

STATISTIČKA ANALIZA NERAVNOPRAVNOSTI PREMA SPOLU NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA U POSLEDNJEM DESETLJEĆU

Vladislavić, Petra

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:124:772361>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-15**

Repository / Repozitorij:

[REFST - Repository of Economics faculty in Split](#)



**SVEUČILIŠTE U SPLITU
EKONOMSKI FAKULTET**



DIPLOMSKI RAD

**STATISTIČKA ANALIZA
NERAVNOPRAVNOSTI PREMA SPOLU NA
HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA U
POSLJEDNJEM DESETLJEĆU**

Mentor:

Prof. dr. sc. Elza Jurun

Studentica:

Petra Vladislavić, univ. bacc. oec.

Split, rujan 2019.

SADRŽAJ

1. UVOD	4
1.1. Problem istraživanja	4
1.2. Predmet istraživanja	5
1.3. Ciljevi istraživanja	5
1.4. Istraživačke hipoteze	6
1.5. Metode istraživanja	6
1.6. Struktura diplomskog rada	7
2. (NE)RAVNOPRAVNOST PREMA SPOLU NA TRŽIŠTU RADA	8
2.1. Diskriminacija na tržištu rada	8
2.2. Izvori spolne podjele rada	11
2.3. Žene i poslovna stvarnost	13
2.3.1. Diskriminacija žena na tržištu rada	15
2.3.2. Poteškoće u napredovanju: stakleni strop.....	20
3. SPOL KAO ODREDNICA POLOŽAJA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ	23
3.1. Opće karakteristike tržišta rada u RH	23
3.2. Razlike u zanimanjima prema spolu	30
3.3. Napredovanje u organizacijskoj strukturi	32
3.4. Razlike u plaćama prema spolu	36
4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE	41
4.1. Metodološki aspekt	41
4.2. Karakteristike ispitanika	41
4.3. Analiza rezultata	41
4.3.1. Sociodemografska obilježja ispitanika	41
4.3.2. Stavovi ispitanika o hrvatskom tržištu rada.....	44
4.3.3. Iskustva ispitanika po pitanju spolne diskriminacije na tržištu rada	46
4.3.4. Usklađivanje obiteljskog i poslovnog života.....	52
4.3.5. Iskustva trudnica na hrvatskom tržištu rada	54
4.4. Testiranje hipoteza	56
5. ZAKLJUČAK	60
LITERATURA	62

POPIS TABLICA I GRAFOVA	66
SAŽETAK.....	68
SUMMARY	68
PRILOG.....	70

1. UVOD

1.1. Problem istraživanja

Prema članku 5. Zakona o ravnopravnosti spolova, ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života društva u kojem žive. To uključuje jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i jednaku korist od ostvarenih rezultata. U članku 3. istog Zakona stoji i: „državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima, te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave dužna su u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka ili akcija, ocjenjivati i vrednovati učinke tih akata, odluka ili akcija na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca.“¹ Unatoč tome što se u zapadnom društvu većinom slažemo da je ravnopravnost temeljno ljudsko pravo, ipak se još uvijek ulaže veliki trud u institucionalnu implementaciju kroz razne politike i strategije.

U tom kontekstu, problem istraživanja je neravnopravnost prema spolu na tržištu rada, a temelji se na analizi spolne diskriminacije kroz osvjetljavanje neravnopravnih uvjeta žena na radnom mjestu; kako prilikom zapošljavanja tako i za vrijeme trajanja radnog vijeka. Podaci dosadašnjih istraživanja govore o tome kako su neke vrste diskriminacija na području radnog prava još uvijek prisutne.

Postoje brojne definicije diskriminacije na tržištu rada, no većina autora se slaže da diskriminacija postoji u slučaju kada radnici istih sposobnosti primaju različite nadnice ili zbog određenih osobnih obilježja nemaju jednake uvjete za rad. Stoga je težnja svakog društva ukidanje svih vrsta diskriminacije. Diskriminacija žena na tržištu rada dio je opće diskriminacije žena. U razvijenim gospodarstvima žene čine gotovo polovicu radne snage te je sudjelovanje žena na tržištu rada u stalnom porastu. Unatoč značajnim pozitivnim pomacima, položaj žena na tržištu rada i dalje je lošiji od položaja muškaraca. Tradicionalna spolna podjela u kućanstvu odražava se u određenoj mjeri i u svijetu plaćenog rada gdje žene uglavnom rade u djelatnostima i na radnim mjestima koja su slabije plaćena.

Najučestaliji oblici diskriminacije na tržištu rada su²:

- a) nejednak položaj žena i muškaraca u pogledu pristupa prilikama zapošljavanja,

¹ Narodne novine, (2008), Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine d.d., Zagreb, br. 82. Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_07_82_2663.html (6.2.2019.)

² Vučemišević, V. (2011) *Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku*, Praktični menadžment, 2(1), str. 69.

- b) razlike u plaćama,
- c) diskriminacija pri napredovanju u organizacijskoj strukturi i sl.

1.2. Predmet istraživanja

Predmet istraživanja ovog rada je statistička analiza neravnopravnosti prema spolu na tržištu rada u posljednjem desetljeću. Bez obzira na to što postoje neke institucionalne, ustavne i zakonske odredbe u Hrvatskoj, kao što je Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o radu, Obiteljski zakon, što je utemeljen Ured Vlade RH za ravnopravnost spolova itd., spolna nejednakost i dalje je prisutna, osobito na tržištu rada

Žene nailaze na probleme prilikom traženja posla i zapošljavanja, otežan im je put do napredovanja, prisutan je jaz u plaćama naspram muškaraca, zadire im se u privatni život te su još uvijek rašireni razni stereotipi. Zbog tradicionalnog pogleda na ulogu žene u društvu (majke, kućanice) one znaju pristajati na uvjete u zapošljavanju i zaposlenosti koji im se trenutno nude: što znači da pristaju na niža primanja, nepovoljnije uvjete rada, manju mogućnost profesionalnog i stručnog razvoja i napredovanja i sl. Čak je i danas, u modernom i demokratskom društvu, još uvijek prisutna segregacija poslova, odnosno podjela na tradicionalno muška i tradicionalno ženska zanimanja. Također, prema službenim podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje udio nezaposlenih žena kontinuirano je veći od broja nezaposlenih muškaraca.³

Na temelju statističkih i drugih dostupnih podataka iz dosadašnjih istraživanja, o razlici muškaraca i žena na tržištu rada od 2008. do 2018. godine, analizirati će se njihov položaj u Republici Hrvatskoj.

1.3. Ciljevi istraživanja

Opći cilj rada je statističkom analizom utvrditi položaj žena u odnosu na muškarce na tržištu rada. Kako bi se dobio jasniji uvid u kontekst ravnopravnosti/neravnopravnosti i diskriminacije na radnom mjestu definirani su posebni ciljevi koji se odnose na:

1. uočavanje diskriminacije prema spolu prilikom zapošljavanja,
2. detekciju najčešćih oblika diskriminacije na radnom mjestu,

³ HZZ, (2018), *Godišnjak 2018*, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb. Dostupno na: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/> (6.2.2019)

3. analizu dostupnih podataka prema spolu na tržištu rada kako bi se utvrdile eventualne razlike u posljednjem desetljeću,
4. ispitivanje stavova i iskustava žena i muškaraca o diskriminaciji na tržištu rada

1.4. Istraživačke hipoteze

U skladu s predmetom istraživanja i postavljenim ciljevima definirane su odgovarajuće hipoteze:

H1: Položaj žena na tržištu rada u posljednjem desetljeću ukazuje na spor napredak ka postizanju ravnopravnosti spolova na tržištu rada u RH

Komparacijom statističkih izvješća nadležnih institucija i dostupnih istraživanja u razdoblju od 2008. - 2018. godine utvrdit će se promjene u odnosu položaja žena i muškaraca na tržištu rada u posljednjem desetljeću, a s obzirom na različite pojavne oblike pojmova uz ovu hipotezu postaviti će se i podhipoteze:

H11: Žene su kontinuirano podzastupljene u odnosu na muškarce u pogledu ekonomske participacije na tržištu rada.

H12: Muškarci više od žena napreduju u organizacijskim strukturama.

H13: Razlika u plaćama između žena i muškaraca u odabranom razdoblju se povećala.

H2: Žene su češće od muškaraca izložene različitim oblicima diskriminacije kako prilikom traženja posla tako i za vrijeme radnog odnosa

1.5. Metode istraživanja

U radu će se koristiti različite znanstveno istraživačke metode.⁴ Rad će se sastojati od teorijskog i empirijskog dijela, te će se s ciljem utvrđivanja prihvaćanja ili odbijanja hipoteza koristiti primarni i sekundarni izvori podataka.

U teorijskom dijelu rada, koji će se temeljiti na sekundarnim izvorima podataka, posebno se ističu sljedeće:

- komparativna metoda – utvrđivanje sličnosti i različitosti određenih pojava

⁴ Zelenika, R. (2000) *Metodologija i tehnika izrade znanstvenog i stručnog djela*, Ekonomski fakultet u Rijeci, Rijeka, str. 323-381.

- metoda kompilacije – preuzimanje tuđih i dokazanih znanstvenih zaključaka
- metoda analize - raščlanjivanje složenih pojava i misli na jednostavnije
- metoda sinteze – povezivanje jednostavnijih pojava i misli u složenije
- deduktivna metoda – donošenje pojedinačnih zaključaka na temelju općeg stajališta
- induktivna metoda – donošenje zaključaka o općem sudu na temelju pojedinačnih činjenica
- deskriptivna metoda – opisivanje činjenica te empirijsko utvrđivanje njihovih odnosa

S druge strane, u empirijskom dijelu rada, koji će se temeljiti na primarnim izvorima podataka, koristit će se:

- **metoda anketiranja** - istraživanje i prikupljanje podataka, informacija, stavova i mišljenja o predmetu istraživanja, na temelju anketnog upitnika
- **statističke metode** - prikupljanje statističkih podataka, tabelarno i grafičko prikazivanje istih te analiza i interpretacija rezultata provedene analize.

1.6.Struktura diplomskog rada

Rad je podijeljen u pet poglavlja.

U prvom, uvodnom poglavlju, definirati će se problem, predmet i cilj istraživanja. Zatim će se definirati istraživačke hipoteze te navesti znanstvene metode koje će se koristiti u istraživanju. Također će se ukratko opisati struktura rada.

Drugo poglavlje će sadržavati teorijsku podlogu za bolje razumijevanje opće diskriminacije na tržištu rada. Poseban naglasak stavlja se na položaj žena u svijetu rada i poteškoće s kojima se suočavaju. Također će ukratko biti prikazan položaj žena na tržištu rada u Europskoj Uniji.

Treće poglavlje će prikazati stanje na tržištu rada u proteklih deset godina u Republici Hrvatskoj u kontekstu razlike između muškaraca i žena. Uvodno će se obraditi opće karakteristike tržišta rada, odnosno dati uvid u različitu ekonomsku participaciju žena i muškaraca, a zatim, na temelju statističkih podataka i dostupnih istraživanja, prikazati nejednakosti žena i muškaraca na tržištu rada kroz različitu zastupljenost unutar pojedinih djelatnost, nejednakih mogućnosti napredovanja i nejednakih plaća.

U četvrtom poglavlju slijedi empirijsko istraživanje s prezentacijom rezultata i analizom.

Peto poglavlje predstavlja zaključak, gdje će se rezimirati rezultati dobiveni temeljem dostupnih statističkih podataka, kao i rezultati dobiveni u empirijskom dijelu rada, te će se donijeti sudovi sintezom teorijskog i empirijskog dijela rada.

Slijedi popis literature, tablica i grafova, sažetak i prilog u kojem se nalazi anketni upitnik.

2. (NE)RAVNOPRAVNOST PREMA SPOLU NA TRŽIŠTU RADA

2.1. Diskriminacija na tržištu rada

Riječ diskriminacija često se spominje u svakodnevnom govoru, kada smatramo da nam je nanesena nepravda, no, točno je reći da je netko diskriminiran ako je stavljen u nepovoljniji položaj zbog jedne ili više osobnih karakteristika poput:

- spola,
- rase,
- dobi,
- vjerskog i političkog opredjeljenja,
- zdravstvenog stanja,
- socijalnog statusa,
- nacionalnosti,
- spolne orijentacije itd.

Do diskriminacije vrlo često dovode predrasude, a ona može obuhvaćati neprijateljsko ponašanje, isključivanje i segregaciju.

Oblici diskriminacije su⁵:

- **izravna diskriminacija** - postupanje uvjetovano nekim od osnova diskriminatornog ponašanja kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena u nepovoljniji položaj od druge u usporedivoj situaciji (npr. oduka poslodavca da ne zaposli trudnicu zbog financijskih gubitaka do kojih bi došlo njenim zapošljavanjem),

⁵ Genov, B.; Živković, Lj.; Đaković, T. (2011) *Diskriminacija na radnom mjestu*, Centar za zdravo odrastanje Iidem i ja, Mali Lošinj, str. 15.

- **neizravna diskriminacija** - događa se kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji (npr. osmosatna struktura punog radnog vremena koja u pogledu zapošljavanja u punom radnom vremenu u nepovoljniji položaj stavlja žene zbog nerazmjernog tereta brige za djecu i obitelj),
- **uznemiravanje** - svako neželjeno ponašanje prema pojedincu zbog ranije navedenih karakteristika koje za cilj ima, ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje,
- **spolno uznemiravanje** - svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravni koje za cilj ima, ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a pritom uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje,
- **poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe,**
- **segregacija** - predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od diskriminacijskih osnova.

Iako su u razvijenim zemljama svijeta zabranjeni pravnim aktima te regulirani velikim brojem specifičnih zakona, razni oblici diskriminacije i dalje postoje. Svoje korijene vuku iz daleke prošlosti i klasnih podjela te egzistiraju čak i danas u najrazvijenijim i najtolerantnijim društvima koja unatoč značajnom napredovanju na društvenoj ljestvici, diskriminaciju još uvijek nisu uspjeli iskorijeniti. Tržište rada je jedan od segmenata društva i ekonomije gdje je diskriminacija prisutna i ima velik broj pojavnih oblika.

Diskriminaciju na tržištu rada teško je prepoznati, izmjeriti ili brojčano iskazati. U literaturi postoje njene brojne definicije. Autori McConel i Brue zastupaju mišljenje da diskriminacija u ekonomskom smislu postoji kada su žene ili radnici pripadnici manjina koji imaju iste sposobnosti, obrazovanje, staž i iskustvo izloženi lošijim uvjetima glede zapošljavanja, dostupnosti zanimanja, unapređenja ili nadnica.⁶ Autori Baumol i Blinder imaju nešto drugačiji pristup spomenutoj definiciji te navode da diskriminacija na tržištu rada postoji ukoliko isti faktor proizvodnosti dobiva različitu nadnicu za ekvivalentan doprinos „*outputu*“.⁷

Navedene su samo neke od mnogobrojnih definicija diskriminacije koje nudi literatura, no iz svih se može zaključiti da se ona događa **kada radnici istih sposobnosti primaju različite plaće ili zbog određenih osobnih karakteristika nemaju jednake uvjete za rad.**

⁶ McConnel, R.C.; Brue, L.S. (1994) *Suvremena ekonomija rada*, MATE, Zagreb, str.348

⁷ Baumol, J.W.; Blinder, S.A. (1944) *Economics, Principles and Policy*, The Dryden Press Harcourt Brace & Company, Orlando, str. 431.

Svi oblici diskriminacije na tržištu rada mogu se svrstati u sljedeće skupine⁸:

Diskriminacija ljudskog kapitala

Ova vrsta diskriminacije spada u tzv. indirektnu ili predtržišnu diskriminaciju jer se događa prije ulaska na tržište rada, a javlja se ukoliko se u obrazovanje i obuku određenih manjina investira manje sredstava nego u obrazovanje i obuku većine. Dakle, mnogi nezaposleni koji nisu pripadnici dominantne većine su siromašni jer posjeduju nedovoljan stupanj obrazovanja, a isto si ne mogu financirati samostalno. Tu je, nažalost, riječ o kružnom procesu.

Diskriminacija prilikom zapošljavanja

Ova vrsta diskriminacije, kao i preostale dvije, spada u direktnu ili posttržišnu diskriminaciju, jer se očituje po ulasku na tržište rada. Javlja se kada je većina nezaposlenih koncentrirana među manjinskim grupama, tj. diskriminirane su manjinske grupe različitih rasa, nacionalnosti, invaliditeta, žene itd.

Diskriminacija nadnicama

Prisutna je kada razlika u nadnici nije rezultat razlike u proizvodnosti, već u obilježjima radnika, tj. kada određene manjine, rase ili žene primaju za isti posao niže nadnice od ostalih radnika.

Diskriminacija prema zanimanjima

Javlja se ako se ograničava ili zabranjuje pristup određenim grupama radnika željenim ili bolje plaćenim poslovima, pa se oni zbog toga usmjeravaju na lošija, odnosno slabije plaćena zanimanja.

U idućim poglavljima bazirati ćemo se na diskriminaciju temeljem spola, koja 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.*“⁹

⁸ McConnel, R. C.; Brue, L. S. (1994) *Suvremena ekonomija rada*, MATE, Zagreb, str. 726.

⁹ Genov, B.; Živković, Lj.; Đaković, T. (2011) *Diskriminacija na radnom mjestu*, Centar za zdravo odrastanje I dem i ja, Mali Lošinj, str. 29.

2.2. Izvori spolne podjele rada

Opće je poznato kako tijekom povijesti žene nisu imale ona prava koja imaju danas. Položaj žena u prošlosti i danas uvelike se razlikuje. Povijest su pisali muškarci stoga smo mogli steći dojam kako su oni i činili njen najveći dio. Iako su i žene bile prisutne, nisu imale veći značaj u javnom životu koji je gotovo u potpunosti obilježen muškim utjecajem. Za pojam žene su se u većini kultura često vezale aktivnosti kao što su kuhanje, pranje i čuvanje djece, dakle prevladavalo je mišljenje kako je aktivnost u javnome životu muška uloga, dok su kućanski poslovi i privatnost doma domena žene.¹⁰ Nadalje, žene su u potpunosti bile odsječene od sudjelovanja u donošenju važnih odluka, kako u manjim zajednicama, društvu, tako i onih državnih. Zabranjeno im je bilo javno iznošenje vlastitog mišljenja, kao i sudjelovanje u javnim raspravama. Osim toga, uskraćeno im je bilo i obrazovanje, koje je bilo namijenjeno samo za muškarce, stoga su žene bile samouke. Nisu imale pravo posjedovanja vlastitog novca niti pravo posjedovanja vlastite prostorije za rad, te im je pisanje i umjetničko stvaranje također bilo zabranjeno, s obzirom da je tadašnje društveno uređenje provodilo ideologiju prema kojoj je ženama mjesto u kući.¹¹ Ako i sagledamo povijest, vrlo je mali broj žena koje su dospjele u povijesne knjige i koje se spominju u područjima znanosti, umjetnosti i dr. Razlog tome nije manja sposobnost i netaleantiranost već im je, kako je ranije rečeno, pristup ovim područjima bio strogo zabranjen. Tako su Englezi do 1870. godine odgovarali za zločine koje su počinile njihove žene, žene u Francuskoj nisu imale pravo skrbi nad vlastitom djecom do 1907. godine, te do Drugog svjetskog rata mnoge Europljanke nisu mogle raditi, odlaziti na liječnički pregled, upisati fakultet, otvoriti račun u banci ili dobiti putovnicu i vozačku dozvolu bez muževljeve dozvole.¹²

Za ovakav položaj žena zaslužan je patrijarhat, društveni sistem u kojem je otac ili najstariji muškarac glava obitelji, potomci i nasljednici se prepoznaju po muškoj liniji i muškarac je vlasnik imetka. Karakterizira ga muška dominacija kako u javnoj, tako i u društvenoj sferi života, kao i nejednaki odnos moći između žena i muškaraca pri čemu su žene sistematski u nepovoljnijem položaju i diskriminirane.¹³

Širenje industrijalizacije, globalizacijskih procesa i emancipacijskih ženskih pokreta rezultiralo je ulaskom velikog broja žena na tržište rada, što je jedna od najznačajnijih

¹⁰ Matotek, V., (2010) *Prava žena kroz povijest*, Hrvatski povijesni portal, Dostupno na: <http://povijest.net/2018/?p=1456> (13.3.2019.)

¹¹ Samaržija, A. (2016) *Suvremena rodna politika u radnim odnosima*, Završni rad, Filozofski fakultet, Rijeka, str. 7.

¹² Zaharijević, A. (2008) *Neko je rekao feminizam? Kako je feminizam uticao ne žene XXI veka*, Heinrich Boell Stiftung, Beograd, str. 371.

¹³ Spahić, A. (2015) *Feministička čitanja društvenih fenomena*, Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo, str. 134.

karakteristika modernizacijskih i postmodernizacijskih procesa tog tržišta. Međutim, podjela rada se, tijekom povijesti odvijala na temelju podjele spolova, te su se žene ulaskom na formalno tržište rada suočile s tom podjelom, koja je svoje korijene imala u kulturalnim pretpostavkama o „primjerenim“ spolnim ulogama i njihovim spolnim izvedbama. „*Najvažnija promjena koja se odvijala u moderno doba bila je priroda rada samoga i geografsko odjeljivanje rada i obiteljskog života.*“ Industrijalizacijom i uvođenjem tvorničkog sustava proizvodnje rad je pomaknut van kuće što je uvelike oblikovalo način života i uloge unutar obitelji koje su se formirale na temelju podjele rada, pa su tako muškarci imali status „radnika“ i „hranitelja“, dok se status žena usmjerio prema „kućanstvu“ i „majčinstvu“. Ideologija odijeljenih spolnih uloga je ojačala spolnu podjelu rada, stoga su muškarcima i ženama dodjeljivana odijeljena i različita područja rada na tržištu što je rezultiralo segregacijom poslova i zanimanja među navedenim skupinama, odnosno koncentracijom žena i muškaraca u različitim zanimanjima, poslovima i tvrtkama na tržištu rada.¹⁴

Spol, kao biološka kategorija, bio je važan temelj društvene organizacije rada i spolne segregacije, gotovo u svim društvima. Stoga se spolna podjela rada odnosi na „*proces kroz koji se određeni posao pripisuje na temelju spola.*“¹⁵

Smatra se da se izvori spolne podjele rada mogu pronaći u različitim biološkim i reprodukcijским ulogama žena i muškaraca. Činjenica je da je ženina primarna uloga u povijesti bila briga o djeci, stoga je veća prirodna biološka povezanost djece s majkom te njihova ovisnost o majčinoj brizi uvjetovala tip rada (posla) koji je žena mogla obavljati. S druge strane, biološke karakteristike muškarce su činile pogodnim za druge tipove posla koji su zahtijevali fizičku snagu.¹⁶ Stoga, spolna segregacija na tržištu rada potječe iz tradicionalnih stereotipa podjele rada. Spolni stereotipi su specifična uvjerenja o karakteristikama tipičnim za žene ili muškarce, poput vjerovanja o fizičkim karakteristikama, osobinama ličnosti, poslovnim preferencijama ili emocionalnim predispozicijama muškaraca i žena.¹⁷ Često ne podrazumijevaju samo uvjerenja o tome kakvi su muškarci i žene, već i kakvi bi trebali biti. Tako se od žena u tradicionalnom smislu prije svega očekuje da su prvenstveno majke i kućanice, dok su muškarci ti koji „donose kruh“, odnosno osiguravaju financijsku egzistenciju,

¹⁴ Galić, B. (2011) *Žene i rad u suvremenom društvu - značaj „odronjenog“ rada*, Sociologija i prostor 2(1), str. 25-28.

¹⁵ Wharton, A. S. (2005) *Introduction to the Sociology of Gender: An Introduction to Theory and Research*, Blackwell, Oxford, str 82.

¹⁶ Galić, B. (2011) *Žene i rad u suvremenom društvu - značaj „odronjenog“ rada*, Sociologija i prostor 2(1), str. 33.

