju posao, osim iz opravdanih razloga. Puno radno vrijeme većinom znači i veću šansu za dodatne obuke, promocije, napredovanje, a samim time i rad na višim pozicijama. Tržište rada se u današnje vrijeme mijenja dosta brzo, zbog toga se svaka mogućnost obuke, tečajeva i doškoloovanja na poslu treba iskoristiti kako bi žene mogle pravedno, na osnovu svojih znanja i vještina, konkurirati za radna mjesta (Forbes, 2019).

Za žene koje imaju djecu, postoje i tvrtke koje posjeduju prostor za jaslice ili dječji vrtić pa ako imaju mogućnost izbora, žene se mogu odlučiti za takve organizacije. Isto tako, poželjno je i da se žene koje imaju djecu zaposle u blizini mjesta stanovanja, kako bi stvorile ravnotežu između privatnog života i posla, a i kako bi bile odmorne i fokusirane na posao. Nužno je pregovaranje zaposlenika, u ovom slučaju žena, o svojim plaćama pri svakom novom napredovanju ili promjeni u karijeri. Žene trebaju pokazati da znaju da zaslužuju više i da nisu slijepe pred nejednakostima plaća muškaraca i žena. Kada god je to moguće, moraju pričati o plaćama, nagradama i ostalim novčanim primanjima koja misle da zaslužuju sa svojim nadređenima, ali i s bliskim ljudima koji im mogu dati podršku i savjet. Još nešto što žene mogu napraviti, kako bi im bilo bolje u pogledu jednakosti, jest da se brinu za svoju budućnost i nauče sve što mogu o svojim pravima na radnom mjestu, ali i o mirovinama (Forbes, 2019).

Poslodavci mogu puno toga učiniti kako bi pomogli u borbi protiv nejednakosti plaća muškaraca i žena. Kao prvo, mogu se potruditi pružiti transparentnost plaća i pravedno,

bez spolne diskriminacije, birati svoje zaposlenike te omogućiti jednake prilike za napredak i muškarcima i ženama. Kako bi muškarci i žene imali jednake šanse za napredovanje, od poslodavca se očekuje da pažljivo prati njihov rad, trudeći se da raspoređivanje na više pozicije ne bude utemeljeno na favoriziranju određenog spola, u većini slučajeva muškaraca. Poslodavac može utjecati i na stvaranje uravnoteženog odnosa između obiteljskog i poslovnog života svojih radnika. Navedeno je pogotovo važno kada su djeca u najranijoj dobi i tada se roditeljima treba omogućiti fleksibilna organizacija rada. Također, bilo bi poželjno da kao izvor prava poslodavac koristi kolektivne ugovore, pravilnike o radu i ostale profesionalne izvore radnog prava koji otvaraju prostor za fleksibilno radno vrijeme, prilagodbu radnikovim specifičnim stanjima, ali i dobre i pravedne prilike vezane uz karijeru žena (Forbes, 2019).

Poslodavac nikako ne smije otpustiti trudnu radnicu jer je to diskriminacija. Naprotiv, treba joj osigurati zdravu i sigurnu radnu okolinu u kojoj će jednakost plaća biti prisutna. Sindikati i udruge poslodavaca mogu biti od izrazite važnosti u borbi protiv nejednakosti plaća. Primjerice, obje vrste udruga se mogu složiti da razlike u plaćama unutar poduzeća i tvrtki neće biti više od dogovorene razine. I sindikate i udruge poslodavaca trebalo bi zanimati kolektivno pregovaranje koje pomaže ženama u poslovnom rastu i razvoju, u izgradnji karijera i napredovanju (Forbes, 2019).

