

žena u procesu zapošljavanja

naznake činilaca opsega i kvalitativnih
dimenzija zapošljavanja žena u SRH

mr katarina prpić

sociologija sela 63/64 49 članci

→ Namjera ovog članka nije da (sve)obuhvatno analizira zaposlenost žena nego je to prije razmišljanje o činiocima koji tvore konkretan socijalni (ekonomski, povijesni, kulturni) prostor procesa zapošljavanja (žena) u našem društvu, ili još uže — u SR Hrvatskoj.

Pri tom je nužno promatrati ne samo opseg nego i kvalitativne značajke zapošljavanja žena. To barem implicite počiva na postavci o izuzetnoj važnosti zaposlenosti žena za preobrazbu njihova društvenog položaja, ali isključuje pojednostavljeno zaključivanje da se njihov položaj temelji isključivo na nivou njihove ekonomske aktivnosti — dakle svođenje na analizu kvantiteta. Nužnost kvalitativne (problemske) analize i situiranje radne aktivnosti žena u konkretan društveni prostor utoliko je veća, ukoliko, zavisno o osobitim društveno-povijesnim okolnostima, povećavanje zaposlenosti žena može imati daleko veći potencijalni negoli aktuelni značaj u procesu njihove društvene i individualne emancipacije.¹⁾

opseg i temeljne značajke zaposlenosti žena

Pogledajmo najprije indikatore kvantuma »ženske« zaposlenosti — nivo zaposlenosti i dinamiku zapošljavanja žena.

Prosječan broj žena zaposlenih u društvenom i privatnom sektoru SR Hrvatske u godini 1978. iznosio je 505.900²⁾ a njihov udio u ukupnoj zaposlenosti obaju sektora 38,5%. Usporedba sa stanjem u 1952. (133.000 zaposlenih žena s udjelom od 27,9% u ukupnoj zaposlenosti) pokazuje gotovo trostruko povećanje broja zaposlenih

1) Iako se može činiti da ova konstatacija vrijedi samo za visoko razvijeno građansko društvo, u socijalističkom (posebice našem) društvu još i manje mjera dosega u promjeni društvenog položaja žena može biti samo razina (stopa) zaposlenosti žena.

2) Prema podacima Saveza zajednica zdravstvenog osiguranja i zdravstva radnika SRH, a koji su obuhvatniji od podataka statistike rada, prosječan broj žena koje su u 1978. bile u radnom odnosu u društvenom i privatnom sektoru SRH bio je veći — 532.703.

žena. Kad se tome pridoda podatak o dinamici zapošljavanja žena (a ona je u cijelom poratnom razdoblju veća od dinamike rasta ukupne zaposlenosti), razloga nezadovoljstvu nema.³⁾ Štoviše, u omladinskim dobnim grupama zaposlenih (do 29 godina) udio se žena još i više približava izjednačenju.⁴⁾

Ovo su, dakako, pokazatelji »formalne« zaposlenosti, jer redovita statistička praćenja (statistika rada) ne zahvaćaju veliki dio ukupne aktivnosti (ženskog) stanovništva⁵⁾ — aktivnosti u poljoprivredi, zaposlenost u inozemstvu, oblike marginalne zaposlenosti (dopunski, prekovremeni rad, rad po ugovoru o djelu itd.), neregistriranu radnu aktivnost-zaposlenost (rad »u fušu«).

Bez obzira na dileme u ocjenjivanju stvarnih dimenzija ekonomske aktivnosti, vrijedi zaključak da su, kao opseg »formalne« zaposlenosti žena,⁶⁾ tako i njegovo uvećavanje u posljednja tri desetljeća vrlo značajni.

No, uvođenje kvalitativnih varijabla (socioprostornih i socioprofesionalnih posebice) daje manje razloga zadovoljstvu onim što je, nema dvojbe, postignuće u zapošljavanju žena. Već i samo »telegrafski« navedeni podaci ukazuju na procese koje nazivamo, u najširem smislu, negativnom selekcijom po spolu u zapošljavanju (žena).

Pokazatelj udjela zaposlenih žena u ukupnoj zaposlenosti Republike pokriva i zamagljuje poprilično velike razlike između pojedinih regija SR Hrvatske. One regionalno (na razini zajednica općina) variraju, pa je zastupljenost žena u ukupnom broju radnika u društvenom sektoru najmanja na područjima sisačke (31,3%) i gospićke zajednice (32,1%), a najveća je u zagrebačkoj gradskoj zajednici (42,7%), te karlovačkoj (41%) i varaždinskoj (41,7%).⁷⁾ »Spustanje« do užih područja općina i vrsta naselja razotkriva još i veće razlike u opsegu i strukturi zaposlenosti žena.

3) Primjerice, u razdoblju 1952—1978. ukupna zaposlenost, društvenog i privatnog sektora, porasla je za 175,4%, a zaposlenost se žena u istom razdoblju povećala za 280,4%.

