

POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Špoljar, Ana

Undergraduate thesis / Završni rad

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic in Pozega / Veleučilište u Požegi**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:112:665494>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-18**



VELEUČILIŠTE U POŽEGI
STUDIA SUPERIORA POSEGANA

Repository / Repozitorij:

[Repository of Polytechnic in Pozega - Polytechnic in Pozega Graduate Thesis Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORJI

VELEUČILIŠTE U POŽEGI



ANA ŠPOLJAR, 0253049433

POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

ZAVRŠNI RAD

Požega, 2021. godine

VELEUČILIŠTE U POŽEGI

DRUŠTVENI ODJEL

PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ RAČUNOVODSTVO

**POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**

ZAVRŠNI RAD

IZ KOLEGIJA SOCIOLOGIJA

MENTOR: doc.dr.sc. Barbara Pisker

STUDENT: Ana Špoljar

JMBAG studenta: 0253049433

Požega, 2021. godine

SAŽETAK

Od prapovijesti se smatralo se da je uloga žene isključivo odgoj djece i upravljanje kućom zbog čega je njihov rad često ostao nezapažen i podcijenjen te se žene počinju boriti za pravo glasa i ravnopravnost. Problemi s kojima se žene susreću na tržištu rada su najčešće povezani sa spolnom diskriminacijom, nedovoljnim poticanjem ženskog poduzetništva, diskriminacijom nadnica te problemom usklađivanja obiteljskog i poslovnog života. I u suvremenom društvu, žena za radno mjesto na kojemu želi raditi, treba napornije raditi, neovisno o količini znanja koju posjeduje. U radu je provedeno istraživanje i komparativna analiza u kojemu je sudjelovalo 72 ispitanika, od kojih su svi zaposleni na računovodstvenim poslovima, u dobi od 23 do 60 g. Rezultatima ovog ispitivanja došlo se do podatka da ženske osobe zaposlene na računovodstvenim poslovima imaju 20% manju prosječnu neto plaću od muškaraca zaposlenih na istim poslovima, što potvrđuje navedenu činjenicu da su žene i dalje manje plaćene u odnosu na muškarce zaposlene na istim poslovima.

Ključne riječi: žene, tržište rada, Republika Hrvatska, ravnopravnost spolova

SUMMARY

Since prehistoric times, the role of women has been considered exclusively to raise children and manage the household, which is why their work has often gone unnoticed and underestimated, and women are beginning to fight for equality and for the right to vote. The problems that women face, both on the Croatian and the world labor market, are most often related to gender discrimination, insufficient encouragement of women's entrepreneurship, discrimination in wages and the problem of reconciling family and business life. And in modern society, a woman needs to work harder for the job she wants, regardless of the amount of knowledge she possesses. In this final paper, a study was conducted, in which 19 respondents participated, of which 3 men were employed in accounting, aged 23 to 60 years. The results of this study showed that women employed in accounting jobs have an average net salary of HRK 7,445.45, and men employed in the same jobs have a monthly net salary of HRK 8,926.47 which confirms the fact that women are still paid less in relation to men employed in the same jobs.

Keywords: women, labor market, Republic of Croatia, gender equality

Sadržaj

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. UVOD..... | 1 |
| 2. ŽENE I NJIHOV POLOŽAJ U DRUŠTVU | 3 |
| 2.1. Povijesni pregled razvoja prava žena i njihovog društvenog statusa | 3 |
| 2.2. Feministički pokret..... | 5 |
| 2.3. Životne preferencije žena | 7 |
| 2.4. Društveni status žena..... | 8 |
| 2.5. Utjecaj ženine zaposlenosti na obitelj | 9 |
| 2.6. Sukob obiteljske i radne uloge | 10 |
| 2.7. Usporedba žena i muškaraca u suvremenom društvu | 12 |
| 3. POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ | 13 |
| 3.1. Karakteristike tržišta rada i radno zakonodavstvo vezano uz rad i prava žena..... | 13 |
| 3.1.1. Karakteristike tržišta rada i utjecaj diskriminacije na nadnice..... | 13 |
| 3.1.2. Promicanje rodne ravnopravnosti i ženskih prava izvan Europske Unije..... | 14 |
| 3.1.3. Radno zakonodavstvo u Europskoj uniji i svijetu | 15 |
| 3.1.4. Radno zakonodavstvo u Republici Hrvatskoj | 17 |
| 3.2. Položaj žena na tržištu rada | 17 |
| 3.3. Diskriminacija žena na tržištu rada | 19 |
| 3.4. Zaposlenost žena u odnosu na muškarce u Europskoj Uniji i Republici Hrvatskoj | 21 |
| 3.5. Vrednovanje žena na tržištu rada Europske Unije i Republike Hrvatske u usporedbi s muškarcima | 26 |
| 3.6. Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova | 29 |
| 4. ISTRAŽIVANJE I KOMPARATIVNA ANALIZA O POLOŽAJU ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U RH..... | 31 |
| 5. ZAKLJUČAK..... | 36 |
| 6. LITERATURA | 38 |
| POPIS TABLICA I GRAFIKONA | 43 |

1. UVOD

Ženska prava nisu oduvijek bila zanemarivana. U prapovijesti, u prvim primitivnim društvima žene su bile manje podređene nego u kasnijim društvima. U starom vijeku žene i muškarci nisu imali jednaka prava. Često su žene bile podređene, smatrane manje vrijednima, ograničavalo im se kretanje, bile su zakinite u obrazovanju, omalovažavane i bez prava glasa te u potpunosti ovisne o muževima ili očevima. Smatralo se da je uloga žene isključivo odgoj djece i upravljanje kućom te je tako njihov rad često ostao nezapažen i podcijenjen.

Problem istraživanja je nejednak položaj žena u društvu i na tržištu rada u usporedbi s muškarcima. Unatoč emancipaciji žena, žene su i danas manje plaćene za iste poslove koje obavljaju i muškarci, opterećene su obavezama u kući i obavezama na poslu izvan kuće.

U radu su istražene mogućnosti postizanja jednakosti među spolovima, rasterećenja žena u pogledu poslovnih i kućanskih poslova. Žele se istražiti mogućnosti pružanja pomoći ženama kako bi se prevenirala eventualna socijalna isključenost, pružila podrška da samopouzdanost pristupe poslovnom svijetu bez povijesnih predrasuda.

Cilj ovog rada je kroz primarno istraživanje metodom anketnog istraživanja istražiti položaj žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj i istražiti koliko su plaćene u odnosu na muškarce zaposlene na računovodstvenim poslovima.

Rezultati teorijskih saznanja i dosadašnjih istraživanja su preuzeti iz znanstvene i stručne literature - knjige, časopisi, online literatura, statistički podaci. Za primarno istraživanje korišten je induktivni pristup istraživanju. Proveden je anketni upitnik s muškarcima i ženama zaposlenima na računovodstvenim poslovima, neovisno o dobi i duljini radnog staža na spomenutim poslovima. Metodom sinteze su povezane teorijske spoznaje i rezultati primarnog istraživanja te je izveden zaključak i oblikovane su preporuke za praksu.

Nakon uvodnog dijela u drugom poglavlju se prikazuje položaj žena od Starog vijeka, Srednjeg vijeka do Novog vijeka kada se mijenja položaj žena te se one počinju boriti za pravo glasa. Prikazana je borba žena za ravnopravnost te položaj žena danas, u suvremenom društvu, usporedba žena i muškaraca u obavljanju kućanskih i ostalih svakodnevnih poslova te skrb o djeci. U okviru ovog poglavlja prikazan je utjecaj ženine zaposlenosti na obitelj. Na kraju ovog

poglavlja opisan je pokret feminizma kroz valove, čiji je temeljni zadatak od početka pa do danas ukidanje diskriminacije žena.

U trećem poglavlju govori se o položaju žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, stanju na tržištu rada te vrednovanju žena i muškaraca na tržištu rada. Također su prikazani problemi s kojima se susreću žene na tržištu rada, kako svjetskom, tako i hrvatskom, a koji su najčešće povezani sa spolnom diskriminacijom, nedovoljnim poticanjem ženskog poduzetništva, problemom usklađivanja obiteljskog i poslovnog života. Također je opisano radno zakonodavstvo vezano uz rad i prava žena. Posebno je opisano kako ono funkcionira u Europi i svijetu i koji zakoni štite prava žena u Europi i svijetu, a kako se to provodi u Republici Hrvatskoj (RH).

U četvrtom poglavlju prikazani su rezultati provedenog primarnog istraživanja o položaju žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Kao izvor podataka koristili su se primarni podaci, odnosno oni prikupljeni istraživanjem izravno od jedinica istraživanja ili uzorka. Uzorak su osobe zaposlene u računovodstvenoj struci, bilo da su zaposlene kod poslodavca ili imaju vlastita poduzeća. Istraživanje je provedeno metodom ispitivanja u obliku pisanog upitnika. Sudjelovalo je 72 ispitanika, kojima su postavljena 22 pitanja s ponuđenim odgovorima. Završni dio rada čini zaključak koji donosi preporuke za unaprjeđenje položaja žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.

2. ŽENE I NJIHOV POLOŽAJ U DRUŠTVU

Smatra se da povijest čovječanstva započinje sa ženom. „Znanost smatra da su žene izvorni, prvi spol, jer se ključni genetski podaci prosljeđuju i prenose isključivo preko žene“. (Matotek 2010: 1, url) Ženska prava nisu oduvijek bila zanemarivana. U 2. tisućljeću pr. Kr. potpisivali su se bračni ugovori, koji su poštovali prava žena kao pojedinca i uvažavali je kao ravnopravnu članicu, a žena nije doživljavana „kao imovina“, što je bio slučaj u kasnijim razdobljima. (Miles, 2009: 74) Njezin miraz nije se davao njenom mužu, već je ostajao u njezinom vlasništvu sve do njezine smrti, kada bi ga naslijedila djeca. Mogla je zatražiti i razvod, te bi u tom slučaju zadržala skrbništvo nad djecom, a otac je bio obvezan plaćati alimentaciju. (Miles, 2009: 74) S razvojem društva, žene postupno gube svoja prava i društveni status, o čemu će biti više govora u sljedećim podpoglavljima.

2.1. Povijesni pregled razvoja prava žena i njihovog društvenog statusa

U prapovijesti, u prvim primitivnim društvima žene su bile manje potlačene nego u kasnijim društvima. Tome svjedoče činjenice o njihovoj važnoj ulozi dobavljačica hrane u plemenskim skupinama, gdje su im bili omogućeni rad i sloboda. Primjeri takvih plemena se danas nalaze u brazilskoj prašumi ili na Novoj Gvineji.

U starom vijeku žene i muškarci nisu imali jednaka prava. Matotek (2010, url) ističe da se tijekom starog vijeka vjerovalo da je žena božansko biće obdarena najvažnijom moći na svijetu, a to je rađanje. Samo su žene mogle stvoriti novi život pa su shodno tome bile i poštovane. Nakon toga je otkriveno načelo razmnožavanja, čime započinje dominacija muškaraca, a žene gube svaku društvenu ulogu osim rađanja djece. Žene su bile podređene muškarcima, smatrane manje vrijednima, ograničavalo im se kretanje, bile su zakinite u obrazovanju, omalovažavane i bez prava glasa te u potpunosti ovisne o muževima ili očevima.

Postoje brojni zakonici koji se bave pravima žena. Jedan od najstarijih i najbolje sačuvanih zakonika je Hamurabijev zakonik iz 17. st. pr. Kr. iz Babilona. Prema čl. 138. Hamurabijevog zakonika kada muškarac hoće da iz kuće ode žena, koja nije rodila djecu, vratit će joj zaručnički dar i miraz od oca i otjerat će je. Prema čl. 143. Ako ona nije u pravu, ako izlazi, kuću upropašćuje, svoga muža zanemaruje, ta žena da se baci u vodu.“ (Hamurabijev

zakonik, 2019: url) U srednjem vijeku položaj žena je iznimno loš. Ženama je oduzeto pravo izbora muža, uskraćivana im je sigurnost unutar braka, isključene su iz javnih djelatnosti, nemaju pravo na obrazovanje, proglašene su manje vrijednima, postale su vlasništvo muškaraca. „Njihovo rukovanje novcem predstavljalo je problem, naročito ako su bile udane.“ (Perrot, 2009: 127) Uloga žene je bila drugorazredna u odnosu na uloga muškarca, a u pokušaju borbe protiv vlastite podčinjenosti, bile su smatrane nerazumnima. O tome govori i Miles kada se pita tko je skuhao Posljednju večeru, a zatim duhovito dodaje: “Da je to učinio muškarac, ne bi li već sada imao svoj svetak i predanu sljedbu slavni kuhara?” (Miles, 2009: 13) Prema Gregorinić et al. (2018: 1, url) „Jedina dobra žena je tiha žena“, odnosno žene koje u srednjem vijeku nisu poštivale zakon šutnje, kao i one koje su odstupale od nekih pravila, bile su kažnjavane.

U Novom vijeku mijenja se položaj žena te započinje borba žena za prava glasa. Prema Gregorinić et al. (2018: 1, url) tri bitna događaja Novog vijeka donose velike promjene u životima žena novoga vijeka, a to su: industrijska revolucija, Francuska revolucija i sufražetski pokret. Industrijska revolucija negativno se odrazila na život žena. Žene su bile izložene dvostrukom radu, u tvornici i domaćinstvu, radu u nehumanim uvjetima, za koji su bile manje plaćene od muškaraca. Svakodnevno su bile suočene s omalovažavanjem, fizičkim kažnjavanjem, a čak i seksualnim napastovanjem od strane svojih nadzornika. Za razliku od muškaraca koji su svoje slobodno vrijeme provodili u gostionicama, žene su svoje slobodno vrijeme provodile u kući, čisteći i kuhajući i brinući se za djecu. Početak borbe žena za prava glasa je Francuska revolucija. Parižanke su činile veliki dio snaga, koja je 1789. godine pokrenula revoluciju zbog gladi u gradu. (Matotek, 2010: 1, url) Tada je prvi put javno izrečeno da i žene moraju dobiti određena prava. 1791. godine Olympe de Gouges (Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2009: url) objavila je Deklaraciju o pravima žena u kojoj je zagovarala potpunu jednakost spolova. Tijekom Francuske revolucije žene koje su imale demokratska stajališta, držale su govore i osnivale klubove žena. 1793. godine ženski su klubovi zabranjeni, vodeće žene pogubljene, te je isključena svaka mogućnost da će se žene uključiti u politički život.

