

Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada

Branka Galić

Filozofski fakultet u Zagrebu

e-mail: bgalic@ffzg.hr

SAŽETAK Promjene na poslu i obitelji daju zamaha promjenama u rodni odnosima i obrnuto. Upravo kao što se životi žena i muškaraca mijenjaju, mijenjaju se i odnosi na tržištu rada i u obitelji. Ulazak žena na tržište rada kasnog 20. i početka 21. stoljeća značajno je pogodio globalnu ekonomiju i označio početak procesa feminizacije rada širom globusa. Međutim, upliv žena u javnu sferu rada nije rezultirao socioekonomskim jednakostima između dviju rodni grupa, muškaraca i žena. Različiti autori ukazuju da je rodna podjela rada glavni mehanizam održavanja patrijarhalnog kapitalizma, koji podupire devalvaciju i marginalizaciju ženske radne snage, i u privatnoj i u javnoj sferi. Tekst ukazuje na važnost “orodnjenog” rada, osobito ženskog, utjecaj tradicionalnih rodni uloga u obitelji na održavanje rodni nejednakosti na poslu, nastojeći ukazati na nepripremljenost i neprimjerenost globalnog tržišta rada potrebama i interesima žena kao rodne grupe. Ženski rad je karakteriziran osjetljivom rodnom participacijom na radnom mjestu, žene dobivaju manje plaće, rodno su segregirane, suočene s feminizacijom siromaštva, a istodobno se od njih očekuje ispunjavanje zahtjeva obiteljskog života u punom opsegu. Žene su stavljene i pred izbore oko svojim reproduktivnih odluka, pred koje muškarci nisu, a rezultati tih izbora imaju vrlo različite implikacije za njihove osobne živote i profesionalne aranžmane. Stoga glavni problemi neravnopravnih rodni pozicija moći na tržištu rada kao i usklađivanje radni, rodni i obiteljskih funkcija još uvijek nisu zadovoljavajuće riješeni, pa feminizacija tržišta rada u postojećim okvirima patrijarhalnog kapitalizma ne pridonosi zadovoljavajućem eliminiranju nejednakosti između muškaraca i žena u društvu.

Ključne riječi: obitelj, orodnjeni rad, posao, rad, rod, segregacija, zapošljavanje, žene.

1. Uvod

Jedna od najznačajnijih karakteristika modernizacijskih i postmodernizacijskih procesa na tržištu rada svakako je ulazak žena u velikim brojevima na to tržište, kao rezultat širenja industrijalizacije, globalizacijskih procesa te emancipacijskih ženskih pokreta. Participacija žena na globalnom tržištu, kao i tipovi posla koji žene obavljaju, a koji su rodno segmentirani, ostaju važna odrednica u današ-

njoj globalnoj ekonomiji, što želimo istaknuti i ovim radom. Različite i odijeljene rodne uloge žena i muškaraca u obitelji koje su prema patrijarhalnim modelima obiteljskih odnosa bile utemeljene na uvjerenjima u intrinzične razlike između žena i muškaraca i na inferiornosti žena prema muškarcima, a koje su povijesno oblikovane kroz odnose ženske subordinacije prema muškarcima i kroz esencijalističko značenje da su žene “prirodno prijemčive” da se brinu za obitelj dok su muškarci oni koji su “po prirodi” skrbnici obitelji izvana, omogućile su olakšavanje eksploatacije ženskoga rada i izvan kuće (Hossfeld, 2009.; Moghadam, 2005.). Kada su žene počele ulaziti na formalno tržište rada, suočile su se s podjelom rada koja je bila ukorijenjena u kulturalnim pretpostavkama o “primjerenim” rodnim ulogama i njihovim rodnim izvedbama. Rane analize ove rodne podjele rada polazile su od pretpostavke da su podjele između muških i ženskih spolnih uloga prirodne i biološke. Kao rezultat tih pretpostavki, pisane i nepisane radne politike su bile odgovorne za stavljanje žena i muških radnika u niše zanimanja koje su se činile najprimjerenije za njihove odnosne biološke spolne uloge. Rasprave u pogledu rodne podjele rada (muški rad vs. ženski rad) pripisuju te dihotomne fenomene vezi koja je uzeta zdravo za gotovo između različitih tipova rada i bioloških pretpostavki o muškim i ženskim prirođenim spolnim ulogama. Te rodne pretpostavke o radu isto kao i radnicima stvorile su spolne stereotipe o različitim klasama zanimanja na formalnom tržištu rada (Perry, 2009.:353). Razvoj kulta “majčinstva”, osobito od strane religijskih institucija, s druge je strane glorificirao žene kao majke i pridonio obezvrjeđivanju ženskog rada izvan kuće (Chant, 2007.). Kao posljedica tih procesa oblikovana su tržišta rada upravo na temelju značenja odijeljenih sfera koje su doprinijele “orodnjavanju”¹ rada u 20. stoljeću. Stvoren je i rodni jaz plaća koji je od početka počeo karakterizirati globalno tržište. Niže plaće u pravilu su dodjeljivane ženskom radu, dakako uz pretpostavke o ženskom mjestu u kući i potreba za povremenim ili fleksibilnim poslom, koje su žene stavile na određena nepovoljnija mjesta na plaćenom tržištu rada (Hossfeld, 2009.:318). Hossfeld, kao i brojni drugi autori (Perry, 2009., Crompton, 2010., Dunn i Skaggs, 1999., Chant, 2003.; 2007. i dr.), navodi da je ženski posao bio određen kao “manje obučen”, i posljedično kao “manje vrijedan”, te kao onaj koji samo upotpunjuje obiteljski budžet. Za vrijeme Drugog svjetskog rata žene su ušle u nova područja zanimanja koja su im prethodno bila nedostupna, koja su im bila nisko plaćena, osobito u uslužnim poslovima, a jaz plaća koji je tada nastao na tržištu rada ostao je do danas rodno karakterističan i ustrajan. Ulazak žena u globalnu ekonomiju kasnog 20. i početka 21. stoljeća značajno je pogodilo feminizaciju rada širom globusa (Hossfeld, 2009.:319), a rod je postao važan čimbenik ekonomskih procesa globalizacije, kriterij na kojeg svjetska ekonomija računa i pomoću kojeg se oblikuju i/ili restrukturiraju određeni tržišno-ekonomski odnosi i snage na tom tržištu, kako u pogledu podjele rada,

¹ “Orodnjavanje” rada podrazumijeva rodne podjele na tržištu rada u svim segmentima (horizontalno, vertikalno, prema profesijama i po područjima obrazovanja), po uzoru na tradicionalno odijeljene rodne uloge u obitelji i kućanstvu (Reskin i Hartmann, 1986., Walby, 1990., Chant, 2003., 2007., Hossfeld, 2009. i dr.).

rodne segmentacije tržišta, tako i u pogledu vertikalne i horizontalne mobilnosti, te postavljanja nekih barijera u obliku rodnog jaza plaća, staklenih stropova itd. O tome govore sociolozi kao što su Giddens, Haralambos, Castels, Inglehart, Beck i dr. Feminističke autorice Hartmann i Reskin su pokazale da je spolna podjela rada glavna prijetnja unutar kapitalističkog oblika proizvodnje (Reskin i Hartmann, 1986.). Ove autorice su naglasile da su patrijarhalni principi koji podupiru devalvaciju i marginalizaciju ženske radne snage izvedenu u kućnoj ili privatnoj sferi omogućili plodno tlo i u javnoj sferi kako su žene – primarno bijele, srednje klase – počele stvarati značajne uplive u plaćenu ili formalnu radnu snagu. Međutim, upliv žena u formalno tržište rada ili javnu sferu nije rezultirao socioekonomskim jednakostima između dviju rodnih grupa, muškaraca i žena. Povećao se i jaz između visoko obrazovanih skupina žena posvećenih isključivo karijeri te onih koje balansiraju oko usklađivanja radnih i obiteljskih uloga, koje sudjeluju na tržištu rada primarno zbog nadopune kućnog budžeta (Shelton, 1999.; Dunn i Skaggs, 1999.; Walby, 2005.; Whorton, 2005.; Chant, 2003.; 2007.; O'Brien, 2009; Perrons, Fagan, McDowell i sur., 2006.; McLanahan i Kelly, 2006.). U tom smislu se i ovim tekstom nastoji pridonijeti aktualnim raspravama o tržištu rada, isticanjem važnosti “orodnjenog” rada, osobito ženskog rada te podjelama rodnih uloga u obitelji u strukturiranju zapošljavanja, kao i održavanju rodnih nejednakosti na radnom mjestu. Ukazuje se i na određene društvene prakse koje potiču interakcijske mehanizme institucija i odnosa rodne nejednakosti na tržištu rada, nastojeći ukazati na nepripremljenost i neprimjerenost globalnog tržišta rada potrebama i interesima žena kao rodne grupe.

2. Globalizacija, feminizacija siromaštva i rodna segregacija rada

Budući da rod oblikuje šanse za zapošljavanje, iskustva i plaće žena i muškaraca u suvremenom društvu, sociolozi se slažu da su sudjelovanje žena i muškaraca u plaćenom poslu, priroda te društvena vrijednost rada koji rade u društvu uvijek ključni determinatori njihova općeg statusa u društvu. Činjenica da, u prosjeku, žene zarađuju manje od muškaraca za svoj rad pridonosi neproporcionalno visokim razinama siromaštva u ženski-vođenim kućanstvima (Dunn i Skaggs, 1999.:321; Chant, 2003.; 2007.; Walby, 2005.), te postaje ozbiljan društveni problem koji je u literaturi poznat kao “feminizacija siromaštva”² (Pearce, 1978., prema McLanahan