¹⁷ Živoder, V.; Kolega, M. (2014) *Razlike između studenata i studentica u identifikaciji s osobinama uspješnih poduzetnika/ca*, Ekonomska misao i praksa: časopis sveučilišta u Dubrovniku 2, str. 590.

iz čega proizlazi mišljenje kako egzistencija obitelji više ovisi o muškom, nego o ženskom radu te su zbog toga oni *društveno više rangirani*.¹⁸

Tradicionalno shvaćanje muškarca kao hranitelja i žene kao domaćice se tijekom vremena promijenilo. Promjene u društvenim normama dovele su do toga da muškarci i žene daju veliku vrijednost i radu i obiteljskim ulogama. Više gotovo nema obitelji u urbanim područjima zapadnih društava koje bi se oslanjale isključivo na muškarca – hranitelja, a kućni budžet proširen dvjema plaćama postao je pouzdanija varijanta nego budžet od jedne. Međutim, čak i nakon velikih društvenih promjena, koje su kroz povijest društvenih odnosa muškarci i žene proživjeli, oni i danas nastavljaju obavljati različite vrste posla, njihov rad se na različite načine vrednuje, a razlike u plaćama su svugdje prisutne. I danas se „*teorije oslanjaju na postojanju rodno propisanih uloga koje podrazumijevaju, kulturom i društvom, propisane oblike ponašanja muškaraca i žena, te propisane poslove koje obavlja svatko od njih*“.¹⁹

2.3. Žene i poslovna stvarnost

Proteklih 20 godina zabilježeni su određeni pomaci za žene u svijetu rada u smislu ravnopravnosti spolova u društvu. Danas je više žena nego ikad prije i obrazovano i sudjeluje na tržištu rada, a postoji i veća svijest da je ravnopravnost spolova od velike važnosti u ciljevima smanjenja siromaštva i jačanja gospodarskog razvoja. Usvajanje UN-ove Agende 2030. za održivi razvoj, te ciljevi postizanja punog i produktivnog zaposlenja i dostojanstven rad za sve žene i muškarce, uključujući mlade i osobe s invaliditetom, i jednaka plaća za rad jednake vrijednosti i postizanje ravnopravnosti spolova i osnaživanje svih žena i djevojaka do 2030. godine, dokaz su te svijesti.²⁰

Ipak, unatoč dosadašnjem napretku i globalnim obvezama da se osigura daljnje poboljšanje, perspektive žena u svijetu rada daleko su od muškaraca. Što znači biti žena u 21. stoljeću ovisi o tome gdje ste rođeni i gdje živite, pa se tako i položaj žena na tržištu rada razlikuje od zemlje do zemlje. Veličinu jaza među spolovima u zemljama diljem svijeta određuju različite socio-ekonomske, političke i kulturne varijable. Tako je na Islandu u 2018. godini, koji je godinu ranije prema izvješću o globalnoj rodnoj nejednakosti svjetskog

¹⁸ Galić, B.; Nikodem, K. (2007) *Istraživački izvještaj: Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju*, Vlada RH - Ured za ravnopravnost spolova, Zagreb, str. 5-7

¹⁹ Babić, D.; Visković, K. (2017) *Rodni stereotipi u hrvatskom visokom školstvu*, Sveučilište u Zadru. Dostupno na: <http://www.usfm.hr/babic-viskovic-rodni-stereotipi-u-hrvatskom-visokom-skolstvu/> (25.3.2019.)

²⁰ ILO (2018) *World Employment and Social Outlook*, International Labour Office, Geneva, str. 5. Dostupno na: www.ilo.org (25.3.2019.)

ekonomskog foruma proglašen zemljom u kojoj je najbolje biti žena, na snagu stupio zakon prema kojemu žena za isti posao ne smije biti manje plaćena od muškarca, kako u javnom tako i u privatnom sektoru. Legislativa je mehanizam kojim kompanije i organizacije vrednuju svaki posao koji se odrađuje, a nakon što dokažu da muškarce i žene jednako plaćaju, dobiju certifikat. U slučaju nepoštivanja zakona poslodavcima slijede teške novčane kazne. Island je prvi u svijetu donio takve zakone kao dio nastojanja da do 2022. godine potpuno iskorijeni razlike u plaćama. U posljednjih 50 godina na Islandu je žena bila predsjednica 20 godina, gotovo polovica članova njihova parlamenta su žene, u gospodarstvu sudjeluju jednako kao muškarci te je nezamislivo pronaći nepismeno dijete, kamoli odraslu ženu. S druge pak strane, u Indiji je iste godine za muslimanski dio populacije neustavnim proglašen tzv. zakon *triple talaq*, prema kojem je muž automatski dobivao razvod nakon što bi tri puta za to izrazio namjeru pisanim, usmenim ili elektroničkim putem, čime su žene ostavljene na cjedilu bez ikakvih prihoda i alimentacije za djecu. U Afganistanu, zemlji u kojoj se obrazuje samo 15% djevojčica, nasilje u obitelji priznaje 87% žena, a zbog stalnih ratova više od milijun udovica je na ulici, bez ikakvih prihoda, žene su često prisiljene na prostituciju kako bi prehranile mnogobrojnu djecu.²¹ Razlike su očite na globalnoj razini, međutim, navedeno ne znači kako žene u razvijenim društvima koje potiču ravnopravnost, nisu i dalje u podređenom položaju u odnosu na muškarce. Spolna politika u radnim odnosima bitno se promijenila te se može reći kako žene više nisu diskriminirane s obzirom na mogućnost zaposlenja i ostvarenja uspješne karijere, dakle diskriminacija nije u tolikoj mjeri izražena, međutim ona se i dalje javlja u drugačijim „prikrivenim“ oblicima.

„Ženski rad je karakteriziran osjetljivom radnom participacijom na radnom mjestu, žene dobivaju manje plaće, rodno su segregirane, suočene s feminizacijom siromaštva, a istodobno se od njih očekuje ispunjavanje zahtjeva obiteljskog života u punom opsegu. Žene su stavljene i pred izbore oko svojih reproduktivnih odluka, pred koje muškarci nisu, a rezultati tih izbora imaju vrlo različite implikacije za njihove osobne živote i profesionalne aranžmane.“²²

²¹ Grenac, D., (2018) *Svijet nejednakih: Ovo su prava i obveze s kojima su žene ušle u 2018.* Dostupno na: <https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/svijet-nejednakih-ovo-su-prava-i-obaveze-s-kojima-su-zene-usle-u-2018-foto-20180109> (27.3.2019.)

²² Galić, B. (2011) *Žene i rad u suvremenom društvu - značaj „odronjenog“ rada*, Sociologija i prostor 2(1), str. 25.

2.3.1. Diskriminacija žena na tržištu rada

U gospodarstvima s visokim dohotkom, sudjelovanje žena na tržištu rada znatno se povećalo tijekom posljednjih desetljeća, dosegnuvši u nekim zemljama gotovo jednak odnos s muškarcima. Međutim, to nije bio slučaj svugdje. Globalno gledajući, za žene je i dalje znatno manje vjerojatno da sudjeluju na tržištu rada od muškaraca. Globalni jaz u sudjelovanju u radnoj snazi procijenjen je na 27 p.p., gdje žene čine 48%, a muškarci 75% radne snage. Razlike u sudjelovanju osobito su velike u arapskim državama, sjevernoj Africi i južnoj Aziji, u svakom slučaju preko 50 p.p.²³ Mnogi faktori doprinose ovom jazu, uključujući strukturne prepreke i kulturna ograničenja, povećanje broja godina koje žene provode u školi i nedostatak mogućnosti zapošljavanja, osobito za mlade žene.

Ne samo da je manje vjerojatno da će žene sudjelovati u radnoj snazi, već je i za one koje to čine, manje vjerojatno da će pronaći posao. U prosjeku je stopa zaposlenosti muškaraca veća od stope zaposlenosti žena. Tako je nedovoljna zastupljenost žena na tržištu rada također jedan od najtvrdokornijih problema koji pogađaju tržište rada u svim državama članicama Europske unije. Unatoč činjenici da su žene sve kvalificiranije i čak uspješnije u stjecanju obrazovanja, u odnosu na muškarce (u 2016. godini 44% žena, u dobi od 30 do 34 godine, imalo je najmanje visoko obrazovanje, u usporedbi s 34% muškaraca), ukupna razlika u stopi zaposlenosti dosegla je u 2016. godini 11,5 postotnih bodova, pri čemu je stopa zaposlenosti muškaraca iznosila 76,8%, a stopa zaposlenosti žena 65,3%.²⁴ Iz toga proizlaze gospodarski gubici u iznosu od 370 milijardi EUR godišnje.²⁵ Litva ima najnižu stopu razlike (2%), a Malta najvišu (27%). (Vidi Graf 1.)

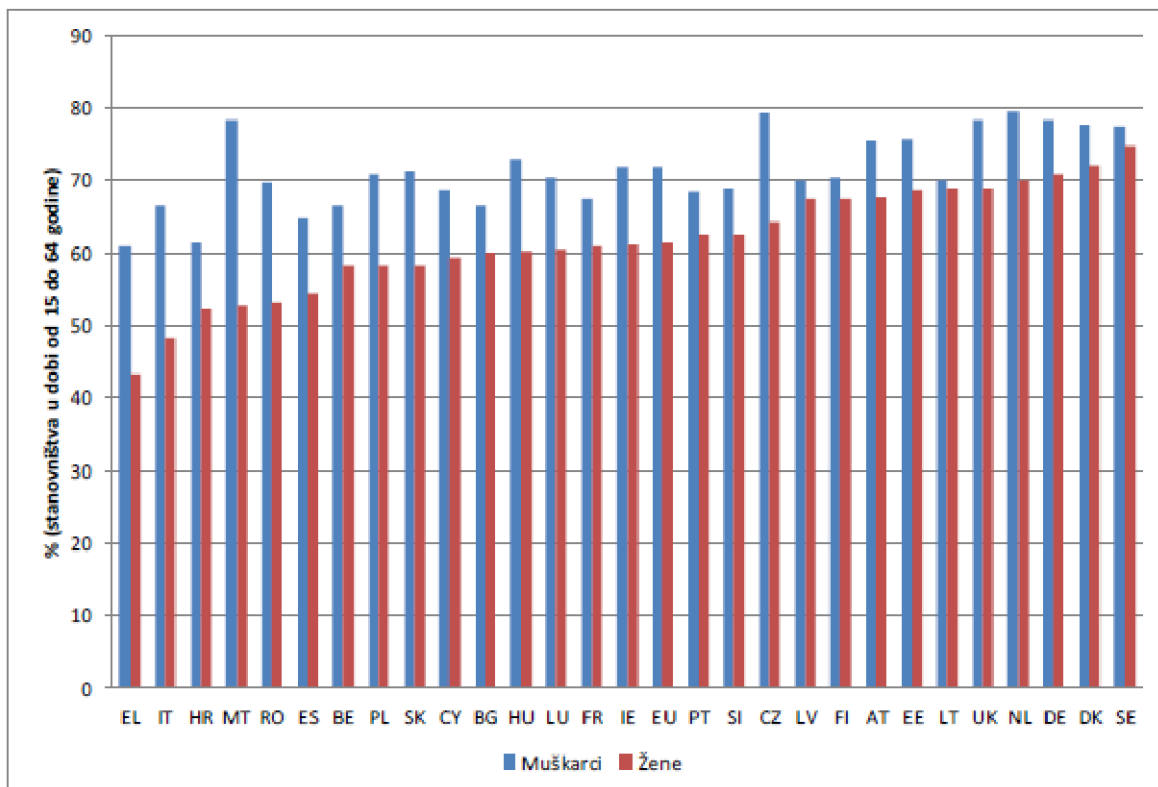
Međutim, iz dugoročne perspektive razlika u zaposlenosti prema spolu znatno je manja nego 2008., kada je iznosila 15,0 postotnih bodova. Dugoročno je poboljšanje uglavnom potaknuto povećanjem stope zaposlenosti žena.

²³ ILO (2018) *Global Wage Report*, International Labour Office, Geneva, str. 19. Dostupno na: www.ilo.org (27.3.2019.)

²⁴ Europska komisija (2016) *Žene na tržištu rada*, Tematski informativni članak o europskom semestru, Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_hr.pdf (28.3.2019.)

²⁵ Eurofund, Luxembourg (2016) *The gender employment gap: Challenges and solution*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, str. 36. Dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions> (28.3.2019.)

Graf 1. Stopa zaposlenosti žena i muškaraca u dobi od 15 do 64 godine, 2016. (%)



Izvor: Europska komisija, (2018). Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0273&from=HR> (27.3.2019.)

Dakle, kada žene i sudjeluju na tržištu rada, pristup do visokokvalitetnih mogućnosti zapošljavanja im je ograničen. Jedan od razloga za to je nejednaka raspodjela sati neplaćenog rada u kućanstvu: žene obavljaju većinu kućanskih poslova i većinu neplaćenog rada za njegu, kako za kućanstvo općenito tako i za starije članove i djecu posebno. Kao rezultat toga, ankete o uporabi vremena pokazuju da, kada je uključen neplaćeni i plaćeni posao, žene rade duže od muškaraca. Ovaj nerazmjerni teret neplaćenog rada u kućanstvu ima negativan utjecaj na sudjelovanje žena na tržištu rada, posebno na mjestima gdje nedostaje pristup dječjoj skrbi ili obiteljskim politikama na radnom mjestu.²⁶ Također, visoki neposredni troškovi skrbi o djeci i usluga dugotrajne skrbi mogu biti veliki razlog koji će žene odgovorne za skrb odvratiti od rada. U Europskoj uniji je u prosjeku tijekom 2016. godine stopa zaposlenosti žena s jednim djetetom mlađim od šest godina bila niža od stope zaposlenosti žena bez male djece i to za 9 postotnih poena. U nekoliko država članica ta je razlika premašila 30 postotnih poena, a u nekim je državama članicama 25% neaktivnog ženskog stanovništva neaktivno zbog obveza skrbi.

²⁶ ILO (2018) *Global Wage Report*, International Labour Office, Geneva, str. 19. Dostupno na: www.ilo.org/ (28.3.2019.)

„Raspoloživost, dostupnost i cjenovna pristupačnost kvalitetnih ustanova za skrb o djeci ključne su kako bi žene, ali i muškarci s obvezama skrbi mogli sudjelovati na tržištu rada.“²⁷ Žene od sudjelovanja u radnoj snazi također odvrćaju i ekonomski razlozi, odnosno struktura poreza i olakšica koja može utjecati na odluku o sudjelovanju na tržištu rada i broj odrađenih sati. „Dostupni dokazi ukazuju na to da povećanje relativne marginalne efektivne porezne stope za sekundarne primatelje dohotka ima znatan negativan učinak na sudjelovanje žena u radnoj snazi.“²⁸

U gospodarstvima s visokim dohotkom mnoge žene, ako se odluče za sudjelovanje na tržištu rada, odlučuju se za rad s nepunim radnim vremenom, što odgovara poslodavcima jer im „omogućava veću fleksibilnost, dok zaposlenicima nudi nesigurnost i male mogućnosti napredovanja na poslu.“²⁹ U zemljama srednjeg ili niskog dohotka, mnoge žene koje traže plaćeni posao gurnute su u neformalnu ekonomiju, gdje lakše pronalaze posao koji je fleksibilan u smislu rasporeda i trajanja ili su prisiljene odlučiti se za posao u kući. Iako su u većini država članica EU-28 model muškog hranitelja obitelji zamijenili modeli s dva primatelja dohotka gdje oba partnera ili rade s punim radnim vremenom ili jedno od njih radi s nepunim radnim vremenom, razlika žena i muškaraca u radu s nepunim radnim vremenom i dalje je znatna, te je u 2016. iznosila 23,0 postotna poena (blago smanjenje u odnosu na 23,2 postotna poena 2015.). Iako je razlika mala u većini država članica srednje i istočne Europe, ona premašuje 30 postotnih poena u četiri države članice, a najveća je u Nizozemskoj, gdje iznosi 57,7 postotna poena.³⁰

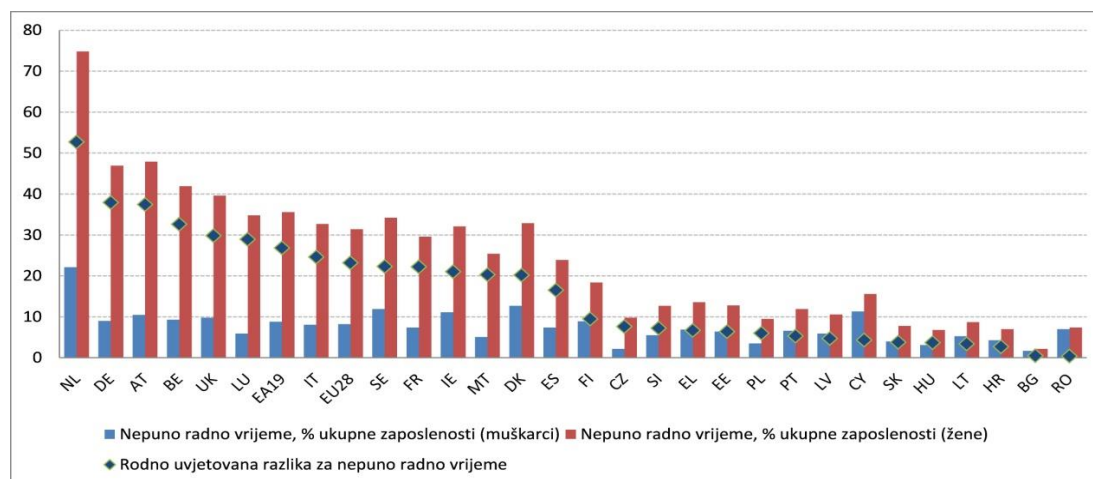
²⁷Europska komisija (2018) *Report on the development of the childcare facilities for young children with a view to enhance female labour participation, work-life balance of parents and sustainable and inclusive growth in Europe*. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0273&from=LT> (28.3.2019.)

²⁸Europska komisija (2016) *Žene na tržištu rada*, Tematski informativni članak o europskom semestru, Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_hr.pdf (28.3.2019.)

²⁹Volarević, M. (2012) *Novi feminizam i kulturalna promocija žene majke-radnice*, *Obnovljeni život*, 67(2), str. 227.

³⁰Europska komisija (2017). *Nacrt zajedničkog izvješća komisije i vijeća o zapošljavanju uz komunikaciju komisije o godišnjem pregledu rasta za 2018*. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0674> (30.3.2019.)

Graf 2. Stope rada u nepunom radnom vremenu i razlika prema spolu, 2016.



Izvor: Europska komisija, (2017). Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0674> (30.3.2019.)

Sveukupno gledano, radni status nije ravnomjerno raspoređen između žena i muškaraca: muškarci imaju veću vjerojatnost postati poduzetnici nego žene; više žena nego muškaraca klasificiraju se kao neplaćeni obiteljski radnici; i često - iako ne svugdje - više žena nego muškaraca je uključeno u neformalni rad. Sve ove stvarnosti imaju izravan utjecaj na jaz u plaćama između muškaraca i žena. U 2017. godini, globalna prosječna godišnja zarada za žene iznosila je 12 000 dolara, u usporedbi s 21 000 dolara za muškarce.³¹ Rasprostranjeno je priznanje da je napredak u zatvaranju jaza u plaćama žena i muškaraca bio spor, unatoč značajnom napretku u obrazovnim postignućima žena i većoj stopi sudjelovanja žena na tržištu rada u mnogim zemljama. Čak i tamo gdje su razine obrazovanja žena izjednačene ili čak premašivale razine obrazovanja muškaraca, to je služilo samo za smanjenje, a ne za uklanjanje razlike u plaćama.³² Dakle, u cjelini, razlike u plaćama i dalje su ustrajan oblik nejednakosti između zaposlenih žena i muškaraca.

U EU-28 plaće muškaraca su u prosjeku oko 16% veće nego plaće žena. To znači da žene u prosjeku zarade 84 centa u odnosu na svaki euro koji muškarac zaradi po satu. U državama članicama razlika u plaćama između muškaraca i žena kretala se od nešto više od 5% u Rumunjskoj i Italiji, do preko 20% u Češkoj i Njemačkoj te više od 25% u Estoniji.³³ Referentni

³¹ Harris, B. (2017) *What the pay gap between men and women really looks like*, World economic forum. Dostupno na: <https://www.weforum.org/agenda/2017/11/pay-equality-men-women-gender-gap-report-2017/> (31.3.2019.)

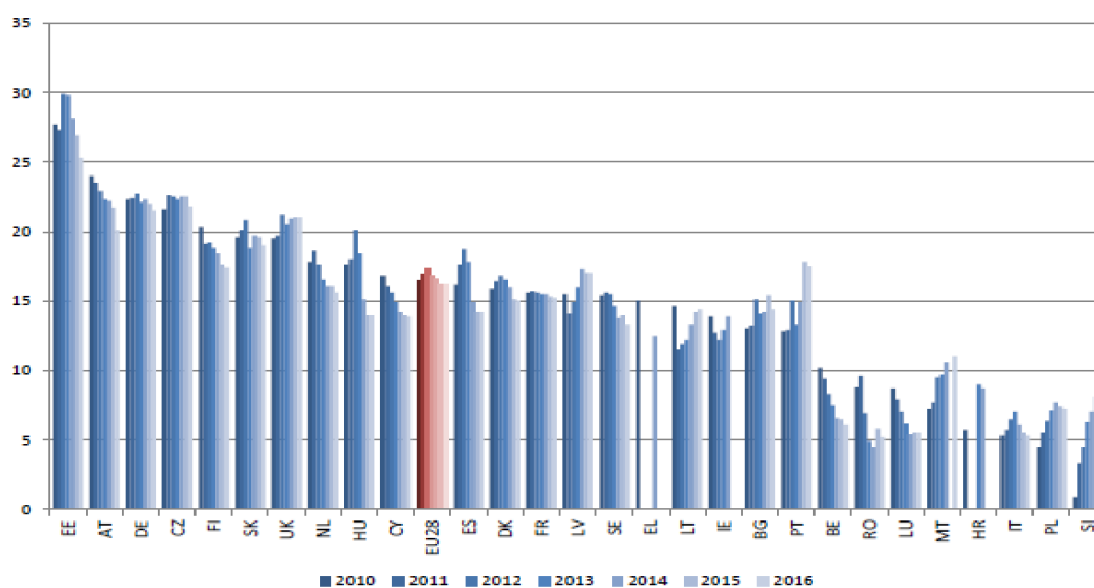
³² ILO (2018) *Global Wage Report*, International Labour Office, Geneva, str. 17. Dostupno na: www.ilo.org (31.3.2019.)

³³ Eurostat (2018) *Women in the EU earned on average 16% less than men in 2016*. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718272/3-07032018-BP-EN.pdf/fb402341-e7fd-42b8-a7cc-4e33587d79aa> (5.4.2019.)

pokazatelj je neusklađena spolno uvjetovana razlika u plaćama (nije usklađena prema pojedinačnim obilježjima koja bi mogla biti objašnjenje za dio razlike u zaradi), koji bi trebao omogućiti opći pregled spolno uvjetovanih razlika u pogledu plaća. (Vidi Graf 3.)

Posljedica je, također, razlika u mirovinama, koja je 2017. bila 35,7% što pred žene stavlja veći rizik siromaštava; u nekim zemljama si više od 10% starijih žena ne može priuštiti potrebnu zdravstvenu skrb.³⁴

Graf 3. Trendovi i neusklađene spolno uvjetovane razlike u plaćama 2010. - 2016. (EU-28)



Izvor: Europska komisija, (2018). Dostupno na: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1> (5.4.2019.)

Razlika u plaćama među spolovima može se pojaviti zbog mnoštva različitih razloga, uključujući, između ostalog: razlike između obrazovnih postignuća žena i muškaraca; niže plaće u sektorima i zanimanjima u kojima su žene koncentrirane; razlike u stopama sudjelovanja žena i muškaraca u radu na nepuno radno vrijeme i na puno radno vrijeme koje su pod utjecajem uloge žena kao majki i njihovih odgovornosti u skrbi; i diskriminaciju u plaćama između žena i muškaraca koji obavljaju jednak posao ili rad jednake vrijednosti. Najprikladnija kombinacija odgovora na politike razlikovat će se od zemlje do zemlje, ovisno o tome koji čimbenici imaju najveći utjecaj na razlike u plaćama spolova u svakom nacionalnom kontekstu.³⁵

³⁴ Europska komisija (2019) *Međunarodni dan žena 2019.: veća ravnopravnost ali prespore promjene*. Dostupno na: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-19-1495_hr.htm (5.4.2019.)