U 19. st. javlja se pokret sufražetkinja, koje su se borile za pravo glasa žena u Engleskoj i osnivale su brojne demonstracije zbog kojih su bile uhićivane, a odnos prema njima u zatvoru je bio grub i strog. (Matotek, 2010) tijekom Novog vijeka ipak malo se poboljšao položaj žena te su ukinuti sudski procesi protiv vještica, u brojnim državama ozakonjeni su razvodi, započinje borba žena za prava glasa, njihovo sudjelovanje u revolucijama, a prava prekretnica u pomaku na

bolje je Prvi svjetski rat, koji je pokretač promjena koje se odnose na poslove koje su obavljale žene. (Matotek, 2010) Žene počinju voziti automobile, upravljati plugovima, tramvajima, izrađuju oružje u tvonicama, obavljaju automehaničarske radove, počinju se družiti s muškarcima, pušiti, nositi hlače i slobodno se kretati. Nakon rata brojne su Europske države ženama dale pravo glasa.

Drugi svjetski rat doprinosi još boljem položaju žena u društvu. Nakon 1945. godine u većini svjetskih država žene dobivaju pravo glasa i postaju ravnopravne muškarcima, barem na papiru. Od druge polovice 20. st. sve više žena ulazi u politiku i vodeće položaje u društvima. „Prva zemlja u kojoj su žene dobile pravo glasa je Novi Zeland (1893. godine). U Hrvatskoj su žene prvi puta glasovale 1945. godine.“ (Jagić, 2008)

2.2. Feministički pokret

Iako se danas veliki naglasak stavlja na rodnu jednakost u svim područjima, još u djetinjstvu se nezamjetno naglašavaju razlike između dječaka i djevojčica. Tako je „normalno“ da se dječaci igraju s autićima, pištoljima, puškama, kamionima, motorkama, alatom, mačevima, štitovima i sličnim igračkama koje potiču na borbu, igre ratovanja i iz kojih dječaci izlaze kao „heroji“. Za djevojčice je uobičajeno da se igraju lutkama, kuhinjskim priborom, setovima za čišćenje, a današnje moderne lutke plaču, smiju se, imaju potrebu za glađu, žeđu, pune pelenu, čime se djevojčice kroz igru priprema za ulogu majke i kućanice. Prema Leksikografskom zavodu Miroslav Krleža (2020) feminizam je „društveni pokret i svjetonazor koji se zalaže za unaprjeđenje položaja žena uklanjanjem spolne dominacije i diskriminacije (seksizma) i promicanjem rodne jednakosti u svim područjima života. Prvi feministički zahtjevi usmjereni su prema postizanju jednakih mogućnosti žena u izobrazbi, zaposlenosti i politici“.

Iako su prvi pokreti za ravnopravnost žena bili vezani za modernizacijske pokrete u Engleskoj i Americi, ideološki korijeni feminizma ipak se bilježe u Francuskoj. 1589. godine prva ženska autorica Jane Anger je napisala i objavila svoj tekst „*Jane Anger, Her Protection For Women*“, a koji se smatra početkom protesta protiv rodne nejednakosti. (Ilić, 2017) Začetnicom feminizma ipak se smatra Mary Wollstonecraft. Ona je „1792. godine objavila djelo „Obrana ženskih prava (*A Vindication of the Rights of Women*)“ u kojem se zalaže za ravnopravnost žena i muškaraca, ističući kako je pravo na jednakost elementarno ljudsko pravo

svake osobe, a ne nešto što inherentno pripada samo muškarcu, a što bi žena tek trebala steći ovisno o tome je li njeno ponašanje prihvatljivo.“ (Ilić, 2017) Ona se prvenstveno zalagala za jednako pravo na obrazovanje jer je željela dokazati da ženski spol nije nerazuman. Feministički pokret se dijeli na tri vala, a u nastavku će svaki od njih biti detaljnije prikazan.

Prvi val feminizma obuhvaća razdoblje od 1800.-1920. godine. Ilić (2017: 1) ističe da su se u ovom razdoblju feministkinje zalagale za ravnopravnost žena po pitanju glasanja, zaposlenja, nasljeđivanja imovine i obrazovanja. „Pravo glasa Šveđanke su dobile 1867. godine, Hrvatice 1945. godine, a u Švicarskoj su se žene za pravo glasa izborile tek 1971. godine.“ (Tadić, 2010) Jednim od značajnijih događaja prvog vala feminizma smatra se dan „8. ožujka 1857. godine u New Yorku kada su žene, zaposlenice u tekstilnoj industriji protestirale zbog neljudskih radnih uvjeta i niskih plaća.

Drugi val feminizma obuhvaća razdoblje od 1960.-1980. godine. U tom razdoblju nakon dva svjetska rata postojale su tendencije da se muškarci i žene vrate svojim tradicionalno i društveno dodijeljenim ulogama u svrhu obnove nacija. „Drugi val feminizma se javlja kao odgovor na to regresivno shvaćanje muških i ženskih uloga u društvu:“ (Ilić, 2017) Drugi val feminizma smatra se i najpoznatijim. On postaje još jači, organiziraniji, kohezivniji pokret za žensku ravnopravnost. Nakon poznatog baby booma i vraćanja u kalup žene, majke, domaćice, žene su dobile još jaču i veću želju za revolucijom odnosno postizanjem „socijalnog i pravnog rodnog pariteta.“ (Žimbrek, 2014) Ovaj se val naziva pokretom za oslobođenje žena.

Treći val feminizma obuhvaća razdoblje od 1990. do 2010. godine, „a javlja se kao odgovor na neuspjehe prethodne generacije feministkinja, izrazito je multidisciplinarni i svojim djelovanjem želi razoriti sve predrasude i stereotipe stvorene na muškarac-žena binarnom temelju.“ (Ilić, 2017) Također je obilježen prosvjedima žena na kojima su se žene često puta pojavljivale u visokim potpeticama i izraženim dekolteima. Zaključuje se da su se u trećem valu žene borile za individualna prava i da je ta borba bila žešća nego prethodne.

Četvrti val feminizma se bilježi od 2010. godine do danas. Glavni alat u borbi za ravnopravnost žena u četvrtom valu feminizma je tehnologija. Danas se žene bore za napredovanje na poslu, vodeće pozicije u korporacijama, plaću istovjetnu muškarčevoj za isti posao, napredovanje u karijeri, ravnopravnost prilikom zaposlenja, sudjelovanje muškaraca u

kućanskim poslovima i brizi oko djece i sl. Iako tehnologija i internet imaju i poneke nedostatke, uglavnom donose prednosti jer između ostalih pružaju ženama priliku da izraze svoja osobna stajališta i mišljenje u borbi za vlastitu ravnopravnost.

2.3. Životne preferencije žena

Između muškaraca i žena postoje očite razlike u fizičkoj građi, što nadalje utječe na rad u nekim zanimanjima. Haralambos (2002: 127) u svom djelu tvrdi da su biološka objašnjenja neprimjerena za objašnjavanje rodni razlika te odbacuje stajalište da su žene „prirodno“ inferiorne muškarcima. Zadro (2020) autorica teksta u BRENDA fulness, magazinu o organizacijskoj kulturi i vođenju, nakon provedenog istraživanja navodi da postoje prirodno uvjetovane različitosti između muškaraca i žena u načinu komuniciranja, percipiranju stvari oko sebe i razmišljanju. Nadalje, navodi da su istraživanja pokazala da se kod muškaraca informacije brže kreću unutar svake strane mozga pa su zato bolji u prostornoj orijentaciji, a žene su zbog razvijenijeg centra za govor, memorije i prosuđivanja bolje u multitaskingu te imaju bolju sposobnost upijanja više informacija i bolju koncentraciju. Žene su se izborile za pravo rada izvan kuće te su sada angažirane i na poslu u kućanstvu i oko djece te na poslu izvan kuće. Ovakav dvostruki angažman je vjerojatno utjecao na uspješan multitasking kod žena jer je briga o kućanstvu i djeci uz posao izvan kuće dugoročan i zahtjevan zadatak koji žene uspješno usklađuju i obavljaju. Osim navedenog, žene se ističu i u mnogim menadžerskim vrlinama kao što su „integritet, preuzimanje inicijative, iskrenost, timski rad, inspiriranje u radnom okruženju, postavljanje ciljeva, motivacija“, navodi istraživanje BRENDA fulnessa (Zadro, 2020). Unatoč tome i dalje su diljem svijeta manje plaćene za isti posao od muškaraca. Giddens (2007: 122) vlastito uvjerenje temelji na „društvenoj konstrukciji roda i spola i odbacuje svako biološko utemeljenje rodni razlika te smatra da se rodni identiteti stvaraju u odnosu na percipirane spolne razlike u društvu i potpomažu oblikovanje tih razlika.“ Iz navedenog proizlazi da se spolne razlike i rodni identiteti isprepliću unutar svakog pojedinca.

Prilikom zapošljavanja, ženama planiranje obitelji ne ide u prilog jer većina poslodavaca ne gleda blagonaklono na moguće izostanke zbog porođiljnog, bolovanja zbog bolesti djece i sl. Žene se nalaze u nezavidnom položaju jer su primorane birati između zaposlenja i planiranja obitelji. Mnoga patrijarhalna društva smatraju da je ženini glavni posao briga o djeci i kućanstvu, a posao izvan kuće i rad za plaću je manje važan za ženini socijalni identitet. Rad izvan kuće je

jezgra socijalnog identiteta muškarca. Većina žena nastoji uskladiti obveze posla u kućanstvu i posla izvan kuće i postići ravnotežu između njih, rušeći predrasude patrijarhalnih društava. Hoće li ravnoteža biti uspostavljena i na koji način, uvelike ovisi o individualnim preferencijama žene, odgoju, partneru, sredini, geografskim ograničenjima te kulturalnim i normativnim propisima. U nastavku je detaljnije opisan društveni status žena.

2.4. Društveni status žena

Društveni status žena se mijenjao kroz povijest i unatoč emancipaciji žena i njihovoj borbi za vlastito pravo glasa i rad izvan kuće, žene su i danas manje plaćene za iste poslove koje obavljaju i muškarci, opterećene su obavezama u kući i obavezama na poslu izvan kuće. Struna Hrvatsko strukovno nazivlje status definira kao „položaj u društvenom sustavu. Označuje položaj u društvenom poretku i povezan je s društvenim ulogama.“ (Institut za hrvatski jezik i jezikoslovlje, 2011, url) Brojne su definicije statusa od različitih autora. Leksikografski zavod Miroslav Krleža (2020) status definira kao „određeni položaj pojedinca u odnosu na druge pripadnike društvenog života. Status majke, oca i djeteta osnova je društvene strukture obitelji. Svaki status sadrži u sebi niz kulturno određenih prava i dužnosti. Kulturna očekivanja ili norme određuju kakvo se ponašanje očekuje od nositelja statusa.“ Shodno tome, ženama se od davnina nameću različita kulturna i društvena očekivanja od njih samih. Stoljećima im se nameću obrasci ponašanja, poput onih da je žena rođena da bi obavljala kućanske poslove, brinula o djeci i mužu i svoj život podredila tome. A muškarci kao „stupovi“ obitelji se trebaju baviti i zarađivati na poslovima izvan kuće. Takvim stavovima i mišljenjima većine, pogotovo u ruralnim krajevima uvelike su doprinosile, a i danas doprinose kulturalno i političko okruženje. Kotler et al. (2006: 111) navode da se kulturalno okruženje sastoji od „institucija i drugih sila koje utječu na osnovne vrijednosti, doživljaje, sklonosti i ponašanje društva.“ Iz navedenoga proizlazi da okruženje i okolina u kojoj pojedinac odrasta uvelike utječe na njegov svjetonazor, odnos s drugim ljudima i prema drugim ljudima. Okolina oblikuje njegova osnovna uvjerenja i vrijednosti. Uvjerenja oblikuju stavove i ponašanja pojedinca u svakodnevnom životu. Temeljna uvjerenja i vrijednosti se prenose s roditelja na djecu, a učvršćuju ih škole, vjerske skupine, tvrtke i vlada. Kako navode Kotler et al. (2006: 111) puno ljudi vjeruje da se treba vjenčati i zasnovati obitelj po završetku

školovanja, a u nekim sredinama i prije jer obitelj je osnova svega, u mnogim sredinama se još uvijek vjeruje da žena ne treba raditi izvan kuće, da je stvorena za rađanje djece i sl.

2.5. Utjecaj ženine zaposlenosti na obitelj

Od davnina ženin glavni posao smatrala se briga od djece i kući, međutim 60-ih godina prošlog stoljeća u razvijenim Zapadnim zemljama kao posljedica naglog ekonomskog razvoja, sve veći broj udanih žena je počeo raditi izvan kuće. Povećao se broj obitelji u kojima su zaposlena oba partnera, što je donijelo neke pozitivne, ali i neke negativne posljedice na obitelj. Zaposlenost oba partnera ima pozitivne posljedice na ženu, muža, djecu te na bračnu kvalitetu. Zaposlenost pozitivno utječe na zaposlenu udanu ženu odnosno na njezin osjećaj vlastite vrijednosti i samopoštovanja jer se osjeća korisno, radi izvan kuće i za to dobiva plaću. Također se osjeća uklopljeno u društvene događaje i zbivanja. Čudina-Obradović i Obradović (2000) kako je navedeno u radu Grzywacz i Marks (2000.a) ističu da su istraživanja pokazala da su zbog navedenoga zaposlene majke boljeg fizičkog i psihičkog zdravlja nego nezaposlene majke. Iako je još uvijek velika većina u uvjerenju da će najstabilniji brak i obiteljsku situaciju imati oni muškarci čije žene ne rade izvan kuće, istraživanja Orbucha i Custer (1995) su pokazala da kvalitetniji brak imaju muževi čije su žene zaposlene, ali nisu primarno orijentirane na karijeru, nego na obitelj. Proširenjem obitelji, odnosno dolaskom djece, povećavaju se ženine obaveze u kućanstvu i brizi oko djece, zbog čega je ona dodatno opterećena pa je potreban dodatni angažman muškarca u navedenim poslovima. Zaposlenost žene, odnosno oba partnera ima višestruke pozitivne posljedice na obitelj. Prvenstveno se povećava kućni budžet, što poboljšava obiteljsku ekonomsku situaciju i podiže kvalitetu života svim članovima kućanstva. Budući da je zaposlena žena dvostruko opterećena obavezama, nužan je dodatni angažman muškarca što pozitivno utječe na rušenje predrasuda o muškim ili ženskim poslovima te daje dobre uzore djeci. Grzywacz i Marks (2000.a) navode da “preuzimanje višestruke uloge članovima obitelji daje više prilika za dokazivanje vlastite kompetencije, bolje funkcioniranje u različitim područjima života i zbog toga veći osjećaj zadovoljstva i osobnog razvoja”.