² Termin “feminizacija siromaštva” uvela je Pearce, Diana. 1978. godine, a odnosi se na koncentraciju siromaštva među ženama, osobito među ženski vođenim kućanstvima “The feminization of poverty: Women, work, and welfare.” *Urban and Social Change Review*, 11:28-36. Razina siromaštva među muškim samcima-glavama kućanstva je bila oko 17,6%, dok je razina za same žene-glave kućanstva bila 36,9% u 2005. godini, dakle duplo veća (Thibos i dr. 2007.:2). Autori usmjeravaju pažnju na rodne razlike u razinama siromaštva u korist muškaraca i na činjenicu da su one porasle u zadnjih pola stoljeća. Feminizacija opisuje nejednako stanje muških i ženskih razina siromaštva i proces pomoću kojega ženske razine siromaštva značajno nadmašuju muške. Razina siromaštva za žene veća od 1,0

i Kelly, 2006.:127). Taj pojam podrazumijeva da se u siromašnim slojevima društva nalazi najviše žena (Chant, 2003., 2007.; Davis i van Driel, 2001.; Medeiros i Costa, 2005.). Žene iskušavaju siromaštvo u puno više razina nego muškarci (Thibos, Lavin-Loucks i Martin, 2007.) Sa poraslom ekonomskom globalizacijom, žene su inkorporirane u globalnu ekonomiju kao izvor jeftinog rada. Transnacionalne korporacije koje djeluju pod slobodnim trgovinskim ugovorima premjestile su proizvodnju u zemlje u razvoju (*outsourcing*) gdje su žene prezastupljene u nisko plaćenim, radno intenzivnim i ekonomski nesigurnim poslovima. U mnogim aspektima rodna se ekonomija održava pomoću “orodnjenog rada” koji nije uvijek ni plaćen, te koji se odvija izvan i unutar kuće (Hossfeld, 2009.). Uslužni sektor globalno omogućuje većinu ženskog rada (ILO, 2011.). Osim toga, zaposlene žene rade u neizvjesnim okolnostima. Feminizacija globalnog tržišta odražava priljev žena u nisko plaćene poslove, isto kao i promjenu kvalitete zaposlenja općenito. Posljedica feminizacije rada je feminizacija siromaštva, situacija u kojoj žene predstavljaju povećanu proporciju siromašnih i u razvijenom svijetu i u zemljama u razvoju (Hossfeld, 2009.:320). S druge strane, iako je participacija ženske radne snage bitno povećana, njihova participacija na tržištu rada nije praćena reduciranjem očekivanja u pogledu brige za djecu i odgovornosti za kuću (Perrons, Fagan, McDowell i sur. 2006.). Ženski rad je stoga karakterističan kao dvosjekli mač: žene se suočavaju s manjim plaćama, osjetljivom participacijom na tržištu rada, dok se istodobno suočavaju i sa zahtjevima obiteljskog života. Prema tome je feminizacija globalnog tržišta rada na mnogo načina povećala postojeće nejednakosti između muškaraca i žena u društvu.³ Kada se tome doda podatak da između 60% i 70% svjetskih siromaha čine žene, postaje jasno da siromaštvo sve više ima žensko lice (Barnett, Chisvo, Katzamira i sur. 2006.). Dok stvarna definicija siromaštva implicira nesposobnost da se ostvare temeljne potrebe, odjeća ili sklonište, biti siromašan također implicira i nedostatak izbora, uskraćivanje šansi životnih dobara i konačno nedostatak nade (Thibos, Lavin-Loucks i Martin, 2007.). Tako se fenomen feminizacije siromaštva premiješta i proširuje iza ekonomskih zahtjeva dohotka i materijalnih potreba na širi društveni plan, prema središtu pojedinaca i obiteljskog života.

Prema podacima Svjetske organizacije rada (ILO, 2011.) za 2009. godinu žene u svijetu činile su 52,7% zaposlenih u globalnoj radnoj snazi, muškarci 77,9%. U

znači da one imaju više razine siromaštva nego muškarci. Primjerice, razina siromaštva od 1,5 znači da je, prema individualnim indeksima, ženska razina siromaštva 50% veća negoli muška. (McLanahan i Kelly, 2006.)

³ Zajedničke karakteristike “feminizacije siromaštva” znače da žene češće iskušavaju siromaštvo nego muškarci, da iskušavaju veću dubinu/ozbiljnost tog problema, da više žena trpi ekstremno siromaštvo nego muškarci, da žene trpe siromaštvo dugotrajnije nego muškarci, da se teret siromaštva žena relativno i disproporcionalno povećava u odnosu na muškarce, te da se žene suočavaju sa više prepreka da bi izašle iz siromaštva (Chant, 2007.). “Feminizacija siromaštva” je povezana izravno i sa ‘feminizacijom’ glava kućanstva, kako navode istraživači, pri čemu su ženski vođena kućanstva ‘najsromašnija od siromašnih’, u kojima se siromaštvo prenosi i na djecu (Davis i van Driel, 2001., Medeiros i Costa, 2005., Chant, 2007., McLanahan i Kelly, 2006.).

istoj godini žene su činile 53,1% zaposlenih u razvijenim svjetskim ekonomijama i Europskoj Uniji (ILO, 2011.:65). U zemljama OECD-a, prosječna stopa sudjelovanja žena u radnoj snazi porasla je s 48,4% 1973. godine na 61,6% 1993., a kod muškaraca se smanjila s 88,2% na 81,3% (Castells, 2000.), da bi se trend polaganog ali sigurnog smanjivanja udjela muškaraca na europskom tržištu rada postepeno smanjio u posljednjih 10 godina sa 70% u 2000. godini na 68% u 2009 (ILO, 2011.:65). Taj globalni trend posljedica je “umreživanja” i globalizacije ekonomije, te rodne segmentacije tržišta rada koja iskorištava specifične uvjete ženske radne snage. U tom smislu dolazi do porasta udjela ženske radne snage u uslužnim djelatnostima u svim dijelovima svijeta, premda u najvećem dijelu svijeta, većina žena još uvijek radi u poljoprivredi (80% aktivnih žena u podsaharskoj Africi i 60% u južnoj Aziji) (UN, 2006.a, 200.b, 2010.). Podaci Svjetske organizacije rada (ILO) pokazuju da su glavna područja zapošljavanja ženske radne snage i dalje sektor poljodjelstva, kao i usluga, i to više nego muške. U poljodjelstvu i uslužnom sektoru globalnog tržišta rada muškarci čine 33,3% odnosno 40,7% u 2009. godini, a žene u istim sektorima 37,6% odnosno 46,8% (ILO, 2011.:67). Podaci za sektor usluga u razvijenim ekonomijama i EU su još rodno drastičniji – 62,3% muškaraca vs. 85,5% žena u 2009. godini (ILO, 2011.:67).

Širom svijeta žene danas većinom (više od 50%) rade u uslužnim djelatnostima, najviše u razvijenim zemljama (oko 85% u SAD i U. Kraljevstvu (Giddens, 2007.; Walby, 2005.; Chant, 2003.; 2007.). Spektakularan porast nastao je u poslovnim uslugama, pa onda društveno/osobnim uslugama, a najmanji u trgovini i ugostiteljstvu. Uza sve te globalne promjene velikog upliva žena u područje usluga, još uvijek najveću grupu zaposlenih žena čine službenice (Castells, 2000.; Giddens, 2007.). Porast udjela ženske radne snage na tržištu rada uočljiv je u svim razvijenim zemljama (Nizozemskoj, Novom Zelandu, Australiji, Kanadi, Grčkoj, Norveškoj, SAD, Francuskoj, Irskoj, Portugalu), paralelno s opadanjem muških razina radne participacije (UN, 2010.). Strukturalne promjene u ekonomiji uvjetovale su povećane zahtjeve za “part-time” poslovima, te opadanje učestalosti poroda s više raspoloživih godina na plaćenim poslovima žena. Danas već oko 70% svih zaposlenih žena radi u sektoru usluga (Chant, 2007.). Privremeni, tj. “part-time” poslovi zapošljavaju uglavnom žene u industrijskim nacijama, dok udio muških zaposlenika opada zbog nižih plaća po satu nego u “full-time” poslovima, manjih nagrada i nemogućnosti napredovanja u karijeri. Nordijske zemlje tu su izuzetak jer su u njima “part-time” poslovi regulirani kao i “full-time”. Žene su u prosjeku oko 15% u EU slabije plaćene od muškaraca. Pritom je situacija u nekim zemljama članicama EU-a još lošija. Tako žene u Velikoj Britaniji zarađuju u prosjeku 30% manje od muškaraca (Chant, 2003.), dok je situacija puno povoljnija u novim članicama poput Malte, Mađarske i Poljske gdje razlika iznosi između 10% – 15%. Žene se zapošljavaju uglavnom u sektorima koji su već rodno segregirani, koji su redovito slabije plaćeni i gdje teže dolaze do rukovodećih položaja (školstvo, zdravstvo, socijalna skrb, činovništvo, usluge). Danas žene sve više rade neprekidno, čak i bez pauza za odgoj i odrastanje djece (do predškolske dobi), što je najočitije u skandinavskim zemljama, dok je tržišna politika visoko facilitativna prema ženskom zapošljavanju. Švedska pruža brigu za djecu i sve druge oblike pomoći za majke ali i očeve djece,

kontinuirano zapošljavanje itd. U istraživanju provedenom u Švedskoj, istraživačica Anita Nyberg pokazala je održivost modela dvostruke-zarade paralelno s visokim razinama nezaposlenosti, deficitima budžeta i politikama skrbi za djecu i obitelji u periodu od 1990. do 2003. godine (Nyberg, 2006.:91-103).

Istraživanja ističu homogenost i sve veću povezanost današnjih država Sjeverne i Zapadne Europe te SAD-a u uvjetima globalne ekonomije i obrazaca rada (Perrons, i sur., 2006.). Dominacija uslužnog sektora ukazuje na to da je plaćeni posao sve više feminiziran i fleksibilan, dok su obitelji postale puno raznolikije u svojoj složenosti. Vide se i različiti politički odgovori na te promjene koji podrazumijevaju poticanje većih rodnih ne/jednakosti ne/priznajući potencijalno heterogene rodne interese različitih grupa žena i muškaraca (Walby, 2005.). Vidljiv je značajan pomak ekonomske uloge žene koja se više ne poima u kategorijama neplaćenog posla u obitelji, nego plaćenog zaposlenja izvan kuće. Pod utjecajem povećanih obrazovnih standarda, agendi o jednakosti te novih oblika ljudskih i tehničkih potpornih mehanizama, mnoge žene danas traže i očekuju posao na tržištu rada izvan kuće, tako da one danas u većini “starih” nacija EU, uključujući Veliku Britaniju, čine više od polovice plaćene radne snage.⁴ Premda resursi koji su u tom smislu raspoloživi ženama variraju u pojedinim državama blagostanja, glavne oznake nove ekonomije, kao i stare, obilježene su rodnim jazom plaća koji i dalje ustrajava kao univerzalna karakteristika nove ekonomije, čak i u “mnogo egalitarnijim” nordijskim zemljama (Nyberg, 2006.). Rodna segregacija na tržištu rada ogleda se i dalje u stereotipnim podjelama na temelju tradicionalnih ženskih “vještina” i osobina: “urođenih” čuvateljica djece, toplijih i manje racionalnih bića od muškaraca itd. Usprkos sve većoj participaciji žena na tržištu rada, poluge moći i oznake statusa ostaju, međutim, čvrsto ugrađene u rukama muškaraca. Nejednakosti uzimaju jednako tako i klasne oblike u novim ekonomijama Europe i SAD-a. Reorganizacija rada u novim obrascima – fleksibilnijih, nesigurnijih, 24-satnih poslova – u novoj konzumerskoj ekonomiji povećala je koncentraciju najniže plaćenih, najnesigurnijih oblika servisnog posla, često s nesigurnim ugovorima i manje olakšica kao što su plaćeni odmori i bolovanja (Castells, 2000.; Giddens, 2007.; Perrons, i sur., 2006.).