³⁵ ILO (2018) *Global Wage Report*, International Labour Office, Geneva, str. 20. Dostupno na: www.ilo.org (12.4.2019.)

Na temelju transparentnih statističkih podataka vidljivo je kako su žene bročano manje zastupljenije na tržištu rada, u prosjeku je više nezaposlenih žena nego muškaraca, te su razlike u plaćama vidljive u svakom gospodarstvu. Međutim žene na tržištu rada često susreću ranije spomenutu diskriminacija koja se javlja u „prekrivenim oblicima“. Već pri samom razgovoru za posao, kada je u pitanju proces zapošljavanja, žene znaju biti izložene pitanjima osobne prirode poput bračnog statusa, broja djece ili pak planiranja obitelji. „Poslodavci često izbjegavaju zapošljavanje žena zbog mogućih teškoća usklađivanja privatnog i poslovnog života.“³⁶ Nadalje, postoji mogućnost ženina privremenog prekida karijere, zbog trudnoće, što znači privremeno izbjavanje s radnog mjesta. Sve to može utjecati na poslodavce prilikom odabira kandidata za posao. Prekid karijere zbog trudnoće i za ženu predstavlja izazov. Profesionalni položaj žene koja se odluči na majčinstvo mogu pogoditi značajne promjene nakon višemjesečnog izbjavanja, odnosno povratka s porodiljnog dopusta. Ukoliko su bile zaposlene na određeno vrijeme, još teže je zadržati posao te se vratiti na tržište rada nakon izbjavanja. Dakle, mnogo žena, posebice visokoobrazovanih, suočava se tijekom poslovne karijere s dilemom da nastave poslovni put i uspinjanje na poslovnoj ljestvici ili da naprave pauzu zbog zasnivanja obitelji, te tako riskiraju kasnije teže, ponekad i nemoguće, ponovno uključivanje u poslovni svijet i borbu za rukovodećim pozicijama. Često se događa i gubitak motivacije za napredovanjem i borbom za boljim radnim pozicijama uslijed zaključka kako jednak uspjeh na oba područja života nije moguć. To kao i druge komponente utječe na karijeru žene, koja prema brojnim autorima često ima svoju „gornju granicu“ koja se u literaturi spominje kao „stakleni strop“.

2.3.2. Poteškoće u napredovanju: stakleni strop

Termin „stakleni strop“ (eng. *Glass ceiling*) prvi put je definiran 1986. godine u članku Carola Hymowitza i Timothyja Schellhardta, novinara *Wall Street Journala*, a predstavlja oblik diskriminacije na radnome mjestu gdje se kvalificiranim i sposobnim ženama onemogućava napredovanje u tvrtki. Sam termin nije prvenstveno vezan za žene, već za sve manjinske grupe ugrožene duplim standardima i predrasudama, no kroz praksu se ipak najviše odnosi na žene i njihovu ravnopravnost. On predstavlja „gornju granicu do koje je ženi omogućeno napredovanje, i za njezino premošćivanje u pravilu joj treba mnogo više vremena te mora

³⁶ Vučemilović, V. (2011) *Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku*, Praktični menadžment, 2(1), str. 69.

*uložiti puno više truda nego muškarac.*³⁷ To ograničenje često je nevidljivo, te ga žene primjećuju tek ukoliko se same nađu u takvoj situaciji. „Stakleni strop je simboličan naziv za prepreku koja nije vidljiva običnom promatraču te ju je teško primijetiti ili shvatiti ako se ne iskusi.“³⁸ Bolje plaćeni rukovodeći poslovi za koje, sve obrazovanije žene, pokazuju znanje i iskazuju ambiciju, u većini slučajeva dodijeljeni su muškim kolegama.

Pojava staklenog plafona najčešće se objašnjava postojanjem različitih stereotipa te pogrešnim predodžbama o mogućnostima muškaraca i žena.³⁹

Prvi razlog je postojanje konzervativnog tradicionalnog mišljenja o ženama i njihovim prioritetima. Kako je ranije spomenuto, takva mišljenja pretpostavljaju da žena ne može uskladiti poslovne i obiteljske obveze. Prilikom unaprjeđenja kod poslodavaca može biti prisutan određen strah da će žena biti lošija u izvršavanju radnih zadataka na toj poziciji ukoliko dođe do situacija kada će morati birati između obiteljskog i poslovnog. S druge strane, kod muškaraca se taj problem ne dovodi u pitanje, te se njihova predanost poslu podrazumijeva. **Drugi razlog** je nepremostiva prepreka zbog koje još uvijek prevladavaju predrasude o nesposobnosti žena za vodstvo (emocionalnost, „nesposobnost“ za racionalno itd.) i nedostatak ambicije. Kalupi u koje su žene stavljene, a koja su se zadržala iz davnih patrijarhalnih vremena kada je žena imala podređenu ulogu naspram muškarca, umanjuju povjerenje kod poslodavaca o sposobnosti žena za više i odgovornije pozicije. Kao **treći razlog** za manjak žena na visokim pozicijama navodi se i nedostatak uzora. Naime, na tim pozicijama je premalo žena koje bi ostale mogle uvesti u posao ili im pokazati kako ga raditi. **Četvrti razlog** je isključivanje žena iz neformalnih mreža unutar firme, koje su jako važne za stjecanje poznanstava, otvaranja mogućnosti, sakupljanja unutarnjih informacija koje olakšavaju poslovanje, a naposljetku i napredovanje.

Unatoč vidljivog napretka proteklih godina, nedovoljna zastupljenost žena u upravnim odborima i upravljačkim pozicijama ostaje važan izazov za države članice EU-a. Ta podzastupljenost znači da potencijal visokokvalificiranih i potrebnih ljudskih resursa ostaje neiskorišten, što dokazuje razlika između broja diplomiranih žena i njihovog broja na najvišim razinama upravljanja. EU-28 broji samo 6,3% glavnih direktorica u najvećim trgovačkim društvima u EU-u uvrštenima na burzu, te 26,7% žena u upravama najvećih trgovačkih društava. (Vidi Slike 4 i 5)

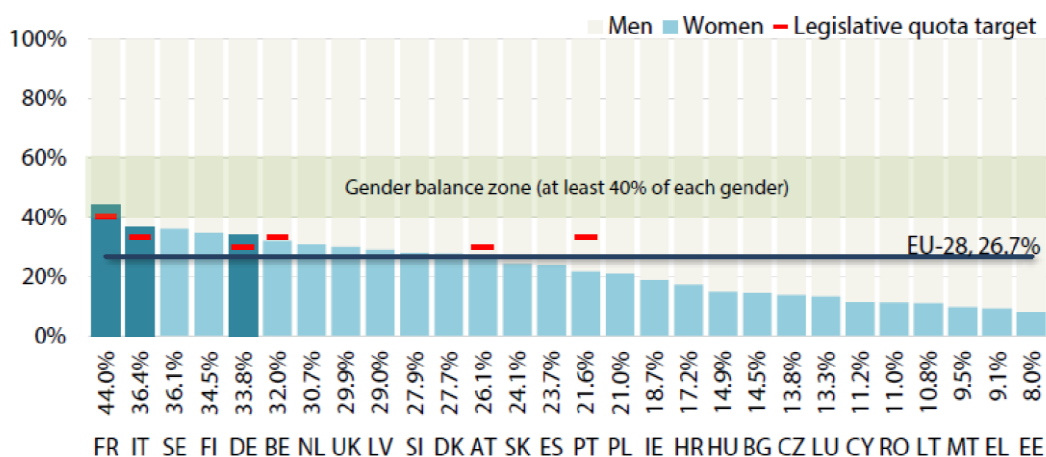
³⁷ Jergovski, A. (2010) *Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu*, Obnovljeni život 65(3), str. 403.

³⁸ Ibid, str. 404.

³⁹ Ibid, str. 407.

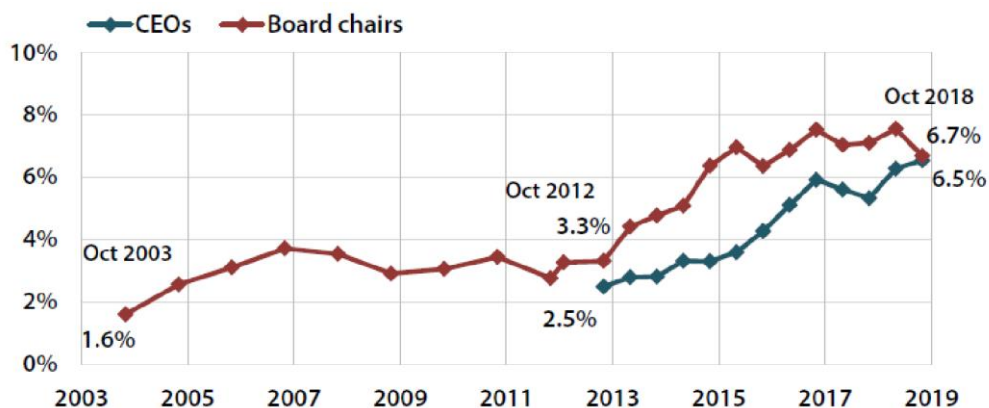
Žene su također u velikoj mjeri nedovoljno zastupljene u parlamentima i vladama. Iako je postotak žena na višim ministarskim pozicijama (30,5%) najviši od 2004. kada su podaci prvi puta dostupni za sve države članice, i dalje im se nastoje dodijeliti portfelji manjeg političkog značaja. Na čelu su samo 6 od 28 nacionalnih parlamenata diljem EU-a, a 7 od 10 članova nacionalnih parlamenata u EU-u čine muškarci.⁴⁰

Graf 4. Udio žena i muškaraca u upravama najvećih trgovačkih društava u EU-u uvrštenih na burzu, listopad 2018.



Izvor: Europska komisija (2019). Dostupno na: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-19-1495_hr.htm (14.4.2019.)

Graf 5. Udio žena među predsjednicima uprava i izvršnim direktorima u najvećim trgovačkim društvima u Eu-u uvrštenima na burzu, 2003. - 2018.



Izvor: Europska komisija, (2019). Dostupno na: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-19-1495_hr.htm (14.4.2019.)

⁴⁰Europska komisija (2019) *Međunarodni dan žena 2019.: veća ravnopravnost ali prespore promjene*. Dostupno na: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-19-1495_hr.htm (7.5.2019.)

3. SPOL KAO ODREDNICA POLOŽAJA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE) objavio je Indeks ravnopravnosti spolova u EU 2017, pri čemu je indeks alat za mjerenje koliko je svaka članica EU uspješna u postizanju ravnopravnosti muškaraca i žena u šest ključnih područja: rad, novac, obrazovanje, raspodjela vremena, moć i zdravlje. Cilj je indeksa pružiti veću vidljivost u područjima gdje je potrebno poboljšanje i na taj način podržati tvorce politika u stvaranju učinkovitijih mjera za postizanje ravnopravnosti spolova. U usporedbi s drugim zemljama, Hrvatska se nalazi na 24. mjestu (2 mjesta lošije u odnosu na 2005.) s 53, 1 boda (13 bodova ispod prosjeka EU) te bilježi:⁴¹

- 69,4 boda u kategoriji rada (gdje se mjeri jednak pristup zapošljavanju i dobrim uvjetima)

- 28, 5 bodova u kategoriji moći (gdje se mjeri ravnopravnost u području donošenja odluka na političkom, ekonomskom i socijalnom planu, broj žena u parlamentu, vladi i lokalnoj vlasti, upravnim odborima velikih kompanija, te u području medija, istraživanja i sporta)

- 69,4 bodova u kategoriji novca (gdje se mjeri pristup financijskim resursima i jednakost plaća)

3.1. Opće karakteristike tržišta rada u RH

Među najvažnijim relativnim pokazateljima tržišta rada ubrajaju se: (1) stopa ekonomske aktivnosti, (2) stopa zaposlenosti i (3) stopa nezaposlenosti.⁴²

Prema Anketi o radnoj snazi Državnog zavoda za statistiku postoje značajne razlike prema spolu i aktivnosti radno sposobnog stanovništva (dobna skupina između 15 i 65 godina). Podaci pokazuju da je u 2018. godini broj radno sposobnog stanovništva iznosio 3.531 tisuća i to 1.687 tisuća (47,77%) muškaraca i 1.844 tisuća (52,22%) žena, što je i odraz demografske slike koja se, međutim, ne reflektira pozitivno na položaj žena na tržištu rada

⁴¹ European Institute for gender equality (2017) *Gender Equality Indeks*. Dostupno na: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/HR> (2.5.2019.)

⁴² Cini, V.; Drvenkar, N. (2018) *Gospodarstvo Hrvatske - nastavni materijali*, Ekonomski fakultet u Osijeku. Dostupno na: <http://www.efos.unios.hr/gospodarstvo/wp-content/uploads/sites/201/2013/04/2.1.Nastavna-cjelina-Radna-snaga-i-tr%C5%BEi%C5%A1te-rada-1.pdf> (2.5.2019.)

Tablica 1. Radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti i spolu 2008. – 2018.

u tisućama	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2018.-2008.
Uku												
Radno sposobno stanovništvo	3 680	3 708	3 752	3 777	3 794	3 623	3 615	3 587	3 566	3 546	3 561	-119
Aktivno stanovništvo	1 785	1 765	1 747	1 724	1 718	1 842	1 893	1 891	1 830	1 830	1 807	22
Zaposleni	1 636	1 605	1 541	1 492	1 446	1 524	1 566	1 585	1 590	1 625	1 655	19
Nezaposleni	149	160	206	232	272	318	327	306	240	205	152	3
Neaktivno stanovništvo	1 895	1 943	2 005	2 053	2 076	1 781	1 722	1 695	1 735	1 716	1 724	-171
%												p.p.
Stopa aktivnosti	48,5	47,6	46,6	45,7	45,3	50,8	52,4	52,7	51,3	51,6	51,2	2,7
Stopa zaposlenosti	44,4	43,3	41,1	39,5	38,1	42,1	43,3	44,2	44,6	45,8	46,9	2,5
Stopa nezaposlenosti	8,4	9,1	11,8	13,5	15,8	17,3	17,3	16,2	13,1	11,2	8,4	0
Muškarci												
Radno sposobno stanovništvo	1 792	1 739	1 756	1 777	1 799	1 728	1 726	1 711	1 702	1 693	1 687	-105
Aktivno stanovništvo	973	945	937	942	938	997	1 016	1 012	984	986	968	-5
Zaposleni	905	869	830	813	787	821	849	855	860	881	894	-11
Nezaposleni	68	76	107	129	151	176	167	157	123	105	74	6
Neaktivno stanovništvo	759	794	819	835	861	731	710	699	719	708	719	-40
%												p.p.
Stopa aktivnosti	56,2	54,3	53,3	53,0	52,2	57,7	58,9	59,1	57,8	58,2	57,4	1,2
Stopa zaposlenosti	52,2	50,0	47,3	45,8	43,8	47,5	49,2	50,0	50,5	52,0	53,0	0,8
Stopa nezaposlenosti	7,0	8,0	11,4	13,7	16,1	17,7	16,5	15,6	12,6	10,6	7,6	0,6
Žene												
Radno sposobno stanovništvo	1 948	1 969	1 996	2 000	1 995	1 894	1 890	1 875	1 864	1 853	1 844	-104
Aktivno stanovništvo	812	820	810	782	780	845	877	879	847	844	839	27
Zaposleni	731	736	711	679	659	703	717	730	730	744	761	30
Nezaposleni	81	84	99	103	121	142	160	169	117	101	78	-3
Neaktivno stanovništvo	1 136	1 149	1 186	1 218	1 215	1 050	1 012	996	1 017	1 009	1 005	-131
%												p.p.
Stopa aktivnosti	41,7	41,7	40,6	39,1	39,1	44,6	46,4	46,9	45,4	45,6	45,5	3,8
Stopa zaposlenosti	37,5	37,4	35,6	34,0	33,0	37,1	38,0	39,0	39,2	40,2	41,3	3,8
Stopa nezaposlenosti	10,0	10,3	12,2	13,2	15,5	16,8	18,3	16,9	13,8	11,9	9,3	-0,7
p.p.												
Jaz u stopi aktivnosti (m-ž)	14,5	12,6	12,7	13,9	13,1	13,1	12,5	12,2	12,4	12,6	11,9	2,6
Jaz u stopi zaposlenosti (m-ž)	14,7	12,6	11,7	11,8	10,8	10,4	11,2	11	11,3	11,8	11,7	3
Jaz u stopi nezaposlenosti (m-ž)	-3	-2,3	-0,8	0,5	0,6	0,9	-1,8	-1,3	-1,2	-1,3	-1,7	1,3

Izvor: Izrada autorice prema: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/09-02-07_01_2019.htm

(7.5.2019.)

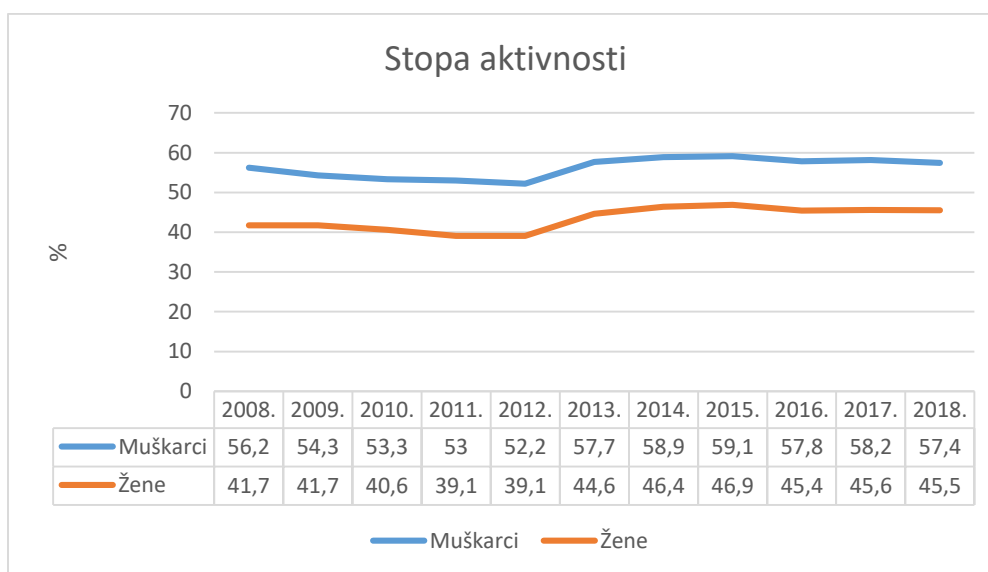
Najveća razlika žena i muškaraca odnosi se na vezu između aktivnosti i neaktivnosti. Radno aktivno stanovništvo čine sve osobe koje se bave nekom djelatnošću od koje stječu dohodak, odnosno zaposlene osobe, te nezaposlene osobe spremne za rad. U radno aktivnom stanovništvu dominiraju muškarci naspram žena. U 2018. godini ukupan broj radno aktivnog stanovništva iznosio je 1.807 tisuća, od čega žene čine 839 tisuća (46,43%), sa stopom aktivnosti 45,5%, a muškarci 968 tisuća (53,56%) sa stopom aktivnosti 57,4%. S druge pak strane u radno neaktivnom stanovništvu dominiraju žene, s udjelom od 58,29%, odnosno 1.005 tisuća žena, dok je udjel muškaraca 41,71%, odnosno 179 tisuća muškaraca.

U 2017. godini 32% žena u dobi između 25 i 64 godine nisu bile aktivne i nisu tražile posao zbog skrbi o djeci, starijim osobama ili zbog drugih obiteljskih obveza. Hrvatska je rangirana vrlo nisko s obzirom na postotak muškaraca koji sudjeluju u kućanskim poslovima

(11,9%). U 2015. godini žene su u prosjeku provele 23 sata u neplaćenom radu tjedno, u odnosu na muškarce, koji su provele 7 sati tjedno.⁴³

U promatranom desetljetnom razdoblju stopa aktivnosti muškaraca radnog kontingenta kretala se između 52,2% i 59,1%, dok je ona za žene iznosila između 39,1% i 46,9%. U odnosu na 2008. godinu, jaz u stopi aktivnosti između žena i muškaraca je u 2018. godini manji za 2,6 p.p.

Graf 6. Stope aktivnosti muškaraca i žena (2008.-2018.)



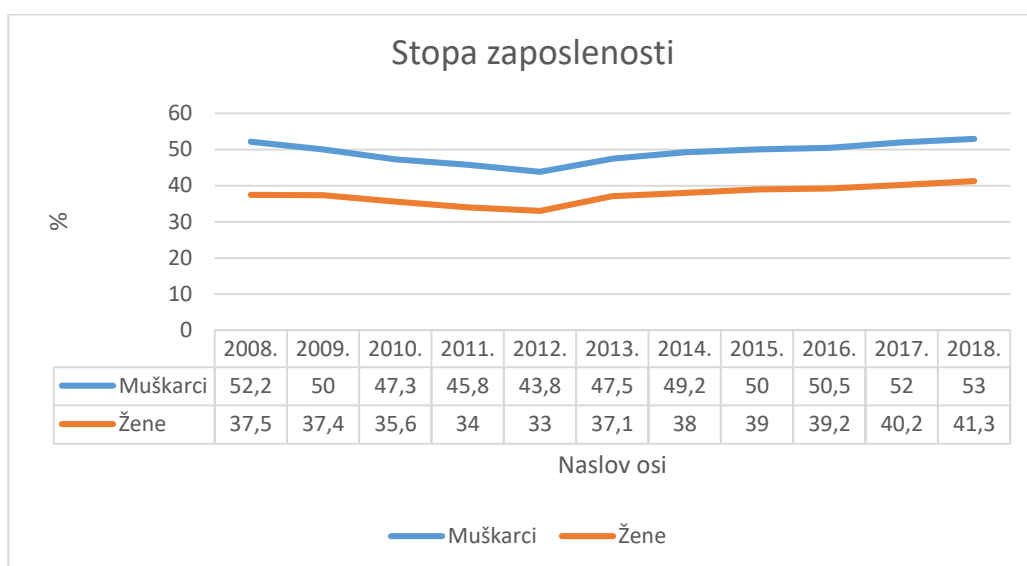
Izvor: Izrada autorice prema Tablici 1.

Od ukupno 1.655 tisuća zaposlenih u 2018. godini, broj zaposlenih žena iznosio je 761 tisuće (45,98%), a muškaraca 894 tisuće (54,01%). Stopa zaposlenosti žena iznosila je 41,3%, dok je stopa muškaraca iznosila 53%. Hrvatska ima najnižu stopu zaposlenosti muškaraca i četvrtu nanižu stopu zaposlenosti žena u 28 članica EU-a.⁴⁴ U istoj godini od 152 tisuće nezaposlenih osoba bilo je 78 tisuća (51,31%) žena i 74 tisuće (48,68%) muškaraca, te je stopa nezaposlenosti muškaraca bila nešto manja u odnosu na žene (7,6% muškarci i 9,3% žene).

⁴³ World Bank Group (2019) *Investing in Opportunities in All Croatia Country Gender Assessment*. Dostupno na: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31937/Investing-in-Opportunities-for-All-Croatia-Country-Gender-Assessment.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (2.5.2019.)