Osim vremena koju supružnici, a osobito žene provode na poslu izvan obitelji, na količinu stresa i negativnih posljedica na obitelj utječu i karakteristike radnog mjesta. Grzywacz i Marks (2000.a: 156) navode da će veći negativan utjecaj na obitelj imati radna mjesta koja

onemogućuju samostalno odlučivanje, samostalno postavljanje tempa rada, onemogućuju fleksibilnost radnog vremena (zamjene, nadoknađivanja), ne dopuštaju razumijevanje i pomoć suradnika i šefova. Novija istraživanja utvrđuju da je “nepovoljan utjecaj ženine zaposlenosti na bračnu stabilnost veći što je veći broj radnih sati koje ona provodi izvan kuće” (Greenstein, 1990.), ali se on “smanjuje kad je ženina zarada visoka” (Greenstein, 1995.), “kad žene imaju tradicionalne stavove prema braku, pa ne doživljavaju nepravdu raspodjele kućnih obveza” (Vannoy i Philiber, 1992.). Najveći problem je jer većina muškaraca slijedi obrasce ponašanja prijašnjih vremena, kada je muškarac jedini zarađivao izvan kuće, a ženin glavni posao je bila briga o djeci i kućanstvu. Istraživanja iz 1998. godine kako navode Ribblet Wilkie i dr. pokazuju da većina žena i dalje unatoč poslu izvan kuće moraju obavljati većinu poslova u kućanstvu i preuzeti većinu obaveza oko djece, pa tako imaju dvostruko radno vrijeme dok muškarci preuzimaju najviše trećinu poslova u obitelji. Iz navedenoga se zaključuje da je žena izborom prava za rad izvan kuće i “jednakošću” s muškarcima postala dvostruko opterećena poslovima i obavezama.

2.6. Sukob obiteljske i radne uloge

Radna i obiteljska sfera života pojedinca su međusobno povezane, a sastoje se od niza aktivnosti, uloga i interpersonalnih odnosa. Aktivnosti i ishodi jedne sfere se prelijevaju u drugu i mogu utjecati na poslovne i obiteljske ishode. Stoga je zaposlenim roditeljima ponekad teško uskladiti obaveze iz obiteljske i radne sfere te može doći do sukoba obiteljske i radne uloge. Giddens (2007: 380) rad, bilo plaćeni ili neplaćeni definira kao „izvršavanje zadataka koji zahtijevaju umni ili fizički napor u cilju proizvodnje dobara i usluga za zadovoljavanje ljudskih potreba, a zanimanje je posao koji se obavlja u zamjenu za redovitu nadnicu ili plaću.“ U nastavku se opisuju situacije u kojima može doći do preklapanja obiteljske i radne uloge. „Sukob radne i obiteljske uloge nastaje kada postoji percepcija jakog pritiska obaveza iz jedne uloge koji onemogućavaju realizaciju obaveza iz druge uloge“ (Janković, Laklija i Berc, 2012: 23) Na taj način pojedinac nije u mogućnosti obavljati obaveze u jednoj od sfera ili u obje. Istraživanja su pokazala da većem sukobu obiteljskih i radnih obveza ponajprije doprinosi “količina vremena provedena u obavljanju obiteljskih obveza kao što su primjerice skrb za ovisne članove obitelji, npr. djecu, nemoćne osobe i osobe starije životne dobi i obavljanje kućanskih poslova” (Dobrotić

i Laklija, 2009: 47). Dolazak djece u obitelj podrazumijeva vrijeme potrebno za skrb o njima što povećava sukob radnih i obiteljskih obveza pojedinca.

Do sukoba uloga najčešće dolazi zbog neravnopravne raspodjele opterećenja obiteljskim i kućnim poslovima te nesimetrične raspodjeli moći u obitelji koja i dalje slijedi prijašnji obrazac neravnopravnosti spolova, unatoč bitnim promjena u stvarnim ulogama muža i žene. Čudina-Obradović i Obradović (2000: 132) ističu da se uvodi pojam “prelijevanja (*spillover*) radnoga stresa na obiteljske odnose, a i samo postojanje sukoba uloga promatra se kao dodatni izvor životnog stresa koji utječe na zadovoljstvo i dobrobit pojedinaca – članova obitelji. Hipotezi ograničenog vremena, tj. shvaćanju da svatko ima 24 sata u danu i da obavljanje dužnosti na poslu smanjuje mogućnost zadovoljavanja potreba obitelji te nužno dovodi do stresa i njegova prelijevanja na obitelj (Čudina-Obradović i Obradović, 2000 prema Sieber, 1974), suprotstavlja se hipoteza proširenja (Čudina-Obradović i Obradović, 2000 prema Marks, 1977), tj. shvaćanje da povoljan utjecaj višestruke uloge na ženin osjećaj vlastite vrijednosti dovodi do “proširenja” vremena i energije, tj. bolje organizacije i planiranja, te je prelijevanje ženinog plaćenog rada na obitelj pozitivno, a ne negativno”.

Iako je teško balansirati između radne, obiteljske i roditeljske uloge te je pokušaj toga često puta snažan izvor stresa, mnoge žene i muškarci smatraju da su psihološki dobici koji proizlaze iz višestrukih uloga pojedinca vrijedni tolikih napora. U korist tome bi svakako išlo fleksibilno radno vrijeme, koje bi zaposlenicima osiguralo više osobne autonomije. Na taj način je pojedincima omogućeno da sami odlučuju o vlastitim uvjetima rada, rade u vrijeme kada su najproduktivniji i imaju mogućnost bolje organizacije rada i usklađivanja obiteljskih i poslovnih obaveza. Ovakva mogućnost rada bi zasigurno imala pozitivan utjecaj na svakog zaposlenika, bili bi motiviraniji za posao, produktivniji i učinkovitiji te vjerni tom poduzeću. Giddens (2007: 403) navodi četiri temeljne zadaće koje obiteljski usmjerena politika treba omogućiti svojim zaposlenicima, a one su: zadovoljavanje profesionalnih i obiteljskih obveza, podupiranje rodne jednakosti i podjele obiteljskih obveza između muškaraca i žena, odbacivanje diskriminacije te primjenjivost na realne uvjete i potrebe zaposlenika i uspostavljanje ravnoteže “nevidljivog ugovora” između potreba zaposlenika i poslodavaca”.

U današnje vrijeme sukob između obiteljske i radne uloge smanjuje se zahvaljujući socijalnoj skrbi i mjerama zapošljavanja u razvijenim europskim državama, čiji je cilj postići da posao izvan kuće ne utječe negativno na majčinstvo, muža i obitelj. Gornick i Meyers (2014)

navode obiteljske politike koje potiču tipove obitelji u Europi u kojima su oba roditelja zaposlena, a one omogućavaju roditeljima skraćeno radno vrijeme, potiču muškarce da jednakopravno sudjeluju u obiteljskim i kućanskim obvezama, omogućavaju povoljne usluge ustanova za rani odgoj i obrazovanje. Osim toga, roditeljski dopusti, fleksibilne mogućnosti rada poput kliznog radnog vremena, rada na pola radnog vremena, dislocirani rad i sl. pomažu pojedincu da uspješno usklađuje poslovne i obiteljske obveze. U Hrvatskoj također u današnje vrijeme prevladava stajalište da je zaposlenost oba partnera pozitivno za životni standard i blagostanje obitelji. Čudina-Obradović i Obradović (2000: 138) ističu da “kad je majka zaposlena podiže se odgojna razina okoline, koja povoljno djeluje na svestrani razvitak djece”. Putem odgovarajućih institucija nastoji se utjecati na svijest pojedinaca. Tako „Odbor za jednake mogućnosti žena i muškaraca Vijeća Europe preporuča vladama uvođenje i poštivanje načela plaćenog roditeljskog dopusta radi dobrobiti djece i uravnoteženja profesionalnih i obiteljskih obveza oba roditelja“ (Puljiz i Bouillet, 2003: 66). Navedene mjere uvelike pomažu pojedincu da uspješno balansira između obiteljske i radne uloge i preporuka je institucijama svake države da na sličan način olakšaju pojedincima “nošenje tereta” dvostruke uloge.

2.7. Usporedba žena i muškaraca u suvremenom društvu

Što se tiče skrbi o djeci i obavljanju kućanskih poslova u suvremenom društvu, mnogo veći udio žena skrbi o djeci, obavlja kućanske poslove i kuha. Prema Državnom zavodu za statistiku (2018: 12, url) u 2016. godini u Europskoj uniji (EU) 92% žena dobne skupine od 25-49 godina (s djecom mlađom od 18 godina) svakoga je dana skrbilo o svojoj djeci, u usporedbi sa 68% muškaraca. Najveće razlike između žena i muškaraca zabilježene su u Grčkoj – 95% žena i 53% muškaraca, na Malti - 93% žena i 56% muškaraca, a najmanje razlike su zabilježene u Švedskoj – 96% žena i 90% muškaraca i Sloveniji 88% žena i 80% muškaraca. (Državni zavod za statistiku, 2018: 12, url) Što se tiče kućanskih poslova i kuhanja razlike su čak i veće. U 2016. godini u EU 79% žena je svakoga dana kuhalo i/ili obavljalo kućanske poslove u usporedbi s 34% muškaraca. Najveća razlika zabilježena je među ženama i muškarcima u Grčkoj – 85% žena i 16% muškaraca i Italiji – 81% žena i 20% muškaraca, a najmanja u Švedskoj – 74% žena i 56% muškaraca i Letoniji – 82% žena i 57% muškaraca. (Državni zavod za statistiku, 2018: 12, url)

3. POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Danas su žene zastupljene u svim sferama života, iako muškarci još uvijek imaju vodeću ulogu u politici, zakonodavstvu, industriji i menadžmentu. (Matotek, 2010: 2) Žene danas ostvaruju uspjehe u karijeri, materijalno su neovisne i sposobne su uzdržavati obitelj. Danas žene mogu birati sva zanimanja koja su tradicionalno nazivana muškim. „Žena danas može biti pilotkinja, vozačica kamiona ili vojnik“. (Volarević, 2012: 231) Promjene u društvenom statusu žena bilježile su se kroz stoljeća. Unatoč svemu i danas je prisutna spolna diskriminacija i razlika u odnosu na muškarce, o čemu svjedoče činjenice da su žene još uvijek potplaćene, teže se zapošljavaju i teže napreduju. „Jedan od glavnih uzroka je taj što je u većini zemalja organizacija rada podređena još uvijek muškarcima i njihovim osobinama“. (Volarević, 2012: 231)

3.1. Karakteristike tržišta rada i radno zakonodavstvo vezano uz rad i prava žena

Položaj žena općenito i pravo na rad žena je oduvijek osjetljivo pitanje. Unatoč brojnim propisima koji zagovaraju ravnopravnost spolova i pravo na slobodan izbor zanimanja, žene na tržištu rada još uvijek nisu u ravnopravnom položaju u odnosu na muškarce.

3.1.1. Karakteristike tržišta rada i utjecaj diskriminacije na nadnice

Tržište je mjesto gdje se susreću ponuda i potražnja. Postoje različita tržišta ovisno o tome što se na njemu nudi. Tržište rada predstavlja „ukupnost odnosa ponude i potražnje ljudskoga rada“ (Hrvatski leksikon, 2020). Izazivanje individualne ili tržišne ponude rada znači ponuditi radnicima odgovarajuću cijenu rada. Ferenčak (2003: 205) tu „najnižu plaću dostatnu za induciranje ponude rada naziva plaćom suzdržavanja“, a slučaju da cijena rada padne ispod plaće suzdržavanja, ponuda rada ne postoji. U suprotnom slučaju, rast cijene rada iznad plaće suzdržavanja uzrokuje rast ponuđene količine rada, a daljnji rast cijene rada može izazvati pad ponuđene količine rada, što nadalje izaziva dva suprotna učinka, i to učinak supstitucije ili učinak dohotka. (Ferenčak, 2003)

Rasna i etnička diskriminacija te diskriminacija spolova sve je raširenija karakteristika tržišta rada, a prisutna je od početaka pisane povijesti. Diskriminacija je u današnje vrijeme ilegalna. Unatoč tome i dalje postoje razlike među skupinama, kao što su primjerice razlike u

nadnicama muškaraca bijelaca i drugih skupina, crnačko i latinoameričko stanovništvo u Sjedinjenim Američkim Državama (SAD-u) imaju manju razinu dohotka i blagostanja od ostalih skupina, isključenost žena iz mnogih najboljih poslova i sl. Samuelson i Nordhaus (2007: 257) su naveli pretpostavku da skupina menadžera na konkurencijskom tržištu odluči platiti plavočke radnike više od jednako proizvodnih smeđookih radnika i tako otjerati diskriminacijska poduzeća sa tržišta. Shodno tome, čak i ako su neki poslodavci neskloni nekoj skupini radnika, njihova nenaklonost ne bi trebala biti razlog za smanjivanje dohotka te skupine. Iz navedenoga se zaključuje da čisti diskriminacijski stavovi nisu dovoljni, već su potrebne druge snage za stvaranje razlike u dohocima između istovrijednih skupina. Najrašireniji oblik diskriminacije je diskriminacija isključivanjem određenih skupina iz zapošljavanja.

Povijest o položaju i pravima žena ilustrira kako su društveni procesi smanjili njihove nadnice i društveni status. U pojedinim zemljama ili krajevima nepisano je pravilo da se žene ne trebaju obrazovati, udaju ih vrlo mlade i odgajaju ih da im je glavna obaveza briga o mužu, djeci i kućanstvu. Žene, iako su zakonski slobodne i podložne zakonima ponude i potražnje, čak i danas imaju niže nadnice za isti posao nego muškarci. Postavlja se pitanje zašto je to tako. Odgovor leži u činjenici da žene imaju lošije obrazovanje te su ih sindikati, mjesni zakoni i običaji isključivali s najboljih radnih mjesta. „Segregacija pri zapošljavanju dopustila je da se diskriminacija održi desetljećima“ (Samuelson i Nordhaus, 2007: 258) Ponuda i potražnja pokazuju kako isključivanje smanjuje dohodak skupinama koje su meta diskriminacije, u ovom slučaju skupinama žena. Zbog njihovog isključivanja s dobrih poslova, čemu je prethodila njihova nemogućnost stjecanja odgovarajućeg obrazovanja i obučenosti zbog snage običaja, zakona ili tajnih sporazuma, tržišne su sile odredile da će one zarađivati mnogo niže nadnice nego povlašteni obrazovani muškarci.

U nastavku se prikazuju propisi i zakoni koji su na snazi u Republici Hrvatskoj te Europi i svijetu, a zagovaraju ravnopravnost spolova u svim segmentima.