U studiji slučaja iz Velike Britanije istraživačice Rosemary Crompton i Michaela Brockman (2006.:103-123) prezentirale su analize odnosa obrazaca rada i stresa te povećanje društvenih i rodnih nejednakosti na tržištu rada. Autorice su pokazale da će više obrazovane žene češće ostajati zaposlene i nakon poroda, dok su manje obrazovane žene sklonije odustati od posla ili raditi “part-time” poslove, povećava-

⁴ Danas u većini europskih zemalja između 35 i 60% žena u dobi između 16 i 60 godina radi za plaću izvan kuće. 1997. godine više od 75% žena u Velikoj Britaniji između 25 i 42 godine bilo je ekonomski aktivno, tj. ili su imale plaćeni posao ili su ga tražile, dok je 1971. samo 50% žena bilo ekonomski aktivno. Sredinom prvog desetljeća 21. st. zaposleno je 60% udatih žena s djecom mlađom od 3 godine. Istodobno je zaposleno znatno manje samohranih majki – ekonomski je aktivno samo 36% samohranih majki s djecom predškolske dobi u Velikoj Britaniji. (Giddens, 2007.:372-418).

vajući odnose rodni nejednakosti na razini kućanstva (Crompton i Brockman, 2006.). Najčešći oblik aranžmana među parovima s djecom je “neotradicionalna” modifikacija obrasca muškog hranitelja i žene kućanice, pri čemu muškarac radi duže sati nego žena. Dakle, premda se žene sve više okreću prema pozicijama viših razina zaposlenja, mnoge ili većina od tih žena također zadržavaju glavnu odgovornost za kućanstvo i obiteljski život, održavajući tako i obrasce nejednakosti u zapošljavanju (Crompton i Brockman, 2006.:105). Navedeno istraživanje je također pokazalo da za razliku od menadžerskih i profesionalnih zanimanja muškaraca koja nemaju značajnijeg učinka na njihov životni stres, žene u menadžerskim i profesionalnim zanimanjima koje očekuju promaknuće u poslu iskazuju više razina životnog stresa negoli žene koje nemaju aspiracije promaknuća (Crompton i Brockman, 2006.:107-113). U tom smislu su svakako važni čimbenici koji utječu na aspiracije u karijeri: dob, prisutnost/odsutnost djece, klasa zanimanja i status zaposlenja (veći je za *full-time* zaposlene), osobito za žene (Crompton i Brockman, 2006.).

Zaposlenja su postala sve fleksibilnija i sve manje sigurna. Žene su pod-predstavljene u višim razinama posla, te još uvijek ustrajava rodni jaz plaća. Jaz se proširio između žena koje rade *full-time* i *part-time* (Dex, 2004.:438). Istraživanja sugeriraju da je taj disparitet između *full* i *part-time* plaća za žene vrlo utjecajan eksplanatorni faktor za niže zarade majki u usporedbi sa ženama bez djece⁵ (Dex, 2004.:438; Crompton, 2010.). U neo-liberalnim ekonomijama kao što su Britanija i SAD, intenzifikacija radnog mjesta i povećani pritisak karijere čine poslove “karijera” još više problematičnima za pojedince koji snose odgovornost brige, koji su obično žene (Crompton, 2010.:253). Osim toga i unutar strukture zanimanja, žene su neproporcionalno postavljene u niže razine tržišta rada. Struktura zanimanja je i dalje karakterizirana segregacijom zanimanja (muškarci i žene su koncentrirani u različitim zanimanjima), i dalje ostaje bitan jaz između muških i ženskih plaća i životnih dohodaka (Crompton, 2010.:254). Djelomično je, naglašava Crompton, jaz plaća po sebi posljedica segregacije zanimanja, budući da su “ženski poslovi” kao što je njegovanje, briga i rad sekretarica, bili slabije plaćeni nego “muški poslovi”,

⁵ U Britaniji, participacija ženske radne snage je porasla od 1950-ih i stajala je 1984. na 66%. Tada je razina naglo porasla za 1980-ih dostižući 72% u 2001. Godini. Participacijske razine majki s malom djecom promijenile su se naglo u posljednjem desetljeću 20. st. U 1990-ima je ekonomska aktivnost majki s djecom do 5 godina bila 48%, ali do 2001. je narasla do 57%. Nasuprot tome, muška radna participacija je pala, od 88% u 1980-ima na 84% u 2001. Zapošljavanje majki je poraslo u svim zemljama. U 1999. razina zapošljavanja svih majki sa djecom do 6 godina, bila je 61,5% u SAD, 55% u Britaniji, ali 41,8 % u Španjolskoj i 45% u Australiji. Dok je razina zapošljavanja majki ostala puno niža nego ona zapošljavanja očeva, jaz se zatvara vrlo naglo. Obrisi segregacije zanimanja još uvijek perzistiraju, tako da žene nisu jednake muškarcima u sferi zapošljavanja. Glavni faktor koji objašnjava prisutnost izgleda da je ženska neprekidna odgovornost domaćinski posao i briga (za druge), kako navode istraživači. Tako žene danas još uvijek prevladavaju u *part-time* poslovima, u Britaniji je 43% žena zaposleno bilo u *part-time* poslovima 2002. O tim procesima vidi Crompton, 2010. i Dex, 2004.

kao što su obučena zanatska zanimanja. Žene su se također pokazale sklonije tome da rade part-time i sklonije su raditi pauze u poslu, osobito na nekim tržištima rada, kao što je britansko. Čak i tamo gdje žene uđu u ista zanimanja kao i muškarci, one se rjeđe uspijevaju uspeti u organizacijskoj strukturi i profesionalnoj hijerarhiji, kako to uspijevaju muškarci, naglašava Crompton, premda ona ističe, nema jedinstvenog niti jednostavnog objašnjenja perzistirajući nejednakosti između žena i muškaraca u zapošljavanju (Crompton, 2010.:254). Iako dužina vremena na formalnom tržištu rada djelomično objašnjava niži status žena na tržištu rada relativno u odnosu na većinu muškaraca, ta eksplanatorna varijabla maskira načine na koje poslodavci, manageri i različiti seksisti ili patrijarhalna policija često ometaju žensku promociju prema gore. Taj fenomen poznat je kao “stakleni strop” (Prijić-Samardžija i Holjevac, 2009.). Feminističke teoretičarke su pokazale kako za mnoge žene u profesijama, njihova sposobnost napredovanja ovisi upravo o “staklenom stropu”, tj. fenomenu po kojem su žene praćene u poziciji zanimanja tako da imaju ograničene šanse za napredovanje ili im se postavljaju teško premostive prepreke na tom putu (Perry, 2009.)

3. Rod, društvene prakse i promjene obiteljskog života

Rodni sustav društvenih praksi utemeljen je na spolnoj različitosti na temelju koje organizira odnose nejednakosti (Wharton, 2005.). Društvene prakse koje tvore rod⁶ ne djeluju samo na pojedinačnoj razini nego oblikuju i društvene odnose te interakcijske obrasce društvenih grupa, a djeluju i kroz većinu entiteta, kao što su organizacije i institucije. One uključuju međusobno djelujuće pristupe koji se pripisuju društvenim odnosima te institucionalne mehanizme i perspektive koji

⁶ Rod je kulturni pojam koji podrazumijeva društveno konstruirane razlike između muškaraca i žena (Wharton, 2005.; Westwood, 2000.). Podrazumijeva slike, predstave, očekivanja, norme, vrijednosti, ponašanja, forme i konvencije pripisane biološkim spolovima. Ljudi se društveno razlikuju prema dvjema prevladavajućim kategorijama u koje ih se u pravilu svrstava: “muškarci” i “žene”. Oni koji se ne uklapaju u navedene rodne grupe nerijetko se smatraju prirodno devijantnima ili neprimjereno socijaliziranima. Feministički pristupi kritizirali su stajalište da spol određuje rod i, zastupajući stajalište da je rod društveno konstruiran, uvijek naglašavali kulturalnu relativnost roda – načine na koje se rod mijenja s vremenom i među kulturama te promjene od jednog društvenog konteksta do drugoga (Ortner, 1974.; Moller Okin, 1989.). Štoviše, rod se ne vidi samo kao “binarna” razlika, nego je višestruk i hijerarhijski strukturiran (Fausto-Sterling, 1998.). Muškarci i žene stoje jedni prema drugima u odnosima moći u kojima su muškarci kao klasa dominantni a žene podređene (Galić, 2002., 2004., 2008. Tvrdeći da su biološka objašnjenja neprimjerena za objašnjavanje rodni razlika, feminističke kritike odbacile su gledište da su žene “prirodno” inferiorne muškarcima. (Ann Oakley, prema Haralambos, 2002.:126-130). Postmoderni feminizam također stavlja pod upitnik gledište inherentno u raspravama o spolu i rodu da su um i tijelo mogu odijeliti. Argumenti su da svi dijelimo iskustvo bivanja u tijelu i da svako tijelo posjeduje spol, ali da se žensko “utjelovljenje” razlikuje od muškog “utjelovljenja”. Premda spol jedinstveno ne determinira rod, on nije niti irelevantan.

osvjetljavaju strukturu i prakse organizacija, društvenih odnosa i institucija. Rod, posao i obitelj neke su od tako neraskidivo povezanih institucija i odnosa. Promjene na poslu i obitelji daju zamaha i promjenama u rodnim odnosima, a promjene u rodnim odnosima utječu na promjene u obitelji i na poslu. Upravo kao što se životi žena i muškaraca mijenjaju, mijenjaju se i odnosi na tržištu rada i u obitelji.

Rad, tj. posao koji čovjek obavlja, kao i obitelj, jest “orodnjena”⁷ institucija. Tijekom povijesti se podjela rada odvijala na temelju podjele spolova. Spol, kao biološka kategorija, gotovo u svim društvima bio je važan temelj društvene organizacije rada i rodne segregacije. Stoga se spolna podjela rada odnosi na “proces kroz koji se određeni posao pripisuje na temelju spola” (Wharton, 2005.:82). Takva podjela rada predstavlja jedan od najčešće utemeljenih načina na koje se spolne/rodne razlike izražavaju u društvenim institucijama. Mnogi smatraju da su spol i dob najstariji oblici podjele rada (Walby, 1990., 2005.; Westwood, 2000.; Wharton, 2005.). Čak i danas, na početku 21. stoljeća, kategorija spol/rod nastavlja bivati ključnom odrednicom temeljem koje se određeni poslovi dijele i pripisuju.

Smatra se da se izvori spolne podjele rada nalaze u različitim reprodukcijским sposobnostima žena i muškaraca, te u činjenici da su žene povijesno bile primarno odgovorne za brigu o djeci, budući da su djeca uz njih bila nužno više biološki povezana. Što dalje idemo u povijest ljudske vrste, to više nalazimo tu (biološku) egzistencijalnu vezu.⁸ Ovisnost djece o brizi njihovih majki oblikovala je tip rada (posla) koji je žena u dalekoj povijesti ljudskog roda mogla obavljati (Wharton, 2005.). Nasuprot tome, rasterećenost muškaraca od procesa rađanja te veća fizička snaga prosječnog muškarca činila ih je podobnijima za druge vrste aktivnosti, uvjetovane fizičkom snagom, također u dalekoj povijesti. Tako su u tzv. lovačko-sakupljačkim društvima, recimo, žene bile više sakupljačice, a muškarci lovci (Vezel, 1983.:91). Uzroke društvene nejednakosti između žena i muškaraca kod lovačko-sakupljačkih skupina Vezel nalazi u “trudnoći, neoteniiji⁹ i podjeli rada” (Vezel,

⁷ Određena također i društvenim odnosima rodnih grupa, tj. muškaraca i žena međusobno, unutar obitelji, društvenih institucija te šireg društva.