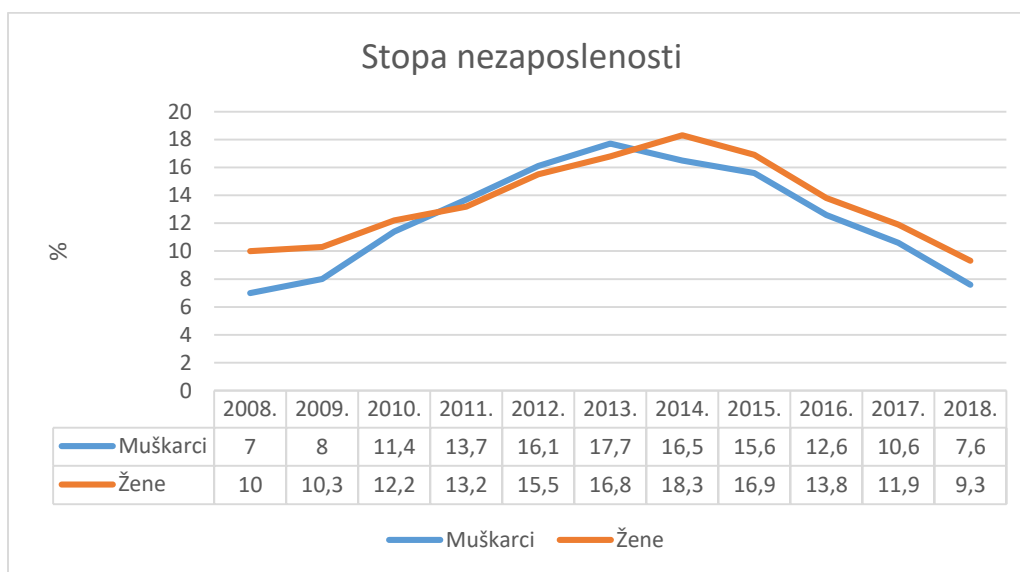
⁴⁴ Ibid

Graf 7. Stope zaposlenosti muškaraca i žena (2008.-2018.)



Izvor: Izrada autorice prema Tablici 1.

Graf 8. Stope nezaposlenosti muškaraca i žena (2008.-2018.)



Izvor: Izrada autorice prema Tablici 1.

Iz Grafa 7. vidljivo je da su u čitavom promatranom razdoblju stope zaposlenosti nepovoljnije za žene. Slično je i kod stopa nezaposlenosti, međutim u razdoblju od 2011. do 2013. godine stope nezaposlenosti muškaraca su ipak nepovoljnije. Posljedica je to krize i sektori koji su njome bili pogođeni, a u kojima većinom prevladavaju muškarci. U promatranom razdoblju stopa zaposlenosti muškaraca kretala se između 43,8% i 53%, a stopa zaposlenosti žena između 33% i 41,3%, dok je stopa nezaposlenosti muškaraca varirala između 7% i 17,7%,

a stopa nezaposlenosti žena između 10% i 18,3%. U promatranom razdoblju jaz u stopi zaposlenosti smanjio se za 3 p.p., dok se jaz u stopi nezaposlenosti smanjio za 1,3 p.p., kao rezultat većeg povećanja zaposlenosti, odnosno smanjenja nezaposlenosti žena (Vidi tablicu 1.)

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u 2018. godini je zabilježen najmanji broj registriranih nezaposlenih osoba u posljednjih 10 godina (Vidi tablicu 2.). Iz tablice možemo vidjeti kontinuirani rast nezaposlenosti kod oba spola do 2013. godine, gdje je nezaposlenost brže rasla kod muškaraca nego kod žena. Također se vidi i smanjenje prosječnog broja nezaposlenih žena i muškaraca na godišnjoj razini koje traje od 2014. godine kada je prosječni broj nezaposlenih iznosio 328 187. Zanimljivo je primijetiti da je jedino u 2018. godini broj nezaposlenih žena pao ispod 100 000, dok se isto za muškarce može uočiti 2008., 2017. i 2018. godine. Iz ovih podataka također je vidljivo da je broj nezaposlenih žena kontinuirano veći od broja nezaposlenih muškaraca

Tablica 2. Registrirana nezaposlenost 2008.-2018.

Godina											
Spol	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Muškarci	89,541	107,115	136,806	141,409	152,079	163,070	153,484	130,698	107,947	83,145	66,402
	37.8%	40.7%	45.2%	46.3%	46.9%	47.3%	46.8%	45.7%	44.6%	42.9%	43.2%
Žene	147,200	156,059	165,619	163,924	172,244	182,042	174,702	155,208	133,913	110,823	87,139
	62.2%	59.3%	54.8%	53.7%	53.1%	52.7%	53.2%	54.3%	55.4%	57.1%	56.8%
Ukupno	236,741	263,174	302,425	305,333	324,323	345,112	328,187	285,906	241,860	193,967	153,542

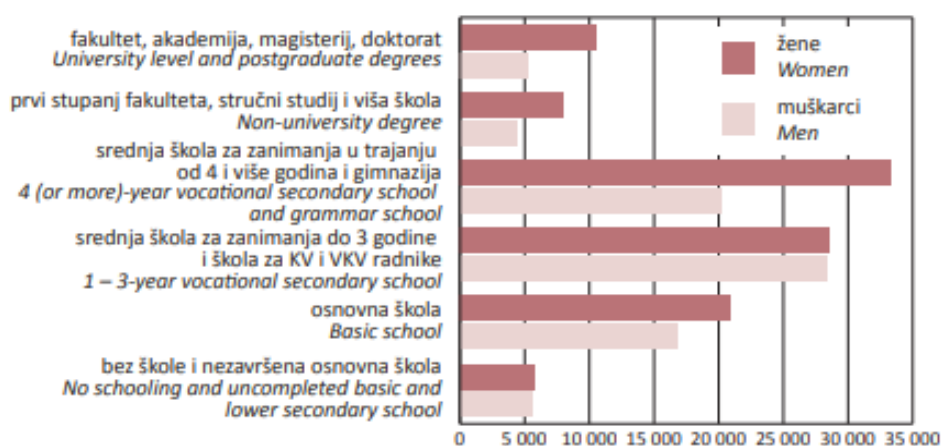
Izvor: Izrada autorice prema: <https://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=1> (8.5.2019.)

Iako se sudjelovanje žena na tržištu rada povećalo, u svim državama članicama EU i dalje postoje razlike u sudjelovanju na tržištu rada žena i muškaraca. Što se tiče Hrvatske, podaci Državnog zavoda za statistiku i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje pokazuju da se udio žena na tržištu rada kontinuirano povećava, međutim asimetrija među spolovima i dalje je prisutna. Iz podataka je vidljivo da je stopa nezaposlenosti žena kontinuirano veća od stope nezaposlenosti muškaraca. Natpolovičan udio žena u ukupnom broju nezaposlenih jedan je od najvažnijih pokazatelja neravnopravnosti žena na tržištu rada⁴⁵

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku za prosinac 2017. godine vidljivo je da je udio nezaposlenih žena viši od udjela nezaposlenih muškaraca na svim razinama obrazovanja.

⁴⁵ Vučemilović, V. (2011) *Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku*, Praktični menadžment, 2(1), str. 69.

Graf 9. Registrirane nezaposlene osobe prema razini obrazovanja i spolu krajem prosinca 2017.



Izvor: DZS, (2018). Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2018.pdf (15.5.2019.)

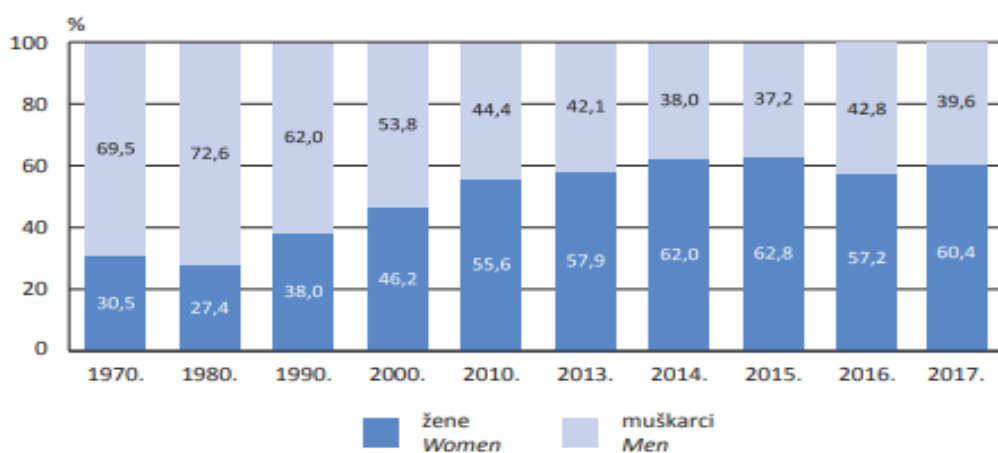
Pogledamo li obrazovnu strukturu, promatrajući unatrag desetak godina, jasno se vidi da s visokih učilišta u Hrvatskoj izlazi natpolovična većina žena – udio studentica koje su diplomirale na visokim učilištima u ukupnom broju diplomiranih nije se znatnije mijenjao te se kretao oko 60%, kao i udio magistrica (oko 60%) i doktorica znanosti (oko 55%) (Vidi Tablicu 3. i Grafove 10. i 11.). Ipak, žene su u velikom broju slučajeva izrazito podzastupljene na hrvatskom tržištu rada, i to na svim razinama sudjelovanja – od redovitih radnih mjesta, preko rukovodećih pozicija do sudjelovanja u upravnim i nadzornim tijelima, a samim time imaju i niže plaće.

Tablica 3. Studenti koji su diplomirali na visokim učilištima

	Ukupno Total	Žene Women	Muškarci Men	Spolna raspodjela, % Sex distribution, %	
				žene Women	muškarci Men
1960.	3 488	1 110	2 378	31,8	68,2
1970.	8 509	3 921	4 588	46,1	53,9
1980.	13 955	6 228	7 727	44,6	55,4
1990.	9 706	5 213	4 493	53,7	46,3
2000.	13 510	7 506	6 004	55,6	44,4
2005.	18 190	10 845	7 345	59,6	40,4
2006.	19 566	11 594	7 972	59,3	40,7
2007.	20 969	12 180	8 789	58,1	41,9
2008.	25 573	15 014	10 559	58,7	41,3
2009.	30 156	17 681	12 475	58,6	41,4
2010.	32 378	19 679	12 699	60,8	39,2
2011.	36 488	21 354	15 134	58,5	41,5
2012.	36 964	21 991	14 973	59,5	40,5
2013.	35 252	20 763	14 489	58,9	41,1
2014.	33 741	20 210	13 531	59,9	40,1
2015.	34 745	20 700	14 045	59,6	40,4
2016.	32 895	19 718	13 177	59,9	40,1

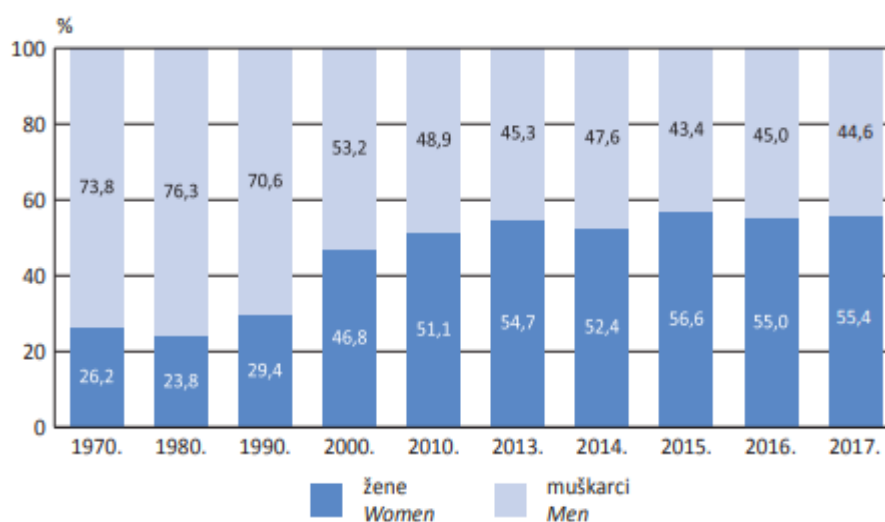
Izvor: DZS, (2018). Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2018.pdf (15.5.2019.)

Graf 10. Magistri znanosti, magistri i sveučilišni specijalisti



Izvor: DZS, (2018). Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2018.pdf (15.5.2019.)

Graf 11. Doktori znanosti



Izvor: DZS, (2018). Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2018.pdf (15.5.2019.)

3.2. Razlike u zanimanjima prema spolu

„Ekonomске mogućnosti žena su uvjetovane rodnom segregacijom na tržištu rada koja označava koncentraciju žena i muškaraca na različitim vrstama i razinama aktivnosti i zaposlenja. Rodna segregacija može biti horizontalna i vertikalna.“⁴⁶

Horizontalna segregacija predstavlja raspodjelu žena i muškaraca prilikom zapošljavanja na određene sektore tj. zanimanja ili grupe zanimanja. Podaci Državnog zavoda za statistiku pokazuju broj zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnostima.

Tablica 4. Zaposleni u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek 2016.

	Ukupno <i>Total</i>	Žene <i>Women</i>	Muškarci <i>Men</i>	Spolna raspodjela, % <i>Sex distribution, %</i>	
				žene <i>Women</i>	muškarci <i>Men</i>
Ukupno <i>Total</i>	1 177 004	566 222	610 782	48,1	51,9
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo <i>Agriculture, forestry and fishing</i>	21 701	5 775	15 926	26,6	73,4
Rudarstvo i vađenje <i>Mining and quarrying</i>	4 368	587	3 781	13,4	86,6
Prerađivačka industrija <i>Manufacturing</i>	208 375	74 807	133 568	35,9	64,1
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija <i>Electricity, gas, steam and air conditioning supply</i>	13 763	2 936	10 827	21,3	78,7
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša <i>Water supply; sewerage, waste management and remediation activities</i>	24 411	4 951	19 460	20,3	79,7
Građevinarstvo <i>Construction</i>	70 893	8 262	62 631	11,7	88,3
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla <i>Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles</i>	190 631	105 292	85 339	55,2	44,8
Prijevoz i skladištenje <i>Transportation and storage</i>	61 683	14 956	46 727	24,2	75,8
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane <i>Accommodation and food service activities</i>	62 667	34 137	28 530	54,5	45,5
Informacije i komunikacije <i>Information and communication</i>	33 111	12 116	20 995	36,6	63,4
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja <i>Financial and insurance activities</i>	39 138	27 142	11 996	69,3	30,7
Poslovanje nekretninama <i>Real estate activities</i>	8 469	3 993	4 476	47,1	52,9
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti <i>Professional, scientific and technical activities</i>	54 111	26 472	27 639	48,9	51,1
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti <i>Administrative and support service activities</i>	43 475	18 737	24 738	43,1	56,9
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje <i>Public administration and defence; compulsory social security</i>	106 507	50 758	55 749	47,7	52,3
Obrazovanje <i>Education</i>	107 888	84 378	23 510	78,2	21,8
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi <i>Human health and social work activities</i>	86 610	67 864	18 746	78,4	21,6
Umjetnost, zabava i rekreacija <i>Arts, entertainment and recreation</i>	22 997	13 088	9 909	56,9	43,1
Ostale uslužne djelatnosti <i>Other service activities</i>	16 206	9 971	6 235	61,5	38,5

Izvor: DZS, (2018). Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2018.pdf (19.5.2019.)

⁴⁶ Vučemilović, V. (2011) *Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku*, Praktični menadžment, 2(1), str. 70.

Iz ovih podataka vidljiva je koncentracija žena u uslužnim djelatnostima, djelatnostima obrazovanja, trgovine na veliko i na malo, zdravstvene zaštite i socijalne skrbi te financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja. S druge strane muškarci su više koncentrirani u prerađivačkoj industriji, djelatnostima opskrbe električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom, djelatnostima vezanima za opskrbu vodom (uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša) i u djelatnosti prijevoza i skladištenja. Usporedbom ovih podataka s podacima od prije deset godina možemo zaključiti kako se u 2016. godini nije značajno promijenila raspodjela žena i muškaraca prema djelatnostima jer i podaci iz 2008. godine pokazuju kako su se žene najviše zapošljavale u djelatnostima obrazovanja i trgovine na veliko i na malo, a muškarci u prerađivačkoj industriji.

Tablica 5. Zaposleni u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek 2008.

	Ukupno <i>Total</i>	Žene <i>Women</i>	Muškarci <i>Men</i>	Spolna raspodjela, % <i>Sex distribution, %</i>	
				žene <i>Women</i>	muškarci <i>Men</i>
Ukupno <i>Total</i>	1 252 089	566 243	685 846	45,2	54,8
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo <i>Agriculture, forestry and fishing</i>	26 481	7 039	19 442	26,6	73,4
Rudarstvo i vađenje <i>Mining and quarrying</i>	8 828	1 316	7 512	14,9	85,1
Prerađivačka industrija <i>Manufacturing</i>	248 853	91 413	157 440	36,7	63,3
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija <i>Electricity, gas, steam and air conditioning supply</i>	16 855	3 614	13 241	21,4	78,6
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša <i>Water supply; sewerage, waste management and remediation activities</i>	21 714	4 071	17 643	18,7	81,3
Građevinarstvo <i>Construction</i>	108 260	12 747	95 513	11,8	88,2
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala <i>Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles</i>	222 153	115 321	106 832	51,9	48,1
Prijevoz i skladištenje <i>Transportation and storage</i>	68 490	17 961	50 529	26,2	73,8
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane <i>Accommodation and food service activities</i>	50 327	28 584	21 743	56,8	43,2
Informacije i komunikacije <i>Information and communication</i>	31 513	12 884	18 629	40,9	59,1
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja <i>Financial and insurance activities</i>	36 686	25 785	10 901	70,3	29,7
Poslovanje nekretninama <i>Real estate activities</i>	4 954	2 236	2 718	45,1	54,9
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti <i>Professional, scientific and technical activities</i>	53 665	24 741	28 924	46,1	53,9
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti <i>Administrative and support service activities</i>	32 425	13 110	19 315	40,4	59,6
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje <i>Public administration and defence; compulsory social security</i>	106 542	46 878	59 664	44,0	56,0
Obrazovanje <i>Education</i>	100 394	76 281	24 113	76,0	24,0
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi <i>Human health and social work activities</i>	79 139	62 784	16 355	79,3	20,7
Umjetnost, zabava i rekreacija <i>Arts, entertainment and recreation</i>	19 663	11 283	8 380	57,4	42,6
Ostale uslužne djelatnosti <i>Other service activities</i>	15 147	8 195	6 952	54,1	45,9

Izvor: DZS, (2010). Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2010.pdf
(19.5.2019.)

Horizontalna segregacija odražava se i na razlike u plaćama između žena i muškaraca kao i na raspodjelu moći u društvu. Popratna su pojava niži socijalni status i različit društveni ugled pojedinih zanimanja.

Vertikalna segregacija predstavlja raspodjelu žena i muškaraca na različitim hijerarhijskim položajima unutar sektora ili zanimanja. Razlika u plaćama je u sektorima koji tradicionalno zapošljavaju više žena još izraženija, što je i najočitiiji znak vertikalne segregacije.⁴⁷

3.3. Napredovanje u organizacijskoj strukturi

Uloga žene na tržištu rada u Hrvatskoj se mijenja te je sve više žena aktivnije na upravljačkim funkcijama, poduzetništvu kao i samozapošljavanju. No unatoč promjenama koje idu u pozitivnom smjeru zastupljenosti oba spola na upravljačkim pozicijama u organizacijama, daleko smo od pune ravnopravnosti spolova u poslovnim organizacijama, odnosno “ stakleni strop“ je i dalje prisutan.

Bez obzira na to radi li se o privatnim ili javnim ustanovama, svugdje se javlja karakteristično pravilo da s višim razinama društvene moći i/ili društvenog položaja određenog zanimanja i funkcije opada i udio žena. Što je položaj rukovodeće funkcije u strukturi organizacije rada ili političke funkcije viši, u pravilu će ih, uz rijetke iznimke, zauzimati muškarci. Žene su u pravilu smještene na nižim razinama struktura organizacija, društvene moći i odlučivanja.⁴⁸

Tako podaci prikupljeni kroz istraživanje Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2011. godine, u kojem je sudjelovalo 428 od 500 najuspješnijih trgovačkih društava u Republici Hrvatskoj, upućuju na to da žene drže oko 35% svih rukovodećih pozicija. Pri tome rukovodeća pozicija označava bilo koje radno mjesto koje zahtijeva upravljanje, nadzor i odgovornost za učinak neke ustrojbene jedinice. No, najviše se žena nalazi na nižim rukovodećim razinama. Drugim riječima, u poslovnim subjektima s više razina rukovodećih pozicija, udio žena opada s višom razinom rukovodeće pozicije. Ti podaci snažno upućuju na vertikalnu segregaciju na

⁴⁷ Vučemilović, V. (2011) *Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku*, Praktični menadžment, 2(1), str. 70.

⁴⁸ Galić, B., Nikodem, K.(2009.), *Percepcija rodnih jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena*. Revija za socijalnu politiku, 16 (3), str. 255.

tržištu rada, odnosno na prisutnost tzv. staklenog stropa za žene koje karijeru žele graditi na višim pozicijama.⁴⁹

Unatoč činjenici da 60% visokoobrazovanih osoba u Hrvatskoj čine žene te da je udio visokoobrazovanih žena na tržištu rada veći od udjela muškaraca, na rukovodećim pozicijama i u upravljačkim tijelima situacija je obrnuta. Zbog nedostupnosti podataka o upravljačkoj zastupljenosti žena iz redovitog statističkog praćenja, podatke o istome možemo dobiti samo kroz povremena istraživanja pojedinih institucija.

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je 2011. i 2014. godine provela istraživanja o zastupljenosti žena i muškaraca na upravljačkim pozicijama u hrvatskim tvrtkama. Istraživanjima se ciljalo utvrditi kvantitativni odnos zastupljenosti muškarac i žena na najvišim pozicijama poslovnog odlučivanja unutar trgovačkih društava koja posluju na hrvatskom tržištu.

Rezultati istraživanja, 2014. godine, predstavljeni zajedno s partnerom HUP u sklopu EU Progress-projekta punog naziva „Uklanjanje staklenog labirinta – jednakost prilika u pristupu pozicijama ekonomskog odlučivanja“, ukazali su na izrazitu podzastupljenost žena na upravljačkim pozicijama u hrvatskim tvrtkama (u upravama, upravnim i nadzornim odborima tvrtki) i pokazali manje poboljšanje rezultata u odnosu na 2011. godinu.

Istraživanje, u kojem je sudjelovalo 168 od 500 najznačajnijih trgovačkih društava u Hrvatskoj pokazalo je da su žene na rukovodećim pozicijama (u upravama, upravnim i nadzornim odborima tvrtki) zastupljene s 24,3%, odnosno 24,2% više u odnosu na 2011. godinu

Tablica 6. Struktura muškaraca i žena na upravljačkoj razini (uprava, upravni i nadzorni odbor)

	2011.	2014.	promjena
žene	19,53%	24,25%	+24,17%
muškarci	80,47%	75,75%	-5,87%

Izvor: Ministarstvo poduzetništva i obrta, (2014). Dostupno na: <http://www.europski-fondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/SRP%C5%BD%20%202014%20-%202020.pdf> (24.5.2019.)

Dakle, u upravama hrvatskih poduzeća angažirano je tek 25% žena i 75% muškaraca. Udio žena u upravnim odborima tvrtki porastao je u odnosu na 2011. za 33% a udio muškaraca

⁴⁹ Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2012.) *Istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u RH*, Zagreb, str. 42. Dostupno na: <https://www.prs.hr/attachments/article/178/Pravobraniteljica/za/ravnopravnost/spolova/2011> (24.5.2019.)

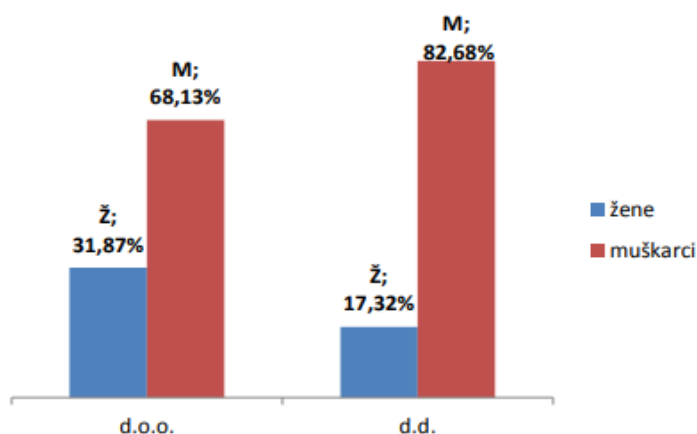
pao za gotovo 8%. Žene čine i svega 23% članova nadzornog odbora što je rast od skoro 14% u odnosu na 2011., dok muškarci čine većinu od 77%.