4) Tako su 31. prosinca 1976. omladinke sudjelovale sa 43,5% u ukupnom broju omladine zaposlene u društvenom sektoru (istodobno, one su činile 41,5% od ukupnog broja zaposlenih žena).

5) Sociodemografska analiza radnog fonda Republike pokazuje da je u godini 1978. oko 2.288.000 osoba radilo i stvaralo dohodak (zaposleni u društvenom sektoru, kod privatnih poslodavaca, privatnici, samostalne profesije, aktivni poljoprivrednici, »pomažući« članovi obitelji, osobe s osobnim prihodima i zaposleni u inozemstvu. Istodobno, službena statistika, a nerijetko i ekonomska analiza, »priznavale« su zaposlenost broju nešto većem od polovice tog radnog fonda. (Izvor: **Izveštaj o zaposlenosti, zapošljavanju i djelatnosti samoupravnih interesnih zajednica za zapošljavanje u SR Hrvatskoj u 1978. godini.** Zagreb, RSIZ za zapošljavanje Zagreb, 1979, str. 24.)

Na isti je način procijenjen i »ženski radni fond« SR Hrvatske, i to na »oko 1.050.000 u ekonomskom i socijalnom smislu zaposlenih žena«. (Slaven Letica: »Prioriteti u strategiji razvoja. Ekonomsko, socijalno i političko pitanje«. Okrugli stol »Samoupravni preobražaj odgoja i obrazovanja i neki problemi obrazovanja ženske omladine i žena uopće«. **Žena**, 36/1978, br. 1, str. 19.)

6) Zaposlenost je žena, baš kao i ukupna zaposlenost, regionalno vrlo neravnomjerno distribuirana. Većinu tih regionalnih razlika ponajbolje pokazuju stope zaposlenosti stanovništva u zajednicama općina SR Hrvatske. Visina tih stopa kreće se u rasponu od 46,6% u gradu Zagrebu odnosno 37,0 u riječkoj zajednici općina do 16,5% udjela zaposlenih (društvenog sektora) u ukupnom stanovništvu zajednice općina Gospić, odnosno 16,9% u bjelovarskoj zajednici. (Podaci se odnose na stanje 31. ožujka 1978. Usp. »Sve o zaposlenosti i zapošljavanju u SR Hrvatskoj«. **Delegatski glasnik**, Zagreb, RSIZ za zapošljavanje, 4/1978, br. 5/6, str. 9.)

7) U preostalim je zajednicama općina visina udjela žena u zaposlenosti društvenog sektora bila ovakva: 34,0% u bjelovarskoj zajednici, 35,0% u osječkoj, 37,9% u riječkoj, 37,1% u splitskoj i 38,9% u zajednici općina Zagreb (prsten). (Usp. **Saopćenje Republičkog zavoda za statistiku SRH**, broj 14.4.1. Podaci se odnose na ožujak 1979. godine.)

Bitna je socioprostorna značajka zaposlenosti (žena) njezina distribucija prema **tipu naselja u kojemu zaposleni prebivaju**. Ovu vrstu pokazatelja moguće je izvući samo iz cenzusnih podataka koji su, mada stari već osam godina, ipak ozbiljni indikatori »naseljske pripadnosti«. U zaposlenom je osoblju (31. ožujka 1971.) seosko stanovništvo sudjelovalo sa 20,0%, stanovništvo mješovitih naselja sa 15,5% a gradski živalj sa 64,5%.⁸⁾ Stope zaposlenosti iznosile su (istim slijedom): 10,8%, 22,3% odnosno 36,3% (stopa zaposlenosti ukupnog stanovništva bila je u to vrijeme 23,2%).

Na žalost, ovi podaci nisu iskazani po spolu. Stoga se samo posredno, preko nekih drugih pokazatelja, može zaključivati o »tipološko-naseljskom« sastavu zaposlenih žena, koji je zasigurno još i nepovoljniji od općeg (zajedničkog) udjela u ukupnoj zaposlenosti. Primjerice, prema rezultatima istraživanja »Društveni položaj i orijentacija seoske omladine u SR Hrvatskoj«, udio je omladinki u ukupnom broju zaposlene seoske omladine bio 28,8%, što je podosta niže od zastupljenosti ženske omladine u ukupnom broju mladih zaposlenih u društvenom sektoru SRH — 42,4% (ovi su podaci komparabilni jer se oba odnose na 1974).⁹⁾ Relativan broj neomladinskih kategorija zaposlenog seoskog ženskog stanovništva može biti samo još i manji.