⁸ Tako su, recimo, nekada u dalekoj povijesti majke dojile djecu tri, četiri, pa i pet godina, puno dulje negoli danas. Dojenje, tj. majčino mlijeko, bilo je jedan od glavnih izvora preživljavanja male djece, pod uvjetom da su i drugi kriteriji preživljavanja ispunjeni.

⁹ “Tijekom milenija glava čovjeka je postajala veća a karlica manja. Zato djeca nisu mogla više ostati tako dugo u majčinoj utrobi, morala su se sve ranije rađati. Pri rođenju bila su manje razvijena, duže bespomoćna i ovisna o materinskoj njezi i prebrani. To se zove neoteniija. Što je dijete više ovisno, to se duže može na njega utjecati. Utoliko duže može učiti. Neoteniija, duža ovisnost o majci, jest uzrok porasta ljudske inteligencije i kulturnog ponašanja, porijeklo i uvjet kulture i civilizacije. To je svakako najvažniji doprinos žena razvoju humanosti, jer su djeca stalno bila uz njih. Vjerojatno je njihov doprinos bio veći nego doprinos muškaraca. U svakom slučaju, muški istraživači su ga do sada vrlo podcjenjivali. To se već vidi u tradicionalnoj terminologiji. Nazivaju ih lovačkim društvima, premda su uglavnom živjeli od skupljanja plodova” (Što su u pravilu radile žene) (Vezel, 1983.:90-91).

1983.:95), premda se rodni društveni položaj žena i muškaraca ogledao u velikoj seksualnoj slobodi i autonomiji pojedinca/ke. Neoteniju, pak, Vezel karakterizira glavnim uvjetom razvoja ljudske kulture i civilizacije, što se često i znanstveno-istraživački podcjenjuje ili potpuno ignorira.

Doprinos ženskog i muškog rada opstanku vrste utječe na stupanj do kojeg je svaki spol društveno vrednovan, tj. ovisi o njihovoj rodnoj stratifikaciji kao društvenih grupa, te rodnoj nejednakosti i/ili diskriminaciji, a koja je određena i odnosima procesa rada. Istraživanja su pokazala da kada o ženskom radu manje ovisi opstanak obitelji negoli o radu muškarca, da je društveni status žena također niže rangiran (Guttentag and Secord, prema Wharton, 2005.). Žene i muškarci su više društveno jednaki u onim društvima gdje je vrijednost njihova rada sličnija, tj. gdje su manja odstupanja u vrijednostima toga rada. Drugo objašnjenje spolne podjele rada vidi ju manje kao odgovor na različite odgovornosti žena i muškaraca prema djeci, a više kao kulturne prakse koje opravdavaju kulturno obezvrjeđivanje žena. Prema tom gledištu, spolna podjela rada je ukorijenjena u rodu, a ne spolu, tj. društvenim odnosima i ulogama žena i muškaraca, a ne u njihovoj biološkoj prirodi.

Čak i danas nakon ogromnih društvenih promjena koje su kroz povijest društvenih odnosa proživjele rodne grupe, na početku drugog milenija žene i muškarci nastavljaju obavljati različite vrste posla, na različite načine se njihov rad vrednuje, a razlike u plaćama su svugdje prisutne (Castells, 2000.). Pristupi zapošljavanju također se razlikuju, nerijetko uzrokujući i rodne diskriminacije prilikom zapošljavanja.

Najvažnija promjena koja se odvijala u moderno doba bila je priroda rada samoga i geografsko odjeljivanje rada i obiteljskog života. Uvođenjem tvorničkog sustava i industrijalizacije, proizvodnja dobara se pomaknula izvan kuće, a obitelji su počele slati svoje članove na rad u ta industrijska postrojenja. Život obitelji srednje klase u pravilu su oblikovali zahtjevi i potrebe industrijskoga rada. Način života bio je određen i različitim rodnim ulogama koje su se organizirale na temelju spolne/rodne podjele rada u kući. Tako su se rodne uloge muškarca organizirale oko statusa “radnika” i “hranitelja”, dok se rodna uloga žene u pravilu usmjerila prema “majčinstvu” i “kućanstvu”. Ideologija odijeljenih rodnih uloga ojačala je rodnu podjelu rada, pa su se muškarcima i ženama u pravilu dodjeljivala različita i odijeljena područja rada na tržištu koja su dovela do spolne segregacije poslova i zanimanja, tj. koncentracije žena i muškaraca u različitim zanimanjima, poslovima i tvrtkama na tržištu rada. Čak i unutar istog zanimanja žene i muškarci nalazili su se zaposleni na različitim poslovima tržišta rada. Rodna segregacija, koja se odnosi na koncentraciju žena i muškaraca u različitim poslovima, zanimanjima i tvrtkama, vrlo je elastična i ustrajna karakteristika radnog mjesta. Stoga je aspekt spolne podjele rada ključna karakteristika “orodnjenih” institucija, kao što su, primjerice, tržište i organizacije rada koje ga čine. Ako se tomu doda i obitelj kao također jedna od karakteristično “orodnjenih” institucija društva koja se nužno isprepliće s karakteristikama i uvjetima zaposlenja, dobiva se gotovo potpuna slika ne/ravnoteža i “orodnjenih” odnosa moći u društvu (Galić, 2002., 2004., 2008.).

Podjela rodnih uloga i radnog vremena u neoliberalnoj globalnoj ekonomiji svjedoči stoga o dramatičnim promjenama koje se odvijaju u organizaciji i strukturi radnih i obiteljskih obrazaca života (Perrons i sur., 2006.). Dominacija uslužnog sektora na globalnom ekonomskom tržištu ukazuje na to da je plaćeni posao postao sve više feminiziran i fleksibilan, dok je način obiteljskog života postao sve više raznolik u svojoj složenosti. Vide se i različiti politički odgovori na te promjene koje podrazumijevaju poticanje većih rodnih nejednakosti sa potencijalno heterogenim rodnim interesima različitih grupa žena i muškaraca. Povećanje intenziteta i nesigurnosti posla ima implikacije i na promjene zdravlja te na usklađivanje ravnoteže između zdravlja i života (Perrons i sur., 2006.)

U tom smislu već je postalo očito da su promijenjeni oblici tržišta rada uvjetovali i promijenjene strukture obitelji tako da je značaj modela nekada tradicionalne obitelji dominantnog muškarca hranitelja a žene njegovateljice, koji je bio vodeći sve do sredine 20. stoljeća, značajno oslabio i u Europi i SAD-u te kao takav nepovratno otišao u ropotarnicu povijesti. Međutim, novi ekonomski modeli rada koji su uvjetovali promjene radnih i životnih uvjeta nisu nadomjestili deficit brige, njege i skrbi za koju su u tradicionalnom modelu bile zadužene žene unutar kuće, tako da se danas sve veći broj kućanstava dvostrukih i jednostrukih-zarada međusobno natječu kako bi pronašli neki oblik zadovoljavajuće formule za rješavanje kombinacije plaćenog posla i potrebe za skrb o djeci i starijim članovima obitelji. Žene u Hrvatskoj imaju i dodatne probleme pri ponovnom ulasku u radnu snagu nakon pauze zbog poroda ili obiteljskih obveza (Nestić, 2007.), kao i već poznate probleme rodnog jaza plaća.¹⁰ U nekim zemljama, kao što je Velika Britanija, porastu rodnog jaza plaća idu u prilog *part-time* poslovi koji su nesigurni i privremeni, te ne omogućuju nikakve promocije, niti stabilne plaće.

Spolna segregacija rada i zanimanja je proces koji održava 2 određena i međusobno isprepletena faktora. S jedne strane, feministkinje i kritičke znanstvenice su utvrdile da je nadpredstavljenost žena u određenim zanimanjima i profesijama sistematski učinak rodnog usmjeravanja žena kroz obrazovni sustav. Usmjeravanjem žena u obrazovne discipline koje su kulturalno definirane kao najprimjerenije ili najpristalije za žene tragedija ženskih zanimanja odvodi ih u različite zaposleničke putanje relativne onima muškaraca. S druge strane, žene su kanalizirane u spolno tipizirana zanimanja i uloge od strane poslodavaca, opet prema modelima tradicionalnih spolnih uloga. Premda proces spolne segregacije zanimanja ima značajnu ulogu u oblikovanju spolne kompozicije zanimanja, posljedice ovih dimenzija diskriminacije zanimanja također pogađaju i potencijal zarađivanja, mobilnost zani-

¹⁰ Čak iako su mnogi od poslova koje su preuzele žene bili u većem riziku i u osjetljivijem sektoru, fleksibilnosti koju su oni ponudili pozdravile su mnoge majke budući da im je to omogućilo da kombiniraju obiteljske odgovornosti sa aktivnostima generiranja dohotka (Dex, 2004.:437). Istraživanje tvrtke “MojPosao” (2008.) pokazalo je da žene u Hrvatskoj imaju u prosjeku 23% manju plaću od muškaraca, <http://www.ured-ravnopravnost.hr/page.php?id=392>

manja i opći ugled zanimanja u usporedbi s onim koji je definiran je kao “muški rad” (Perry, 2009.:354).

4. Rodna segregacija poslova i zanimanja – tri perspektive

Način na koji rod može biti inkorporiran u rad i zaposlenost je sljedeći: u prvome redu, rod oblikuje društvenu organizaciju rada, izraženu primarno u spolnoj segregaciji zanimanja, poslova i tvrtki; zatim, rod oblikuje značenja koja ljudi pripisuju pojedinim zanimanjima, poslovima i radnim aktivnostima, vodeći nas prema tome da vidimo neke od njih kao “primjerenije” za žene, a neke kao “primjerenije” za muškarce; rod, također oblikuje i “vrijednost” poslova, ocjenjujući neke poslove tako da budu više vrednovani i plaćeni nego neki drugi (Wharton, 2005.). Iz toga se onda izvode određene perspektive spolne/rodne segregacije poslova i zanimanja.