Tablica 7. Struktura muškaraca i žena u upravnim tijelima (uprava i upravni odbor)

	2011.	2014.	promjena
žene	19,07%	25,40%	+33,19%
muškarci	80,93%	74,60%	-7,82%

Izvor: Ministarstvo poduzetništva i obrta, (2014). Dostupno na: <http://www.europski-fondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/SRP%C5%BD%20%202014%20-%202020.pdf> (24.5.2019.)

Graf 12. Struktura muškaraca i žena u upravnim tijelima trgovačkih društava



Izvor: Ministarstvo poduzetništva i obrta, (2014). Dostupno na: <http://www.europski-fondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/SRP%C5%BD%20%202014%20-%202020.pdf> (24.5.2019.)

Tablica 8. Zastupljenost žena i muškaraca u nadzornim odborima

	2011.	2014. (N=105, n=98)	promjena
žene	19,88%	22,66%	+13,98%
muškarci	80,11%	77,34%	-3,46%

Izvor: Ministarstvo poduzetništva i obrta, (2014). Dostupno na: <http://www.europski-fondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/SRP%C5%BD%20%202014%20-%202020.pdf> (24.5.2019.)

Podatak koji također ukazuje na izrazito lošu situaciju žena na čelnim pozicijama u poduzeću, a naveden je u rezultatima istraživanja, jest činjenica da je oko 87% muškaraca na čelu svih uprava i nadzornih odbora, dok je samo oko 13% žena na istom položaju.

Tablica 9. Struktura vodećih osoba upravnih tijela i nadzornih odbora

Rodna struktura predsjednica/ka upravnih tijela			
	2011.	2014.	promjena
žene	9,00%	9,43%	+4,78%
muškarci	91,00%	90,57%	-0,47%
Rodna struktura predsjednica/ka nadzornih odbora			
	2011.	2014.	promjena
žene	11,00%	14,43%	+31,18%
muškarci	89,00%	85,57%	-3,85%
Rodna struktura predsjednica/ka nadzornih odbora - 2014.			

Izvor: Ministarstvo poduzetništva i obrta, (2014). Dostupno na: <http://www.europski-fondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/SRP%C5%BD%20%202014%20-%202020.pdf> (24.5.2019.)

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova je upozorila kako bi uz nastavak takvog trenda uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca na rukovodećim pozicijama Hrvatska mogla postići tek 2025. godine.

Podatak o 32% žena u rukovodećim strukturama u društvima s ograničenom odgovornošću pokazuje da se žene sve češće upuštaju u poduzetničke vode i osnivaju tvrtke kojima su vlasnice i direktorice. No znatno su im manje dostupna mjesta u dioničkim društvima, odnosno kompanijama u kojima je najveća koncentracija poslovne moći i utjecaja, gdje su u upravnim tijelima zastupljene sa 17%.⁵⁰ Ta su mjesta značajno bolje plaćena i samim time zanimljivija muškarcima, a time i manje dostupna ženama.

Istraživanje je također pokazalo da tipični muškarac član upravnog tijela tvrtke u Hrvatskoj ima završen ekonomski fakultet, te je u dobi između 40 i 44 godine života. Sudjelovanje u upravnom tijelu dostupno mu je već u dobi od 25 do 29 godina, a u upravljanju tvrtkom sudjeluje čak i iza 65-te godine života. S druge strane, iako je tipična žena članica upravnog tijela također ekonomistica i ima između 40 i 40 godina, njezine šanse da sudjeluje u upravnom tijelu tvrtke rastu tek oko 34. godine života, a u upravljanju ne sudjeluje nakon 55 godina starosti. Navedeno ponovno ukazuje na postojanje “staklenog stropa“ kada je u pitanju jednak pristup žena i muškaraca pozicijama na kojima se donose odluke.

Nadalje, Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) i konzultantska kuća Deloitte su 2018. godine predstavile rezultate istraživanja „Žene u poslovnom svijetu“ koje je pokazalo da je ženama i dalje teže napredovati nego muškarcima. Istraživanje je provedeno na 186 ispitanika

⁵⁰Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2014) *Istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u RH – 500 trgovačkih društava*, Zagreb. Dostupno na: <https://www.prs.hr/attachments/article/1794/Pravobraniteljica/za/ravnopravnost/spolova/2014> (24.5.2019.)

na rukovodećim pozicijama u tvrtkama od kojih je 117 žena. Rezultati su pokazali da nije došlo do velikih promjena ako se usporede rezultati s prethodnim istraživanjem provedenim 2013. godine. Trenutno je u upravama hrvatskih državnih kompanija 5,3% žena, dok je u onima izlistanim na Zagrebačkoj burzi i dalje niži od 19%, no istraživanje je pokazalo da broj žena na upravljačkim pozicijama raste sporo, ali sigurno.⁵¹

3.4. Razlike u plaćama prema spolu

Prema članku 91. Zakona o radu, poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti. „U smislu stavka 1. Ovog članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:

1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,
2. je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti,
3. je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornosti, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.“

Osim toga, Zakon o radu u članku 7. kaže: „Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s ovim Zakonom i posebnim zakonima.“⁵²

Hrvatska je, dakle, vrlo jasno definirala izravnu diskriminaciju u plaćama i jamstva protiv izravne diskriminacije žena u plaćama – kada se posve identičan posao plaća različito – daju zakoni. Moglo bi se reći da je izravna diskriminacija najmanje utjecajan element postojanja jaza u primanjima muškaraca i žena. Ono što predstavlja problem jest razumijevanje formulacije “jednak rad ili rad jednake vrijednosti“, jer isti naziv radnog mjesta ne znači da svaki zaposlenik radi posve jednak posao. Prema podacima međunarodnog servisa za istraživanje visine plaće

⁵¹ Dostupno na: <https://www.slobodnadalmacija.hr/novosti/biznis/clanak/id/592509/istrazivanje-otkrilo-u-hrvatskoj-zene-teze-napreduju-ali-raste-njihov-broj-na-upravljackim-pozicijama> (4.6.2019.)

⁵² Narodne novine, (2014), *Zakon o radu*, Narodne novine d.d., Zagreb, br. 93. Dostupno na: <http://www.poslovni-savjetnik.com/propisi/zakon-o-radu-urednicki-procisceni-tekst-nn-br-932014-i-1272017> (4.6.2019.)

Paylab, žene su u Hrvatskoj u prosjeku 5% manje plaćene nego muški kolege na istoj poziciji. Najveće razlike su na menadžerskom nivou, gdje su žene plaćene čak 17% niže od muških kolega (žene su na poziciji top menadžmenta u prosjeku plaćene preko 11.600 kn, dok muškarci na istim pozicijama u prosjeku zarađuju preko 14.000 kn mjesečno).⁵³

Razlike u prosječnim mjesečnim plaćama po spolu puno su veće nego razlike po spolu na istim radnim pozicijama. Podaci Državnog zavoda za statistiku prikazuju razliku u plaćama između žena i muškaraca u svim djelatnostima.

Tablica 10. Prosječne mjesečne isplaćene neto plaće zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek 2016.

	Ukupno	Žene	Muškarci	Udio plaća žena u plaćama muškaraca, % <i>Women's salaries as percentage of men's</i>
	<i>Total</i>	<i>Women</i>	<i>Men</i>	
	u kunama Kuna			
Ukupno <i>Total</i>	5 696	5 294	6 060	87,4
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo <i>Agriculture, forestry and fishing</i>	5 191	4 604	5 403	85,2
Rudarstvo i vađenje <i>Mining and quarrying</i>	6 944	7 192	6 910	104,1
Prerađivačka industrija <i>Manufacturing</i>	5 235	4 527	5 619	80,6
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija <i>Electricity, gas, steam and air conditioning supply</i>	7 419	7 162	7 474	95,8
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša <i>Water supply; sewerage, waste management and remediation activities</i>	5 488	5 392	5 512	97,8
Građevinarstvo <i>Construction</i>	4 853	5 240	4 805	109,1
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla <i>Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles</i>	4 996	4 423	5 752	76,9
Prijevoz i skladištenje <i>Transportation and storage</i>	5 855	5 491	5 996	91,6
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane <i>Accommodation and food service activities</i>	5 086	4 709	5 530	85,2
Informacije i komunikacije <i>Information and communication</i>	7 754	7 016	8 188	85,7
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja <i>Financial and insurance activities</i>	8 178	7 490	9 639	77,7
Poslovanje nekretninama <i>Real estate activities</i>	5 690	5 166	6 105	84,6
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti <i>Professional, scientific and technical activities</i>	6 826	6 317	7 243	87,2
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti <i>Administrative and support service activities</i>	3 923	3 842	3 965	96,9
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje <i>Public administration and defence; compulsory social security</i>	6 344	5 782	6 816	84,8
Obrazovanje <i>Education</i>	5 576	5 366	6 278	85,5
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi <i>Human health and social work activities</i>	6 207	5 787	7 690	75,3
Umjetnost, zabava i rekreacija <i>Arts, entertainment and recreation</i>	5 533	5 122	6 054	84,6
Ostale uslužne djelatnosti <i>Other service activities</i>	5 375	4 933	5 908	83,5

Izvor: DZS, (2018). Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2018.pdf (19.5.2019.)

⁵³ Dostupno na: <https://www.moj-posao.net/Vijest/76784/U-Hrvatskoj-gotovo-najmanja-razlika-u-placama-izmedju-muskaraca-i-zena/55/> (4.6.2019.)

Prema Državnom zavodu za statistiku, prosječna mjesečna isplaćena neto plaća u Hrvatskoj iznosi 5 696 kuna, pri čemu prosječna plaća žena iznosi 5 294 kune, a prosječna plaća muškaraca 6 060 kuna. Već je iz ovih podataka vidljivo da muškarci u Hrvatskoj zarađuju više nego žene (12,6%), a tu činjenicu dalje samo potvrđuju podaci o razlikama u plaćama s obzirom na pojedine djelatnosti.

Najveću prosječnu plaću u Hrvatskoj žene i muškarci imaju u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja gdje muškarci u prosjeku zarađuju 2149 kuna (22,3%) više nego žene što je ujedno i najveća razlika u plaćama s obzirom na djelatnosti navedene u tablici. Najmanju plaću u Hrvatskoj i žene i muškarci imaju u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima pri čemu i žene i muškarci u prosjeku zarađuju manje od 4000 kuna (žene - 3 842 kune, a muškarci - 3 965 kuna) mjesečno.

Vertikalna segregacija, koju smo ranije spomenuli, lako je uočljiva – u djelatnostima u kojima prevladavaju žene, razlika u plaćama je najizraženija. Muškarci u prosvjeti zarađuju 912 kuna (14,5%) više nego žene, dok u zdravstvu zarađuju čak 1903 kune (24,5%). Dakle, i u djelatnostima gdje čine najveći dio radne snage, žene dobivaju slabije plaćene pozicije, odnosno radna mjesta koja one zauzimaju donose manja primanja.

Tako su u školama žene nastavnice i učiteljice dok su muškarci ravnatelji. U socijalnim ustanovama žene rade neposredno sa štíćenicima, a muškarci dobivaju 95 posto svih rukovodećih položaja. Isti je obrazac u zdravstvu. Europska istraživanja pokazala su da unutar istih sektora, čak istih tvrtki, visina plaće ovisi o tome da li neka radna mjesta češće popunjava ženska ili muška radna snaga. Tako su u trgovinama slabije plaćeni blagajnički poslovi koje redovito obavljaju žene od rada u skladištu ili utovara i istovara robe, što rade muškarci.⁵⁴

Žene su, dakle, slabije plaćene u svim područjima djelatnosti, osim u rudarstvu i građevinarstvu, gdje je inače manje žena ili su prisutne isključivo one visokoobrazovane.⁵⁵ Prosječna plaća žena u građevinarstvu iznosi 5 240 kuna, a prosječna plaća muškaraca 4 805 kuna iz čega je vidljivo da razlika u prosječnim plaćama iznosi 435 kuna (8,4%). Nešto manja razlika u plaćama je u zanimanjima vezanima uz rudarstvo i vađenje gdje žene u prosjeku zarađuju 7 192 kune što je za 282 kune (4%) više od prosječne plaće muškaraca koja iznosi 6 910 kuna.

⁵⁴ Dostupno na: <https://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/69440/Razlike-u-placama-zena-i-muskaraca-i-dalje-se-ne-smanjuju/2/> (5.6.2019.)

⁵⁵ Galić, B. (2011) *Žene i rad u suvremenom društvu - značaj „odronjenog“ rada*, Sociologija i prostor 2(1), str. 39.

Iako žene u ovim zanimanjima u prosjeku zarađuju više od muškaraca, podaci DZS-a pokazuju kako se žene rijetko odlučuju za zanimanja vezana uz građevinarstvu te rudarstvo i vađenje: 2016. godine u građevinarstvu je u prosjeku bilo zaposleno 70 893 radnika, od čega su samo 8 262 žene, dok je u djelatnostima rudarstva i vađenja u prosjeku bilo zaposleno tek 587 žena (Vidi Tablicu 4.).

Uspoređujući podatke o prosječnim mjesečnim isplaćenim neto plaćama zaposlenih u pravnom osobama iz 2008. i 2016. godine primjećujemo kako unatoč porastu prosječnih plaća i za žene i muškarce u svim djelatnostima 2016. godine, muškarci i dalje u prosjeku zarađuju više od žena. (Vidi Tablice 10. i 11.).

Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća u Hrvatskoj 2008. godine iznosila je 5 161 kunu, pri čemu je prosječna plaća žena bila 4 832 kune, a prosječna plaća muškaraca 5 418 kuna (plaća muškaraca 10,8% veća). Podaci Državnog zavoda za statistiku pokazuju kako žene danas u prosjeku zarađuju 5 294 kune što je za 124 kune manje od prosječne plaće koju su muškarci zarađivali prije 10 godina. Najveću prosječnu mjesečnu plaću u Hrvatskoj žene i muškarci 2008. godine imali su financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja gdje su muškarci u prosjeku zarađivali 2039 kuna (23,4%) više od žena zaposlenih u istim djelatnostima. Iako žene i muškarci i dalje imaju najveće prosječne plaće u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja usporedbom podataka iz 2008. i 2016. godine vidljivo je kako se razlika među plaćama žena i muškaraca u ovim djelatnostima povećala.

Najmanju mjesečnu plaću i u 2008. godini u Hrvatskoj i žene i muškarci imali su u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (žene - 3 727 kuna, a muškarci - 3 987 kuna).

U Hrvatskoj, razlika u plaćama žena i muškaraca najveća je u dobi od 45 do 54 godine, kada ta razlika iznosi čak 13% u korist muškaraca. Najmanja razlika je na početku karijere u dobi do 34 godine, kada žene u prosjeku imaju 10% nižu plaću od muških kolega.⁵⁶

⁵⁶ Dostupno na: <https://www.moj-posao.net/Vijest/76784/U-Hrvatskoj-gotovo-najmanja-razlika-u-placama-izmedju-muskaraca-i-zena/55/> (5.6.2019.)

Tablica 11. Prosječne mjesečne isplaćene neto plaće zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek 2008.

	Ukupno <i>Total</i>	Žene <i>Women</i>	Muškarci <i>Men</i>	Udio plaća žena u plaćama muškaraca, % <i>Women's salaries as percentage of men's</i>
	u kunama <i>In kuna</i>			
Ukupno <i>Total</i>	5 161	4 832	5 418	89,2
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo <i>Agriculture, forestry and fishing</i>	4 615	4 042	4 801	84,2
Rudarstvo i vadenje <i>Mining and quarrying</i>	6 431	6 681	6 361	105,0
Prerađivačka industrija <i>Manufacturing</i>	4 510	3 773	4 908	76,9
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija <i>Electricity, gas, steam and air conditioning supply</i>	6 333	5 821	6 462	90,1
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša <i>Water supply; sewerage, waste management and remediation activities</i>	5 072	4 858	5 120	94,9
Gradevinarstvo <i>Construction</i>	4 397	4 628	4 368	106,0
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala <i>Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles</i>	4 479	4 010	4 945	81,1
Prijevoz i skladištenje <i>Transportation and storage</i>	5 540	5 144	5 678	90,6
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane <i>Accommodation and food service activities</i>	4 415	4 160	4 700	88,5
Informacije i komunikacije <i>Information and communication</i>	6 833	6 334	7 140	88,7
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja <i>Financial and insurance activities</i>	7 303	6 675	8 714	76,6
Poslovanje nekretninama <i>Real estate activities</i>	5 220	4 848	5 500	88,1
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti <i>Professional, scientific and technical activities</i>	6 358	5 797	6 779	85,5
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti <i>Administrative and support service activities</i>	3 887	3 727	3 987	93,5
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje <i>Public administration and defence; compulsory social security</i>	6 084	5 454	6 555	83,2
Obrazovanje <i>Education</i>	5 374	5 144	6 069	84,8
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi <i>Human health and social work activities</i>	5 949	5 563	7 353	75,7
Umjetnost, zabava i rekreacija <i>Arts, entertainment and recreation</i>	5 294	4 978	5 678	87,7
Ostale uslužne djelatnosti <i>Other service activities</i>	4 703	4 288	5 189	82,6

Izvor: DZS, (2010). Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2010.pdf (19.5.2019.)

Razlike u plaćama dovode i do manjih mirovina za žene, zbog čega su one nakon napuštanja tržišta rada suočene sa siromaštvom, društvenom isključenošću i financijskom ovisnošću o suprugu ili partneru.

Siromaštvo žena među starijim osobama 35% je viša nego među muškarcima.⁵⁷

⁵⁷ World Bank Group (2019) *Investing in Opportunities in All Croatia Country Gender Assessment*. Dostupno na: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31937/Investing-in-Opportunities-for-All-Croatia-Country-Gender-Assessment.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (2.5.2019.)

4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE

4.1. Metodološki aspekt

Za istraživanje neravnopravnosti prema spolu na tržištu rada korišten je anonimni anketni upitnik sastavljen od 11 pitanja zatvorenog tipa. Zatvorena pitanja ispitaniku nude određeni broj odgovora između kojih se treba opredijeliti. Ovakav tip pitanja je korišten zbog toga što na zatvorena pitanja ispitanici odgovaraju brže i koncentriranije, a i odgovori na zatvorena pitanja su jednostavni za sistematizaciju, klasifikaciju i daljnju analizu.

Podaci dobiveni istraživanjem analizirani su i obrađeni pomoću Softverskih programa za analizu i grafički prikaz podatka.

4.2. Karakteristike ispitanika

Anonimno anketno istraživanje provedeno je tijekom ožujka i travnja 2019. godine na području Hrvatske. U istraživanju je sudjelovalo 200 ispitanika i to 100 žena i 100 muškaraca u dobi od 18 do 65 godina koji su barem jednom bili zaposleni ili su tražili posao. Do ispitanika se dolazilo osobnim putem, preko društvenih mreža ili e-mailom. (Vidi Tablicu 3)

Svi ispitanici su bili upoznati s ciljem i svrhom samog istraživanja, na istraživanje su pristali dobrovoljno i u bilo kojem trenutku su mogli odustati od istraživanja ako su smatrali da je istraživanje iz bilo kojeg razloga neprimjereno.

4.3. Analiza rezultata

4.3.1. Sociodemografska obilježja ispitanika

U ovom istraživanju razmotrena sociodemografska istraživanja su: spol, dob i stručna sprema. U uzorku smo se usredotočili na radno aktivno stanovništvo, odnosno žene i muškarce koji su dovoljno stari da mogu raditi i dovoljno mladi da nisu umirovljeni.

Važno je, također, spomenuti da su u istraživanju sudjelovale osobe koje su barem jednom imale iskustvo radnog odnosa ili su barem jednom bile na razgovoru za posao.

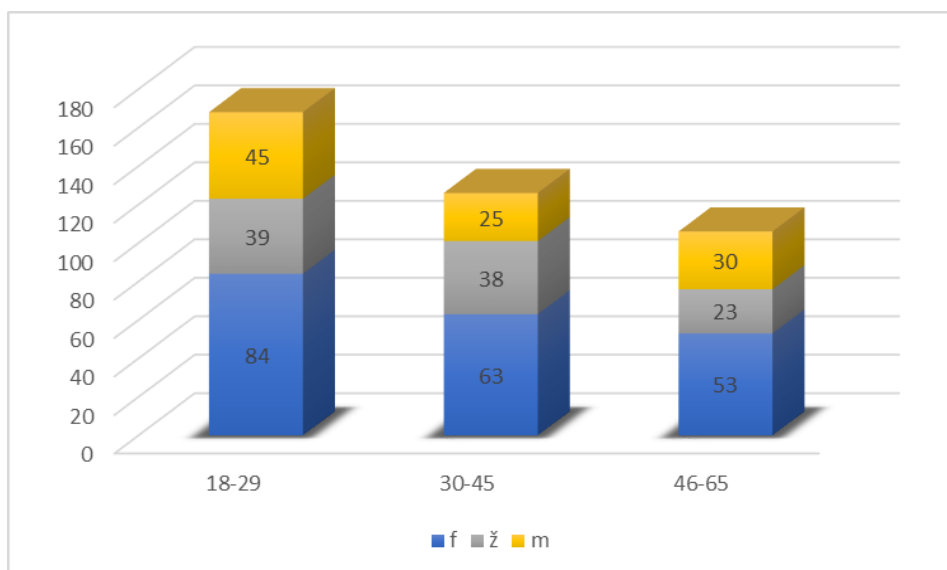
Prema dobi, 84 ispitanika istraživanja pripadaju dobnoj skupini od 18 do 29 godina (39 žena i 45 muškaraca), 63 ispitanika skupini od 30 do 45 godine (38 žena i 25 muškaraca), a 53 ispitanika ima između 45 i 65 godina (23 žene i 30 muškaraca). Iz ovih podataka vidljivo je da su u istraživanju najzastupljeniji ispitanici u dobi od 18 do 29 godina, dok je najmanji broj ispitanika od 46 do 65 godina starosti.

Tablica 12. Struktura ispitanika prema dobi i spolu

Dob	18-29	30-45	46-65	Total
Spol				
Žene	39	38	23	100
Muškarci	45	25	30	100
Total	84	63	53	200

Izvor: Izrada autorice

Graf 13. Struktura ispitanika prema dobi i spolu



Izvor: Izrada autorice

S obzirom na veći interes osoba u mlađoj životnoj dobi za ovo istraživanje (42% ispitanika je u dobi od 18-29 godina starosti i 30% ispitanika u dobi od 30-45 godina), možemo zaključiti kako su zainteresiraniji oni čiji je radni i karijerni interes na uzlaznoj putanji u

trenutku provođenja istraživanja te da razumiju važnost razgovaranja o fenomenu diskriminacije na radnom mjestu.