Obrazovna je struktura zaposlenih žena, mada bitno poboljšana u odnosu na prethodna razdoblja, još uvijek nepovoljnija od obrazovnog sastava ukupne (a posebice »muške«) zaposlenosti. Dok je u ukupnom broju zaposlenih 60,4% stručnih radnika (KV, VKV, SSS, VSŠ i VSS), u žena je udio istih niži (53,5%). Zaključak koji se nameće analiziranjem zastupljenosti pojedinih razina obrazovanja (prema staroj dvojnoj kvalifikacijskoj ljestvici jer nova još nije ozakonjena) jest da je struktura ženskih stručnih kadrova »činovničkija«. Naime, u sastavu ukupne zaposlenosti najbrojniji su KV i VKV radnici — 34,4%, a u zaposlenih žena — one sa završenim srednjim školama (23,3%), a tek potom slijede KV i VKV radnice (18,6%).¹⁰⁾ **(Socio)profesionalna** struktura žena zaposlenih možda još ponajbolje ilustrira kvalitativne aspekte procesa zapošljavanja žena. Ma koliko da klasifikacija zanimanja ne pokazuje u potpunosti ono najzanimljivije — vrstu poslova koje pojedinac obavlja, uz kontroliranje preostalih bitnih varijabla (razine obrazovanja i radnog iskustva), ipak pruža barem neke indikatore pojave o kojoj je riječ.¹¹⁾

8) **Popis stanovništva i stanova 1971.** »Stanovništvo — migraciona obeležja. Rezultati po naseljima i opštinama«, knjiga IX. Beograd, Savezni zavod za statistiku, 1973, str. 98—179.

9) Katarina Prpić: »Zaposlenost, zapošljavanje i nezaposlenost seoske omladine«. U Edhem Dilić, ur.: **Seoska omladina danas. Rezultati istraživanja u SR Hrvatskoj**. Zagreb, Centar društvenih djelatnosti SSO Hrvatske; Centar za sociologiju sela, grada i prostora Instituta za društvena istraživanja Sveučilišta u Zagrebu, 1977, str. 117.

10) **Statistički godišnjak Jugoslavije 1978**. Beograd, SZS, 1978, str. 427 (stanje 31. prosinca 1976. godine).

11) U profesionalnom sastavu zaposlenih žena poljoprivrednica je samo 1%. Najbrojnije su Industrijske radnice — 27,9%, a zatim upravo i administrativno osoblje — 23,6% stručnjaci i umjetnice — 19,2%, radnice u uslugama — 17,5%, radnice u trgovini — 9,4%, radnice zaštite — 0,2%, žene rukovodioci — 0,7%, a žene ostalih zanimanja — 0,3%. Iznadpolovično jest učešće žena u ukupnom broju radnika u uslugama (74,3%), upravno-administrativnih radnika (62,3%) te stručnjaka i umjetnika (53,3%). (Usp. **Statistički godišnjak Jugoslavije**, 1978, Beograd, SZS, 1978, str. 425. Stanje 31. prosinca 1976.)

Ako dakle, ne možemo zaključivati o dostupnosti visokosloženih i stručnih poslova, atraktivnijih pa i uglednijih za žene (visoko učešće žena u grupi stručnjaka i umjetnika treba pojasniti napomenom da ova kategorija uključuje i tehničare — osoblje sa završenom srednjom školom), očito je barem da je udio žena vrlo malen u grupi rukovodećeg osoblja (11,5%).

Sve ove značajke mogu u zaposlenog seoskog ženskog stanovništva biti samo još i nepovoljnije raspoređene. Na takvu konstataciju upućuju rezultati već navođenog istraživanja o društvenom položaju i orijentaciji seoske omladine. Ako je u ukupnom broju zaposlene seoske »mladeži« — 52,3% stručnih,¹²⁾ logično je pretpostaviti da ih je još i manje u obrazovnom sastavu zaposlenih seoskih žena poslije omladinske dobi. Najbrojnija profesionalna skupina zaposlene seoske omladine jesu industrijski, građevinski i transportni radnici s udjelom od 69,3%¹³⁾ (prema 47,1% udjela industrijskih radnika u ukupnom broju zaposlenih 31. prosinca 1976). Ovoliki pomak profesionalne strukture zaposlene seoske omladine indicira da, vjerojatno, i profesionalni sastav zaposlenih žena iz seoskih naselja odudara od razdiobe ukupne zaposlenosti žena prema zanimanju (valjda isto u korist većeg udjela industrijskih radnica).

Prije no što ukažemo na činioce koji djeluju na kvantitet, i kvalitetu zapošljavanja žena, potrebno je nešto reći i o **nezaposlenosti**. Njezine sociodemografske, socioprofesionalne, socioekonomske i socioprostorne karakteristike potkrepljuju tvrdnje o oteživačima zapošljivosti žena.¹⁴⁾ Bez obzira na godišnje oscilacije, žene su u evidentiranoj nezaposlenosti natpolovično zastupljene — 58,5% u prosječnom broju nezaposlenih u 1978. Njihov je udio u nezaposlenosti omladine čak i veći — 66,3% (31. prosinca 1978). Od ukupnog broja nezaposlenih žena, krajem 1978, bilo je 40,0% stručnih osoba (od KV do VSS, a najbrojnije su kategorije SSS pa tek onda KV i VKV radnice). Tendencija zgušnjavanja profesionalne strukture nezaposlenih stručnih radnika u (relativno) mali broj zanimaja, u žena je još i izraženija; to vrijedi za sve razine stručnosti.