Temeljni pristupi perspektivama rodnih odnosa u zapošljavanju ovise o tome: 1. da li se iskustva i šanse ženske i muške radne snage vide primarno uzorkovane karakteristikama pojedinačnih radnika kako to zastupaju funkcionalizam i neoklasična ekonomija, 2. jesu li ta iskustva odraz strukturalnih karakteristike društva, kako to drže marksistički pristupi, marksistički feminizam i druge materijalističke teorije. Prva perspektiva (*individualistička*) polazi od stajališta da određene karakteristike ženskih i muških radnica/ka pridonose spolnoj segregaciji, tj. da je složenost određenog posla u funkciji spolno specifičnih preferencija, vještina i sposobnosti. Ako žene i muškarci imaju različite grupe ovih karakteristika, oni mogu završiti u različitim vrstama posla, za koje su “najpogodniji”. Prema tom gledištu, muškarci i žene doista nisu “zamjenjivi” jedno s drugim (Wharton, 2005.:167). Ovaj argument, međutim, ima slabu empirijsku utemeljenost. S izuzetkom nekih rijetkih poslova koje isključivo mogu izvoditi pripadnici određenog spola (npr. dojlja ili davatelj sperme) vrlo su oskudni dokazi koji bi išli u prilog tome da su muškarci i žene nesposobni obavljati poslove koje tipično obavlja suprotni spol (Wharton, 2005.). Jedan od vrlo važnih doprinosa ovoga pristupa je patrijarhalno utemeljena rodna socijalizacija koja naglašava određene načine na koje muškarci i žene razvijaju različite crte, karakteristike, sposobnosti, vrijednosti i vještine. Što je takva socijalizacija naglašenija, vjerojatnije je za očekivati da će muškarci i žene i pristupati poslu drukčije, činiti različite vrste izbora i kao posljedicu toga preferirati različite vrste zanimanja. Ali, budući da su se tipično tradicionalne rodne uloge s vremenom urušile, osobito u slučaju žena, mlađe radnice postale su manje sklone od starijih izabirati spolno-tipična zanimanja. Tomaskovic-Devy su 1993. utvrdili da su se socijalizacijske uloge i očekivanja glede izbora zanimanja promijenile utoliko što su mlađe žene sklonije od starijih zaposliti se u spolno-integrirajućim poslovima, što još uvijek nije slučaj s mlađim muškarcima (Wharton, 2005.:168). Kako su 1986. utvrdile istraživačice Reskin i Hartmann, ženske i muške aspiracije zanimanja mogu biti pod utjecajem spola, ali spolno tipizirane preferencije su fluidne i ne tako strogo povezane spolnom složenošću posla radnika (Reskin i Hartmann, 1986.; Reskin i Padavic, 1999.). Istraživači Gerson i Williams utvrdili su, pak, da su izbori zanimanja ljudi formirani manje iskustvom u djetinjstvu i adolescenciji, a više

okolnostima u već odraslo doba, osobito u smislu odgovora na šanse koje im se pružaju na tržištu rada (Wharton, 2005.:171). Budući da neo-klasične ekonomske teorije obitelji tvrde da je tradicionalna rodna podjela rada najracionalnija i stoga najefikasnija, što se tiče obitelji (Crompton, 2010.), teorija ljudskog kapitala (*human capital theory*) koja se često koristi unutar ove perspektive smatra da socijalizacijske procjene za izbor zanimanja proizlaze iz sukoba s roditeljima, vršnjacima i drugima. Ekonomisti tretiraju pitanje izbora zanimanja i rodne odnose radnika/radnice puno racionalnije. Tvrde da su ljudi motivirani primarno racionalnim izborom, tj. ekonomskim kalkulacijama kojima žele reducirati troškove i povećati nagrade birajući određeni tip zanimanja. Teorija ljudskog kapitala se tu koristi kao racionalni temelj za opravdanje povećanja nečije produktivnosti. Teoretičari sugeriraju da ljudi investiraju u svoj vlastiti ljudski kapital – kroz akcije kao što su ulaganje u obrazovanje – s očekivanjem da će im se to ulaganje isplatiti ekonomski. Ova teorija također smatra da žene i muškarci, u prosjeku, ostvaruju različite vrste ulaganja ljudskog kapitala. Rezultat toga je da oni onda nisu “zamjenjivi” jedni s drugima na tržištu rada. Ulaganja u ljudski kapital su spolno/rodno različita, prema ovom pristupu, jer žene rađaju, ili barem planiraju rađati, a muškarci ne, što mijenja njihove ulagačke “strategije” u smislu orijentacije žena prema zanimanjima koja ih neće penalizirati zbog trudnoće i rađanja. Budući da muškarci niti rađaju, niti imaju primarnu odgovornost za djecu, oni rade drugu vrstu ulaganja ljudskog kapitala. Osobito, prema Polacheku, muškarci izabiru poslove u kojima će njihov ljudski kapital dobivati na vrijednosti kroz vrijeme (Mincer i Polachek, 1974.). Ova teorija tako omogućuje objašnjenje za spolnu segregaciju koja počiva na izborima muškaraca i žena – osobito njihovih odluka glede ulaganja u ljudski kapital. Također implicira da se muškarci i žene razlikuju jedni od drugih kada ulaze na tržište rada. Prema tome, ispada da poslodavci odgovaraju na te razlike, ali ih oni ne stvaraju. Oslanjajući se na teorije “ljudskog kapitala”, ekonomisti su tvrdili da su ženski izbori za specijaliziranje u domaćinskom radu i muški izbori da se specijaliziraju u tržišnom radu ekonomski racionalni što se tiče obiteljske zajednice (Mincer i Polachek, 1974.) Ako su žene sklonije trpiti pauze u poslu kao posljedica njihovih odgovornosti brige, nije racionalno za njih investirati svoj “ljudski kapital” u plaćeno radno mjesto, i to će se rezoniranje odraziti u njihovim iskustvima zapošljavanja. Stoga neo-klasična ekonomija tvrdi da su odluke da se raspodijeli kućni posao i tržišni rad između žena i muškaraca (a tako i ženski obrasci zapošljavanja) vođene racionalnim maksimizacijskim principom koji pridonosi obitelji u cjelini (Crompton, 2010.:255).

Implikacije teorije ljudskog kapitala su sljedeće: a) žene koje ne rađaju manje su sklone da rade u pretežno “ženskim” zanimanjima; one će biti više slične muškarcima u ponašanju na tržištu rada; b) pretežno “ženski poslovi” bit će kompatibilniji sa skrbi o djeci i odgojem nego druge vrste poslova, što, međutim, može itekako empirijski odstupati. Ova teorija je konzistentna sa konvencionalnim pristupima koji tvrde da su ženski poslovi više kompatibilni s djecom nego poslovi koje obavljaju muškarci. Bez obzira na to, međutim, niti ova teorija sama ne omogućuje zadovoljavajući odgovor na spolnu segregaciju u zanimanjima (Wharton., 2005.:172). Osim toga, istraživanja su pokazala (Dunn i Skaggs, 1999.) da u tzv. “feminizirana

zanimanja” nije ništa lakše ponovno ući nakon napuštanja tržišta radne snage (zbog poroda) nego što je to u “muška zanimanja”. Drugi problem s ovom teorijom je i taj što ona naglašava kao jednu od najkorisnijih mjera za mjerenje ljudskog kapitala – stupanj obrazovanja. Zadnja desetljeća pokazuju, međutim, sve veći upliv žena u visoke strukture obrazovanja, po čemu su se izjednačile s muškarcima ili ih čak premašile (DZS, 2011.; Wharton, 2005.).¹¹

Interakcionistička perspektiva ukazuje na to da način kako netko dobiva posao ima manje veze s izborima radnika, a puno više s mogućnostima koje se nude u društvu i akcijama samih zaposlenika. Prema ovome gledištu, društveni odnosi na radu – uključujući sukobe između poslodavaca i zaposlenika i između zaposlenika samih – i strukture poslova i tvrtki objašnjavaju kako se segregacija perpetuira. Poslodavci tu igraju važnu ulogu u stvaranju i održavanju spolne segregacije jer su oni ti koji primaju radnike na posao, tj. koji ih zapošljavaju (Galić i Nikodem, 2007., 2009.). Segregacija se onda održava i na temelju praksi poslodavaca kada određuju poslovna zaduženja. Diskriminacija vođena potrošnjom, recimo javlja se kada poslodavci vjeruju da će izgubiti kupce ako zaposle ženu ili muškarca za neki posao kojeg tipično obavlja suprotni spol.¹² Činjenica da su neki oblici diskriminacije ekonomski korisni za poslodavce tvori vrlo moćan motiv za spolnu segregaciju.

Feminističke kritičarke su razvile jednu ekstenzivnu kritiku neoliberalne ekonomije. One su naglasile strukturalna i normativna ograničenja za pretpostavljeno racionalno donošenje odluka. Bez obzira na to što neoliberalne pobornice, kao što je Catherine Hakim (2003., 2004.), tvrde da su današnje promjene u ženskom zapošljavanju odraz nejednakih kapaciteta žena da izraze svoje izbore, takve interpretacije zanemaruju neke strukturalne i kulturalne društvene karakteristike. Ženski obrasci zapošljavanja su različiti od onih muških, tvrdi Hakim, zbog izbora koji rade različite žene ili “preferencije grupiranja” žena. Ona identificira 3 kategorije žena: žene posvećene kući/obitelji, žene posvećene radu i prilagodljive/adaptivne žene (skitnice). Kući posvećene daju prioritet svojim obiteljima, poslu orijentirane daju prioritet svojim poslovnim karijerama, a adaptivne mijenjaju svoje prioritete između obitelji i karijere tijekom svoga životnog ciklusa. Međutim, kako je upozorila Martha Nussbaum (2000.), preferencije nisu nužno najbolji vodič za donošenje politike, jer preferencije ne postoje u zrakopraznom prostoru, nego su oblikovane (među ostalim) navikama, (niskim) očekivanjima, i neravnopravnim (nepravednim) uvjetima socijalnog porijekla. Stoga je odlučujuće objasniti društveni i kulturni kontekst, koji će uključiti strukturalna ograničenja kao i normativne pretpostavke unutar koje su

¹¹ Prema Odjelu za obrazovanje SAD-a, žene su 2000. godine primile 57% diploma, 58% magisterija i 42% doktorata (Wharton, 2005:173). Na visokim učilištima u Hrvatskoj zadnjih godina diplomira sve više žena. Tako je 2009. godine diplomiralo 59% žena i 41% muškaraca, a sličan je omjer i magistriranih (DZS, 2011.:29). Obrazovni jaz se zatvorio, ali žene i muškarci nastavljaju raditi u spolno različitim područjima rada, pri čemu i dalje ustrajava ju “stakleni stropovi i podovi”, u pravilu, prema ženama.

¹² Npr. ako menadžer u prodavaonici elektronike vjeruje da kupci preferiraju kupovati opremu od muškaraca, žene može isključiti iz bilo kojih pozicija prodaje.

izbori napravljeni i preferencije razvijene. Prema tome, ne bi se moglo reći da je spolna segregacija u plaćenim zanimanjima odraz pukih spolnih razlika u preferencijama, vještinama i sposobnostima koje se traže za određeni posao, kako to tvrdi Hakim, jer bi to bilo nedovoljno utemeljeno objašnjenje (Nussbaum, 2000.). Osim toga, kvalitativna istraživanja su pokazala da ženski stavovi (i relacijsko ponašanje) prema zapošljavanju i obiteljskim odgovornostima variraju i prema kontekstu, tj. fazi obiteljskog životnog ciklusa (Crompton i Harris, 1998.a,b). U praksi većina žena teži tome da uspostavi neku vrstu ravnoteže između plaćenog posla i obiteljskih obveza. Kako će ta ravnoteža biti uspostavljena ovisi djelomično o individualnim preferencijama, ali i o raznim drugim čimbenicima, kao što su ograničenja geografije i zanimanja, socio-politički i klasni kontekst, isto kao i o širim kulturalnim i normativnim propisima. I normativna i strukturalna ograničenja oblikuju ženske odluke (McRae, 2003.:317-338). Strukturalna ograničenja podrazumijevaju neposredne praktičnosti kao što su mogućnosti prihvatljivosti djece, zahtjevi određenog posla itd. Kao što je McRae sugerirala, zajednička klasna pozicija također u velikoj mjeri oblikuje stavove i ponašanje u vezi zapošljavanja žena. Činjenica je da su manje obrazovane žene u nižim razinama strukture zanimanja više sklone povući se s posla ili ograničiti zaposlenje dok su im djeca mala, ako si to mogu priuštiti. U slučaju neoklasične ekonomije, rodne uloge su naturalizirane, tako da teorija Hakim o “preferencijama” zapravo podupire ustrajne biološke razlike između žena i muškaraca. Nasuprot tome, kritičari individualističkih pristupa ukazuju na to da je rod društveno konstruiran i da oblik te konstrukcije upravo i služi tome da održi strukturalne barijere koje uporno perzistiraju u odnosu na mogućnosti zapošljavanja žena.