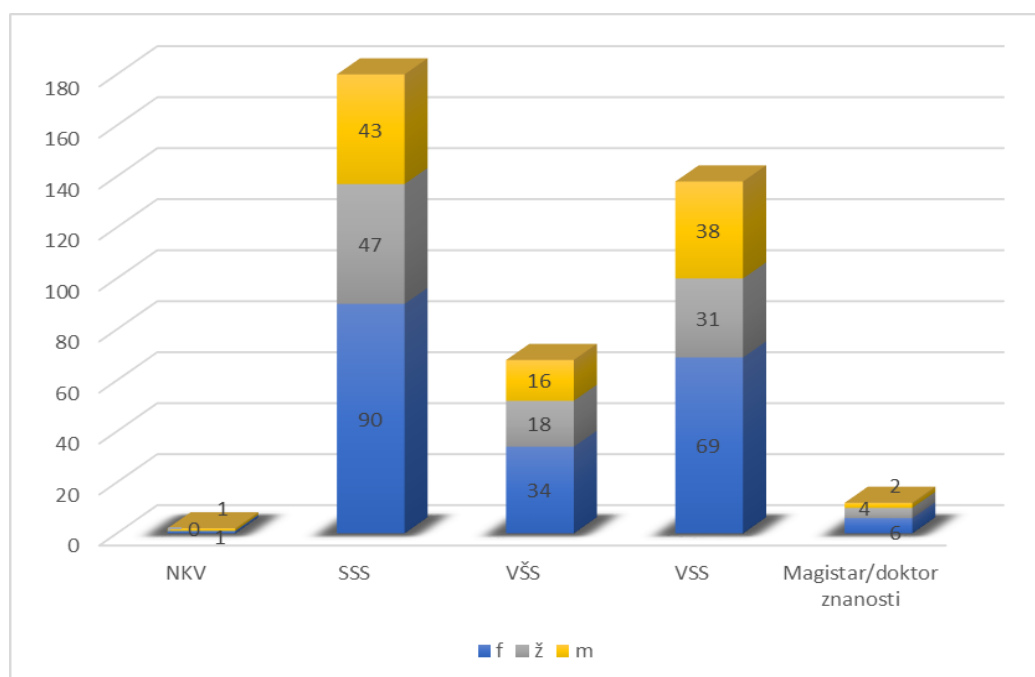
Kada je riječ o razini obrazovanja, u istraživanju ni jedna ispitanica nije nekvalificirana (NKV), dok najveći broj ispitanica, njih 47 ima završenu srednju školu (SSS). U istraživanju je također sudjelovalo 18 ispitanica s višom stručnom spremom (VŠS), 31 ispitanica sa visokom stručnom spremom (VSS) i 4 magistricе/doktorice znanosti. Što se tiče muških ispitanika, omjeri su vrlo slični, pa je tako u ispitivanju sudjelovao 1 nekvalificirani muškarac (NKV), a najviše ispitanika također ima završenu srednju školu (SSS), njih 43. Višu stručnu spremu (VŠS) ima 16 ispitanika, visoku stručnu spremu (VSS) 38 ispitanika, a 2 ispitanika su magistri/doktori znanosti.

Tablica 13. Struktura ispitanika prema stručnoj spremi

Stručna sprema	NKV	SSS	VŠS	VSS	Magistar/Doktor znanosti	Total
Spol						
Žene	0	47	18	31	4	100
Muškarci	1	43	16	38	2	100
Total	1	90	34	69	6	200

Izvor: Izrada autorice

Graf 14. Struktura ispitanika prema stručnoj spremi



Izvor: Izrada autorice

4.3.2. Stavovi ispitanika o hrvatskom tržištu rada

Ispitanici istraživanja imali su mogućnost kroz određena pitanja prikazati svoje stavove o položaju muškaraca i žena na hrvatskom tržištu rada. Prikazivanjem određenih tvrdnji, trebali su odabrati odnose li se one više na žene ili pak muškarce.

Tako gotovo polovina ispitanika (48%) smatra da posao u Hrvatskoj podjednako teško pronalaze i muškarci i žene, dok druga većina (42%) smatra da do posla teže dolaze žene. Samo 5% ispitanika misli kako do posla teže dolaze muškarci. Nadalje, većina ispitanika (67%) smatra da se na nižim, slabije plaćenim pozicijama uglavnom zapošljavaju žene, 8% ispitanika smatra kako su na tim pozicijama većinom muškarci, dok 24% ispitanika smatra da se žene i muškarci podjednako zapošljavaju na nižim, manje plaćenim pozicijama. Što se tiče pitanja osobne prirode prilikom razgovora za posao, čak 82% ispitanika smatra kako se s takvim pitanjima češće susreću žene, dok samo 1% ispitanika smatra da se takva pitanja više postavljaju muškarcima. Da otkaz češće dobivaju žene smatra 38% ispitanika, a nešto manje ispitanika (34%) misli da otkaz podjednako dobivaju i žene i muškarci, dok 20% ispitanika ne zna ili nije sigurno.

Istraživanja pokazuju kako se s raznim oblicima zlostavljanja na radnom mjestu podjednako suočavaju i žene i muškarci (žene češće doživljavaju seksualno uznemiravanje, a muškarci prijetnje ili fizičke nasrtaje).⁵⁸ Većina ispitanika ovog istraživanja, njih čak 90%, misli kako žene češće doživljavaju seksualno uznemiravanje, dok samo 3% ispitanika misli kako muškarci i žene podjednako doživljavaju isti oblik uznemiravanja na radnom mjestu.

Više od polovine ispitanika (55%) navodi kako žene trebaju uložiti više truda da bi postigle napredovanje na poslu, a 35% ispitanika smatra da se za napredovanje podjednako trebaju potruditi i muškarci i žene. Većina ispitanika (67%) također smatra da su žene češće i podcjenjivane po pitanju sposobnosti na poslu, u odnosu na suprotni spol, dok 19% ispitanika smatra da su i muškarci i žene podjednako podcjenjivani. Da žene zbog obiteljskih obveza češće odustaju od razvoja karijere smatra većina ispitanika (80%), samo 5% ispitanika smatra da je to češći slučaj kod muškaraca, dok 12% smatra da karijeru iz istih razloga podjednako zanemaruju oba spola.

U prethodnom poglavlju vidjeli smo da podaci Državnog zavoda za statistiku prikazuju kako je u Hrvatskoj i dalje prisutna razlika u plaćama između žena i muškaraca te da u prosjeku muškarci zarađuju više od žena. Da su radnici u Hrvatskoj svjesni da razlike u plaćama između

⁵⁸ Pražetina, R. (2012) *Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga*, Policija i sigurnost 21(4), str. 826.

muškaraca i žena postoje govore i podaci iz ovog istraživanja u kojem 56% ispitanika misli da muškarci za isti posao (isto radno mjesto) dobivaju veću plaću. (Vidi Tablicu 14.)

Tablica 14. Stavovi ispitanika o hrvatskom tržištu rada

Stavovi ispitanika	Žene		Muškarci		Podjednako žene i muškarci		Ne znam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
U Hrvatskoj posao teže pronalaze	84	42%	10	5%	95	48%	11	6%
Uglavnom se na nižim, slabije plaćenim pozicijama zapošljavaju	133	67%	15	8%	48	24%	4	2%
Na razgovoru za posao, pitanja osobne prirode (bračni status, broj djece, planiranje obitelji...) češće susreću	163	82%	1	1%	21	11%	15	8%
Otkaz češće dobivaju	75	38%	17	9%	68	34%	40	20%
Seksualno uznemiravanje češće doživljavaju	179	90%	3	2%	6	3%	12	6%
Kako bi postigli napredovanje na poslu, više truda trebaju uložiti	109	55%	20	10%	69	35%	2	1%
Po pitanju sposobnosti na poslu, u odnosu na suprotni spol, češće su podcjenjivani/e	134	67%	13	7%	37	19%	16	8%
Za isti posao (radno mjesto) veću plaću dobivaju	22	11%	111	56%	54	27%	13	7%
Zbog obiteljskih obveza, od razvoja karijere češće odustaju	160	80%	9	5%	23	12%	8	4%

Izvor: Izrada autorice

Iz rezultata je vidljivo da postoji svijest o nejednakostima između žena i muškaraca i određenim diskriminacijama na tržištu rada s kojima se žene susreću. Možemo zaključiti kako ispitanici istraživanja smatraju da su žene češće nego muškarci diskriminirane na razne načine na tržištu rada, a da su muškarci oni koji u Hrvatskoj uglavnom lakše nalaze posao, lakše napreduju i više zarađuju. Premda iz odgovora ispitanika ne možemo donositi zaključke o stvarnom stanju na tržištu rada, ipak neke nejednakosti možemo usporediti i potvrditi na temelju ranije prikazanih podataka službenih statistika, prema kojima je vidljivo da se žene u Hrvatskoj manje zapošljavaju od muškaraca i manje napreduju, da je podjela rada i segregacija određenih područja djelatnosti i dalje prisutna, kao i jaz u plaćama.

4.3.3. Iskustva ispitanika po pitanju spolne diskriminacije na tržištu rada

Nakon ispitivanja stavova o položaju žena i muškaraca na tržištu rada i dobivenih rezultata, sa svrhom dobivanja realnije slike o nepovoljnijem položaju žena i diskriminaciji na tržištu rada, ispitati ćemo i osobna iskustva sudionika istraživanja.

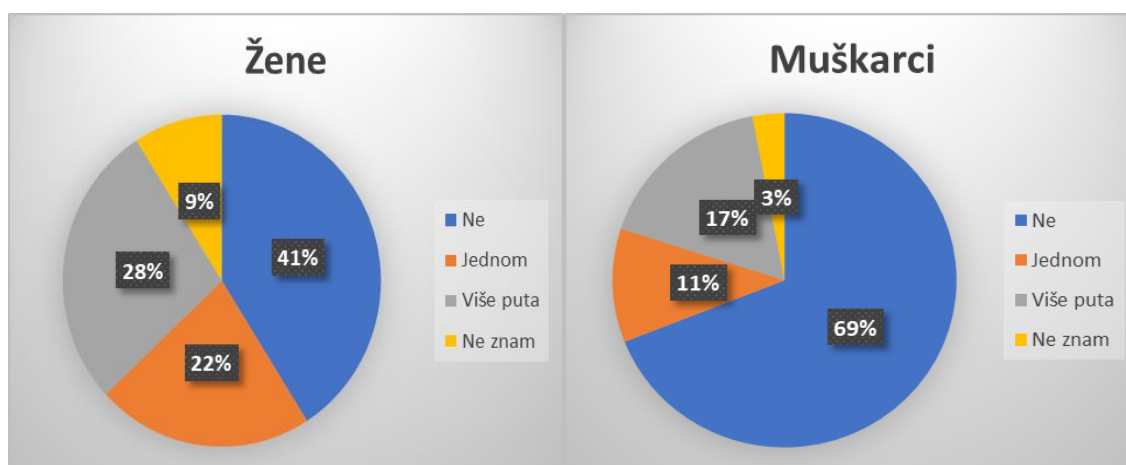
S obzirom da smo se u istraživanju usredotočili na osobe koje su barem jednom imale iskustvo radnog odnosa ili su barem jednom bile na razgovoru za posao, ispitanici istraživanja imali su mogućnost odgovaranjem na određena pitanja prikazati vlastita iskustva na tržištu rada, odnosno jesu li na poslu ili prilikom traženja istog, doživjele nekakav oblik diskriminacije temeljenom na spolu.

Tablica 15. Iskustva ispitanika o zadiranju u privatnu sferu prilikom razgovora za posao

Jesu li Vam ikad na razgovoru za posao postavljena pitanja osobne prirode poput bračnog statusa, broja djece, planiranja obitelji	Ne	Jednom	Više puta	Ne znam	Total
Žene	41%	22%	28%	9%	100%
Muškarci	69%	11%	17%	3%	100%

Izvor: Izrada autorice

Graf 15. Iskustva ispitanika o zadiranju u privatnu sferu prilikom razgovora za posao



Izvor: Izrada autorice

Na pitanje „Jesu li Vam ikad na razgovoru za posao postavljena pitanja osobne prirode poput bračnog statusa, broja djece, planiranja obitelji“, 41% ispitanica je odgovorilo kako se

nije susretalo s pitanjima osobne prirode, 22% je imalo takvo iskustvo jednom, dok je 28% žena više puta doživjela ovakav upit. S druge strane više od pola muškaraca, njih 69%, se nije susretalo s ovakvim pitanjima, dok se 11% muškaraca susrelo s ovakvim pitanjima jednom, te 17% muškaraca više puta. Ne zna ili se ne sjeća 9% žena i 3% muškaraca.

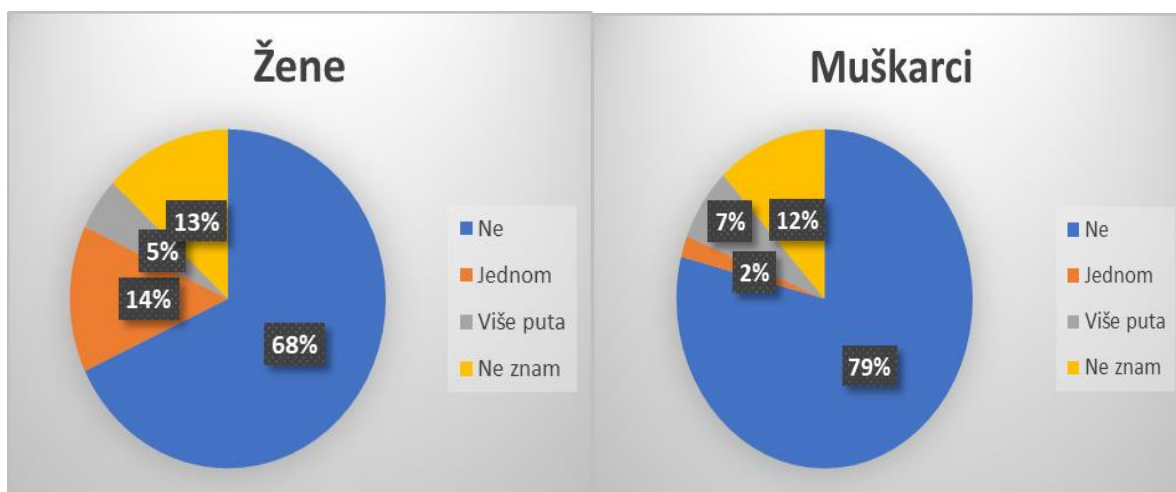
Iz istraživanja je evidentno da poslodavci na razgovorima za posao postavljaju pitanja osobne prirode i osjetljivog sadržaja, kako ženama tako i muškarcima. Međutim, možemo uočiti da se žene u dominantom broju susreću s pitanjima ovog tipa, dok većina muškaraca nije imala takvo iskustvo. Tako je polovina (50%) ispitanih žena izjavilo kako su jednom ili više puta upitane o osobnim planovima ili općenito bračnom statusu što, prema zakonu o radu, nije dozvoljeno. S obzirom da je u našem uzorku većina žena u fertilnoj dobi, ovim pitanjem mnoge od njih mogu lako biti eliminirane iz daljnje utrke za radnim mjestom.

Tablica 16. Iskustva ispitanika o dobivanju prilike za zaposlenje

Je li Vam se ikada dogodilo da niste dobili željeni posao zbog spola	Ne	Jednom	Više puta	Ne znam	Total
Žene	68%	14%	5%	13%	100%
Muškarci	79%	2%	7%	12%	100%

Izvor: Izrada autorice

Graf 16. Iskustva ispitanika o dobivanju prilike za zaposlenje



Izvor: Izrada autorice

Na pitanje „Je li Vam se ikada dogodilo da niste dobili željeni posao zbog spola“, ispitanice dominantno odgovaraju kako nisu doživjele takvu diskriminaciju (68%); 19% ispitanica vjeruje kako se to dogodilo jednom (14%) ili više puta (5%), dok 13% ne može sa sigurnošću tvrditi. Muškarci se također u većini nisu susretali s ovakvom vrstom diskriminacije (79%), njih 12% nije sigurno, dok 9% muškaraca smatra da je eliminirano iz utrke za radnim mjestom isključivo zbog spola – 2% jednom i 7% više puta.

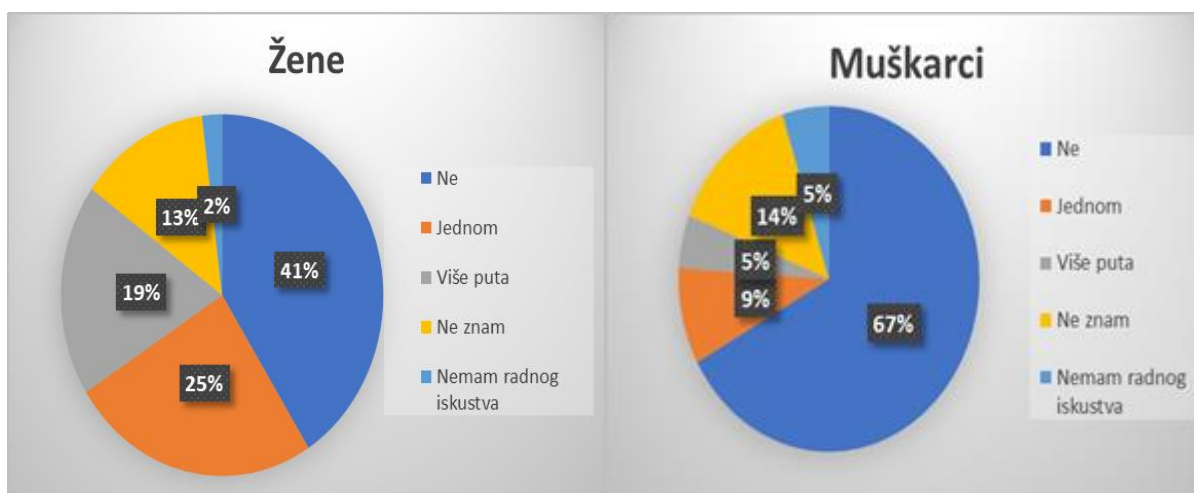
Možemo uočiti da se ovakva vrsta diskriminacije ne događa često ni kod ispitanica ni kod ispitanika. Žene ipak u malo većem broju vjeruju da željeni posao nisu dobile zbog toga što je poslodavac želio isključivo muškog zaposlenika, međutim ne možemo sa sigurnošću tvrditi jesu li ispitanici o razlogu ne dobivanja posla bili obaviješteni ili takav zaključak leži na osobnim pretpostavkama. Dobiveni se odgovori mogu i opravdati pretpostavkom da se većina ispitanica natječe za tradicionalno ženske poslove i pozicije, odnosno tradicionalno muške kod ispitanika.

Tablica 17. Iskustva ispitanika o pravednoj distribuciji plaća između spolova

Jeste li ikada za isti posao (radno mjesto) bili manje plaćeni od kolega suprotnog spola	Ne	Jednom	Više puta	Ne znam	Nemam radnog iskustva	Total
Žene	41%	25%	19%	13%	2%	100%
Muškarci	67%	9%	5%	14%	5%	100%

Izvor: Izrada autorice

Graf 17. Iskustva ispitanika o pravednoj distribuciji plaća između spolova



Izvor: Izrada autorice

Dobiveni odgovori na pitanje „Jeste li ikada za isti posao (radno mjesto) bili manje plaćeni od kolega suprotnog spola“, 41% žena smatra da to kod njih nije slučaj. Jednom je za isti posao 25% žena manje plaćeno, više puta 19% žena, dok 13% ne zna. Odgovori muškaraca bitno se razlikuju, pa je tako 67% muškaraca odgovorila da nisu nikada bili plaćeni manje od kolegica za isti posao, dok je kod njih 14% to bio slučaj jednom ili više puta, odnosno 9% jednom i 5% više puta.

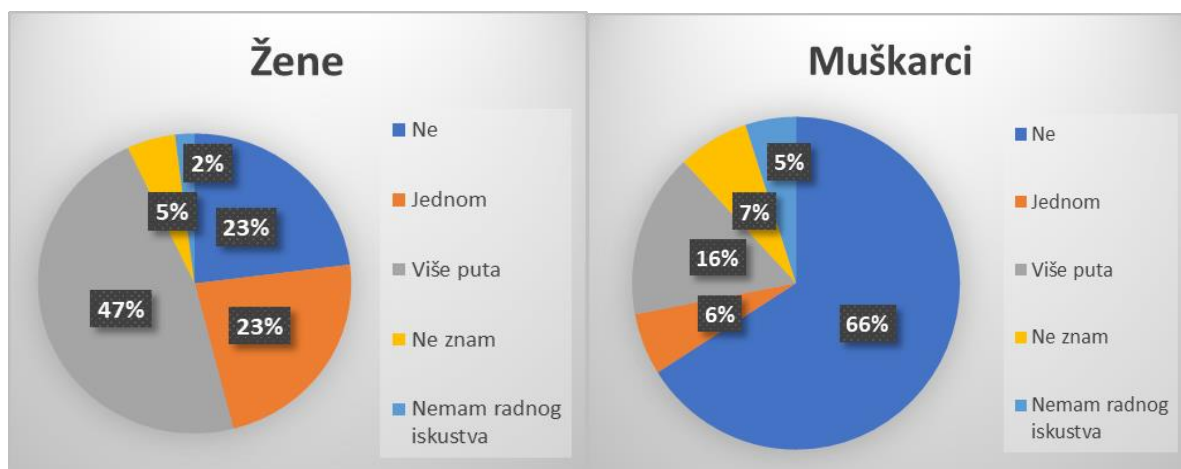
Ovakvi odgovori su zabrinjavajući s obzirom da je po zakonu poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Pretpostavka je da muškarci općenito više pregovaraju o poziciji i plaći, dok žene to čine rjeđe i manje uporno. Razlike se mogu stvoriti već od prvog posla, jer jednom kada je plaća dogovorena, ta početna razina može imati posljedice još godinama. Svaki se novi poslodavac može zanimati o prošlim primanjima, gdje je uobičajeno dati takve informacije, što može nastaviti postojeću razliku.

Tablica 18. Iskustva ispitanika o jednakim mogućnostima napredovanja

Jeste li ikada osjetili da trebate uložiti više truda, u odnosu na kolege suprotnog spola, kako bi postigli napredovanje	Ne	Jednom	Više puta	Ne znam	Nemam radnog iskustva	Total
Žene	23%	23%	47%	5%	2%	100%
Muškarci	66%	6%	16%	7%	5%	100%

Izvor: Izrada autorice

Graf 18. Iskustva ispitanica o jednakim mogućnostima napredovanja



Izvor: Izrada autorice

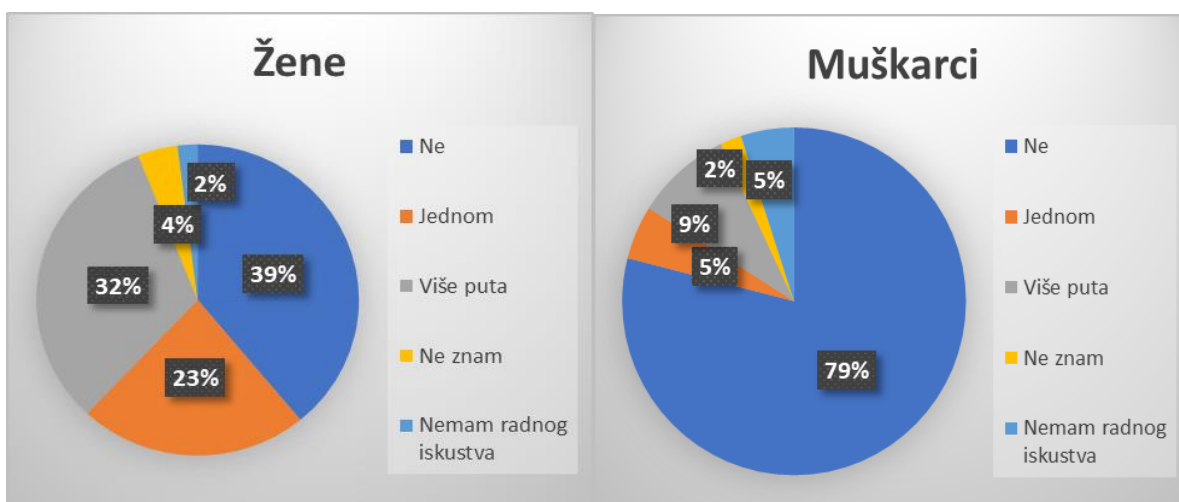
„Jeste li ikada osjetili da trebate uložiti više truda, u odnosu na kolege suprotnog spola, kako bi postigli napredovanje“ je pitanje na koje je čak 70% žena odgovorilo potvrdno (jednom-23% ili više puta- 47%), dok 23% žena smatra kako su jednako cijenjene kao i njihovi muški kolege te jednako truda ulažu kao i oni. S druge strane, većina muškaraca (66%) nije imalo ovakvo iskustvo, dok je 22% ispitanika jednom ili više puta osjetilo da se treba više potruditi od kolegica kako bi postigli napredovanje, odnosno 6% jednom i 16% više puta. Poznato je shvaćanje žena kao stvorenja koje istovremeno obavljaju više poslova te je od njih za očekivati snažan trud i zalaganje u poslu. Kako bi napredovale, žene se trebaju dokazati kao racionalne, sposobne i snalažljive djelatnice. Evidentno je postojanje dvostrukih mjerila u organizacijama kada govorimo o mogućnostima za napredovanjem.