3.1.2. Promicanje rodne ravnopravnosti i ženskih prava izvan Europske Unije

U sklopu ciljeva održivog razvoja Europska unija se obvezala provoditi ih i u unutarnjoj i u vanjskoj politici. Cilj 5 održivog razvoja EU-a (SDG5) ima za cilj “eliminirati sve oblike rodne

diskriminacije i nasilja u svijetu do 2020. godine, a svim djevojkama i ženama jamčiti jednake mogućnosti i prava kako bi ih osnažili da postanu punopravne članice društva.“ (Europska komisija) Prema podacima UN-a, 143 zemlje svijeta zakonski jamče ravnopravnost muškaraca i žena. Unatoč tome, u svjetskoj praksi je i dalje prisutna rodna nejednakost i diskriminacija žena na tržištu rada i prilikom zapošljavanja. Prema podacima Europske komisije žene čine polovicu svjetske populacije, a njihov potencijal je uglavnom neiskorišten jer su unatoč svim svjetskim naporima one i dalje izložene seksualnom ili fizičkom zlostavljanju ili iskorištavanju, žrtvama štetnih tradicija i praksi, uskraćeno im je pravo na obrazovanje i zdravstvenu zaštitu, izložene su diskriminaciji na tržištu rada i sl. Stoga se ovim petim ciljem održivog razvoja nastoje ukloniti pravne prepreke, socijalne norme i stereotipe koji u najvećoj mjeri pridonose diskriminaciji žena na tržištu rada.

Kako bi se postigao uspjeh u smanjivanju diskriminacije i rodne ravnopravnosti nužna je suradnja na svjetskoj razini. Iz navedenih razloga EU najviše surađuje na međunarodnoj razini s “Ujedinjenim Narodima (UN), Međunarodnom organizacijom rada (ILO), G20 i G7, Sjevernoatlantskim vojnim savezom (NATO), Organizacijom za europsku sigurnost i suradnju (OESS), udruženjem država jugoistočne Azije (ASEAN), Organizacijom američkih država (OAS), Afričkom unijom (AU), Međunarodnim odborom Crvenog križa (ICRC), Unijom za Mediteran (UfM).” (Europska komisija)

3.1.3. Radno zakonodavstvo u Europskoj uniji i svijetu

Europska unija godinama osmišljava i razvija mjere kako bi osigurala iste uvjete i prilike za sve ljude, neovisno o spolu i to u području gospodarskog, društvenog, kulturnog i obiteljskog života. U cilju suzbijanja rodne diskriminacije i jačanja prava jednakosti Europska unija ugrađuje rodnu jednakost i u politiku. “Načelo nediskriminacije učvršćeno je Ugovorom iz Amsterdama. EU sada ima ovlasti za suzbijanje diskriminacije ne samo na temelju roda, već i u odnosu na rasno i etničko podrijetlo, vjersko opredjeljenje, status invalidnosti, dob i spolnu orijentaciju.” (Europska komisija, 2020) Europska unija ulaže velike napore u osiguranje i stvaranje uvjeta socijalne sigurnosti i eliminiranja svakog oblika diskriminacije, uključujući i diskriminaciju prema spolu. Nastoji se osigurati jednako postupanje prema muškarcima i žena, osobito na tržištu rada, te u situacijama trudnoće, roditeljskog ili roditeljskog dopusta, bolovanja zbog bolesti

djeteta i sl. EUR-Lex navodi izravna diskriminacija postoji ako osoba ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji, a neizravna diskriminacija postoji ako prividno neutralno pravilo, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na druge osobe, osim ako je to pravilo, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna.” (Europska komisija, 2020)

Člankom 157. Ugovora o funkcioniranju EU-a zabranjuje se diskriminacija na osnovi spola u pitanjima plaće za isti rad ili rad jednake vrijednosti. Načelo se također primjenjuje na sustave klasifikacije radnih mjesta koji se upotrebljavaju za određivanje plaće. Međutim, različito postupanje prema muškarcima i ženama može biti opravdano zbog prirode dotičnog posla pod uvjetom da su mjere koje se poduzimaju legitimne i razmjerne. Zemlje EU-a moraju poslodavce i trenere strukovnog osposobljavanja poticati da djeluju protiv diskriminacije (izravne i neizravne) na temelju spola, a osobito protiv uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.” (Direktiva Jednakost spolova na tržištu rada, 2020)

U Europskoj uniji djeluje institut za ravnopravnost spolova (EIGE) koji je usmjeren isključivo na rodnu ravnopravnost. Institut teži tome da se postigne ravnopravnost žena i muškaraca u EU i izvan nje. Europski institut za ravnopravnost spolova navodi da se njihov rad temelji na identifikaciji jaza između žena i muškaraca te prikupljanju i analizi podataka o rodnoj neravnopravnosti. Prezentacijom javnosti analiziranih podataka nastoje Europu približiti rodnoj ravnopravnosti i poboljšati kvalitetu života ljudi jer svojim su istraživanjem došli do zaključka da razvoj u području rodne ravnopravnosti u EU-i bi do 2050. godine otvorio do 10,5 milijuna dodatnih radnih mjesta, stopa zaposlenosti bi dosegla 80%, a BDP po glavi stanovnika u EU bi porastao 10%. (Europski institut za ravnopravnost spolova) Do sada su izdali tri izdanja indeksa rodne ravnopravnosti. To je jedinstveni alat za mjerenje, a pojedinačni rezultati su dostupni o svakoj zemlji članici, al i o EU ukupno, radi lakše usporedbe rodne ravnopravnosti među zemljama.

3.1.4. Radno zakonodavstvo u Republici Hrvatskoj

U Republici Hrvatskoj su na snazi propisi, Zakoni te Ustav koji uređuju područje radnog prava i zabranjuju diskriminaciju. Ustav Republike Hrvatske najviši je državni akt i također propisuje pravo na slobodu rada i izbora zanimanja. Prema čl. 3 Ustava RH “sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava”. Prema čl. 44. “Svaki državljanin Republike Hrvatske ima pravo , pod jednakim uvjetima, sudjelovati u obavljanju javnih poslova i biti primljen u javne službe”. Zakonom o radu u Republici Hrvatskoj uređuju se radni odnosi. Zakon o radu propisuje i brojna pitanja koja se tiču zaštite žena u radnim odnosima i zabranjuje se svaki oblik diskriminacije. U Hrvatskoj je od 2003. godine na snazi Zakon o ravnopravnosti spolova kojim se utvrđuju “opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.” (Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 69/17)

Republika Hrvatska je ratificirala Konvenciju o zaštiti prava majčinstva iz 1919. godine. “U svrhu ove Konvencije izraz »žena« označava svaku žensku osobu, bez obzira na dob ili nacionalnost, bilo da je udana ili neudana, a izraz »dijete« označava svako dijete bilo da je zakonito ili nezakonito.” (Konvencija o zaštiti majčinstva, NN 3/2020)

3.2. Položaj žena na tržištu rada

Žene godinama u organizacijama nisu imale mogućnosti napredovanja, a nije im odobrena ni mogućnost dodatnog obrazovanja. S vremenom su pojedinci i organizacije počeli shvaćati vrijednost neiskorištenih potencijala polovice svjetske populacije. Nedovoljan broj kvalitetnih muških stručnjaka ih je naveo da promatraju određene karakteristike žena koje kvalitetno pridonose uspješnosti u organizaciji. (Bahtijarević-Šiber, Sikavica i Pološki Vokić, 2008: 605) Prema Bedeković (2010, 73) se ovo razdoblje naziva razdoblje ženske ekonomije i razdoblje u

kojem se pridaje sve veća pažnja sociološkim, psihološkim, i ekonomskim aspektima djelotvornog odgovora na izazove rastućeg trenda pojave žena i ženske snage. Suvremena istraživanja navode kako je važna spolna struktura menadžmenta, te spolna raznolikost u organizacijama, jer ona pridonosi većoj fleksibilnosti za prilagodbu promjenama koja su potrebna za opstanak, rast i razvoj organizacije. Mnogi uvjeti trebaju biti zadovoljeni kako bi se žene uspješno uključile u rad i u menadžment današnjih organizacija i u Hrvatskoj i u svijetu, odnosno mnoge zapreke su se ženama ispriječile na tom putu. Zapreke koje proizlaze iz tradicije temelje se na tradicionalnoj ulozi žena u društvu koja podrazumijeva da je ženama mjesto u kući, a ne u organizacijama, pogotovo na višim hijerarhijskim razinama. S obzirom da je sazrela vijest o tome da put žena do ravnopravnosti i do najviših menadžerskih razina započinje obrazovanjem, tim su putem krenuli milijuni žena diljem svijeta. Žene su danas sve obrazovanije pa su danas obrazovne zapreke sve manje. Najčešći razlozi organizacijskih zapreka su predrasude prema ženama, osobito prema onima koje su na visokim pozicijama te neshvaćanje važnosti žena za uspješnost organizacije. Psihološke zapreke s jedne strane obuhvaćaju strah žena od uspjeha ili potreba da budu dvostruko bolje od muškaraca, a s druge strane odbijanje podređenih muškaraca da rade za ženu jer se ne osjećaju ugodno. (Bahtijarević-Šiber, Sikavica i Pološki Vokić, 2008: 606-609) Međutim, u praksi žene se najviše zapošljavaju na poslovima s malo društvene moći i poslovima koji ne nude profesionalno napredovanje, dok su muškarci zaposleni na pozicijama koje nude utjecaj i moć. Prema Giddensu (2007: 393) žene su u pravilu prisiljene više od muškaraca prihvaćati honorarne poslove jer one usklađuju poslovne i kućanske obaveze dok muškarci većinom ne preuzimaju primarnu odgovornost za odgoj djece. Na nejednake plaće između žena i muškaraca koji su zaposleni na istim radnim mjestima u najvećoj mjeri utječe profesionalna rodna segregacija. “Žene su i dalje natprosječno zastupljene na slabije plaćenim poslovima, a najslabije na vrhu distribucije dohotka. Više od 45% žena u Velikoj Britaniji zarađuje manje od 100£ tjedno, koliko zarađuje samo 20% muškaraca.” Iz navedenoga proizlazi da je većina žena u Velikoj Britaniji izložena siromaštvu. Nadalje, Giddens (2007: 397) navodi da je “ženama puno teže negoli muškarcima zadobiti vrhunske položaje moći negoli zadobiti stručne položaje srednje razine. Manje od 5% direktorskih mjesta u britanskim kompanijama zauzimaju žene”. Unatoč borbi žena za ravnopravnost, položaj žena na tržištu rada je i dalje nepovoljan.

3.3. Diskriminacija žena na tržištu rada

Ravnopravnost spolova tema je koja je aktualna već stoljećima. Danas je ona temeljno načelo pravnog sustava Europske unije i cilj koji ona sustavno promovira i nastoji potaknuti njeno provođenje kroz zakonodavstvo te rodno osviještenu politiku. Ravnopravnost spolova je nužna za ekonomski rast i razvoj, visoku zaposlenost i socijalnu koheziju svake zemlje. Unatoč svim ovim saznanjima još uvijek je, kako svijetu tako i u Republici Hrvatskoj, prisutna velika diskriminacija žena na tržištu rada. U svrhu Konvencije o ukklanjanju svih oblika diskriminacije žena dana je definicija diskriminacije žena koja pod diskriminacijom žena podrazumijeva „svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha da ženama ugrozi ili onemogući priznanje, uživanje ili korištenje ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, gospodarskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom području, bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovi jednakosti muškaraca i žena.“ (UN Konvencija o ukklanjanju svih oblika diskriminacije žena, 2009: 11)

Žene na tržištu rada u Republici Hrvatskoj su često izložene diskriminaciji zbog rodne pripadnosti. A upravo sudjelovanje žena na tržištu rada im omogućuje ravnopravan položaj u društvu i obitelji te ekonomsku neovisnost, čime se same zaštićuju od socijalne isključenosti i siromaštva. „Recentni podaci Instituta društvenih znanosti Ivo Pilar sugeriraju kako 49% nezaposlenih osoba i 57% poslodavaca spolnu diskriminaciju označava kao treći najčešći oblik diskriminacije na tržištu rada u Hrvatskoj”. (Vinković, 2011: 203) Prema članku 10. UN Konvencije o ukklanjanju svih oblika diskriminacije žena “države stranke poduzimaju sve odgovarajuće mjere radi ukklanjanja diskriminacije žena kako bi im osigurale jednaka prava kao i muškarcima u području obrazovanja, a posebice kako bi na osnovi jednakosti muškaraca i žena, osigurale: a) jednake uvjete za stvaranje karijere i profesionalno usmjeravanje, za pristup studijima i stjecanju diploma u obrazovnim ustanovama svih kategorija, kako u seoskim, tako i u gradskim sredinama; ova ravnopravnost osigurava se u predškolskom, općem, tehničkom, stručnom te višem tehničkom obrazovanju i u svim vrstama profesionalnog usmjeravanja; b) pristup jednakim nastavnim programima, jednakim ispitima, nastavnom osoblju s kvalifikacijama iste razine te školskim prostorijama i opremi iste kvalitete; c) ukklanjanje stereotipnog shvaćanja uloga muškaraca i žena na svim stupnjevima i u svim oblicima obrazovanja poticanjem zajedničkog obrazovanja i drugih vrsta obrazovanja koje pomažu postizanju tog cilja, a posebice revizijom udžbenika i školskih programa te prilagođavanjem

nastavnih metoda; 14 d) iste mogućnosti korištenja stipendija i drugih vrsta pomoći za studije; e) iste mogućnosti pristupa programima permanentnog obrazovanja, uključujući programe za obrazovanje odraslih i programe funkcionalnog opismenjivanja, posebice one usmjerene smanjenju svakog jaza u stupnju obrazovanja između muškaraca i žena u najkraćem mogućem vremenu; f) smanjenje postotka učenica koje prerano napuštaju školu te organizaciju programa za djevojčice i žene koje su prerano napustile školu; g) iste mogućnosti aktivnog bavljenja sportom i tjelesnim odgojem; h) pristup posebnim informacijama iz područja obrazovanja radi pomoći u osiguranju zdravlja i dobrobiti obitelji, uključujući informacije i savjete o planiranju obitelji”. (UN Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena 2009: 13-14) Prema članku 11. UN Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena “države stranke poduzimaju sve odgovarajuće mjere radi uklanjanja diskriminacije žena u području zapošljavanja kako bi se na osnovi jednakosti muškaraca i žena osigurala ista prava, te sprječavanje diskriminacije žena na osnovi braka ili majčinstva i osiguravanja njihova stvarnog prava na rad. Navedene smjernice UN Konvencije idu u prilog ženama diljem svijeta, međutim brojne žene u Hrvatskoj, ali i svijetu se susreću s brojnim problemima na tržištu rada. Potplaćenost, način na koji vrijednosni sustav i društvo tretiraju žene i ono što od njih očekuju, gubitak radnog mjesta ili boljeg položaja po povratku s porodiljnog dopusta, nerazumijevanje poslodavaca zbog odlaska na bolovanje zbog djeteta, na razgovorima za posao žene su vrlo često izložene osobnim pitanjima o planiranju obitelji i sl.