Prema tipu (prebivališnog) naselja nezaposleni gotovo da su polarizirani: 31. prosinca 1976. bilo je (u evidentiranoj nezaposlenosti) 43,1% seoskog, 49,4% gradskog i (svega) 7,5% stanovnika mješovitih naselja.¹⁵⁾ Međutim, seoska se i gradska nezaposlenost, po prevladavajućim socijalnim obilježjima, bitno razlikuju. Tako su u socijalnom sastavu nezaposlenog gradskog stanovništva zastupljene žene (62,5%) i stručni radnici (51,5%), a u seoskog su stanovništva brojniji muškarci (53,5%) i nestručni radnici (65,6%). Zajednička sociodemografska značajka jedne i druge nezaposlenosti jest njezin »omladinski« karakter.

12) Katarina Prpić: »Zaposlenost, zapošljavanje i nezaposlenost seoske omladine«, nav. dj., str. 119.

13) Isto, str. 120.

14) Izvor podataka o nezaposlenima — Zagreb, RSIZ za zapošljavanje.

15) Katarina Prpić: »Socijalna obilježja nezaposlenih u SR Hrvatskoj«. **Zapošljavanje i udruženi rad**, Zagreb, 1977, br. 3/4, str. 16. (Iako se podaci o tipu — naselja — prebivališta nezaposlenih upisuju i vode oni se još uvijek statistički ne obrađuju, pa su ovi koje navodimo posebno zatraženi i prikupljeni od SIZ-ova za zapošljavanje u SRH, a odnose se na stanje 31. prosinca 1976.)

činioci zapošljavanja žena

Zapošljavanje (žena) jest izuzetno osjetljiva varijabla društveno-ekonomskog razvitka, pa na opseg i kvalitativne značajke zapošljavanja žena, njihovu veću izloženost negativnoj selekciji u zapošljavanju¹⁶⁾ i nezaposlenosti djeluje više činilaca, međusobno isprepletenih i odvojivih samo u svrhe analitičkog pojašnjenja. Ti su činioci: opće mogućnosti zapošljavanja, stupanj tehničko-tehnološkog razvitka, struktura privrede, neke pojave odstupanja od normativno-vrijednosnih standarda u praksi zapošljavanja, »objektivne« karakteristike ženske radne snage i njezina socijalno-psihološka svojstva, položaj i uloga žene u obitelji te socijalizacija funkcije obitelji, odnosno podružnjavanje obavljanja poslova u domaćinstvu.¹⁷⁾

Opće mogućnosti zapošljavanja, usprkos visokom rastu zaposlenosti posljednjih godina, ne mogu se zadovoljiti potrebe (ženskog) stanovništva za zapošljavanjem. Taj pritisak vrše: redovita generacija (priljev u djelatnu dob izvan sektora individualne poljoprivrede), aktivni poljoprivrednici koji napuštaju poljoprivredu, povratnici iz inozemstva i migranti iz drugih republika.

Izvjesno je da se u nas zapošljavanje tretira kao derivirana veličina, kao rezultanta ekonomskog razvitka, umjesto da se razvojni planovi vrednuju i sa stajališta utjecaja strategijskih opredjeljenja na zapošljavanje, odnosno da se u razvojnu politiku ugrade i kriteriji politike zapošljavanja. Opće su mogućnosti zapošljavanja, dakako, prividno veće i korespondentnije potrebama stanovništva za zapošljavanjem zanemare li se oblici latentne nezaposlenosti (izvan poljoprivrede, u poljoprivredi, tehnološka i ekonomska nezaposlenost unutar postojeće zaposlenosti) i zaposlenost u inozemstvu.¹⁸⁾ Mogućnosti su zapošljavanja regionalno vrlo različite: najveće su u gradovima u kojima je koncentrirana većina industrijsko-proizvodnih kapaciteta, privrednih i neprivrednih radnih organizacija. Stoga je pritisak na zapošljavanje (pa i naseljavanje) u gradovima još jak i takav će ostati sve dok procesi intenzivnije prostorne decentralizacije manjih, osobito seoskih naselja, ne poprime takve razmjere i kvalitetu da mogu utjecati i na ozbiljnije promjene u tokovima zapošljavanja i migriranja.