Tablica 19. Iskustva ispitanika o pokazanom poštovanju na radnom mjestu

Jeste li ikada na radnome mjestu doživjeli da vas se podcjenjuje zbog spola	Ne	Jednom	Više puta	Ne znam	Nemam radnog iskustva	Total
Žene	39%	23%	32%	4%	2%	100%
Muškarci	79%	5%	9%	2%	5%	100%

Izvor: Izrada autorice

Graf 19. Iskustva ispitanika o pokazanom poštovanju na radnom mjestu



Izvor: Izrada autorice

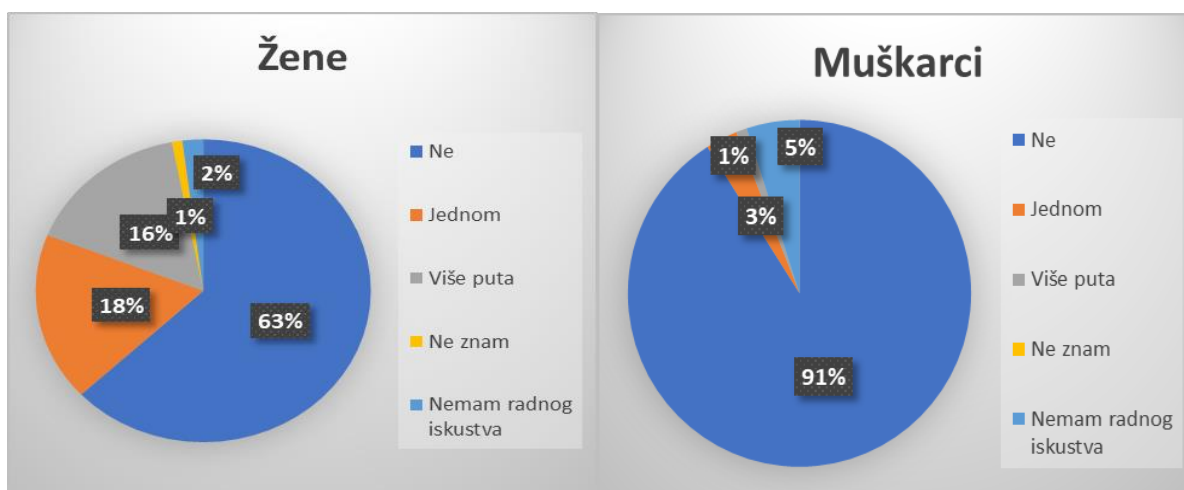
Na pitanje „Jeste li ikada na radnome mjestu doživjeli da vas se podcjenjuje zbog spola“, pronašli smo prilično podijeljene rezultate. Pa tako 39% žena smatra kako nisu podcijenjene zbog spola, dok 55% žena tvrdi da su takvo iskustvo doživjele jednom ili više puta, odnosno 23% žena je jednom doživjelo podcjenjivanje na račun spola, a 32% žena je isto doživjelo više puta. Samo 14% muškaraca se na radnom mjestu jednom ili više puta (5% jednom i 9% više puta) osjetilo podcijenjeno zbog spola, dok većina od 79% muškaraca nikada nije imala takvo iskustvo. Saznanja kojima raspolažemo iz brojnih teorijskih obrazlaganja, koja smo ranije i naveli, o iskonskoj neravnopravnosti među spolovima mogu na ovom mjestu ponuditi odgovor kako se radi o klasičnom muškom shvaćanju žena kao izrazito emocionalnih i iracionalnih stvorenja koja teško razdvajaju razum i emocije kojima su poglavito vođene (ekspresionistička priroda žene).

Tablica 20. Iskustva ispitanika po pitanju spolnog uznemiravanja na radnom mjestu

Jeste li ikada na poslu doživjeli seksualno uznemiravanje	Ne	Jednom	Više puta	Ne znam	Nemam radnog iskustva	Total
Žene	63%	18%	16%	1%	2%	100%
Muškarci	91%	3%	1%	0%	5%	100%

Izvor: Izrada autorice

Graf 20. Iskustva ispitanika po pitanju spolnog uznemiravanja na radnom mjestu



Izvor: Izrada autorice

„Jeste li ikada na poslu doživjeli seksualno uznemiravanje“, pitanje je koje nije lako postaviti niti na njega odgovoriti. Seksualno uznemiravanje može biti promatrano na prilično velikoj skali ozbiljnosti tog čina ali svakako, u našem ispitivanju nismo išli preduboko u definiranju samog čina, geste ili verbalnog uznemiravanja, što se sve može podvući u ovu definiciju. Naše ispitanice izjasnile su se u velikom broju kako nisu doživjele seksualno uznemiravanje na radnom mjestu (63%); ipak, zabrinjavajući je broj onih koje su iskazale kako su jednom (18%) ili čak više puta (16%) bile žrtvom ovakvog ponašanja kolega ili nadređenih. Zbog srama, ekonomske situacije i straha od gubljenja posla, mnogo slučajeva seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja na poslu ostaje neprijavljena. U našem upitniku nismo postavljali pitanja o njihovoj reakciji na taj čin, što bi svakako bilo interesantno saznati, prije svega u svrhu prevencije i kažnjavanja počinitelja ovakvog prijestupa prema ženama. Skoro niti jedan muški ispitanik nije nikada doživio seksualno uznemiravanje na radnome mjestu (91%), dok je 4% ispitanika odgovorilo da su isto doživjeli jednom ili više puta.

4.3.4. Usklađivanje obiteljskog i poslovnog života

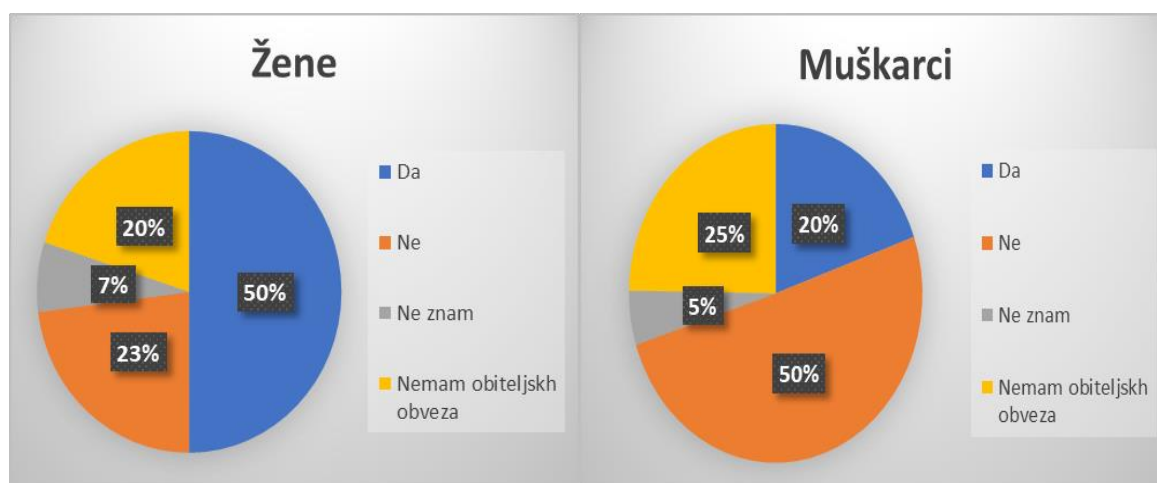
Danas je na tržištu rada sve više žena koje uz obiteljske obveze žele raditi i stvoriti svoju karijeru. No rijetke su žene koje uspiju savršeno uskladiti obitelj i karijeru a organizacijska kultura im često ne izlazi u susret s rješenjima po pitanju skrbi o djeci i uzdržavanim članovima obitelji. I ovo istraživanje pokazuje kako je 50% ispitanica, odnosno više od pola ispitanica s obiteljskim obvezama (62%), zanemario vlastitu karijeru zbog obiteljskih obveza. Odgovori muškaraca se nezanemarivo razlikuju; 19% ispitanika, odnosno 26% ispitanika s obiteljskim obvezama je zanemarilo razvoj karijere zbog obiteljskih obveza, dok 49% ispitanika, odnosno 67% ispitanika s obiteljskim obvezama, to nije učinio. Može se reći da je u Hrvatskoj dosta zastupljeno tradicionalno shvaćanje o podjeli rada u obitelji, gdje su žene te koje preuzimaju veću brigu o obitelji, te češće karijeru stavljaju na drugo mjesto. Svoju karijeru zbog obitelji nije zanemarilo 23% ispitanice, a bez obiteljskih obveza je 20% ispitanica i 24% ispitanika, dok 7% ispitanica i 5% ispitanika ne zna jesu li zbog obiteljskih obveza zanemarili karijeru. (Vidi Tablicu 21.)

Tablica 21. Iskustva ispitanika o nužnosti biranja između obitelji ili karijere

Jeste li zbog obiteljskih obveza zanemarili razvoj vlastite karijere?	Da	Ne	Ne znam	Nemam obiteljskih obveza	Total
Žene	50%	23%	7%	20%	100%
Muškarci	19%	49%	5%	24%	100%

Izvor: Izrada autorice

Graf 21. Iskustva ispitanika o nužnosti biranja između obitelji ili karijere



Izvor: Izrada autorice

Usklađivanje obiteljskog i poslovnog života često prisiljava žene na obavljanje poslova koji su hijerarhijski na nižim pozicijama u odnosu na muškarce, češće prihvaćaju poslove na pola radnog vremena, te rade prekide u karijeri koji ih često mogu vratiti i korak unatrag, što se tiče poslovnog samoostvarenja. Rezultat svega toga je razlika u plaćama u korist muškaraca. U ovom istraživanju 61% ispitanica ima plaću manju od partnera, 8% ispitanica ima plaću jednaku kao i njihovu partneri, a 15% ispitanica ima viša primanja. Drugim riječima, od svih ispitanica koje su u trenutku istraživanja imale partnera, 73% žena ima manja primanja. Većina ispitanika koji imaju partnericu zarađuju više od njih (38%), dok 14% ispitanika ima manju, a 18% jednaku plaću kao i njihove partnerice. Uzmemo li u obzir samo uzorak onih koji su u trenutku istraživanja imali partnericu, više od pola ispitanika ima veća primanja (54%), dok 25% ispitanika ima jednaku plaću kao i njihove partnerice. U trenutku istraživanja partnera/partnericu nije imalo 16% ispitanica i 24% ispitanika (Vidi Tablicu 22. i Graf 22.)

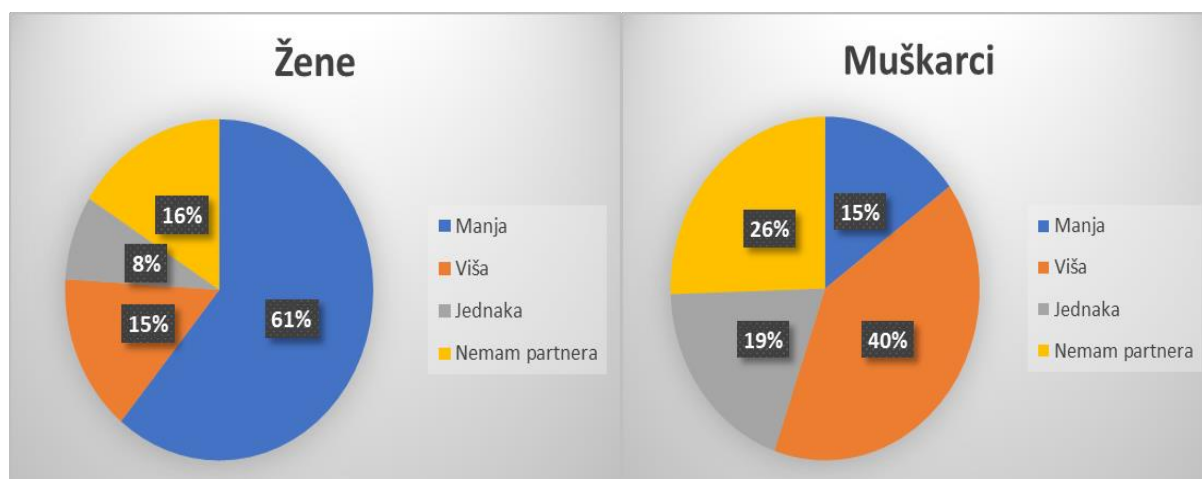
U prethodnom poglavlju vidjeli smo da podaci Državnog zavoda za statistiku prikazuju da je u Hrvatskoj i dalje prisutna razlika u plaćama između žena i muškaraca te da u prosjeku muškarci zarađuju više od žena.

Tablica 22. Mjesečna primanja ispitanika u odnosu na njihove partnere/partnerice

Vaša primanja su, u odnosu na Vašeg partnera:	Manja	Viša	Jednaka	Nemam partnera	Total
Žene	61%	15%	8%	16%	100%
Muškarci	14%	38%	18%	24%	100%

Izvor: Izrada autorice

Graf 22. Mjesečna primanja ispitanika u odnosu na njihove partnere/partnerice



Izvor: Izrada autorice

4.3.5. Iskustva trudnica na hrvatskom tržištu rada

Iako zakoni u Republici Hrvatskoj štite zaposlene trudnice i majke, s diskriminacijom na radnom mjestu najčešće se susreću trudnice i majke s malom djecom. Tiha diskriminacija koja se provodi kroz masovno sklapanje ugovora na određeno vrijeme, posebno je problematična kod trudnica, gdje se radni odnos, po isteku ugovora, prekine bez potrebe davanja otkaza. U tim situacijama teško je dokazati da poslodavac namjerno nije produžio ugovor trudnici.

U ovom istraživanju, od 100 ispitanica njih 54 je imalo iskustvo trudnoće za vrijeme radnog odnosa.

Na pitanje o tome je li im zbog trudnoće bio otežan put ka napredovanju potvrdno je odgovorilo 52% ispitanica, 38% ispitanice su odgovorile da nije, a 5% ispitanica ne zna je li im upravo zbog trudnoće otežano napredovanje. Nakon povratka s porodiljnog dopusta 22% ispitanica je bilo premješteno na lošije radno mjesto na zahtjev poslodavca, 69% ispitanica nije bilo premješteno na drugo radno mjesto, a 9% ispitanica ne zna ili bolje rečeno nije sigurno je li im nakon porodiljnog dodijeljeno lošije radno mjesto. Zbog trudnoće otkaz je dobilo 28% od ukupno 54 ispitanice koje su za vrijeme radnog odnosa bile trudne.

Tablica 23. Iskustva trudnica na hrvatskom tržištu rada

	Da		Ne		Ne znam		Total
	f	%	f	%	f	%	
Je li Vam zbog trudnoće ikada bio otežan put napredovanju	28	52%	21	38%	5	10%	54
Jeste li nakon povratka s porodiljnog dopusta premješteni na lošije radno mjesto unutar tvrtke na zahtjev poslodavca	12	22%	37	69%	5	9%	
Je li Vam ikada zbog trudnoće otkazan ili Vam nije produžen ugovor o radu	15	28%	36	67%	3	6%	

Izvor: Izrada autorice

4.4. Testiranje hipoteza

U skladu s prethodno navedenim problemom i predmetom istraživanja, postavljene su odgovarajuće istraživačke hipoteze koje treba prihvatiti ili odbaciti. Prva hipoteza glasi:

H1: Položaj žena na tržištu rada u posljednjem desetljeću ukazuje na spor napredak ka postizanju ravnopravnosti spolova na tržištu rada u RH

Komparacijom statističkih izvješća nadležnih institucija i dostupnih istraživanja u razdoblju od 2008. - 2018. godine nastojali smo utvrditi promjene u odnosu položaja žena i muškaraca na tržištu rada u posljednjem desetljeću, te ukazati na činjenicu da je napredak u području spolne ravnopravnosti na tržištu rada još uvijek vrlo spor.

Uz glavnu hipotezu, postavljene su i tri podhipoteze kojima smo precizirali pojam ravnopravnosti sagledavan u ovom radu, a one glase:

H11: Žene su kontinuirano podzastupljene u odnosu na muškarce u pogledu ekonomske participacije na tržištu rada.

H12: Muškarci više od žena napreduju u organizacijskim strukturama.

H13: Razlika u plaćama između žena i muškaraca u odabranom razdoblju se povećala.

Prema DZZS evidentno je kako se u desetljetnom razdoblju stopa aktivnosti promijenila, ali ne značajno. Naime, uzimajući u obzir odljev radne snage, kojom je Hrvatska pogođena zadnjih godina, vidljiv je općeniti pad u radno sposobnom stanovništvu. Pretpostavka je kako se radi o mladim ljudima koji su zbog ulaska Hrvatske u EU i otvorenosti granica odlučili raditi van Hrvatske. Broj aktivnog stanovništva je u porastu kod oba spola (za žene 3,8 p.p., muškarci za 1,2 p.p.) u odnosu na 2008. godinu, no posljednjih par godina uočavamo lagani pad u stopi aktivnosti i kod žena i kod muškaraca. Možemo uočiti da je stopa zaposlenosti žena nešto viša u odnosu na početak sagledavanog desetljeća (3,8 p.p.), te je primjetan polagani rast zaposlenih žena posljednjih godina, ali je nejasno na kakvim pozicijama te žene rade. Stopa nezaposlenosti žena varirala je kroz promatrano razdoblje te je primjetno da 2018. godina bilježi najmanji broj nezaposlenih žena. Vidljivo je, također, da se jaz između muškaraca i žena u svim segmentima smanjuje u odnosu na 2008. (jaz u stopi aktivnosti - 2,6 p.p.; u stopi zaposlenosti – 3 p.p., te u stopi nezaposlenosti - 1,3 p.p.), no lako se da uočiti da je mnogo manje aktivnih žena nego muškaraca, te da žene kontinuirano dominiraju u skupinama više nezaposlenih i manje zaposlenih, odnosno stope zaposlenosti i nezaposlenosti uvjerljivo su nepovoljnije za žene.

Kako bi prikazali neravnopravnost u mogućnostima napredovanja između spolova, uzeli smo odgovarajuća istraživanja pravobraniteljice za jednakost spolova te istraživanje relevantne

udruga na tu temu (HUP). U razdoblju od 2011. godine do danas uočen je rast udjela žena na upravljačkim pozicijama, no vidljivo je iz svih navedenih istraživanja kako su žene dominantno podzastupljene u upravljačkim strukturama istraživanih trgovačkih društava. Prema istraživanju koja je provela pravobraniteljica za ravnopravnost spolova u 2011. godini, žene drže oko 35% svih rukovodećih pozicija, pri čemu se pod rukovodećom pozicijom podrazumijeva bilo koje radno mjesto koje zahtijeva upravljanje, nadzor i odgovornost za učinak neke ustrojbene jedinice. No, istraživanje je pokazalo da se najviše žena nalazi na nižim rukovodećim razinama, odnosno da udio žena opada s višom razinom rukovodeće pozicije, što snažno upućuje na vertikalnu segregaciju na tržištu rada, tj. na prisutnost tzv. staklenog stropa. Što se tiče zastupljenosti žena na upravljačkoj razini, odnosno u upravi, upravnom i nadzornom odboru, prilikom spomenutog istraživanja samo je 19,5% žena zateknuto na upravljačkim položajima. Ista autorica je u 2014. godini došla do podatka kako je taj broj u laganom rastu, te se udio žena na upravljačkom položaju povećao na 24,3%, no poražavajući je podatak da je na čelu svih uprava i nadzornih odbora samo oko 13% žena. Iako se žene sve češće upuštaju u poduzetničke vode i osnivaju tvrtke kojima su vlasnice i direktorice, znatno su im manje dostupna mjesta u dioničkim društvima, odnosno kompanijama u kojima je najveća koncentracija poslovne moći i utjecaja, gdje su u upravnim tijelima zastupljene tek 17%. Druga dostupna istraživanja pokazuju kako i u kasnijim godinama imamo značajan nesrazmjer u položajima koje zauzimaju muškarci, odnosno, žene. Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) i konzultantska kuća Deloitte su 2018. godine predstavile rezultate istraživanja koji pokazuju kako je u upravama hrvatskih državnih kompanija sveg 5,3% žena što je veoma zabrinjavajuće i govori potencijalno o retradicionalizaciji društva u kojem živimo. Ipak, u onim izlistanim na Zagrebačkoj burzi taj broj je nešto viši ali je i dalje ispod 19%. Vidljivo je kako je situacija za žene nešto bolja s protokom vremena, no taj rast je veoma polagan te još dug niz godina, ukoliko se nastavi ovakav trend, nećemo moći govoriti o jednakosti šansi spolova.

Uspoređujući visinu plaća žena s plaćama muškaraca, usporedili smo podatke iz 2008. i 2016. godine. Primjetno je da je prosječna mjesečna plaća žene prije deset godina iznosila svega 89,2% plaće koju dobiva muškarac. Podatci za 2016. pokazuju kako se situacija mijenja prema višoj nejednakosti te prosječna mjesečna ženska plaća iznosi 87,4% muškarčeve plaće.

Svim ovim rečenim, možemo potvrditi hipotezu H1 sa podhipotezama jer je vidljivo kako se situacija za žene jako sporo mijenja na bolje. Kontinuirana podzastupljenost žena na tržištu rada, razlika u plaćama, koja se ne mijenja na bolje, te minimalan rast broja žena na

rukovodećim pozicijama ukazuju da je problem neravnopravnosti spolova uzrokovan diskriminacijom žena na tržištu rada i dalje uvelike prisutan problem.

Za navedeno stanje, odnosno položaj žena na tržištu rada, ne možemo reći da je uzrokovano isključivo diskriminacijom žena, koju je, kako je ranije rečeno, teško prepoznati, izmjeriti ili brojčano prikazati, no ona je i dalje prisutna u svakom društvu te uvelike pridonosi nejednakom položaju žena i muškaraca u društvu. Iz tog razloga htjeli smo ispitali stavove žena i muškaraca o diskriminaciji na hrvatskom tržištu rada, te iste potkrijepili osobnim iskustvima ispitanika. Stoga, druga postavljena hipoteza glasi:

H2: Žene su češće od muškaraca izložene različitim oblicima diskriminacije kako prilikom traženja posla tako i za vrijeme radnog odnosa

Ispitujući stavove žena i muškaraca o problematici diskriminatornog ponašanja prilikom zapošljavanja i na radnom mjestu došli smo do zaključka da je većina ispitanika svjesna podređenog položaja žena u današnjoj Hrvatskoj, te su se žene u nezanemarivom broju, u odnosu na muškarce našle u situacijama u kojima su bile diskriminirane; od samih intervju za posao, prilikom kojih se polovina ispitanica susrela s pitanjima osobne prirode (50%), preko dobivanja manjih plaća u gotovo pola (44%) slučajeva za isti posao u odnosu na muškarce, pa do nejednakih mogućnosti za napredovanje (70%). S druge strane s pitanjima osobne prirode na razgovoru za posao susrelo se 28% muškaraca, manje plaće za isti posao u odnosu na suprotan spol imalo je 14% muškaraca, a jednaku mogućnost napredovanja nije imalo 22% muškaraca. Navedeno potvrđuje i stavove ispitanika, koji u dominantnom broju smatraju da se svaki od navedenih oblika diskriminacije više događa ženama nego muškarcima.

Najalarmantniji podatak, koji je duboko zabrinjavajući, naročito u današnjem društvenom kontekstu je činjenica da se žene na radnom mjestu osjećaju podcjenjivanima zbog spola (55%) te svjedoče o seksualnom uznemiravanju, koje je na radnom mjestu doživjelo jednom ili više puta čak 34% žena. Odgovori ispitanika nisu zanemarivi, ali se bitno razlikuju od odgovora žena. Pa je tako seksualno uznemiravanje doživjelo 4% muškaraca, a podcjenjivanje zbog spola osjetilo 14% muškaraca.

Stavove ispitanika, od kojih 80% smatra da žene češće zanemaruju karijeru zbog obitelji, potvrdili su odgovori žena i muškaraca, koji su pokazali kako je pola ispitanica zbog obitelji zanemarila svoju karijeru, s tim da u našem uzorku 20% žena nema obiteljskih obveza, što čini ovaj pronalazak još ozbiljnijim jer je evidentno da je balans između obitelji i karijere kod žena teško ostvariv u Republici Hrvatskoj. S druge strane 19% ispitanika je potvrdno odgovorilo na ovo pitanje, s tim da njih 24% nema obiteljskih obveza.