Brojni su problemi s kojima se žene suočavaju na tržištu rada. “Osnovni razlozi horizontalne spolne segregacije između stručnjaka i stručnjakinja u javnom i privatnom sektoru, neposredno nakon stjecanja diplome, primarno su povezani s društvenom percepcijom o muškim i ženskim poslovima, a ne s obiteljskim prilikama (Vinković, 2011 prema Leuze i Rusconi, 2009: 19). Osobe s diplomom tipično “muških” područja visokog obrazovanja imaju bolje mogućnosti na tržištu rada od onih koje su stekle diplome tipično “ženskih” zanimanja. Međutim, žene koje su stekle diplome tipično “muških” zanimanja imaju veće teškoće u dobivanju posla (Vinković, 2011 prema Reskin i Padavic, 1994.; Smyth, 2005.; Reimer i Steinmetz, 2007.; Leuze i Rusconi, 2009.)”. Iz navedenoga je vidljiv problem u vrijednosnom sustavu i načinu na koji društvo još uvijek percipira ženu i rangira poslove kao “muške” ili “ženske”.

Noviji podaci o položaju žena na tržištu rada bit će prikazani u zadnjem poglavlju ovog rada u okviru istraživanja o položaju žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. U cilju boljeg

položaja žena na tržištu rada najveći korak je “srušiti” predrasude o “muško ženskim” poslovima i očekivanjima od žena. Potrebno je promijeniti još uvijek dominantnu percepciju o muškarcu koji je odgovoran za ekonomski status obitelji i žene, čije su primarne zadaće vezane uz brigu o kućanstvu i obitelji. Ponegdje se uočava spori, ali još uvijek nedostatni, prijelaz iz rodne uloge muškarca hranitelja prema drukčijim modernijim obiteljskim modelima.

3.4. Zaposlenost žena u odnosu na muškarce u Europskoj Uniji i Republici Hrvatskoj

Žene se na tržištu rada susreću s brojnim problemima, koji su najčešće povezani sa spolnom diskriminacijom, nedovoljnim poticanjem ženskog poduzetništva, problemom usklađivanja obiteljskog i poslovnog života. Brojne su situacije u kojima se žene na razgovorima za posao diskriminira pitanjima o obiteljskom životu i planovima za trudnoću. U slučaju trudnoće, čest je slučaj da će žena dobiti otkaz ili joj neće biti produžen ugovor o radu. Želja za osnivanjem obitelji i odlasku na porodiljni dopust, predstavljaju veliki problem ženama jer se one teže i kasnije odlučuju na osnivanje obitelji zbog pritiska poslodavca. Ovaj problem odražava se i na demografsku sliku Hrvatske. Žene bi se trebalo kvalitetnije zaštititi u razdoblju odlaska na porodiljni dopust, a također treba posebno voditi računa natalitetnoj politici, koja bi trebala biti usmjerena na budućnost, jer ono što se događa danas, bit će izraženije vidljivo nakon desetak godina. Trenutno je dobna struktura stanovništva Republike Hrvatske sve starija. Prosječna starost stanovništva u svijetu je u 2003. godini iznosila 26 godina. Demografski najmlađi kontinent je bila Afrika, čiji su stanovnici u prosjeku stari 18,4 godina, dok su Europljani bili najstariji, s prosjekom od 37,7 godina. (Graovac Matassi, 2003: 1, url) Prema Državnom zavodu za statistiku (2018: 111) prosječna starost stanovništva Hrvatske (Popis 2011.) je 41,7 godina, što je zabrinjavajuća činjenica.

U tablici 1. prikazane su države članice Europske unije i jedna nečlanica (Island), među kojima je i Republika Hrvatska u kojima žene bilježe višu stopu nezaposlenosti u odnosu na muškarce. Podaci se odnose na 2016. godinu.

Tablica 1.: Države članice Europske Unije s višom stopom nezaposlenosti za žene u 2016. godini

| Država članica | Stopa nezaposlenosti | |
|----------------------------|----------------------|----------|
| | ŽENE | MUŠKARCI |
| Grčka | 28,1 | 19,9 |
| Španjolska | 21,4 | 18,1 |
| Hrvatska | 14,0 | 12,6 |
| Cipar | 13,5 | 12,6 |
| Italija | 12,8 | 10,9 |
| Portugal | 11,3 | 11,1 |
| Slovačka | 10,8 | 8,8 |
| Slovenija | 8,6 | 7,5 |
| Danska | 6,6 | 5,8 |
| Luksemburg | 6,6 | 6,0 |
| Nizozemska | 6,5 | 5,6 |
| Poljska | 6,2 | 6,1 |
| Malta | 5,2 | 4,4 |
| Češka | 4,7 | 3,4 |
| Island* (država nečlanica) | 3,1 | 2,9 |

Prilagođeno prema: Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen_2017/hr_hr/bloc-2b.html?lang=hr (pristup: 29.12.2020.)

Hrvatska se nalazi na trećem mjestu po visini stope nezaposlenosti za žene u odnosu na muškarce. U 2016. godini u Hrvatskoj je bilo nezaposleno 14% žena i 12,6% muškaraca. Najveća razlika u stopama nezaposlenosti žena i muškaraca u 2016. godini, gdje je stopa bila više za žene u odnosu na muškarce je u Grčkoj i iznosila je 28,1% za žene i 19,9% za muškarce i Španjolskoj gdje je iznosila 21,4% za žene i 18,1% za muškarce.

U tablici 2. navedene su zemlje članice u kojima su u 2016. godini muškarci imali višu stopu nezaposlenosti u odnosu na žene.

Tablica 2.: Države članice Europske Unije s višom stopom nezaposlenosti za muškarce u 2016. godini

| Država članica | Stopa nezaposlenosti | |
|-----------------------|----------------------|----------|
| | ŽENE | MUŠKARCI |
| Letonija | 8,4 | 10,9 |
| Francuska | 9,9 | 10,2 |
| Litva | 6,7 | 9,1 |
| Irska | 6,5 | 9,1 |
| Finska | 8,6 | 9,0 |
| Belgija | 7,6 | 8,1 |
| Bugarska | 7,0 | 8,1 |
| Estonija | 6,1 | 7,4 |
| Švedska | 6,5 | 7,3 |
| Rumunjska | 5,0 | 6,6 |
| Austrija | 5,6 | 6,5 |
| Norveška | 4,0 | 5,4 |
| Ujedinjena Kraljevina | 4,7 | 4,9 |
| Njemačka | 3,7 | 4,4 |

Prilagođeno prema: Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen_2017/hr_hr/bloc-2b.html?lang=hr (pristup: 29.12.2020.)

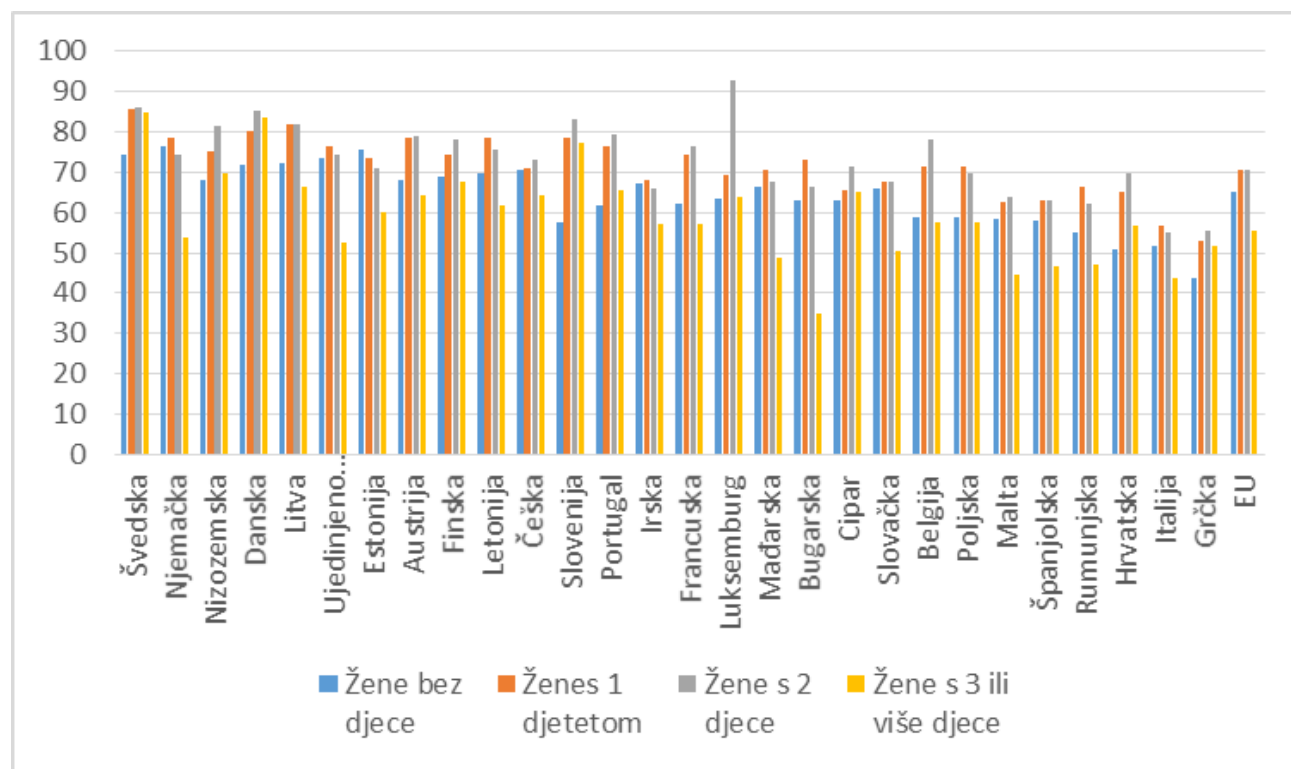
Četrnaest zemalja članica Europske unije u 2016. godini bilježi višu stopu nezaposlenosti muškaraca u odnosu na žene. Najveća razlika u stopama nezaposlenosti muškaraca i žena u 2016. godini, gdje je stopa bila više za muškarce u odnosu na žene zabilježena je u Irskoj gdje je stopa nezaposlenosti muškaraca iznosila 9,1%, a žena 6,5%, u Letoniji je stopa nezaposlenosti za muškarce iznosila 10,9% i 8,4% za žene te u Litvi gdje je stopa nezaposlenosti za muškarce iznosila 9,1% i 6,7% za žene. Mađarska je u 2016. godini imala izjednačenu stopu nezaposlenosti za žene i muškarce, a ona je iznosila 5,1%.

Iz navedenoga se zaključuje da su razlike u zaposlenosti između spolova u pojedinim zemljama i dalje velike, osobito kada je riječ o majkama i ženama koje skrbe o drugima. Prema

nacrtu Europske komisije (2016, url) situaciju dodatno otežavaju financijske mjere koje žene odvrćaju od ulaska na tržište rada ili od dodatnog rada. Radi postizanja potpune ravnopravnosti žena i poticanja uzlazne društvene mobilnosti ključni su pristup pristupačnim i kvalitetnim uslugama skrbi o djeci i drugim uslugama skrbi, dopust i fleksibilno radno vrijeme te porezni sustav i sustav naknada koji druge primatelje dohotka ne bi odvrćao od toga da rade više ili da uopće rade.

Državni zavod za statistiku (2018) navodi da je u 2017. godini u zemljama EU u prosjeku stopa zaposlenosti za muškarce viša od stope zaposlenosti za žene te je za muškarce iznosila 73%, a za žene je iznosila 62%. Razlika među stopama zaposlenosti za žene i muškarce se povećava s brojem djece, što je vidljivo u sljedećem grafikonu u kojemu je prikazana stopa zaposlenosti žena u odnosu na muškarce prema broju djece za 2016. godinu. Taj se trend primjećuje u većini država članica.

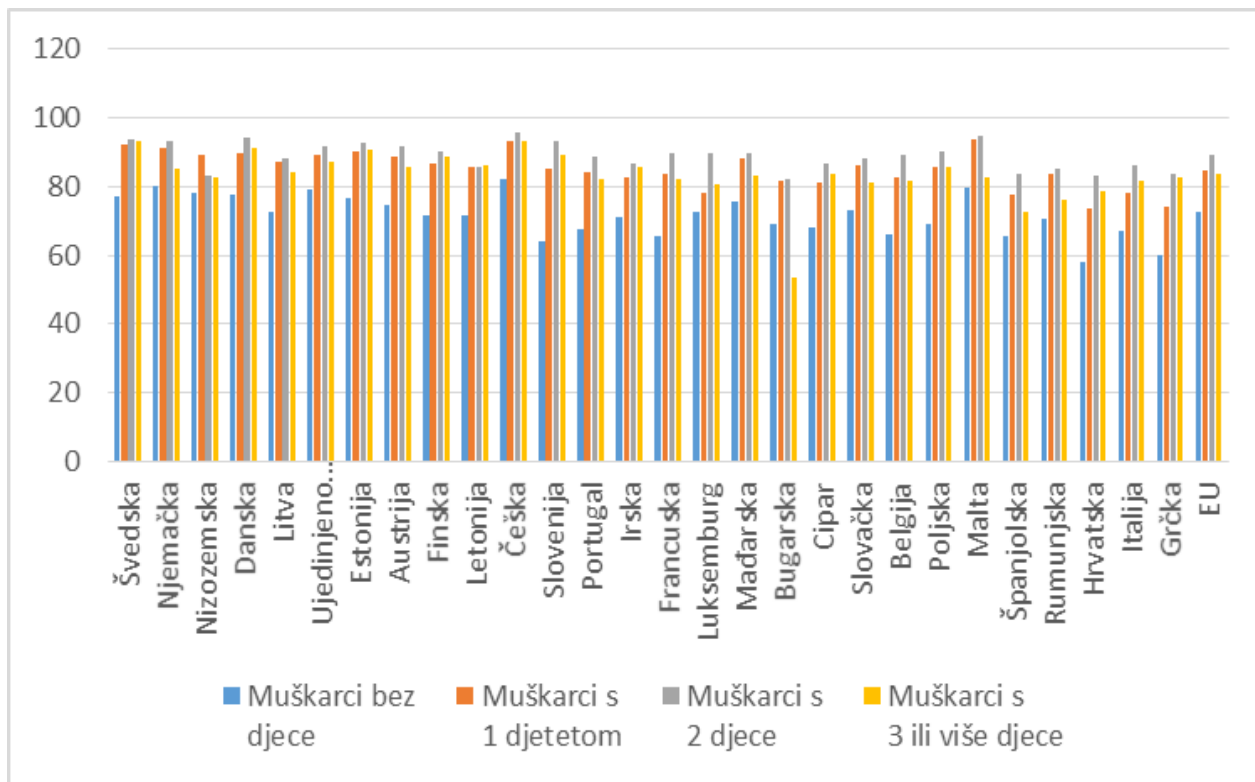
Grafikon 1. Stopa zaposlenosti za žene u zemljama članicama EU u 2016. godini prema broju djece



Izvor: izrada autora prilagođena prema podacima Eurostata.