Stupanj tehnološkog razvitka jedan je od glavnih ograničavatelja mogućnosti zapošljavanja žena u nas. Različita je granska razdioba ženske zaposlenosti, izvan svake sumnje, uvjetovana tehnološkim činiocem (osobito u nekim granama industrije, rudarstvu, građevi-

16) »Pod negativnom selekcijom u zapošljavanju razumijevamo pojave i ponašanja preferiranja određenih sociodemografskih i socijalnih kategorija tražilaca zaposlenja... Te preferencije mogu biti uvjetovane objektivnim obilježjima određene kategorije radne snage koja je čine lakše ili teže zapošljivom...; zatim potrebama, interesima, zahtjevima radnih organizacija bez obzira na njihovu ekonomsku i društvenu opravdanost i na kraju socijalnopsihološkim pojavama kao što su stavovi, stereotipije, predrasude«. (Katarina Prlić: »Negativna selekcija u zapošljavanju žena u SRH«. Žena, 35/1977, br. 2, str. 19.)

17) Ovo nije hijerarhijski slijed koji bi imao ambiciju da ponderira »težinu« i doprinos pojedinih činilaca, naprosto stoga što za to nema dovoljno znanstvenih argumenata.

18) Slaven Letica: »Prioriteti u strategiji razvoja...«, nav. dj., str. 19.

narstvu).¹⁹⁾ No žene faktički ponegdje obavljaju i fizički »zamorne« poslove (poljoprivreda, tekstilna industrija i sl.), što naravno ne može biti ciljem politike i prakse aktivnosti žena.

»Međutim, sa napretkom dalje modernizacije proizvodnje, usavršavanjem tehnike i tehnologije, odnosno organizacije rada, stvaraju se nove perspektive za zapošljavanje žena. Neke od privrednih djelatnosti i grana bi se mogle daleko šire koristiti nego danas gde tradicionalno i suvereno dominira muški rad.«²⁰⁾ To se, naravno, ne može zbiti u najneposrednijoj budućnosti.

Struktura privrede (nekog područja) također bitno određuje mogućnosti zapošljavanja žena što se odražava na opsegu i socijalnom sastavu njihove (ne)zaposlenosti. Prisjetimo se samo podataka o relativnom broju zaposlenih žena na pojedinim područjima u SRH: pored činilaca koji se odnose na obilježja tražilaca zaposlenja, to jest konkretnu sociodemografsku situaciju stanovite regije, dominantne grane privrede (ovisno o njihovoj većoj ili manjoj radnoj intenzivnosti, propulzivnosti, stupnju granske tehnološke razvijenosti itd.), ali i neprivrednih djelatnosti (koje osobito prednjače u »feminiziranju« zapošljavanja), određuju i posve konkretne mogućnosti zapošljavanja. Time selektiraju ili favoriziraju i određene socijalne skupine stanovništva (u zapošljavanju).²¹⁾

Odstupanja od normativno-vrijednosnih standarda koja se pojavljuju u praksi zapošljavanja odnose se na praktično nepoštivanje kako norma i vrijednosti »ugrađenih« u politiku zapošljavanja i kadrovsku politiku, tako i na nepoštivanje društveno proklamiranih normativno-vrijednosnih standarda (pisanih i nepisanih) i konačno na kršenje zakonodavne i samoupravne regulative u oblasti rada i zapošljavanja. Ova su odstupanja najrazličitijih pojavnih oblika i o njihovoj stvarnoj rasprostranjenosti u našem društvu vrlo malo znamo.²²⁾

19) Dodajmo informaciju da je većina žena (72,6%) zaposlena u privrednim djelatnostima, sa udjelom od 33,4% u ukupnoj zaposlenosti privrede, dok u neprivrednim djelatnostima žene sudjeluju u znatno većem postotku — 59,7%.

U granskoj su strukturi seoskih žena one zaposlene u industriji još i zastupljenije. Spomenuto je istraživanje o društvenom položaju seoske omladine pokazalo da 45,8% zaposlenih omladinki radi u industriji (1974. godine u industriji je radilo 35,9% od ukupnog broja žena zaposlenih u društvenom sektoru SRH). To su zapravo podaci (istraživanja) o distribuciji prema sektoru djelatnosti, pa se o granskoj strukturi može zaključivati, precizno, jedino kad je riječ o sekundarnom sektoru u koji je uvrštena industrija i rudarstvo. U poljoprivredi, ribarstvu i šumarstvu radilo je 1,9% zaposlenih seoskih omladinki, a u tercijarnom sektoru (sve ostale grane djelatnosti) 52,3% ženske seoske mladeži.

20) Vera Pilić: **Karakteristike i problemi ženske radne snage u Jugoslaviji**. Beograd, Institut za ekonomska istraživanja, 1969, str. 159.

21) Stoga i nije čudno što je udio zaposlenih žena najniži na području zajednica općina Sisak i Gospić. Prvu općinu karakterizira, za zapošljavanje žena, relativno nepovoljna struktura privrede i pritisak koji na sisačku privredu vrši okolina; značajke su druge opća nerazvijenost, nedostatak jačeg gravitacijskog središta s većom koncentracijom industrije i drugih privrednih grana, te i odsutnost »nosećih« djelatnosti razvoja.