5. Ženska radna snaga – privlačnost potplaćivanja ženskog rada

Plaćeni posao za žene na tržištu rada predstavlja jedan od oblika društvenih odnosa u javnoj sferi patrijarhata (Walby, 1990.). U toj javnoj sferi glavna patrijarhalna strategija je rodna segregacija zanimanja, subordinacija i slabija mogućnost promocije u struci, što čini neke od bitnih aspekata diskriminacije žena na tržištu rada. Rodni odnosi u zapošljavanju u praksi se odvijaju u pravilu kroz pokazatelje rodne nejednakosti – ženski segregirane poslove, manje plaćene poslove iste vrijednosti u slučaju žena, slabije mogućnosti napredovanja (“staklene stropove i podove”), uskraćivanje i/ili kršenje reproduktivnih prava, majčinstva i obiteljskog statusa, predrasude o sposobnostima žena, seksualne ucjene itd. (Galić i Nikodem, 2009.). Žene su još uvijek slabije plaćene u svim područjima djelatnosti u RH, osim u rudarstvu i građevinarstvu, gdje je inače manje žena ili su prisutne isključivo one visokoobrazovane (DZS, 2011.). Žene zarađuju manje jer ih je i tržište kroz povijest tretiralo kao privremene i dopunske radnike, obezvrjeđivalo njihov rad i držalo njihove niske plaće dovoljnima za njih kao žene-radnice. Napori da se adresira pitanje diskriminacije rezultirali su promjenom zakonodavstva i podizanjem svijesti, premda ženske plaće širom svijeta i danas ostaju i dalje niže od muških. Većina ženskih radnica i dalje su segregirane u određenim tipovima zanimanja po uzoru na ženske uloge u kući i obitelji (odgoj i obrazovanje, medicinska i socijalna skrb, čistačice, kuharice, uslužne djelatnosti itd.), u kojima ili nema muških radnika s

kojima bi se mogle uspoređivati ili ih je vrlo malo. Žene su primarno profesionalno segregirane prema “horizontalnoj” i “vertikalnoj” stratifikaciji. Prva podrazumijeva zapošljavanje žena i muškaraca u pravilu na različitim poslovima (u žena je to pretežno uslužni i administrativni sektor, dok su u muškaraca to primarno kvalificirani fizički poslovi).¹³ Žene se zapošljavaju u puno manje vrsta profesionalnih kategorija zanimanja nego muški kolege. Npr. u Nizozemskoj je 66,8% žena zaposleno u samo 8 od 99 profesionalnih kategorija dok su muškarci raspršeni kroz 76 profesionalnih kategorija zapošljavanja (Dunn i Skaggs, 1999.:328). U zemljama G-7 60% do 75% svih ženskih radnica su zaposlene u djelatnostima uslužnog sektora.

Druga vrsta segregacije odnosi se na regrutiranje žena za obavljanje pretežito onih poslova koji donose malo društvene moći i prostora za napredovanje, dok muškarci zauzimaju utjecajnije i moćnije pozicije. Žene se sve više zapošljavaju i kao “honorarne” zaposlenice, što omogućuje poslodavcima puno veću fleksibilnost, a zaposlenicama nudi nesigurnost i male mogućnosti napredovanja u karijeri. Honorarne poslove¹⁴ su u pravilu više prisiljene prihvaćati žene, budući da su upravo žene te koje usklađuju obveze kuće i posla, dok muškarci, općenito gledano, ne preuzimaju primarnu odgovornost za odgoj djece (Giddens, 2007.:393). Profesionalna rodna segregacija jedan je od glavnih čimbenika koji utječe na nejednakosti u plaćama između muškaraca i žena. Premda se sve više žena zapošljava na dobro plaćenim stručnim poslovima, osobito mladih i visokokvalificiranih, raste i broj slabo plaćenih poslova povećanog uslužnog sektora ženske radne snage. Žene su i dalje u pravilu natprosječno zastupljene na slabije plaćenim poslovima, a najslabije na vrhu distribucije dohotka.¹⁵ Ženama je također puno teže negoli muškarcima zadobiti vrhunske položaje moći negoli zadobiti stručne položaje srednje razine.¹⁶

Sve veće zapošljavanje izvan kuće također je utjecalo i na mogućnosti usklađivanja radnih i obiteljskih obveza, te podjele rada u kući, premda žene i danas obavljaju glavninu kućanskih poslova (Giddens, 2007.:308; Tomić-Koludrović i Kunac, 2000.). Neplaćeni rad u kući je, inače, iznimno značajan za ekonomiju. “Procje-

¹³ Izraženost horizontalne segregacije 1991. godine u V. Britaniji: više od 50% zaposlenih žena radilo je u 4 profesionalne kategorije (činovničkoj, tajničkoj, osobnih usluga te jednostavnih poslova) u usporedbi sa 17% muškaraca; 1998. godine 26% žena radilo je na rutinskim poslovima bijelih ovratnika u usporedbi sa samo 8% muškaraca, dok je 17% muškaraca radilo KV fizičke poslove u usporedbi sa samo 2% žena. 1998. godine u V. Britaniji su žene u gotovo 98% slučajeva bile tajnice, a 90% činovnice (Giddens, 2007.: 392).

¹⁴ Do 1994. godine 78% svih honorarnih poslova u V. Britaniji obavljale su žene.

¹⁵ Više od 45% žena u V. Britaniji zarađuje manje od 100£ tjedno, koliko zarađuje samo 20% muškaraca (Giddens, 2007.: 393), pa znatan broj britanskih žena, osobito onih koje su “glave kućanstva”, žive u siromaštvu. Studija Katherine Rake “*Women’s Income Over the Lifetime*”, 2000., pokazala je da će srednje kvalificirana žena zaraditi 240.000£ tijekom života manje u usporedbi s jednako kvalificiranim muškarcem, čak i ako nema djecu (Giddens, 2007.:395).

¹⁶ Manje od 5% direktorskih mjesta u britanskim kompanijama zauzimaju žene. (Giddens, 2007.:397)

njuje se da on ostvaruje između 25 i 40 posto bogatstva stvorenog u industrijskim zemljama.” (Giddens, 2007.:398). Radi se o tome da taj posao osigurava cijeli niz usluga o kojima ovisi većina zaposlenih besplatno. Premda muškarci danas rade u kući više negoli prije 50 ili 100 godina, istraživači nalaze da se radi o procesu “usporene adaptacije”, tj. da muškarci i žene o novoj raspodjeli kućanskih poslova “pregovaraju sporije” negoli što žene ulaze u svijet rada, na štetu žena (Wharton, 2005.; Topolčić, 2001.; i Galić Nikodem, 2007.). I dalje je, međutim, prisutna predrasuda da se problem rad-obitelj postavlja kao “ženska stvar”. Zagovornici usmjerenja obitelji prema egalitarnim rodnim politikama preporučaju stoga prilagodljive obiteljske politike koje zapravo idu za dobrobiti zaposlenika, ali i kompanija, dajući zaposlenicima više osobne autonomije i nadzora nad vlastitim životima, jer omogućuju da sami donose odluke o vlastitim uvjetima rada. Zaposlenici postaju tako lojalniji i vjerniji, te više motivirani za povećanje produktivnosti i učinkovitosti rada. Posljedice su bolje uravnoteživanje radnih i obiteljskih obveza. Tako, recimo, istraživačica Lisa Harker (prema Giddens, 2007.:403) ističe 4 glavne zadaće koje obiteljski usmjerena politika treba omogućiti svojim zaposlenicima: 1. zadovoljavanje profesionalnih i obiteljskih obveza; 2. podupiranje rodne jednakosti i podjele obiteljskih obveza između muškaraca i žena; 3. odbacivanje diskriminacije, te primjenjivost na realne uvjete i potrebe zaposlenika; 4. uspostavljanje ravnoteže – “nevidljivog ugovora” – između potreba zaposlenika i poslodavaca.

Najveći motivi “privlačnosti” ženske radne snage jesu *potplaćenost ženskoga rada i manja očekivanja žena* (Dunn i Skaggs, 1999.:336). *Žene općenito obavljaju zanimanja više stručnosti za nižu plaću, uz veću nesigurnost u radu i slabije izgleda za poslovnu promociju prema vrhu* (Castells, 2000.; Wharton, 2005.; Dunn i Skaggs, 1999.). Osobito je značajan nagli porast NKV ženske radne snage na dalekoistočnim tržištima u elektroničkoj industriji. Model zapošljavanja žena u elektroničkim tvornicama jugoistočne Azije jednostavno je preseljen iz obitelji u tvornicu sa sličnim obilježjima patrijarhalnog autoriteta, a prema sporazumu između upravitelja tvornica i muških glava obitelji (Castells, 2000.). Model nejednakih plaća žena i muškaraca za isti rad ili rad jednake vrijednosti (*Gender pay gap*) proširen je globalno.¹⁷ Ženski rad na tržištu nerijetko se smatra produženjem spolne podjele rada i u “javnoj” sferi na tradicionalno mušku proizvodnju i tradicionalno žensko održavanje društvenih odnosa, po uzoru na obiteljske odnose. Ženske vještine u komunikaciji i međuljudskim odnosima vrlo su prošireni kriteriji za zapošljavanje žena, bilo da se radi o području proizvodnih djelatnosti, uslužnog sektora, obrazovanja, medija itd. Ženska radna snaga spada u onu “fleksibilnu” u kojoj je koncentrirana glavnina honorarnih, privremenih poslova, te “samozaposenja”.

¹⁷ U SAD udio ženskih plaća 1991. godine iznosio je 72% od muških, u U. Kraljevstvu 73,6%, u Francuskoj 80,8%, u Japanu 43%, u Koreji 51%, u Singapuru 56%, 70% u Hong Kongu, u Latinskoj Americi 77%. Prema izvještaju Svjetske Banke iz 1996. godine taj udio je bio u Austriji 78%, Belgiji 74%, Kanadi 63%, Danskoj 82%, Finskoj 77%, Francuskoj 81%, Njemačkoj 75,8%, Grčkoj 78%, Italiji 80%, Luxemburgu 65%, Nizozemskoj 76%, Novom Zelandu 80%, Japanu 86%, Španjolskoj 70%, Švedskoj 89%, Švicarskoj 67,6%, Ujedinjenom Kraljevstvu 69,7% i SAD 75% (www.worldbank.org).