Većina ispitanika, također smatra da se žene uglavnom zapošljavaju na nižim, slabije plaćenim pozicijama (67%), što je i jedan od uzroka jaza u plaćama među spolovima. Iako nemamo informacije o stupnju obrazovanja, radnom stažu i ostalim čimbenicima koji određuju visinu plaće partnera ispitanika, ipak možemo uočiti da većina ispitanica koja je u trenutku istraživanja imala partnera (84 žene) ima niža primanja od svojih partnera (73%), dok većina ispitanika (54%), suprotno tome, ima viša primanja u odnosu na partnericu. U trenutku istraživanja 76 ispitanika je imalo partnericu.

Iako je u našem uzorku samo dio žena prošao iskustvo trudnoće (54 žene), one koje jesu, uglavnom su sačuvale radna mjesta iako nije zanemariv broj žena kojima je zbog trudnoće otkazan ugovor o radu (28%). Dio je vraćen na nižu poziciju nakon odsustva (22%) te je općenito ženama, zbog trudnoća otežan put ka napredovanju na radnom mjestu (52%).

Stavovi i iskustva muškaraca i žena koji su sudjelovali u ovom istraživanju potvrđuju hipotezu H2 jer su žene u dominantom broju na naše upite davale odgovore koji govore u prilog postojanju nejednakosti u prilikama, napredovanju i poštovanju iskazanom na radnom mjestu prema ženama u odnosu na muškarce, što i potvrđuje opće stavove ispitanika o nepovoljnijem položaju žena na tržištu rada.

5. ZAKLJUČAK

Kada govorimo o neravnopravnosti spolova na tržištu rada možemo reći kako je položaj žena i dalje lošiji od položaja muškaraca. Cilj ovog istraživanja bio je, upravo, statističkom analizom utvrditi položaj žena, u odnosu na muškarce, na tržištu rada. U svrhu utvrđivanja postoji li neravnopravnost prema spolu na hrvatskom tržištu rada provedeno je anketno istraživanje na uzorku od 200 ispitanika. Osim ankete, kako bi se stekao bolji uvid u trenutnu situaciju u Hrvatskoj korišteni su i podaci drugih istraživanja, podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te Državnog zavoda za statistiku.

Iako podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Državnog zavoda za statistiku pokazuju smanjenje broja nezaposlenih na području Hrvatske u posljednjih deset godina, broj nezaposlenih žena i danas je veći od broja nezaposlenih muškarca. Isti izvori također navode i to da su žene u Hrvatskoj, iako sve obrazovanije, i dalje manje plaćene u odnosu na muškarce. Problem manjih plaća žena leži u tome što se žene zapošljavaju u tradicionalnim ženskim djelatnostima s manjim primanjima te u većini slučajeva imaju ograničene mogućnosti daljnjeg napredovanja u karijeri.

Bez obzira na zakonske odredbe (npr. Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o suzbijanju diskriminacije ...), kojima se želi smanjiti bilo koji oblik diskriminacije po pitanju spola na tržištu rada, kao i na samu promociju ravnopravnosti spolova, rezultati provedenog istraživanja pokazuju da su na tržištu rada još uvijek prisutni različiti oblici diskriminacije prema spolu. Žene, osim što se zapošljavaju na manje plaćenim pozicijama i što su im ograničene mogućnosti napredovanja, u Hrvatskoj teže i pronalaze posao jer su pitanjima o bračnom statusu, broju djece i planiranju obitelji često diskriminirane već pri samom razgovoru za posao.

Jedan od glavnih problema na tržištu rada za žene je i seksualno uznemiravanje s kojim su se više puta susrele i neke od ispitanica ovog istraživanja. Žene koje su suočene s ovim problemom u većini slučajeva ne prijavljuju takav oblik uznemiravanja, a većina žena još uvijek nije ni dovoljno upoznata sa zakonima koji ih štite, te nemaju dovoljno informacija o tome kome se trebaju obratiti u slučaju da dožive bilo koji oblik diskriminacije na radnom mjestu.

S diskriminacijom na tržištu rada posebno su suočene trudnice. Rezultati ovog istraživanja pokazuju da su neke od ispitanica nakon povratka s porodiljnog dopusta, na zahtjev poslodavca, bile premještene na lošije radno mjesto, a određeni broj žena zbog trudnoće je

dobio otkaz. Žene koje se odluče izboriti za svoja prava u većini slučajeva to naprave prekasno, a ponekad ne mogu ni dokazati da je razlog dobivanja otkaza upravo trudnoća.

Usklađivanje privatnog i poslovnog života za žene predstavlja najveću prepreku ka postizanju potpune ravnopravnosti spolova. Ravnopravnost ne znači da muškarci i žene moraju biti jednaki, već znači stvaranje okruženja prilagođenog potrebama istih, kako bi imali jednake mogućnosti za potpuno sudjelovanje, kako u radnom, tako i u društvenom i obiteljskom životu.

Poticanje fleksibilnog radnog vremena i rada od kuće, za zanimanja u kojima je to moguće, više slobodnih dana za roditelje, dostupnost vrtića i otvaranje istih unutar samih poslovnih organizacija kao i potpore očevima da u većem broju koriste mogućnost roditeljskog dopusta ili uvođenje obveznog roditeljskog dopusta za očeve, samo su neki od prijedloga kojima bi se povećalo sudjelovanje žena na tržištu rada, olakšalo uskladiti obiteljske i poslovne obveze te doprinijelo postizanju ravnopravnosti spolova. No osim poticanja od strane države, još važnija je promjena svijesti poslodavaca i društva u cjelini. Uz dosljednije primjenjivanje i kontrolu postojećih zakona, potrebno je provoditi edukacije žena o pravima koje im nude zakoni, osvještavati javnost o neravnopravnom položaju žena u društvu kroz medije, kao i poticati promjenu razmišljanja novih generacija kroz npr. uvođenje programa u školama s ciljem rušenja stereotipa, putem ohrabrivanja izbora netradicionalnih zanimanja. Potrebno je, dakle, razbiti stereotipe i predrasude koji su toliko duboko usađeni u podsvijesti svakog pojedinaca, zbog čega određene nepovoljne situacije žena, trenutno i dalje smatramo normalnima. Ta dubinska promjena svijesti društva jedino je rješenje da potpuna ravnopravnost muškaraca i žena na tržištu rada postane stvarnost, a ne cilj.

LITERATURA

1. Babić, D.; Visković, K. (2017) *Rodni stereotipi u hrvatskom visokom školstvu*, Sveučilište u Zadru. Dostupno na: <http://www.usfm.hr/babic-viskovic-rodni-stereotipi-u-hrvatskom-visokom-skolstvu/> (25.3.2019.)
2. Baumol, J.W.; Blinder, S.A. (1944) *Economics, Principles and Policy*, The Dryden Press Harcourt Brace & Company, Orlando
3. Benić, Đ. (1996) *Osnove ekonomije*, Školska knjiga, Zagreb
4. Cini, V.; Drvenkar, N. (2018) *Gospodarstvo Hrvatske - nastavni materijali*, Ekonomski fakultet u Osijeku. Dostupno na: <http://www.efos.unios.hr/gospodarstvo/wp-content/uploads/sites/201/2013/04/2.1.Nastavna-cjelina-Radna-snaga-i-tr%C5%BEi%C5%A1te-rada-1.pdf> (2.5.2019)
5. DZS (2010) *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2010.*, Državni zavod za statistiku, Zagreb
6. DZS (2018) *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2018.*, Državni zavod za statistiku, Zagreb
7. Eurofund, Luxembourg (2016) *The gender employment gap: Challenges and solution*, Publications Office of the European Union, Luxemburg. Dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions> (28.3.2019.)
8. European Institute for gender equality (2017) *Gender Equality Indeks*. Dostupno na: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/HR> (2.5.2019.)
9. Europska komisija (2016) *Žene na tržištu rada*, Tematski informativni članak o europskom semestru, Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-labour-force-participation-women_hr.pdf (28.3.2019.)
10. Europska komisija (2017). *Nacrt zajedničkog izvješća komisije i vijeća o zapošljavanju uz komunikaciju komisije o godišnjem pregledu rasta za 2018*. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0674> (30.3.2019.)
11. Europska komisija (2018) *Report on equality between mwomen and men and women in the EU*. Dostupno na: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/950dce57-6222-11e8-ab9c-01aa75ed71a1>
12. Europska komisija (2018) *Report on the development of the childcare facilities for young children with a view to enhance female labour participation , work-life balance of parents and sustainable and inclusive growth in Europe*. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0273&from=LT>(28.3.2019.)

13. Europska komisija (2019) *Međunarodni dan žena 2019.: veća ravnopravnost ali prespore promjene*. Dostupno na: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-19-1495_hr.htm (5.4.2019.)
14. Eurostat (2018) *Women in the EU earned on average 16% less than men in 2016*. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718272/3-07032018-BP-EN.pdf/fb402341-e7fd-42b8-a7cc-4e33587d79aa> (5.4.2019.)
15. Galić, B. (2011) *Žene i rad u suvremenom društvu - značaj „odronjenog“ rada*, Sociologija i prostor 2(1)
16. Galić, B., Nikodem, K.(2009.), *Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena*. Revija za socijalnu politiku, 16 (3)
17. Galić, B.; Nikodem, K. (2007) *Istraživački izvještaj: Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju*, Vlada RH - Ured za ravnopravnost spolova, Zagreb
18. Genov, B.; Živković, Lj.; Đaković, T. (2011) *Diskriminacija na radnom mjestu*, Centar za zdravo odrastanje Idem i ja, Mali Lošinj
19. Grenac, D. (2018) *Svijet nejednakih: Ovo su prava i obveze s kojima su žene ušle u 2018*. Dostupno na: <https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/svijet-nejednakih-ovo-su-prava-i-obaveze-s-kojima-su-zene-usle-u-2018-foto-20180109> (27.3.2019.)
20. Harris, B. (2017) *What the pay gap between men and women really looks like*, World economic forum. Dostupno na: <https://www.weforum.org/agenda/2017/11/pay-equality-men-women-gender-gap-report-2017/> (31.3.2019.)
21. HZZ (2009) *Godišnjak 2008.*, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb. Dostupno na: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/> (6.2.2019)
22. ILO (2018) *Global Wage Report*, International Labour Office, Geneva, str. 19. Dostupno na: www.ilo.org(28.3.2019.)
23. ILO (2018) *World Employment and Social Outlook*, International Labour Office, Geneva, str. 5. Dostupno na: www.ilo.org (25.3.2019.)
24. Jergovski, A. (2010) *Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu*, Obnovljeni život 65(3)
25. Jurun, E., Ratković,N. (2017.) *Poslovna statistika s primjerima u Microsoft Excelu*, Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet, Split
26. Matković, T. (2008): *Tko što radi? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj*, Revija za socijalnu politiku, vol. 15 (3),
27. Matotek, V., (2010) *Prava žena kroz povijest*, Hrvatski povijesni portal, Dostupno na: <http://povijest.net/2018/?p=1456> (13.3.2019.)

28. McConnel, R.C.; Brue, L.S. (1994) *Suvremena ekonomija rada*, MATE, Zagreb
29. Ministarstvo poduzetništva i obrta (2014.) Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 2014.-2020. Dostupno na : <http://www.europski-fondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/SRP%C5%BD%20%202014%20-%202020.pdf>
30. Narodne novine, (2008), Zakon ravnopravnosti spolova, Narodne novine d.d., Zagreb, br. 82. Dostupno na: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_07_82_2663.html (6.2.2019.)
31. Narodne novine, (2014), *Zakon o radu*, Narodne novine d.d., Zagreb, br. 93. Dostupno na: <http://www.poslovni-savjetnik.com/propisi/zakon-o-radu-urednicki-procisceni-tekst-nn-br-932014-i-1272017> (4.6.2019.)
32. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, (2012.) *Istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u RH*, Zagreb. Dostupno na: <https://www.prs.hr/attachments/article/178/Pravobraniteljica/za/ravnopravnost/spolova/2011> (24.5.2019)
33. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, (2014.) *Istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u RH – 500 trgovačkih društava*, Zagreb. Dostupno na: <https://www.prs.hr/attachments/article/1794/Pravobraniteljica/za/ravnopravnost/spolova/2014> (24.5.2019)
34. Samaržija, A. (2016) *Suvremena rodna politika u radnim odnosima*, Završni rad, Rijeka
35. Spahić, A. (2015) *Feministička čitanja društvenih fenomena*, Sarajevski otvoreni centar, Sarajevo
36. Volarević, M. (2012) *Novi feminizam i kulturalna promocija žene majke-radnice*, *Obnovljeni život*, 67(2)
37. Vučemilović, V. (2011) *Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku*, *Praktični menadžment*, 2(1)
38. Wharton, A. S. (2005) *Introduction to the Sociology of Gender: An Introduction to Theory and Research*, Blackwell, Oxford
39. World Bank Group (2017) *Investing in Opportunities in All Croatia Country Gender Assessment*. Dostupno na: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31937/Investing-in-Opportunities-for-All-Croatia-Country-Gender-Assessment.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

40. Zaharijević, A. (2008) *Neko je rekao feminizam? Kako je feminizam uticao ne žene XXI veka*, Heinrich Boell Stiftung, Beograd
41. Zelenika, R. (2000) *Metodologija i tehnika izrade znanstvenog i stručnog djela*, Ekonomski fakultet u Rijeci, Rijeka
42. Živoder, V.; Kolega, M. (2014) *Razlike između studenata i studentica u identifikaciji s osobinama uspješnih poduzetnika/ca*, Ekonomska misao i praksa: časopis sveučilišta u Dubrovniku 2
43. <https://www.slobodnadalmacija.hr/novosti/biznis/clanak/id/592509/istrazivanje-otkrilo-u-hrvatskoj-zene-teze-napreduju-ali-raste-njihov-broj-na-upravljackim-pozicijama> (4.6.2019)
44. <https://www.moj-posao.net/Vijest/76784/U-Hrvatskoj-gotovo-najmanja-razlika-u-placama-izmedju-muskaraca-i-zena/55/> (4.6.2019.)
45. <https://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/69440/Razlike-u-placama-zena-i-muskaraca-i-dalje-se-ne-smanjuju/2/> (5.6.2019.)

POPIS TABLICA I GRAFOVA

Popis Tablica

Tablica 1. Radno sposobno stanovništvo prema aktivnosti i spolu 2008. – 2018.....	24
Tablica 2. Registrirana nezaposlenost 2008.-2018.....	27
Tablica 3. Studenti koji su diplomirali na visokim učilištima.....	28
Tablica 4. Zaposleni u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek 2016.	30
Tablica 5. Zaposleni u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek 2008.	31
Tablica 6. Struktura muškaraca i žena na upravljačkoj razini (uprava, upravni i nadzorni odbor)	33
Tablica 7. Struktura muškaraca i žena u upravnim tijelima (uprava i upravni odbor).....	34
Tablica 8. Zastupljenost žena i muškaraca u nadzornim odborima	34
Tablica 9. Struktura vodećih osoba upravnih tijela i nadzornih odbora.....	35
Tablica 10. Prosječne mjesečne isplaćene neto plaće zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek 2016.	37
Tablica 11. Prosječne mjesečne isplaćene neto plaće zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek 2008.	40
Tablica 12. Struktura ispitanika prema dobi i spolu.....	42
Tablica 13. Struktura ispitanika prema stručnoj spremi.....	43
Tablica 14. Stavovi ispitanika o hrvatskom tržištu rada	45
Tablica 15. Iskustva ispitanika o zadiranju u privatnu sferu prilikom razgovora za posao	46
Tablica 16. Iskustva ispitanika o dobivanju prilike za zaposlenje	47
Tablica 17. Iskustva ispitanika o pravednoj distribuciji plaća između spolova.....	48
Tablica 18. Iskustva ispitanika o jednakim mogućnostima napredovanja	49
Tablica 19. Iskustva ispitanika o pokazanom poštovanju na radnom mjestu	50
Tablica 20. Iskustva ispitanika po pitanju spolnog uznemiravanja na radnom mjestu	51
Tablica 21. Iskustva ispitanika o nužnosti biranja između obitelji ili karijere.....	53
Tablica 22. Mjesečna primanja ispitanika u odnosu na njihove partnere/partnerice	54
Tablica 23. Iskustva trudnica na hrvatskom tržištu rada	55

Popis grafova

Graf 1. Stopa zaposlenosti žena i muškaraca u dobi od 15 do 64 godine, 2016. (%).....	16
Graf 2. Stope rada u nepunom radnom vremenu i razlika prema spolu, 2016.....	18
Graf 3. Trendovi i neusklađene spolno uvjetovane razlike u plaćama 2010. - 2016. (EU-28)	19
Graf 4. Udio žena i muškaraca u upravama najvećih trgovačkih društava u EU-u uvrštenih na burzu, listopad 2018.	22
Graf 5. Udio žena među predsjednicima uprava i izvršnim direktorima u najvećim trgovačkim društvima u Eu-u uvrštenima na burzu, 2003. - 2018.	22
Graf 6. Stope aktivnosti muškaraca i žena (2008.-2018.)	25
Graf 7. Stope zaposlenosti muškaraca i žena (2008.-2018.)	26
Graf 8. Stope nezaposlenosti muškaraca i žena (2008.-2018.)	26
Graf 9. Registrirane nezaposlene osobe prema razini obrazovanja i spolu krajem prosinca 2017.	28
Graf 10. Magistri znanosti, magistri i sveučilišni specijalisti	29
Graf 11. Doktori znanosti.....	29
Graf 12. Struktura muškaraca i žena u upravnim tijelima trgovačkih društava.....	34
Graf 13. Struktura ispitanika prema dobi i spolu	42
Graf 14. Struktura ispitanika prema stručnoj spremi	43
Graf 15. Iskustva ispitanika o zadiranju u privatnu sferu prilikom razgovora za posao.....	46
Graf 16. Iskustva ispitanika o dobivanju prilike za zaposlenje.....	47
Graf 17. Iskustva ispitanika o pravednoj distribuciji plaća između spolova.....	48
Graf 18. Iskustva ispitanika o jednakim mogućnostima napredovanja	49
Graf 19. Iskustva ispitanika o pokazanom poštovanju na radnom mjestu	50
Graf 20. Iskustva ispitanika po pitanju spolnog uznemiravanja na radnom mjestu.....	51
Graf 21. Iskustva ispitanika o nužnosti biranja između obitelji ili karijere	53
Graf 22. Mjesečna primanja ispitanika u odnosu na njihove partnere/partnerice	54

SAŽETAK

Tema ovog diplomskog rada odnosi se na statističku analizu neravnopravnosti prema spolu na hrvatskom tržištu rada u posljednjem desetljeću. Iako su postignute mnoge pozitivne promjene u položaju žena na tržištu rada, on je još uvijek dosta lošiji od položaja muškaraca.

Žene u Hrvatskoj, iako obrazovanije, u prosjeku manje zarađuju od muškaraca, prevladavaju u skupini nezaposlenih, a nerijetko se susreću i s fenomenom staklenog stropa koji sprječava napredovanje žena na više hijerarhijske razine na radnome mjestu.

Empirijsko istraživanje je provedeno pomoću anketnog upitnika, a rezultati pokazuju da su žene na tržištu rada češće izložene različitim oblicima diskriminacije. Neki od oblika diskriminatornog ponašanja koje žene nerijetko susreću na tržištu rada su pitanja o bračnom statusu, broju djece i planiranju obitelji prilikom razgovora za posao, podcjenjivanje zbog spola, manje plaće od kolega suprotnog spola za isti rad itd.

S diskriminacijom na tržištu rada posebno su suočene trudnice, a tradicionalno shvaćanje žene kao majke i kućanice otežava usklađivanje privatnog i poslovnog života mnogim ženama, te one nerijetko zanemaruju ili odustaju od vlastite karijere.

Ključne riječi: diskriminacija na radnome mjestu, hrvatsko tržište rada, statistička analiza, neravnopravnost spolova

SUMMARY

The theme of this diploma paper refers to a statistical analysis of gender inequality on the Croatian labor market in the last decade. Although many positive changes have been achieved about the position of women in the labor market, it is still much worse than the position of men.

Although more educated, women in Croatia, on average, earn less than men, there are more unemployed women than unemployed men, and they often encounter a glass-ceiling phenomenon that prevents women from achieving high-ranking positions in the workplace.

Empirical research was conducted using a questionnaire survey and the results shows that women in the labor market are more often exposed to various forms of discrimination. Some of the forms of discriminatory behavior that women often encounter in the labor market are

questions about marital status, number of children and family planning when interviewing for job, underestimation due to gender, less pay than their male counterparts for the same labour, etc.

Pregnant women are particularly dealing with discrimination in the labor market, also traditional understanding of women as mothers and housewives makes it difficult for many women to reconcile their private and business lives, so they often neglect or quit their careers.

Key words: Croatian labour market, discrimination in the workplace, gender inequality, statistical analysis

PRILOG

Anketni upitnik

Poštovani, ovaj upitnik dio je istraživanja koje se provodi za potrebe pisanja diplomskog rada. Osnovni cilj upitnika je ispitati stavove i ocijeniti iskustva ispitanika, temeljem kojih se želi ostvariti jasniji uvid o položaju žena i muškaraca na tržištu rada u RH. Upitnik je u cijelosti anoniman te njegovo ispunjavanje u prosjeku traje 5 minuta.

Unaprijed zahvaljujem na Vašem vremenu i trudu!

Vaš spol je:

1. Muško
2. Žensko

Vaš dob je:

1. 18-29
2. 30-45
3. 45-65

Vaša stručna sprema:

1. NKV
2. SSS
3. VŠS
4. VSS
5. Magistar/doktor znanosti

U nastavku odaberite opciju s kojom se slažete.

	Žene	Muškarci	Podjednako žene i muškarci	Ne znam
U Hrvatskoj posao teže pronalaze				
Uglavnom se na nižim, slabije plaćenim pozicijama zapošljavaju				
Na razgovoru za posao, pitanja osobne prirode (bračni status, broj djece, planiranje obitelji...) češće susreću				
Otkaz češće dobivaju				
Seksualno uznemiravanje na poslu češće doživljavaju				
Kako bi postigli napredovanje na poslu, više truda trebaju uložiti				
Po pitanju sposobnosti na poslu, u odnosu na suprotni spol, češće su podcjenjivani/e				
Za isti posao (radno mjesto), veću plaću dobivaju				
Zbog obiteljskih obveza, od razvoja karijere češće odustaju				

Na sljedeća pitanja odgovorite temeljem vlastitog iskustva.

	Ne	Jednom	Više puta	Ne znam	Nemam radnog iskustva
Jesu li Vam ikad na razgovoru za posao postavljena pitanja osobne prirode poput bračnog statusa, broja djece, planiranja obitelji?					
Je li Vam se ikada dogodilo da niste dobili željeni posao zbog spola?					
Jeste li ikada za isti posao (radno mjesto) bili manje plaćeni od kolega suprotnog spola?					
Jeste li ikada osjetili da trebate uložiti više truda, u odnosu na kolege suprotnog spola, kako bi postigli napredovanje?					
Jeste li ikada na radnom mjestu doživjeli da Vas se podcjenjuje zbog spola?					
Jeste li ikada na poslu doživjeli seksualno uznemiravanje?					

Jeste li zbog obiteljskih obveza zanemarili razvoj vlastite karijere?

1. Da
2. Ne
3. Ne znam
4. Nemam obiteljskih obveza

Vaša primanja su, u odnosu na Vašeg partnera/partnericu:

1. Viša
2. Manja
3. Jednaka
4. Nemam partnera/partnericu

NAPOMENA: Sljedeća pitanja se odnose na žene koje su za vrijeme radnog odnosa doživjele trudnoću.

	Ne	Da	Ne znam
Je li Vam zbog trudnoće ikada bio otežan put napredovanju?			
Jeste li nakon povratka s porodiljnog dopusta premješteni na lošije radno mjesto unutar tvrtke na zahtjev poslodavca?			
Je li Vam ikada zbog trudnoće otkazan ili Vam nije produžen ugovor o radu?			