Prema grafikonu 1. u većini zemalja članica EU u 2016. godini vidljiv je trend opadanja stope zaposlenosti žena s povećanjem broja djece. Taj trend zabilježen je u Njemačkoj, Litvi, Ujedinjenom Kraljevstvu, Estoniji, Austriji, Finskoj, Letoniji, Češkoj, Portugalu, Irskoj, Francuskoj, Mađarskoj, Bugarskoj, Cipru, Slovačkoj, Poljskoj, Malti, Španjolskoj, Rumunjskoj, Italiji, Grčkoj i u prosjeku u zemljama članicama EU. U pojedinim zemljama poput Švedske, Nizozemske, Danske, Slovenije, Cipra, Hrvatske i Grčke stopa zaposlenosti žena s jednim, dvoje, troje ili više djece raste u odnosu na stopu zaposlenosti žena bez djeteta. Tako je, primjerice, u 2016. godini u Hrvatskoj stopa zaposlenosti žena bez djece iznosila 50,9%, žena s 1 djetetom 65%, žena s dvoje djece iznosila je 69,9%, a stopa zaposlenosti žena s troje ili više djece iznosila je 56,6%. U grafikonu ispod prikazuje se stopa zaposlenosti muškaraca prema broju djece u 2016. godini u zemljama članicama EU.

Grafikon 2. Stopa zaposlenosti muškaraca u zemljama članicama EU u 2016. godini prema broju djece



Izvor: izrada autora prilagođena prema Eurostat.

Iz prethodnog grafikona vidljivo je da je u 2016. godini u svim zemljama članicama EU zabilježen porast stope zaposlenosti muškaraca s povećanjem broje djece, osim u Bugarskoj gdje je stopa zaposlenosti muškaraca bez djece (69%) veća nego stopa zaposlenosti muškaraca s troje ili više djece (53,4%). Riječ je o suprotnom trendu nego kod žena gdje se stopa zaposlenosti smanjuje s porastom broja djece. Iz navedenoga se zaključuje da se razlika među stopama zaposlenosti za žene i muškarce povećava s brojem djece. U EU je u 2016. godini stopa zaposlenosti za žene bez djece bila 65%, a za muškarce 73%. Stopa zaposlenosti za žene s jednim djetetom je bila 71%, a za muškarce 85%. Za žene s dvoje djece stopa zaposlenosti iznosila je 70%, a za muškarce s dvoje djece iznosila je 89%. Stopa zaposlenosti za žene s troje ili više djece bila je 55%, a za muškarce s troje ili više djece iznosila je 84%.

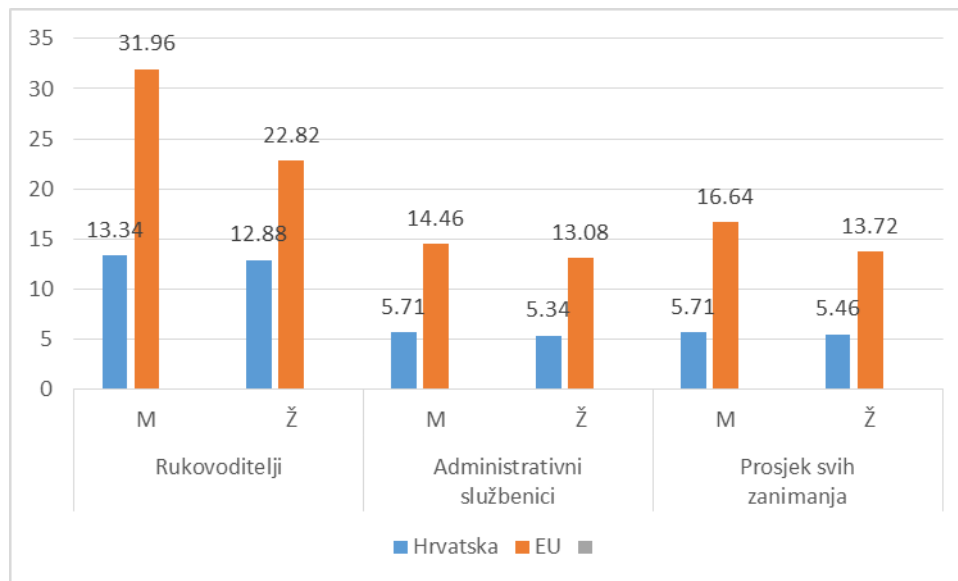
Bitan aspekt usklađivanja posla i obiteljskog života je posao s nepunim radnim vremenom. I u ovom segmentu je vidljiva nejednaka raspodjela po spolovima. Prema Državnom zavodu za statistiku (2018) u 2017. godini u EU je 32 % žena bilo zaposleno s nepunim radnim vremenom u usporedbi s 9 % muškaraca. Prema podacima Eurostata (2016) u Europskoj uniji 2016. godine je bilo 8,7% nezaposlenih žena i 8,4% nezaposlenih muškaraca.

3.5. Vrednovanje žena na tržištu rada Europske Unije i Republike Hrvatske u usporedbi s muškarcima

U poslovnim sredinama muškarci se u pravilu nalaze na višim položajima nego žene. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku (2018, url) trećina rukovoditelja (34 %) u EU u 2017. godini je bila ženskog spola, a udio žena na tom položaju nije prelazio 50 % ni u jednoj državi članici. U 2016. godini žene su zarađivale 16,2 % manje od muškaraca u usporedbi njihovih prosječnih bruto plaća po satu. U prosjeku su žene zarađivale manje od muškaraca u svim državama članicama, a ta razlika u primanjima varira. Najveće razlike zabilježene su u Estoniji (25,3%), a najmanja u Rumunjskoj (5,2%). Ova razlika u primanjima daje sliku spolne neravnopravnosti u pogledu satnice. (Državni zavod za statistiku, 2018, url) Dio razlike u primanjima može se objasniti individualnim osobinama zaposlenih žena i muškaraca, primjerice prema iskustvu ili obrazovanju, te spolnom segregacijom po sektorima i zanimanjima – primjerice više muškaraca nego žena je zaposleno u određenim sektorima ili određenim zanimanjima s većim prosjekom primanja od prosjeka u drugim sektorima ili zanimanjima.

(Državni zavod za statistiku, 2018, url) Kao posljedica, razlika u primanjima povezana je s različitim kulturnim, pravnim, društvenim i ekonomskim čimbenicima koji nadilaze problem jednake plaće za jednak rad. U sljedećem grafikonu prikazana je usporedba Hrvatske s prosjekom EU u pogledu srednje vrijednosti satnica po zanimanjima u 2014. godini za rukovoditeljska mjesta, administrativne službenike te za prosjek svih zanimanja.

Grafikon 3. Srednja vrijednost satnica po zanimanjima u 2014. godini

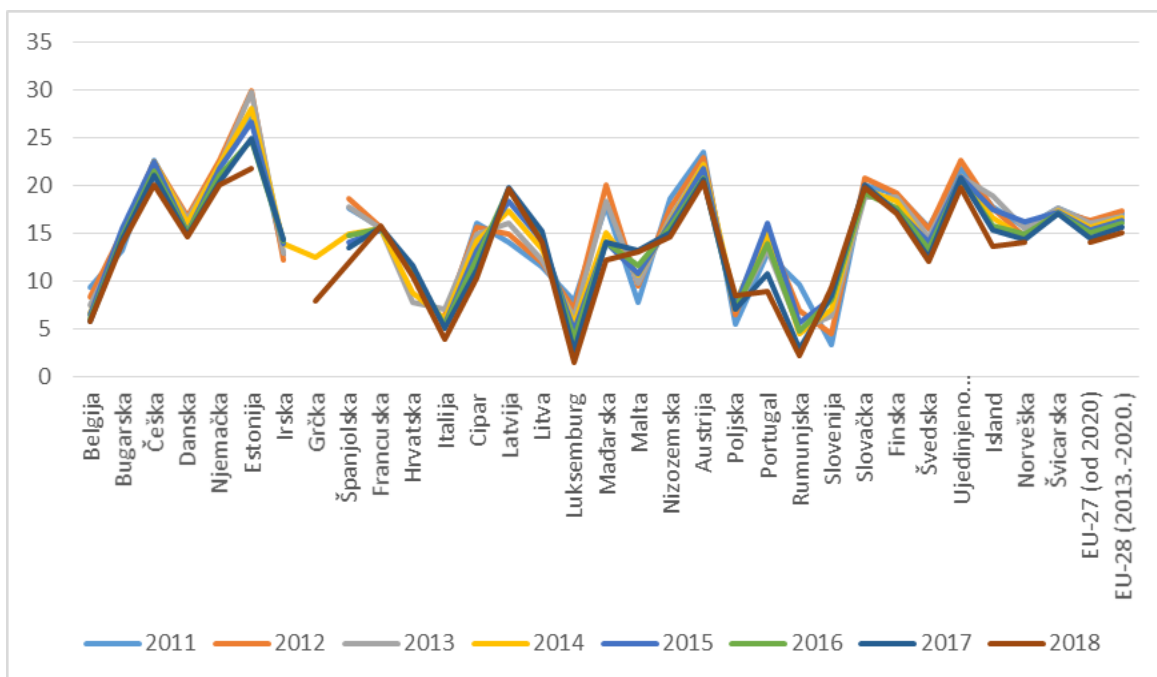


Izvor: izrada autora prilagođena prema Državni zavod za statistiku, (2018) Život žena i muškaraca u Europi, statistički portret: Zagreb, Eurostat.

Prilikom usporedbe plaće po satu za različita zanimanja u EU u 2014. godini, u svih 9 skupina navedenih zanimanja, žene su u prosjeku zarađivale manje od muškaraca. Zanimanje s najvećom razlikom u plaći po satu za žene i muškarce bilo je rukovoditelj. Žene su dobivale 23% nižu plaću po satu od muškaraca. Na poslovima administrativnih službenika u Hrvatskoj žena je plaćena 5,34 eura po satu, a muškarac 5,71 eur po satu. Za isti posao u EU žena je plaćena 13,08 eura po satu, a muškarac 14,46 eura po satu. U grafikonu je prikazan i prosjek svih zanimanja u Hrvatskoj i EU iz kojega je također vidljivo da su žene i u prosjeku manje plaćene od muškaraca za obavljanje istog posla i to za 18% u EU i 4% u Hrvatskoj. Ipak i u suvremenom društvu, žena za radno mjesto na kojemu želi raditi, treba napornije raditi, neovisno o količini znanja koju posjeduje.

Na sljedećem grafikonu prikazuje se razlika u plaćama između spolova u razdoblju od 2010. do 2015. godine. Podatci na grafikonu prikazuju razliku između prosječnog bruto dohotka po satu muškaraca i žena kao postotak prosječnog bruto dohotka po satu muškaraca za plaćene zaposlenike, neprilagođeno za osobne značajke ili značajke radnog mjesta.

Grafikon 4. Razlika u plaćama između spolova u razdoblju od 2010.-2015. godine



Izvor: izrada autora prilagođena prema podacima Eurostata.

U prethodnom grafikonu prikazane su neprilagođene razlike u plaćama između spolova zabilježene u 2018. godini, odnosno razlika između prosječnog bruto dohotka po satu muških i ženskih zaposlenika izražena kao % bruto dohotka muškaraca. Iz grafikona je vidljivo da su u EU-27 u 2018. godini žene u prosjeku imale 14,1% manju plaću u odnosu na muškarce. Najveće razlike u plaćama između spolova zabilježene su u Estoniji i to 21,8%, Njemačkoj 20,1% i Češkoj 20,1%. Najmanje razlike u prosječnoj plaći između muškaraca i žena evidentirane su u Italiji i to 3,9%, Rumunjskoj 2,2% i Luksemburgu 1,4%. Hrvatska se nalazi na sredini ljestvice po razlici plaća između muškaraca i žena, a ona je u 2018. godini iznosila 10,5%. To znači da su u Hrvatskoj u 2018. godini žene imale 10,5% manju plaću u odnosu na muškarce.

3.6. Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova

Hrvatska je također svjesna važnosti rodne jednakosti, odnosno ravnopravnosti spolova za uspjeh nacionalnog gospodarstva. Stoga je Hrvatski sabor na temelju članka 80. Ustava Republike Hrvatske, na sjednici 13. listopada 2006., donio Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova za razdoblje 2006.-2010. Nacionalna politika za ravnopravnost spolova, za razdoblje 2011.–2015. godine nadograđuje se na prethodnu Nacionalnu politiku 2006.–2010. godine, a donio ju je Hrvatski sabor na sjednici 15. srpnja 2011. godine.

Od kraja 2015. godine do kraja 2017. godine u Hrvatskoj nije donesena nova politika niti strategija za postizanje rodne ravnopravnosti. Ravnateljica Vladinog ureda za ravnopravnost spolova Helena Štimac Radin izjavila je da je “rad na izradi nove Nacionalne politike započeo krajem 2015. i nastavio se u 2016. godini do pada tadašnje Vlade sredinom godine. U tom razdoblju je izrađen i prvi radni nacrt nove Nacionalne politike temeljem dostavljenih prijedloga pojedinih tijela držane uprave, županijskih povjerenstava za ravnopravnost spolova i nevladinih udruga.” (Tešija, 2017: 1)

Osim gore opisane politike Hrvatska je 2010. godine donijela i Strategiju razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2010. do 2013. koja je nastavak iste Strategije donesene za razdoblje od 2010. do 2013. godine. Republika Hrvatska je jedna od rijetkih zemalja koja ima Strategiju razvoja poduzetništva žena. Zbog članstva u Europskoj uniji Hrvatska ima obvezu primjene načela rodne jednakosti.

U dokumentu Strategija razvoja poduzetništva žena navedene su prepreke koje otežavaju rješavanje problema u jačanju poduzetništva žena, a one su “dominacija žena u nezaposlenosti, postojani jaz u poduzetničkoj aktivnosti između muškaraca i žena, te izrazita nezastupljenost žena u upravljačkim aktivnostima.” (Vlada RH Ministarstvo poduzetništva i obrta, 2014: 6)

U dokumentu su opisane tri skupine prepreka za žene u Hrvatskoj, a dijele se na strukturalne, ekonomske i “meke”.