Rad žena u Hrvatskoj također se još uvijek smatra “dodatkom” muškoj zaradi za obitelj, pa žene i dalje ostaju najodgovornije za kućanstvo, skrb i odgoj djece, kao i brigu o starijim članovima obitelji (Topolčić, 2001.; Tomić-Koludrović, Kunac, 2000.). U hrvatskom društvu ženski rad je također podcijenjen i potplaćen.¹⁸ Kako su utvrdile istraživačice Tomić-Koludrović i Kunac (2000.), u Hrvatskoj izvori tradicionalne podjela rada u kući proizlaze iz retradicionalizacije patrijarhalnih vrijednosti i normi ukorijenjenih u: 1) zadružnom sustavu autoriteta, 2) katoličkim vrijednostima i 3) socijalizmu. Žene u Hrvatskoj danas su “trostruko opterećene” još i dodatnim radom u “sivoj ekonomiji”, zbog nužnosti podmirivanja potreba kućnog budžeta. Prema Topolčić (2001.), obavljanje kućanskih poslova je demonstriranje roda, pa u slučaju kada muškarci obavljaju taj posao, osjećaju ugrožavanje “muškosti” pred svojom društvenom grupom. Jaz između razina nezaposlenosti žena i muškaraca također je jasan indikator nejednakosti na tržištu rada. U Hrvatskoj je, prema podacima Zavoda za zapošljavanje, za 2009. godinu, odnos nezaposlenih u omjeru 55% žena naprama 45% muškaraca. (DZS, 2011.:41) Premda većinu zemalja prati porast nezaposlenosti oba spola, bilježe se rodne razlike u raspodjeli nezaposlenosti između kategorija “traženja posla prvi put” i “traženja posla nakon gubitka posla”. Žene su prezastupljene u prvoj grupi, podzastupljene u drugoj, a osobite teškoće za ponovni povratak na posao imaju nakon poroda (Galić i Nikodem, 2007.). Razlike u varijabli obrazovanja također se pokazuju važnim indikatorom rodne nejednakosti na tržištu rada. Obrazovanje se pokazuje kao posebno važna varijabla odrednica ugleda zanimanja za žene, dok su dob, društveno porijeklo i bračni status važne odrednice ugleda zanimanja za muškarce (Dunn i Skaggs, 1999.). Američke studije pokazuju tipične posljedice roda i rase na ugled zanimanja: u ženski dominiranim zanimanjima manje je ugleda, dok je u muškima više. Tu je također vidljivo i da je rasa puno jači indikator učinka na ugled zanimanja negoli rod, no ta je varijabla u hrvatskim prilikama praktički potpuno beznačajna. U nas bi mogla imati puno veći značaj od rase varijabla etniciteta. Osim toga, trudnoća je također specifičan oblik ženskog stanja, osobito osjetljiv na tržištu rada.¹⁹

¹⁸ Ukupni prosjek jaza ženskih plaća za 2009. godinu iznosi 89,8% , a prema djelatnostima, tu spadaju: poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo 85,5%; rudarstvo i vađenje 101%; prerađivačka industrija 78,5%; opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija 92,9%; opskrba vodom 96,6%; građevinarstvo 111%; trgovina 79,7%; prijevoz i skladištenje 91,2%; pružanje smještaja i usluživanje hrane 85,8%; informacije i komunikacije 89,2%; financijske djelatnosti 76%; poslovanje nekretninama 88,4%; stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti 87,6%; administrativne djelatnosti 97,3%; javna uprava 82,3%; obrazovanje 85,2%; zdravstvo i socijalna skrb 76,9%; umjetnost, zabava i rekreacija 87,2%; ostale uslužne djelatnosti 82,6%. (DZS, 2011.)

¹⁹ Trudnoću kao razlog dobivanja otkaza navodi 5,6% ispitanica iz istraživanja “Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju u RH” (Galić i Nikodem, 2007.). Uručivanje otkaza trudnicama spada, naravno, u najveće povrede radnog zakonodavstva i izravni je, te jedan od najgrubljih oblika spolne diskriminacije. Taj podatak, naravno, uopće se ne bi smio registrirati, prema važećim propisima. Podatak, dakle o, premda malom, ipak prisutnom broju ispitanica koje su dobile otkaz zbog trudnoće govori o teškoj povredi njihovih ljudskih prava i radnog zakonodavstva od strane nekih poslodavaca.

Ona ne samo da predstavlja oblik žrtve kojeg muškarci ne iskušavaju, nego je i dodatni rizik, jedinstven za žene. “Budući da je trudnoća “poseban”, jedinstven uvjet koji nije analogan ničemu što iskušavaju muškarci, njezin učinak za žene na radnom mjestu nije se niti razmatrao”, jer su o tim učincima u pravilu odlučivali muškarci (Lens, 2003.). Usprkos, međutim, inferiornim poslovima žene pokazuju veće zadovoljstvo radom na tržištu od muškaraca (Dunn i Skaggs, 1999.), što je socijalizacijska posljedica općenito nižih očekivanja žena, pa i onih na tržištu rada.

6. Zaključak

Rod je postao važan čimbenik ekonomskih procesa globalizacije, kriterij na kojeg svjetska ekonomija računa i pomoću kojeg se oblikuju i/ili restrukturiraju određeni tržišno-ekonomski odnosi i snage na tom tržištu. Premda su žene napravile sjajan napredak unutar formalnog tržišta rada za vrijeme posljednje četvrtine 20. stoljeća, koji je rezultat, između ostalog, i ženskog otpora sustavu nejednakosti i politikama koje su dopuštale spolnu diskriminaciju na tržištu rada, različite dimenzije diskriminacije rada i dalje su prisutne na tom tržištu. Bez obzira na brojne zakonske i strukturalne društvene promjene koje su se odvijale, osobito zadnjih desetljeća u području obrazovanja rodnih grupa, na tržištu rada i u modelima i odnosima obitelji, te promjene nisu utjecale jednako na obje rodne grupe – žene i muškarce. Premda su, osobito žene, ostvarile značajnije pomake u izvršavanju određenih obrazovnih razina i zauzimanju određenih poslovnih pozicija na tržištu rada, posljedice radnih učinaka za žene često nisu bile niti su još uvijek jednako učinkovite kao i za muškarce. S druge strane, žene danas doista sve više rade na tržištu, dok se njihov radni doprinos gotovo uopće nije promijenio unutar kuće, niti su ti zahtjevi rada na tržištu usklađeni s obiteljskim potrebama, bez obzira radi li se o lokalnom ili globalnom kontekstu. U pravilu se poslu u kući pridodao onaj na tržištu rada, radi poboljšavanja kućnog budžeta, pa je to bio i dodatni teret. Ali, također je sve više onih žena na tržištu rada koje su profesionalno usmjerene na razvoj karijere, tako da se isključivo bave poslom, a područje obitelji stavljaju u drugi plan. Po tome se doista jasno i empirijski pokazuje da su žene danas postale dvostruke ili višestruko opterećene, te da su stavljene pred neke situacije izbora pred kojima se muškarci uopće ne nalaze. Kao što su Crompton i Le Feuvre utvrdile (1996.) žene koje žele razviti poslovne karijere su navedene na to da se ponašaju kao “surogatni muškarci”, radeći puno radno vrijeme kada se to od njih traži. To znači da su mnoge uspješne žene u karijeri dovedene pred situaciju izbora između obitelji ili karijere, tj. izbora između ograničenja u obitelji i odricanje od rađanja djece, što je vrsta izbora koju muškarci u pravilu nikada ne prolaze. Slično tome je i Judy Wajcman (1998.) zanimljivo pokazala svojom studijom o starijim menadžerima da 2/3 žena-menadžera nemaju djece koja s njima žive, nasuprot 2/3 muškaraca koji to imaju. Očito je, dakle, da posao ima prilično različite implikacije za osobne živote i domaćinske aranžmane žena i muškaraca u društvu, bez obzira na to što posao kao takav za svaku rodnu grupu može dominirati u smislu zauzimanja najviše životnog vremena. Pritom je također zamjetno, kako je istaknula Crompton (2010.) da su i dalje očekivanja oko obiteljske brige, zbrinjavanja djece,

ostalih ukućana itd. takva da se podrazumijeva da radnici imaju nekoga drugoga da brine o kućanstvu, osobnim stvarima, djeci i starim i nemoćnim roditeljima, a ti drugi su u pravilu opet iste žene. Prema tome, glavni problem nije čak niti toliko u količini posla, koji ide na račun žena, koliko u neravnopravnim pozicijama moći žena i muškaraca na tržištu rada, kako u pogledu područja rada i vrsta posla koju obavljaju, tako i u pogledu mogućnosti napredovanja ili čak konkretnih oblika diskriminacija kojima su izloženi. Žene su tu još uvijek u nepovoljnijoj poziciji, bilo da se radi o vertikalnoj i horizontalnoj rodnoj segregaciji, gdje su u pravilu smještene na nižim pozicijama struktura rada i upravljanja te su izvršene rodnom jazu plaća koji nigdje u svijetu, pa tako niti u Hrvatskoj, još nije prevladan, a koji je bitno povezan i sa njihovom reproduktivnom funkcijom. Usklađivanje njihove majčinske, obiteljske, profesionalne i osobne funkcije još nigdje nije postignuto na zadovoljavajući način. Iako postoje zemlje koje nekima od ovih područja pridaju osobitu važnost i pokušavaju djelovati putem svojih rodničkih politika na usklađivanje i ravnomjerno opterećenje žena i muškaraca u balansiraju njihovim roditeljskim i radnim ulogama, u nekim je zemljama, uključujući Hrvatsku, takva politika još uvijek slabo uočena ili je tek u povojima. No, gledajući u budućnost, ne bi trebalo bježati od činjenice da bi trebalo puno više ulagati u harmonizaciju obiteljskih, radnih i rodničkih uloga uviđajući da to nisu odijeljena područja rada i skrbi, te da ćemo morati biti daleko više sposobni nalaziti puno kvalitetnije ravnoteže i dugoročna rješenja za izlaske iz različitih tipova kriza u kojima se nalazimo ili ćemo se kao društvo tek nalaziti. Sigurno je da bi ti ishodi bili manje neizvjesni kada bi se drukčije pristupilo društvenim praksama koje potiču interakcijske mehanizme institucija i odnosa rodne ne/jednakosti, osobito na tržištu rada, te kada bi se dalo više prilika ženskim inicijativama na tom tržištu. U suprotnom, ostajemo i dalje u okvirima nepripremljenosti i neprimjerenosti globalnog tržišta rada potrebama i interesima žena kao rodne grupe, a time i društva u cjelini. U kontekstu održavanja ovakvog patrijarhalnog i kapitalističkog društva, ženski status na tržištu rada nužno ostaje devalviran i zapriječen seksističkim, muški centriranim praksama i politikama bez značajnije rodne jednakosti i jednakosti šansi.