22) Ova ponašanja uključuju i pojave zatvorenosti nekih radni organizacija (profesionalne, prostorne i društvene), privatizacije kadrovske politike (nepotizam, kompanilizam), različite manifestacije grupno-vlasničkog mentaliteta koje »štite Interese OUR-a« u artikuliranju potreba za radnicima a u popunjavanju radnih mjesta još i više (preferiranje kandidata sa riješenim stambenim pitanjem, onih sa odsluženim vojnim rokom itd.). (Usp. Tomislav Mrdović: »Stupanj prostorne, profesionalne i društvene zatvorenosti poduzeća u komunizmu«. **Revija za sociologiju**, 1974, br. 2/3.)

Jedan je oblik i nesklonost zapošljavanju žena. Ovu nesklonost ne može se ishitreno proglasiti općom pojavom, ali rezultati nekih istraživanja provedenih u nas indiciraju da preferiranje muškaraca u zapošljavanju nije bezazlenih dimenzija. Ako polovica (50,6%) ispitanika-kadrovika (podatak se odnosi na SRH)²³⁾ ili gotovo trećina (30,1%) ispitanika-rukovodilaca (BiH)²⁴⁾ izjavi da se u njihovim radnim organizacijama prednost pri zapošljavanju daje muškarcima, onda to nedvojbeno ukazuje na postojanje nesklonosti prema zapošljavanju žena i na potrebu da se proces i praksa zapošljavanja temeljitije istraži.

Tendenciju da žene prodiru na rukovodeća radna mjesta i na radna mjesta koja (barem) pretpostavljaju veću kreativnost i samostalnost, potkrepljuju različiti podaci. Primjerice, prema podacima o inokosnim poslovnim organima i predsjednicima kolegijalnih poslovnih organa u SRH među 129 rukovodilaca poljoprivrednih zadruga u 1977. godini bila je samo jedna žena. To je najniže učešće žena (0,8%) u strukturi rukovodećih kadrova prema vrsti organizacija, izuzmu li se složene organizacije udruženog rada kojima ne rukovodi niti jedna žena.²⁵⁾

Teško je reći koliko i kada su ovi oblici negativne selekcije u zapošljavanju žena uvjetovani postojanjem nekih neriješenih problema sustava zapošljavanja, činjenicom da teret (humane) reprodukcije društva u stanovitoj mjeri snose i radne organizacije, tradicionalističkim odnosom i stavovima prema ženi-radniku ili pak profesionalnim aspiracijama i motivaciji ženske radne snage.

Naime, o karakteristikama ženske radne snage bitno zavisi njezina zapošljivost, kvantiteta i kvaliteta procesa zapošljavanja žena.

Brojni podaci i neke studije pokazuju da se žene (ženska omladina) u znatno većoj mjeri opredjeljuju za zanimanja koja su u ovom trenutku u nas suficijentna. A za profesionalnu strukturu ženske radne snage nije značajan samo (prvi) izbor zanimanja nego i spremnost (zaposlenih) na profesionalnu pokretljivost. Time dolazimo do tematike socijalno-psiholoških »karakteristika« ženske radne snage: stavova, motiva, aspiracija, interesa, vrijednosti relevantnih za zapošljavanje. Riječ je o odnosu žena prema izboru i promjeni zanimanja, prostornoj pokretljivosti, radnoj promociji i afirmaciji, konfliktu radnih i obiteljskih uloga. Iz pojedinih studija dadu se izvući neki indikatori stavovskih i motivacijskih struktura u (ne) zaposlenih žena: prevalentnost ekonomskih motiva (i to materijalnih interesa obitelji) kod odlučivanja o zasnivanju ili produžavanju radnog odnosa,²⁶⁾ aspiracije malog broja zaposlenih žena na ruko-



23) To je rezultat ankete o viškovima radne snage u privredi Jugoslavije koju je godine 1969. proveo Odjel za demografska istraživanja Instituta za društvena istraživanja Sveučilišta u Zagrebu. (Usp. Alica Wertheimer-Baletić: »Neke tendencije u zapošljavanju žena«. **Žena**, 31/1973, br. 6.)

24) Rezultat je dobiven u okviru istraživačkog projekta »Socijalna politika u zapošljavanju žene i njena socijalna zaštita na radu i u porodici u Bosni i Hercegovini« kojeg je proveo Institut za društvena istraživanja Fakulteta političkih nauka u Sarajevu (terensko ispitivanje je provedeno 1971/72.) (Vidi: tematski četverbroj **Marksističke sveske**, 3/1794, br. 1/4.)

25) Usp. **SG SRH**, 1978. Zagreb, RZS SRH, str. 41.