Strukturne prepreke se smatraju najzahtjevnijima jer su rezultat kulturoloških nasljeđa, nedostatka političke volje za dosljednu primjenu političko-regulatornog okvira i infrastrukturne nedostatnosti za podršku obiteljskog života. (Vlada RH Ministarstvo poduzetništva i obrta, 2014, 5) Kako bi se savladale strukturne prepreke potrebno je društvu kontinuirano naglašavati važnost rodne ravnopravnosti kroz sustave obrazovanja, politiku i sl. Drugu skupinu čine ekonomske

prepreke, a one su “otežan pristup financiranju i nedovoljno poslovnih veza (neumreženost) što otežava pristup izvorima financiranja”. (Vlada RH Ministarstvo poduzetništva i obrta, 2014, 5) Unatoč razvijenom bankarskom sektoru u Republici Hrvatskoj i dalje je nedovoljno oblika financiranja ženskih poslovnih pothvata. Kako bi se savladale meke prepreke potrebna je suradnja sveučilišta i organizacija poduzetnika kako bi pomogli ženama u početnoj fazi i dali im primjere dobre prakse. Strategija je dugoročno usmjerena na kontinuiranu provedbu aktivnosti kojima se utječe na promjene u vrijednosnom sustavu, ponašanju i okolini, čimbenicima o kojima ovisi jačanje poduzetničke aktivnosti žena, a srednjoročno – do 2020. godine povećati broj žena koje pokreću poslovni pothvat i broj žena – vlasnica rastućih poslovnih pothvata, kako bi se ostvarila razina poduzetničke aktivnosti žena na razini koja se ostvaruje u prosjeku EU mjereno TEA pokazateljem muškaraca i žena. (Vlada RH Ministarstvo poduzetništva i obrta (2014, 5) “TEA pokazatelj (engl. Total Early Stage Entrepreneurial Activity) iskazuje broj novopokrenutih poslovnih pothvata, ne starijih od 42 mjeseca, na 100 odraslih stanovnika u dobi od 18 do 64 godine. Pokazatelj prati poduzetničku aktivnost u svijetu kroz provedbu istraživanja u međunarodnom Projektu GEM. U Republici Hrvatskoj odnos između poduzetničke aktivnosti žena i muškaraca je u 2013. godini bio 1 prema 2,24, što znači da je na jedan poduzetnički pothvat žena bilo 2,24 poduzetničkih pothvata muškaraca. Ciljana vrijednost ove Strategije je smanjivanje jaza na vrijednost TEA pokazatelja u EU koji je 1,86.” (Vlada RH Ministarstvo poduzetništva i obrta, 2014, 6)

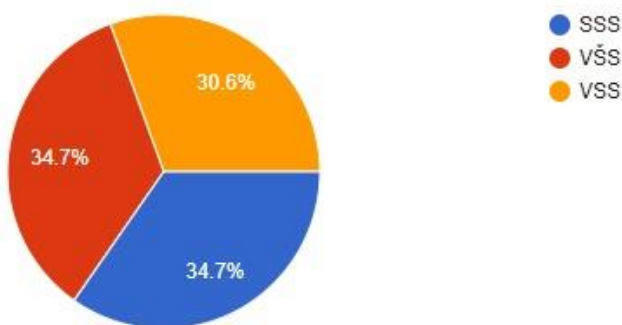
Državni zavod za statistiku izradio je program statističkih aktivnosti za razdoblje od 2018.-2020. godine. Između ostalih aktivnosti, u okviru modula 1.02.03. Rodna statistika i diskriminacija provodi se “prikupljanje, obrada i diseminacija podataka prema spolu za statistička područja obrazovanje i znanost, stanovništvo, kriminal i kazneno pravosuđe, a osobito vezano za jaz u razlikama plaća.” (Državni zavod za statistiku, 2017: 36) Dobiveni podaci će služiti kao opći pokazatelji za donošenje mjera iz područja rodne ravnopravnosti.

4. ISTRAŽIVANJE I KOMPARATIVNA ANALIZA O POLOŽAJU ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U RH

U ovom poglavlju bit će prikazani rezultati provedenog primarnog istraživanja o položaju žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Kao izvor podataka koristili su se primarni podaci, odnosno oni prikupljeni istraživanjem izravno od jedinica istraživanja ili uzorka. Uzorak su osobe zaposlene u računovodstvenoj struci, bilo da su zaposlene kod poslodavca ili imaju vlastite obrte. Istraživanje je provedeno metodom ispitivanja u obliku pisanog upitnika. Sudjelovalo je 72 ispitanika. Ispitanicima su postavljena 22 pitanja s ponuđenim odgovorima. Rezultati istraživanja su prikazani u nastavku.

Od ukupno 72 ispitanika, 55 je osoba ženskog spola, a 17 muškog. 1 osoba je u dobi od 18-23 godine, 13 osoba je u dobi od 23-28 godina, 13 osoba od 28-32 godine, 22 ispitanika je u dobi od 32-37 godine, 7 u dobi od 37-42 godine, 6 u dobi od 42-47 godina, 1 ispitanik je u dobi od 47-52 godine, 5 u dobi od 52-57 godina i 4 ispitanika je u dobi starijoj od 57 godina. 22 od ukupno 72 ispitanika ima visoku stručnu spremu, što izraženo u postotku iznosi 30,6%, 25 ispitanika ili 34,7% ima višu stručnu spremu, a 25 ispitanika ili 34,7% ima srednju stručnu spremu, što prikazuje grafikon 5.

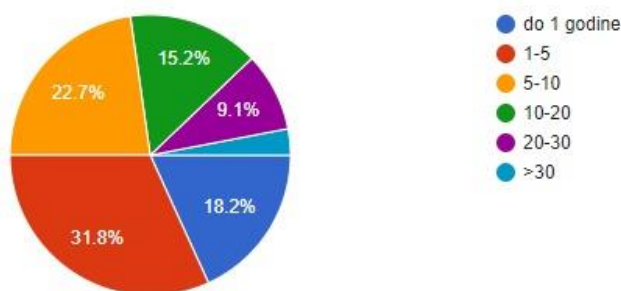
Grafikon 5. Razina obrazovanja ispitanika



Izvor: autor

Na sljedećem grafikonu prikazana je duljina radnog staža ispitanika na računovodstvenim poslovima.

Grafikon 6. Duljina radnog staža ispitanika na računovodstvenim poslovima

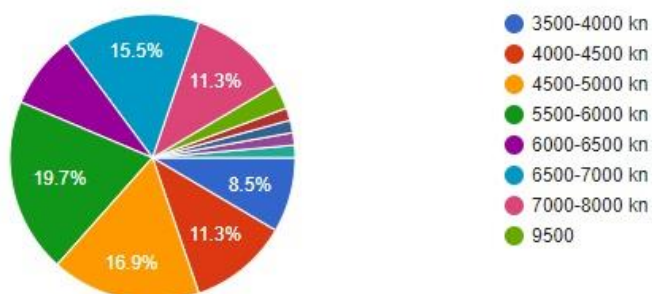


Izvor: autor

Iz grafikona 6. je vidljivo da 12 ispitanika radi na računovodstvenim poslovima manje od 1 godine, od toga je 1 ženska osoba trenutno nezaposlena, a prethodno je obavljala računovodstvene poslove u trajanju od 9 mjeseci. 21 osoba obavlja računovodstvene poslove od 1-5 godina, njih 15 od 5-10 godina, 10 osoba od 10-20 godina, 6 osoba obavlja računovodstveni posao od 20-30 godina, a 2 ispitane osobe isti posao obavljaju dulje od 30 godina. Od 72 ispitane osobe, 17 osoba je zaposleno na mjestu voditelja računovodstva, 5 osobe obavljaju računovodstvene poslove kao samostalni računovođa, 33 ispitanih osoba isti posao obavlja na radnom mjestu računovodstvenog referenta, 2 osobe su nezaposlene, 2 su u mirovini, a 13 osoba nije odgovorilo na ovo pitanje.

U grafikonu 7. prikazana je visina plaće na trenutnom radnom mjestu.

Grafikon 7. Visina plaće žena u odnosu na muškarce zaposlene na računovodstvenim poslovima



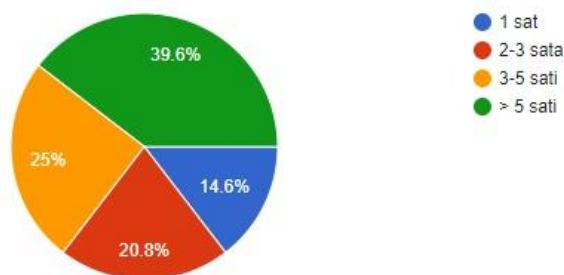
Izvor: autor

Od ukupno 72 ispitanika, 6 osoba ženskog spola ima plaću od 3.500-4.000 kn, 8 od 4.000-4.500 kn (6 ženskih osoba i 2 muške osobe), 12 osoba (11 ženskih osoba i 1 muška osoba) od 4.500-5.000 kn, 15 osoba (9 ženskih osoba i 6 muških osoba) imaju mjesečnu plaću od 5.500-6.000 kn, 6 osoba (5 ženskih osoba i 1 muška osoba) od 6.000-6.500 kn, 11 osoba od 6.500-7.000, od čega su 4 osobe muškog spola, 8 osoba ima plaću od 7.000-8.000 kn, od čega su 3 osobe su muškog spola, 3 ženske osobe 9.500 kn, a 2 osobe imaju plaću u rasponu od 8.000-10.000 kn, od čega je jedna osoba muškog spola. Budući da je u istraživanju sudjelovalo 76,4% osoba ženskog spola, a samo 23,6% osoba muškog spola u nastavku će biti prikazan izračun prosječne mjesečne plaće žena na računovodstvenim poslovima i prosječna mjesečna plaća muškaraca zaposlenih na istim radnim mjestima. U ispitivanju je sudjelovalo 55 ženskih osoba, a ukupna neto plaća njih 55 podijeljena s brojem ženskih osoba koje su sudjelovale u ispitivanju daje prosječnu mjesečnu neto plaću ispitivanog uzorka. Rezultatima ovog ispitivanja došlo se do podatka da ženske osobe zaposlene na računovodstvenim poslovima imaju prosječnu neto plaću od 7.445,45 kn, a muškarci zaposleni na istim poslovima imaju mjesečnu neto plaću od 8.926,47 kn. Ovime se potvrđuje gore spomenuta činjenica da su žene i dalje manje plaćene u odnosu na muškarce zaposlene na istim poslovima.

48 ispitanih osoba je oženjeno ili udano, 21 je neoženjeno ili neudano, 1 ženska osoba je razvedena, a jedna je udovica, jedna osoba nije odgovorila na ovo pitanje. Njih 21 nema djece, 19 ima jedno dijete, 19 ima dvoje djece, 7 osoba ima 3 djece, 2 osobe imaju 4 djece, 1 osoba ima 5 djece, a 1 osoba očekuje dijete.

U sljedećem grafikonu je prikazano koliko roditelji dnevno provode vremena sa svojom djecom.

Grafikon 8. Vrijeme provedeno s djecom



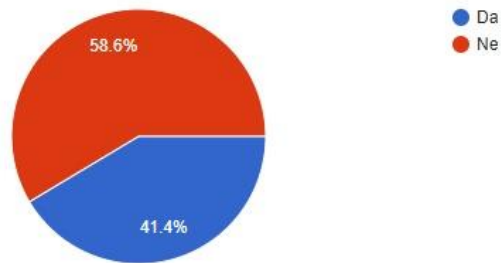
Izvor: autor

Na pitanje koliko vremena dnevno provode sa svojom djecom, 4 ispitanika je odgovorilo jedan sat, od toga su 2 muške osobe, 10 ispitanika je odgovorio 2-3 sata, od čega su 2 muške osobe, 12 ispitanika je odgovorilo od 3-5 sati, od čega su 2 muške osobe, a 19 ispitanika provodi sa svojom djecom više od 5 sati dnevno, od čega su 3 muške osobe, a 27 osoba nije odgovorilo na ovo pitanje jer su se prethodno izjasnili da nemaju djecu. Ispitanicima je postavljeno pitanje tko dnevno provodi najviše vremena s djecom. Na navedeno pitanje odgovorilo je njih 44. U 85% slučajeva najviše vremena s djecom provode žene, u 6% slučajeva muškarci, a u 9% slučajeva najviše vremena s djecom provode baka i/ili djed. Od ukupno 34 osobe ženskog spola koje su odgovorile na ovo pitanje, jedna osoba je nezaposlena, a ostale su zaposlene na puno radno vrijeme. 28 osoba nije odgovorilo na navedeno pitanje, od čega njih 21 nema djecu.

Na pitanje tko u kućanstvu najviše obavlja kućanske poslove odgovorilo je 70 ispitanika. U 55,71% kućanstava kućanske poslove obavljaju žene, u 0% kućanstava te poslove obavljaju muškarci, u 37,14% kućanstava partneri zajedno obavljaju kućanske poslove, a u 7,14% kućanstava kućanske poslove obavlja dijete. 2 osobe odnosno 2,86% ispitanika nije odgovorilo na navedeno pitanje. Što se tiče nabavke namirnica potrebnih za kućanstvo u 64,29% slučajeva to obavlja supruga, u 15,71% slučajeva taj posao obavljaju muškarci, a u 18,57% slučajeva partneri podjednako idu u nabavku namirnica potrebnih za kućanstvo. 1 osoba, odnosno 1,43% nije odgovorilo na navedeno pitanje. Istraživanje je pokazalo da 62,12% muškaraca obavlja poslove oko održavanja kuće ili stana, primjerice košnja trave, ličenje, unošenje drva i sl. 21,21% žena obavlja te poslove, a u 6,06% slučajeva partneri podjednako obavljaju navedene poslove. U 6,06% slučajeva to obavljaju roditelji koji žive u kućanstvu, a u 3,03% iste poslove obavljaju djeca koja žive u kućanstvu. 9,09% ispitanika nije odgovorilo na navedeno pitanje.

U grafikonu 9. prikazan je postotak ispitanika kojima su na prethodnim razgovorima za posao od strane poslodavca postavljana pitanja koji nisu vezana uz posao, već planiranje obitelji i sl.

Grafikon 9. Struktura ispitanika kod odgovora na pitanja o privatnim stavovima i planovima ili koja nisu vezana za posao



Izvor: autor

Na grafikonu 9. je vidljivo da je 41,4% ispitanika odgovorilo da su im na razgovorima za posao postavljana privatna pitanja nevezana za posao, poput pitanja o planiranju obitelji. Od njih 41,4% njih 35,71% je ženskog spola. 58,6% ispitanika je odgovorilo da im poslodavci na razgovorima za posao nisu postavljali pitanja o privatnim stavovima i planovima, od čega je 17,14% muških ispitanika.