Literatura

1. Barnett, C.; Chisvo, M.; Kadzamura, E.; van der Meer, E.; Paalman, M.; Risner, C. (2006). *Evaluation of Department for International Development (DFID) Country Programmes: Malawi 2000.-2005.* Pregledano 25. kolovoza 2011. (<http://www.dfid.gov.uk/Documents/publications1/evaluation/ev661-summary.pdf>)
2. Castells, M. (2000). *Uspion umreženog društva.* Zagreb: Golden marketing.
3. Chant, S. (2003). *Female Household Headship and the Feminisation of Poverty: Facts, Fictions and Forward Strategies.* London School of Economics: Gender Institute. Issue 9, May.
4. Chant, S. (2007). *Gender, Generation and Poverty: Exploring the 'Feminisation of poverty' in Africa, Asia and Latin America.* Edward Elgar Publishing Inc.
5. Crompton, R. i Le Feuvre, N. (1996). Paid employment and the changing system of gender relations: a cross-national comparison. *Sociology*, 30(3):427-445.

6. Crompton, R. i Harris, F. (1998a). Explaining women's employment patterns: "Orientations to work". *British Journal of Sociology*, 49(1):118-136.
7. Crompton, R. i Harris, F. (1998b). Gender relations and employment: the impact of occupation. *Work, Employment and Society*, 12(2):297-315.
8. Crompton, R. i Brockmann, M. (2006). Class, gender and work-life articulation, u: Perrons, D.; Fagan, C.; McDowell, C.; Ray, K.; Ward, K. (Ur.). (2006.) *Gender Divisions and Working time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing.
9. Crompton, R. (2010). Gender and Work, u: *Gender and Women's Studies*. Los Angeles: SAGE.
10. Davids, T. i van Driel, F. (2001). Globalisation and Gender: beyond dichotomies, u: Schuurman, F. J. (Ur.). *Globalisation and Development Studies, Challenges for the 21st Century*. Thela, Amsterdam, London: Sage.
11. Dex, S. (2004). Work and Families, u: Scott, J.; Treas, J. i Richards, M. (Ur.). *The Blackwell Companion to the Sociology of Families*. Blackwell Publishing Ltd.
12. Državni zavod za statistiku (2011). *Muškarci i žene u Hrvatskoj*. Zagreb. Državni zavod za statistiku. Pregledano 25. kolovoza 2011. (<http://www.dzs.hr/>)
13. Dunn, D. i Skaggs, S. (1999). Gender and Paid Work in industrial Nations, u: Saltzman Chafetz, Janet (Ur.). *Handbook of the Sociology of Gender*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow: Kluwer Academic / Plenum Publishers.
14. European Commission (2005). *Equality between women and men in the European Union* Luxembourg: European Commission.
15. Fausto-Sterling, A. (1998). The Five Sexes: Why Male and Female are not Enough?, u: Anselmi, D. L. i Law, A. L. (Ur.). *Questions of Gender. Perspectives and Paradoxes*. McGraw-Hill Companies.
16. Galić, B. (2008.). Rodni identitet i seksizam u hrvatskom društvu, u: Cifrić, I. (Ur.). *Relacijski identiteti. Prilozi istraživanju identiteta hrvatskog društva*. Zagreb, Razvoj i okoliš.
17. Galić, B. i Nikodem, K. (2007). *Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju*. Pregledano 13. Srpnja 2011. (<http://www.ured-ravnopravnost.hr/page.php?id=392>)
18. Galić, B. i Nikodem, K. (2009). Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena. *Revija za socijalnu politiku*, 16(3):253-271.
19. Galić, B. i Nikodem, K. (2006). Ne/razlomljeni identiteti. Seksizam i religioznost u hrvatskom društvu. *Socijalna ekologija*, 15(1-2):43-81.
20. Galić, B. (2004). Seksistički diskurs rodno identiteta. *Socijalna ekologija*, 13(3-4):305-325.
21. Galić, B. (2002). Moć i rod. *Revija za sociologiju*, XXXIII(3-4):225-238.
22. Giddens, A. (2007). *Sociologija*. Zagreb: NZ Globus.
23. Hakim, C. (2003). Competing family models, competing social policies. *Family Matters*, 64:52-61. Australian Institute for Family Studies.
24. Hakim, C. (2004). *The Key Issues in Women's Work. Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment*. London: The Glass House Press.
25. Haralambos, M. i Holborn, M. (2002). *Sociologija. Teme i perspektive*. Zagreb: Golden marketing.
26. Hossfeld, L. (2009). Feminisation of work, u: O'Brien, J. (Ur.). *Encyclopedia of Gender and Society*, Volume 1. Los Angeles: SAGE.
27. Inglehart, R. i Norris, P. (2003). *Rising Tide. Gender Equality and Cultural Change around the World*. Cambridge University Press.

28. International Labour Office (ILO) (2011). *Global Employment Trends 2011: The challenge of a jobs recovery*. Geneva.
29. Leinert Novosel, S. (2000). *Stavovi poslodavaca u zapošljavanju žena*. Zagreb: Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži.
30. Leinert Novosel, S. (2003). *Žena na pragu 21. stoljeća: između majčinstva i profesije*. Zagreb: Ženska grupa TOD.
31. Lens, V. (2003). Reading between the Lives: Analyzing the Supreme Court's Views on Gender Discrimination in Employment, 1971-1982. *Social Service Review*, March: 25-50.
32. McLanahan, S. S. i Kelly, E. L. (2006). The Feminisation of Poverty: Past and Future, u: Saltzman Chafetz, J. (Ur.). *Handbook of the Sociology of Gender*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow: Kluwer Academic / Plenum Publishers.
33. McRae, S. (2003). Constraints and choices in mother's employment careers. *British Journal of Sociology*, 53(3):317-338.
34. Medeiros, M. i Costa, S. J. (2005). *Poverty Among Women In Latin America: Feminization Or Over-Representation?* Proceedings of the 33th Brazilian Economics Meeting 150, ANPEC
35. Mincer, J. i Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: earnings of women. *Journal of Political Economy*, 82:76-108.
36. MojPosao, Istraživanje portala. Pregledano 25. listopada 2010. <http://www.ured-ravnopravnost.hr/page.php?id=392>
37. Moghadam, V. M. (2005). *Globalizing Women: Transnational Feminist Networks*. Baltimore and London: The Johns Hopkins University Press.
38. Moller Okin, S. (1989). *Justice, Gender and The Family*. Basic Books.
39. Nestić, D. (2007). *Differing Characteristics or Differing Rewards: What is Behind the Gender Wage Gap in Croatia*. Zagreb: Ekonomski institut.
40. Nussbaum, M. (2000). *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. New York: Cambridge University Press.
41. Nyberg, A. (2006). Economic crisis and the sustainability of the dual-earner, dual-carer model, u: Perrons, D.; Fagan, C.; McDowell, L.; Ray, K.; Ward, K. (Ur.). *Gender Divisions and Workin Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing.
42. O'Brien, J. (Ur.) (2009). *Encyclopedia of Gender and Society*, Volume 1. Los Angeles: SAGE.
43. Ortner, S. (1974). Is Female to Male as Nature is to Culture, u: Rosaldo, M. i Lamphere, L. (Ur.). *Women, Culture and Society*. Stanford: Stanford University Press.
44. Pearce, D. (1978). The feminization of poverty: Women, work, and welfare. *Urban and Social Change Review*, 11:28-36.
45. Perrons, D.; Fagan, C.; McDowell, L.; Ray, K.; Ward, K. (Ur.). (2006). *Gender Divisions and Workin Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing.
46. Perry, G. (2009). Gender Discrimination in Employment, u: O'Brien, J. (Ur.) (2009). *Encyclopedia of Gender and Society*, Volume 1. Los Angeles: SAGE.
47. Prijic-Samaržija, S. i Avelini Holjevac, I. (2009). Žene u znanosti: stakleni strop. *Društvena istraživanja*, 18(6)104:1049-1073.
48. Reskin, F. B. i Hartmann, I. H. (1986). *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job*. Washington D. C.: National Academy Press.
49. Reskin, F. B. i Padavic I. (1999). Sex, Race and Ethnic Inequality in United states Workplaces, u: Saltzman Chafetz, J. (Ur.). *Handbook of the Sociology of Gender*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow: Kluwer Academic / Plenum Publishers.

50. Shelton, A. B. (1999). Gender and Unpaid Work, u: Saltzman Chafetz, J. (Ur.). *Handbook of the Sociology of Gender*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow: Kluwer Academic / Plenum Publishers.
51. Thibos, M.; Lavin-Loucks, D. i Martin, M. (2007). *The Feminisation of Poverty*, The J. McDonalds Williams Institute. Pregledano 20. kolovoza 2011. (http://dallasindicators.org/Portals/8/Reports/Reports_Internal/Feminization%20of%20Poverty.pdf)
52. Tomić-Koludrović, I. i Kunac, S. (2000). *Rizici modernizacije: žene u Hrvatskoj devedesetih*. Split: Udruga građana “Stope nade”.
53. Topolčić, Davor (2001). Muškarci to ne rade: rodno segregirana podjela rada u obitelji. *Društvena istraživanja*, 10(4-5):767-789.
54. United Nations (2006a). *Izvešće o društvenom razvoju*, Program Ujedinjenih naroda za razvoj, Zagreb.
55. United Nations (2006b). *Izvešće o siromaštvu, nezaposlenosti i socijalna isključenosti*, Program Ujedinjenih naroda za razvoj u Hrvatskoj, Zagreb.
56. United Nations (2010). *The World's Women 2010: Trends and Statistics*. Pregledano 23. srpnja 2011. (<http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/Worldswomen/WW-2010pub.htm>)
57. Vezel, U. (1983). *Mit o matrijarhatu*. Beograd: Prosveta.
58. Wajcman, J. (1998). *Managing Like a Man. Women and Men in Corporate Management*. Cambridge: Polity Press.
59. Walby, S. (2005). *Rodne preobrazbe*. Zagreb: Ženska infoteka.
60. Walby, S. (1990). *Theorising Patriarchy*. Oxford: Blackwell.
61. Wharton, A. S. (2005). *The Sociology of Gender*. Blackwell.

Branka Galić

Faculty of Philosophy in Zagreb

e-mail: bgalic@ffzg.hr

Women and Work in Modern Society – the Importance of “Gendered” Work

Abstract

Changes at work and in the family bring about significant changes in gender relations and vice versa. Just as the lives of women and men change, labor market and family relations change. The entry of women into the labor market of the late 20th and early 21st century has been significantly affected by the global economy and marked the beginning of the process of feminisation of work around the globe. However, the influence of women in the public sphere of work has not resulted in the socio-economic equality between the two gender groups, men and women. Different authors suggest that gender division of labor is the main mechanism for the maintenance of patriarchal capitalism, which supports the devaluation and marginalization of women workers, in private and public spheres. The text points out the importance of “gendered” work, especially of women, the influence of traditional gender roles in the family on maintaining gender inequality at work, and the unpreparedness and inadequacy of the global labor market to needs and interests of women as a gender group. Women’s work is characterized by gender-sensitive participation in the workplace, they receive lower wages, face gender-segregation and feminization of poverty, while they are expected to meet the demands of family life to the full extent. Women, unlike men, have to make their reproductive decisions and the results of those choices have different implications on their personal lives and professional arrangements. Therefore, the main problems of unequal gender power position on the labor market and the harmonization of work, gender and family functions are still not satisfactorily resolved, and the feminization of the labor market in the existing framework of patriarchal capitalism does not satisfactorily contribute to the elimination of inequalities between men and women in the society.

Key words: family, gendered work, work, gender, segregation, employment, women.