26) Ljubica Srdić-Đaković: »Socio-ekonomski podaci i ekonomska funkcija obitelji«. U Miro Mihovlović i suradnici: **Žena između rada i porodice. Utjecaj zaposlenosti žene na strukturu i funkciju porodice**, Zagreb, Institut za društvena istraživanja Sveučilišta u Zagrebu, 1975.

vodeća mjesta;²⁷⁾ znatno manja spremnost nezaposlenih žena na uzlaznu profesionalnu pokretljivost i njihova manja spremnost na različite oblike prostorne pokretljivosti.²⁸⁾

Ovakve bismo nalaze mogli smatrati indikatorima slabije motiviranosti žena za vlastite profesionalne (socijalne) domete, ali ne treba smetnuti s uma razlike u stavovima i motivima uvjetovane različitošću njihovih socijalnih obilježja, kao ni stanoviti jaz između stavova na individualnoj i socijalnoj ravni.²⁹⁾

Evo i nekoliko pripomena o specifikama i diferencijama u profesionalnim namjerama seoske ženske omladine iz kojih proizlazi da su i ove mlade žene »izložene« nejednakom djelovanju različitih činilaca u zapošljavanju. Dok u seljačke omladine nema značajnih razlika po spolu u profesionalnim namjerama (ostati poljoprivrednik ili promijeniti zanimanje), kod zaposlene i srednjoškolske omladine razlike su u profesionalnim očekivanjima značajne. Zaposlene omladinke manje su sklone promjeni zanimanja, a srednjoškolke u znatno većoj mjeri izražavaju namjeru da nastave školovanje i manje su od svojih muških drugova usmjerene na radnička zanimanja. Omladinke-domaćice koje se kane zaposliti računaju uglavnom da će raditi kao industrijske radnice.³⁰⁾

Stupanj podrštvenosti funkcija obitelji presudan je za opseg, a još više za kvalitativne značajke procesa zapošljavanja,³¹⁾ jer obiteljski »kolosjek« i položaj žene u obitelji traži toliki i takav angažman žene da se neizbježno reperkutira na njezino radno i profesionalno ponašanje, stavove, motivaciju i slično.

Ako je točno da stupanj društveno-ekonomske razvijenosti određuje i razvijenost, raznovrsnost i dostupnost djelatnosti, ustanova i usluga koje ponajprije trebaju osigurati zadovoljavanje potreba djece za roditeljske odsutnosti (na poslu) a potom olakšati i ubrzati obavljanje kućanskih poslova (pa u perspektivi i eliminirati barem neke od njih), te da potrošačka moć obitelji određuje opseg i kakvoću korištenja tim uslugama, onda je izvjesno da naše društvo nije mo-

27) Jasna Juričić-Nećak: »Društveno-pravni položaj i zaštita zaposlene žene na radu«. **Marksističke sveske**, 3/1974, br. 1/4.

28) Katarina Prpić: »Socijalna obilježja i pokretljivost nezaposlenih«. **Zapošljavanje i udruženi rad**, 1976, br. 2/3.

29) Tako, na primjer, jedna istraživačka dionica projekata o socijalnoj politici u zapošljavanju žene u BiH pokazuje da zaposlene respondentice većinom percipiraju status žene zavisnim od njezine zaposlenosti (s obzirom na važnost poslova koje ona obavlja ali i bez obzira na nju) te školovanosti žene. (Rasim Muminović: »Odnos zaposlene žene prema nekim vrijednostima«. **Marksističke sveske**, 3/1974, br. 1/4.)

30) Edhem Dilić: »Tendencije socioprofesionalne pokretljivosti«. U Edhem Dilić, ur.: **Seoska omladina danas**, nav. dj., str. 133—139.

31) Magdalena Sokolowska drži da obiteljske obaveze koje su bitne za odnos žene prema radu obuhvaćaju tri različite kategorije funkcija: biološku činjenicu materinstva, socijalne aspekte materinstva i kućanske poslove. (Magdalena Sokolowska: »Odnos prema radu. Neke refleksije o razlikama između muškaraca i žena«. **Zapošljavanje i udruženi rad**, 1977, br. 1/2.)

gle daleko odmaknuti u podruštvovljavanju funkcija obitelji.³²⁾ Pa ipak, potrebe su stanovništva (domaćinstava, obitelji) velike, a u nedostatku organiziranih uslužnih i sličnih djelatnosti, dobrim se dijelom zadovoljavaju privatnom (neregistriranom) zaposlenošću (od »čuvanja« djece do obavljanja brojnih i raznovrsnih poslova za potrebe obitelji), u kojoj su i žene angažirane.³³⁾

Složimo li se i s opravdanošću razmišljanja o potrebi kritičkog vrednovanja koncepta podruštvovljavanja obiteljskog života, osobito ako se reducira na prokazivanje »dostojanstva privatno-obiteljskog života«,³⁴⁾ ipak ostaje krajnja potreba da se intenzivira proces socijalizacije funkcija obitelji, želimo li kvalitativne promjene u ekonomskoj aktivnosti (zaposlenosti) žena i poboljšanje kvalitete života ne samo obitelji nego i pojedinca;³⁵⁾ želimo li dakle mijene kvalitete društvenog položaja žene u nas.