5. ZAKLJUČAK

Unatoč svim naporima od prapovijesti do danas, u suvremenom društvu i dalje je prisutna spolna diskriminacija, o čemu svjedoče činjenice da su žene još uvijek potplaćene, teže se zapošljavaju i teže napreduju. Prilikom zapošljavanja ženama planiranje obitelji ne ide u prilog jer većina poslodavaca ne gleda blagonaklono na moguće izostanke zbog porođiljnog, bolovanja zbog bolesti djece i sl. Žene, kako na hrvatskom, tako i na tržištu rada EU se susreću s brojnim problemima, koji su najčešće povezani sa spolnom diskriminacijom, nedovoljnim poticanjem ženskog poduzetništva, problemom usklađivanja obiteljskog i poslovnog života. Za potrebe ovog rada provedeno je istraživanje u kojemu je sudjelovalo 72 ispitanika, od kojih je 17 muških osoba, a svi su zaposleni na računovodstvenim poslovima, u dobi od 23 do 60 godina. Ženske ispitanice su u većem postotku u odnosu na muške ispitanike odgovorile da su im poslodavci na razgovorima za posao postavljali neugodna pitanja nevezana za posao. Vidljivo je da su u velikom broju slučajeva žene i dalje diskriminirane zbog planiranja ili proširenja obitelji. U RH bi trebalo poraditi na osviještavanju žena, a i poslodavaca, pogotovo privatnih, o propisima i zakonima koji štite navedena prava i zabranjuju diskriminaciju. Proširenjem obitelji, odnosno dolaskom djece, povećavaju se ženine obaveze u kućanstvu i brizi oko djece, zbog čega je ona dodatno opterećena pa je potreban dodatan angažman muškarca u navedenim poslovima. U svrhu toga provedeno je istraživanje tko više vremena provodi s djecom, tko obavlja kućanske poslove, nabavlja namirnice potrebne za kućanstvo, obavlja poslove održavanja oko kuće ili stana. Istraživanje je pokazalo da u većini kućanstava navedene kućanske poslove obavljaju samo žene, u nijednom kućanstvu to ne radi samo muškarac, a u nekolicini kućanstava partneri zajedno obavljaju kućanske poslove. Istraživanje je pokazalo da u većini slučajeva muškarci obavljaju poslove oko održavanja kuće ili stana, primjerice košnja trave, ličenje, unošenje drva i sl. Iz navedenoga se zaključuje da žene unatoč tome što su zaposlene izvan kuće i tamo provode 8 sati dnevno i dalje provode više vremena u brizi oko djece, obavljanju kućanskih poslova te u nabavci namirnica. Može se zaključiti da su žene u odnosu na muškarce i dalje neravnopravno opterećene obiteljskim i kućanskim poslovima, uz zaposlenje izvan kuće, te je prisutna nesimetrična raspodjela moći u obitelji koja i dalje slijedi prijašnji obrazac neravnopravnosti spolova, unatoč bitnim promjenama u stvarnim ulogama muža i žene. Problem mnogobrojnih kućanstava u RH, unatoč svim poduzetim naporima, je dijeljenje poslova na “muške” ili

“ženske”. Veliki broj muškaraca odbija suradnju u obavljanju kućanskih poslova jer ne žele pred društvom ispasti “papučari”. Naslijedili su obrazac ponašanja svojih predaka, ne vodeći računa o dvostrukoj ženinoj opterećenosti. Shodno tome, potrebno je utjecati na promjenu percepcije i svijesti ljudi o “muškim” i “ženskim” poslovima te raditi na promjenama nasljeđenih obrazaca ponašanja koji uzrokuju neravnopravnost spolova. U poslovnim sredinama muškarci se u pravilu nalaze na višim položajima nego žene i u prosjeku zarađuju više od žena zaposlenih na istim pozicijama. I u suvremenom društvu, žena za radno mjesto na kojemu želi raditi, treba napornije raditi, neovisno o količini znanja koju posjeduje. Analizom odgovora ispitanika došlo se do podatka da ženske osobe zaposlene na računovodstvenim poslovima imaju prosječnu neto plaću u iznosu od 7.445,45 kn, a muškarci zaposleni na istim poslovima imaju mjesečnu neto plaću u iznosu od 8.926,47 kn. Ovime se potvrđuje gore navedeno da su žene i dalje manje plaćene u odnosu na muškarce zaposlene na istim poslovima. Hrvatska je svjesna važnosti rodne jednakosti, odnosno ravnopravnosti spolova za uspjeh nacionalnog gospodarstva. U Republici Hrvatskoj su na snazi propisi, Zakoni te Ustav koji uređuju područje radnog prava i zabranjuju diskriminaciju.

6. LITERATURA

1. Bahtijarević-Šiber, F., Sikavica, P. i Pološki Vokić, N. (2008) *Suvremeni menadžment: Vještine, sustavi i izazovi*. Zagreb: Školska knjiga.
2. Bedeković, V. (2010) *Interkulturalni aspekti menadžmenta*. Virovitica: Visoka škola za menadžment u turizmu i informatici.
3. Čudina-Obradović, M. i Obradović, J. (2000) *Obitelj i zaposlenost izvan kuće: međusobno ometanje i/ili pomaganje*. Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.
4. Direktiva o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakih postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (2006/54/EZ) URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=legisum%3Ac10940> (pristup: 12.11.2020.)
5. Direktiva Vijeća o postupnoj provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti (79/7/EEZ). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex%3A31979L0007> (pristup: 11.11.2020.)
6. Dobrotić, I., Laklija, M. (2009) Korelati sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*. 16 (1), str. 45-63.
7. Državni zavod za statistiku (2017) *Program statističkih aktivnosti Republike Hrvatske 2018.-2020*. Zagreb: dzs.
8. Državni zavod za statistiku, (2010) URL: <https://www.dzs.hr/> (pristup: 10.11.2020.)
9. Državni zavod za statistiku, (2018) *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2018*: Zagreb, dzs, 111, URL: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2018/sljh2018.pdf (pristup: 28.4.2019.)
10. Državni zavod za statistiku, (2018) *Život žena i muškaraca u Europi, statistički portret*: Zagreb, Eurostat, 12, URL: <https://www.dzs.hr/womenmen/index.html?lang=hr> (pristup: 28.4.2019.)
11. Europska komisija (2020) *Glossary – Equal opportunities..* URL: https://ec.europa.eu/regional_policy/hr/policy/what/glossary/e/equal-opportunities (pristup: 11.11.2020.)

12. Europska komisija. *Promoting gender equality&women`s rights beyond the EU*. URL: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/promoting-gender-equality-womens-rights-beyond-eu_en (pristup: 12.11.2020.)
13. Europska komisija. *Gender Equality*. URL: https://ec.europa.eu/international-partnerships/sdg/gender-equality_en (pristup: 12.11.2020.)
14. Europska komisija (2016). *European semester thematic factsheet labour force participation women*. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_hr.pdf (pristup: 30.12.2020.)
15. EUR-Lex. (2018) *Social security – equal treatment for men and women..* URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=legisum%3Ac10907#> (pristup: 11.11.2020.)
16. Eurostat (2020) *Gender pay gap..* URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2/default/table?lang=en (pristup: 30.12.2020.)
17. Eurostat (2017) *Employment rate for the working age population, 2016*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen_2017/hr_hr/bloc-2b.html?lang=hr (pristup: 30.12.2020.)
18. Ferenčak, I. (2003) *Počela ekonomike*. Osijek: Ekonomski fakultet u Osijeku.
19. Giddens, A. (2007) *Sociologija*. Zagreb: NZ Globus.
20. Gornick, J., Meyers, M. (2014) Supporting a Dual-Earner/Dual-Carer Society: Policy Lessons From Abroad. U: Heymann, J., Beem, C. A. *Democracy that Works: The Public Dimensions of the Work and Family Debate*. New York: The New Press.
21. Graovac Matassi, V. (2003) *Starenje stanovništva – problem modernog razvijenog društva*. Geografija.hr. URL: <http://www.geografija.hr teme/starenje-stanovnistva-problem-modernoga-razvijenog-drustva/> (pristup: 30.4.2019.)
22. Gregorinić, S. et al. (2018) Položaj žena kroz povijest. Point – e-novine. 2018 (4). URL: <https://pointenovinessmb.com/2018/04/24/polozaj-zena-kroz-povijest/> (pristup: 24.4.2019.)

23. Grzywacz, J. G. i Marks, N. (2000.a) *Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family*, Journal of Occupational Health Psychology, 5, str. 111–126.
24. GWAnet Central Asia. History and theory of feminism. URL: http://www.gender.cawater-info.net/knowledge_base/rubricator/feminism_e.htm (pristup: 17.11.2020.)
25. Hamurabijev zakonik. URL: <http://www.ius.bg.ac.rs/drakitic/hamurabi.rtf> (pristup: 27.4.2019.)
26. Haralambos, M. i Holborn, M. (2002) *Sociologija: Teme i perspektive*. Zagreb: Golden marketing.
27. Hrvatska enciklopedija (2009) Natuknica Gouges, Olympe de.11. izd. Zagreb: Leksikografski zavod Miroslav Krleža. Sv. 11. 2009., URL: <http://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=69447> (pristup: 28.4.2019.)
28. Hrvatski leksikon. URL: <https://www.hrleksikon.info/definicija/trziste-rada.html> (pristup: 10.11.2020.)
29. Ilić, K. (2017) Povijest pokreta: Feminizam prvog vala. *Libela, portal o rodu, spolu i demokraciji*. URL: <https://www.libela.org/sa-stavom/8838-povijest-pokreta-feminizam-prvog-vala/> (pristup: 16.11.2020.)
30. Institut za hrvatski jezik i jezikoslovlje, (2011) *Struna Hrvatsko strukovno nazivlje – Status*: Zagreb, Institut za hrvatski jezik i jezikoslovlje. URL: <http://struna.ihjj.hr/naziv/status/24652/> (pristup: 8.11.2020.)
31. Jagić, S. (2008) Položaj žena kroz povijest. Hrvatski povijesni portal: Elektronički časopis za povijest i srodne znanosti. URL: <http://povijest.net/2018/?p=1481>. (pristup: 28.4.2019.)
32. Janković, J., Laklija, M i Berc, G. (2012) Percepcija sukoba radne i obiteljske uloge u kontekstu nekih obilježja obitelji i posla. *Kriminologija i socijalna integracija*. Zagreb: Sveučilišta u Mostaru, Sveučilište u Zagrebu, 20(1), str. 1-132.
33. Khan Academy. URL: <https://www.khanacademy.org/humanities/us-history/postwarera/1960s-america/a/second-wave-feminism> (pristup: 17.11.2020.)
34. Konvencija o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju (NN 5/2000)
35. Konvencija o radnicima s obiteljskim obvezama, NN 5/2000

36. Konvencija o zaštiti majčinstva, NN 3/2020
37. Konvencija o zaštiti majčinstva (revidirana) iz 1952. (NN 3/2000)
38. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, (2020) *Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje*. Zagreb, Leksikografski zavod Miroslav Krleža. URL: <https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=16315> (pristup: 8.11.2020.)
39. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, (2020) *Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje*. Ustav. Zagreb, Leksikografski zavod Miroslav Krleža. URL: <https://enciklopedija.hr/natuknica.aspx?ID=63438> (pristup: 11.11.2020.)
40. Matotek, V. (2010) Hrvatski povijesni portal. Prava žena kroz povijest. URL: <http://povijest.net/2018/?p=1456> (pristup: 25.4.2019.)
41. Miles, R. (2009) *Tko je skuhao posljednju večeru?* Zagreb: Europapress holding i Novi Liber.
42. Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.-2010. (NN 114/2006)
43. Orbuch, T. i Custer, L. (1995) The social context of married women's work and its impact on black husbands and white husbands. *Journal of Marriage and the Family*, 57, str. 333–345.
44. Perrot, M. (2009) *Moja povijest žena*. Zagreb: IBIS grafika.
45. Radačić, I. i Vince Pallua, J. (2011) *Ljudska prava žena*. Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar i Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske.
46. Radusinović, D. (2015) *U krizi se snalaze bolje žene poduzetnici, nego muškarci*. Jutarnji list. URL: <http://www.jutarnji.hr/u-krizi-se-bolje-snalaze-zene-poduzetnici-nego-muskarci-/1352177/> (pristup: 25.4.2019.)
47. Rampton, M. (2015) Four Waves of Feminism. Pacific University Oregon. URL: <https://www.pacificu.edu/magazine/four-waves-feminism> (pristup: 17.11.2020.)
48. Tadić, T. (2010) *Borba za ravnopravnost i dalje se nastavlja*. poslovni.hr. URL: <https://www.poslovni.hr/lifestyle/borba-za-ravnopravnost-i-dalje-se-nastavlja-141541> (pristup: 17.11.2020.)
49. Tešija, J. (2017) A gdje je nacionalna politika za ravnopravnost spolova? Libela, portal o rodu, spolu i demokraciji. URL: <https://www.libela.org/vijesti/9210-a-gdje-je-nacionalna-politika-za-ravnopravnost-spolova/> (pristup: 12.11.2020.)

50. United Nations (2020) URL: <https://www.un.org/en/> (15.11.2020.)
51. Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH (2009) *UN Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena*. U: Štimac Radin, H. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH.
52. Ustav republike Hrvatske (NN 05/14)
53. Vlada Republike Hrvatske Ministarstvo poduzetništva i obrta (2014) *Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Ministarstvo poduzetništva i obrta.
54. Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH (2020) *Nacionalna politika za ravnopravnost spolova 2011.-2015*. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH.
55. Volarević, M. (2012) *Novi feminizam i kulturalna promocija žene, majke-radnice*. *Obnovljeni život: časopis za religioznu kulturu*, 67 (2), str. 223-237. (pristup: 29.4.2019.)
56. Zadro, T. (2020) *Zaposlenik - žena ili muškarac?* BRENDFULNESS, magazin o organizacijskoj kulturi i vođenju. URL: <https://brendfulness.com/zaposlenik-zena-ili-muskarac/> (pristup: 7.11.2020.)
57. Zakon o radu (NN 98/19)
58. Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 69/17)
59. Žimbek, I. M. (2014) *Vodič kroz pravce i valove u feminizmu za početnike/ke*. *Voxfeminae*. URL: <https://voxfeminae.net/pravednost/vodic-kroz-pravce-i-valove-u-feminizmu-za-pocetnice-ke/> (pristup: 17.11.2020.)

POPIS TABLICA I GRAFIKONA

Popis tablica:

1. Tablica 1.: Države članice EU s višom stopom nezaposlenosti za žene u 2016. godini 18
2. Tablica 2.: Države članice EU s višom stopom nezaposlenosti za muškarce u 2016.g. 19

Popis grafikona:

1. Grafikon 1. Stopa zaposlenosti za žene u zemljama članicama Europske Unije u 2016. godini prema broju djece 21
2. Grafikon 2. Stopa zaposlenosti muškaraca u zemljama članicama Europske Unije u 2016. godini prema broju djece 22
3. Grafikon 3. Srednja vrijednost satnica po zanimanjima u 2014. godini 23
4. Grafikon 4. Razlika u plaćama između spolova u razdoblju od 2010.-2015. godine 24
5. Grafikon 5. Razina obrazovanja ispitanika 31
6. Grafikon 6. Duljina radnog staža ispitanika na računovodstvenim poslovima 32
7. Grafikon 7. Visina plaće žena u odnosu na muškarce zaposlene na računovodstvenim poslovima 32
8. Grafikon 8. Vrijeme provedeno s djecom 33
9. Grafikon 9. Pitanja na razgovoru za posao 34

IZJAVA O AUTORSTVU RADA

Ja, **Ana Špoljar**, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog rada pod naslovom **Položaj žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj** te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

U Požegi, 12. veljače 2021.

Ime i prezime studenta