Političke organizacije, sabor i vlada imaju velik utjecaj u cijelom svijetu. U Republici Hrvatskoj navedeno je posebno izraženo. Stoga bi političke organizacije, sabor i vlada trebali skretati pozornost javnosti na problem nejednakosti plaća između muškaraca i žena, pomoći u stvaranju ravnoteže između poslovnog i privatnog života žena te pružiti odgovarajuće obrazovanje bez obzira na spol (Forbes, 2019). Kako bi došlo do stvarnih promjena načela rodnog ujednačavanja morala bi se preslikati na obrazovne, zdravstvene, socijalne, ekonomske, kulturne i ostale politike (Petričušić, 2021). Europska unija kao jednu od mjera, koja će smanjiti razlike u plaćama između muškaraca i žena, vidi prebacivanje tereta dokazivanja na poslodavca u slučajevima diskriminacije u plaćama na temelju spola. Sve ranije navedene mjere ne dopiru do srži problema i nužno je

koordinirano djelovanje vlada, privatnog sektora, civilnog društva i ostalih dionika kako bi se zapravo postigao napredak u uklanjanju rodne ekonomske nejednakost (Europski parlament, 2022).

9. ZAKLJUČAK

U ovom radu detaljno je obrađena rodna ekonomska nejednakost s posebnim naglaskom na mjere za njeno uklanjanje u Europskoj uniji i Hrvatskoj. Po mome mišljenju, to je problem koji je sveprisutan, ali zanemaren od strane društva i vladajućih struktura. Nije u redu da žene i dalje, u 21. stoljeću, imaju manja prava od muškaraca i da ih se cijeni manje na osnovi spola. Razlike u plaćama, koje kasnije dovode i do značajnih razlika u mirovinama, nisu male i ne iznose 1 ili 2 %, nego kao što je ranije i objašnjeno, one mogu iznositi i preko 15 %. Vjerujem da je ovo onaj tip problema, za koji se ako niste žena, ne brinete jer mislite da se ne tiče direktno vas.

U stvarnosti problem rodne ekonomske nejednakosti sa sobom povlači niz društvenih problema. Svjesna sam da je ovo nepravda koja neće nestati preko noći, ali sam mišljenja da što se više bude govorilo o nepravednoj stvarnosti u kojoj živimo povećavat će se i vjerojatnost smanjenja rodni ekonomskih nejednakosti. Europska unija sa svojim mjerama nastoji unijeti pozitivne promjene, što je donekle i vidljivo, ali mjesta za napredak uvijek ima. Svaki radnik, politička organizacija, poslodavac, bliska osoba ženi koja je suočena s nejednakošću plaća, vlada, sabor i ostali mogu pomoći, samo je bitno pokazati volju i saznati kako, što je i navedeno u ranijem dijelu rada.

10. LITERATURA

1. Bertrand, M., Goldin, C. i Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228–255.

2. Bilić, A. (2007). Diskriminacija u europskom radnom pravu. Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, 44(3-4), 557-572.
3. Blau, F. D. i Kahn, L. M. (2007). The gender pay gap: Have women gone as far as they can? *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 7-23.
4. Blau Francine, D. i Lawrence Kahn, M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
5. Državni zavod za statistiku (2021). Žene i muškarci u Hrvatskoj 2021. [datoteka s podacima]. Dostupno na mrežnoj stranici Državnog zavoda za statistiku: https://podaci.dzs.hr/media/zoyp1kuq/men_and_women_2021.pdf
6. Đurić Kuzmanović, T., Dokmanović, M. i Pajvančić Cizelj, A. (2019, rujan). Ekonomski položaj žena – rodne nejednakosti i jednake mogućnosti. Rad izložen na konferenciji: “Rodna ravnopravnost - od jednakih prava do jednakih mogućnosti”, Beograd.
7. European Commission (2020). Reducing the pay gap between men and women in the European Union. Posjećeno 17.7.2023. na mrežnoj stranici European Commission: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
8. Europski parlament (2022). Gender pay gap: deal reached on binding pay-transparency measures. Posjećeno 2.8.2023. na mrežnoj stranici Europskog parlamenta: <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/press-room/20221212IPR64524/gender-pay-gap-deal-reached-on-binding-pay-transparency-measures>
9. Europski parlament (2020). Razlika u plaćama muškaraca i žena u Europi: činjenice i

brojke (infografika) [datoteka s podacima]. Dostupno na mrežnoj stranici Europskog parlamenta:

<https://www.europarl.europa.eu/news/hr/headlines/society/20200227STO73519/razlika-u-placama-muskaraca-i-zena-u-europi-cinjenice-i-brojke-infografika>

10. Forbes (2019). On Women's Equality Day, How To Fight The Gender Pay Gap.

Posjećeno 1.8.2023. na mrežnoj stranici Forbes:

<https://www.forbes.com/sites/lizfrazierpeck/2019/08/26/on-womens-equality-day-how-to-fight-the-gender-pay-gap/?sh=478b652f660b>

11. Galić, B. (2011). Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada.

Sociologija i prostor: časopis za istraživanje prostornoga i sociokulturnog razvoja, 49(1 (189)), 25-48.

12. Grgurev, I. (2006). Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 56(4), 1103-1142.

13. Grybaite, V. (2006). Analysis of theoretical approaches to gender pay gap. Journal of business economics and management, 7 (2), 85-91.

14. Hanzić, I. (2020). Razlike u plaćama između žena i muškaraca: Prikaz stanja i analiza percipiranih razlika. Diplomski rad. Zagreb: Ekonomski fakultet

15. HRT Vijesti (2020). U čemu se sve očituje neravnopravnost spolova u Hrvatskoj?

Posjećeno 25.7.2023. na mrežnoj stranici HRT Vijesti: <https://vijesti.hrt.hr/589016/u-cemu-se-sve-ocituje-neravnopravnost-spolova-u-hrvatskoj>

16. Kregar, J., Sekulić, D., Ravlić, S., Zrinščak, S., Grubšić, K., Petričušić, A. (2014).

Uvod u sociologiju. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.

17. Milidrag Šmid, J. (2005). Ekonomski položaj žena u Hrvatskoj. *Kruh i ruže*, 26, 5–18.
18. Ochsenfeld, F. (2014). Why do women's fields of study pay less? A test of devaluation, human capital, and gender role theory. *European Sociological Review*, 30(4), 48-53.
19. Olliveti, C. i Petrongolo, B. (2008). Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps. *Journal of labor economics*, 26(4), 621-654.
20. Orlović, M. (2022). Nejednakost plaća muškaraca i žena u Republici Hrvatskoj. Diplomski rad. Osijek: Pravni fakultet Osijek.
21. Petričušić, A. (2021). Kako do ravnoteže između poslovnog i privatnog života žena u uvjetima strukturnih nejednakosti? *Žensko poduzetništvo – put u ravnopravnost*, 7-15.
22. Roda (2022). Od kolovoza 2022. u Hrvatskoj očevi imaju pravo na očinski dopust. Posjećeno 3.8.2023. na mrežnoj stranici Rode: <https://www.roda.hr/portal/prava-djece-i-obitelji/od-kolovoza-2022.-u-hrvatskoj-ocevi-imaju-pravo-na-ocinski-dopust.html>
23. Tachibanaki, T. (2010). *The New Paradox for Japanese Women: Greater Choice, Greater Inequality*. 1thed. Tokyo: The International House of Japan Inc.
24. Tportal.hr (2020). Poražavajući podaci: U Hrvatskoj žene rade više za manju plaću, imaju niže mirovine, a izložene su obiteljskom i seksualnom nasilju. Posjećeno 28.7.2023. na mrežnoj stranici Tportala.hr: <https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/porazavajući-podaci-u-hrvatskoj-zene-rade-više-za-manju-placu-imaju-niže-mirovine-a-izložene-su-obiteljskom-i-seksualnom-nasilju-20200308>

25. Vlada Republike Hrvatske - Ured za ravnopravnost spolova (2018). Dan jednakih plaća u Europskoj uniji. Posjećeno 29.7.2023. na mrežnoj stranici Vlade Republike Hrvatske: <https://ravnopravnost.gov.hr/vijesti/dan-jednakih-placa-u-europskoj-uniji/3183>