32) Ispitivanje stavova obitelji (područje uže Srbije) o udjelu obitelji odnosno društva u zadovoljavanju obiteljskih potreba, pokazalo se da se tri dimenzije podruštvljenja (ocjena stanja, očekivana podruštvljenost i zadovoljstvo sadašnjom situacijom) razlikuju ovisno o razini društveno-ekonomske povijesnosti područja, društvenog položaja obitelji i tipa obitelji. (Anđelka Milić; Vesna Pešić; Aleksandra Mitrović: »Zadovoljavanje potreba i proces podruštvljavanja porodičnih funkcija«. Sociologija, 19/1977, br. 2/3.)

33) Prema rezultatima istraživanja radne aktivnosti stanovništva na uzorku domaćinstva SFRJ/SRH, koje je za potrebu RSIZ-a za zapošljavanje Zagreb proveo Centar za istraživanja marketinga Zavoda za tržišno istraživanje (u siječnju 1979.), u zadnjem tromjesečju prošle godine plaćene je poslove za druge (susjede, poznanike, prijatelje) obavljalo oko 270.000 punoljetnih stanovnika SRH, a neplaćene poslove znatno veći broj stanovnika — 810.000 (broj žena koje su obavljale plaćene poslove procjenjuje se, ekspanzijom rezultata na populaciju, na oko 76.000 dok je neplaćene poslove obavljalo oko 295.000 »odraslih« stanovnika republike).

34) Gordana Cerjan-Letica: »Naznake o obitelji socijalističke robne proizvodnje«. Pitanja, 1978, br. 7/8, str. 324.

35) Ruža First: »Jedinica mjere — pojedinac a ne obitelj«. Okrugli stol »Neki aspekti planiranja srednjoročnog i dugoročnog razvoja u SRH«. Žena, 37/1979, br. 2/3.

Katarina Prpić:

The Woman in the Employment Process

Summary

In this work the author shows the concrete social framework of the process of employment of women in Yugoslavia (based on the data for the SR Croatia).

Starting from the hypothesis that the employment of women is of great importance for the transformation of their social position, the text stresses that it is necessary to analyze not only quantitative, but also qualitative factors that govern the employment of women. It thus gives the indicators showing the volume and dynamics, and also indicators showing the quality of the (un)employment of women (data on socio-spatial, educational and professional composition, and on composition according to branches of the economy).

In the author's opinion the following factors govern the volume and qualitative dimension of the employment of women, and the fact that they are more exposed to negative selection in employment: **the state of employment in general**, which cannot fulfil the needs of the total population for employment; **the level of technological development**, which is one of the main limits to the employment of women in many activities; **the structure of the economy** of certain regions (it can favourize or select certain groups of the population — for instance women); deviations from **normative-value standards in the employment practice** (especially a tendency not to employ women — in general, or in more responsible, creative places of work); **characteristics of the female working force** (professional structure, and also their attitudes,

Женщина в процессе занятости

Резюме

В настоящей работе автором рассмотрены факторы определяющие конкретное социальное пространство процесса занятости т. е. принятия на работу женской рабочей силы в нашем обществе (в более узких масштабах — СР Хорватии).

Исходя от предположения, что занятость или профессиональная активность женщины оказывает решающее влияние на преобразование их общественного положения, в труде подчеркнута необходимость анализа не только количественных но и качественных показателей занятости женщин и принятия их на работу. Поэтому приводятся основные показатели объема занятости и динамики поступления женщин на работу, а в то же время и показатели качества женской (не)занятости (данные о социо-пространственной, образовательной и профессиональной структуре).

На объем и качественные величины принятия на работу женщин, их подвергнутость негативной селекции в занятости и незанятости, по мнению автора воздействуют следующие факторы: **общие возможности занятости** удовлетворяющие потребности населения в обеспечении работы, **уровень технологического развития** как одно из главных ограничений для принятия на работу женской рабочей силы в различных деятельности, **структура хозяйства отдельных районов** (в отдельных случаях может содействовать или же селекционировать определенные группы населения — в особенности женщин); некоторые отклонения от **нормативно-ценностных стандартов в практике принятия на работу** (в отдельности отрицательное отношение к принятию на работу женской рабочей силы — в общем, при распределении на более ответственные и руководящие места и другие рабочие места связанные с творческим и

motives, aspirations, values and interests relevant to employment); the **degree to which family functions have been socialized**, on which depends the quality of the woman's work and the quality of family and private life. ●

умственным трудом); **характеристике женской рабочей силы** (профессиональная структура и ее позиции, мотивы, стремления, ценности, интересы определяющие процесс занятости), **социализированность функции** семьи, от которой зависит качество женской занятости, качество жизни семьи и индивида. ●