

DISKRIMINACIJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA S OSVRTOM NA HRVATSKU

UDK 331.5-055.1/.3(497.5)
Stručni rad

mr. sc. Vesna Vučemilović

Nexe Grupa d.d.

Braće Radića 200, 31500 Našice, Hrvatska

Telefon: 031-227-377 Fax: 031-227-376 E-mail: vesna.vucemilovic@nexe.hr

SAŽETAK - Sudjelovanje žena na tržištu rada je u stalnom povećavanju tijekom prošlog i ovog stoljeća. Taj proces nažalost, nije značajnije promijenio nekoliko parametara, a to su udio žena na rukovodećim pozicijama, bolje plaćenim djelatnostima te broju nezaposlenih. Znakovito je da su usprkos zakonskim odredbama žene i dalje 15-tak posto slabije plaćene, što potvrđuju i podaci Državnog zavoda za statistiku čime se ukazuje na segregaciju na tržištu rada koja je dvojak. Prva je rodna segregacija sektora, a druga je da i u djelatnostima koja primarno zapošljavaju žensku radnu snagu žene rade na slabije plaćenim radnim mjestima. Svrha ovog rada je ukazati na diskriminaciju žena na tržištu rada. Teorijski dio rada bavi se pojmovnim određenjem diskriminacije na tržištu rada pri čemu se prikazuju najučestaliji oblici diskriminacije, kao što su razlike u plaćama, stakleni strop i sl. Praktični dio rada vezan je uz analizu stanja na hrvatskom tržištu rada. Na temelju statističkih pokazatelja ukazuje se na rodnu asimetriju na tržištu rada i to kroz pokazatelje koji se tiču ekonomske participacije žena na tržištu rada (npr. stopa nezaposlenosti žena) i ekonomske mogućnosti žena na tržištu rada (npr. jaz u plaći, napredovanje u organizacijskoj hijerarhiji i sl). Osim statističkih pokazatelja, u radu se raspravlja o primjeni radnog zakonodavstva kao jednog od načina smanjenja diskriminacije na tržištu rada. Rodna jednakost na tržištu rada složen je problem koji također zahtijeva angažman cijelog društva. Rad završava s prijedlozima nositeljima ekonomske politike i vlasti kako smanjiti razlike i učinkovitije provoditi proces rodno izjednačavanja na tržištu rada, ali i u društvu općenito.

Ključne riječi: diskriminacija na tržištu rada, radno zakonodavstvo, stakleni strop, rodni jaz u plaćama

SUMMARY - Participation of women in the labor market is continuously increasing during the last and this century. This process, unfortunately, has not significantly changed several parameters such as: the proportion of women in management positions, better-paid activities, and the number of unemployed women. It is significant that women are still paid about 15 percent less than men. This is confirmed by data from the Central Bureau of Statistics which indicates that the segregation in the labor market is twofold. First, the gender segregation of the sector and the other is that even in industries that primarily employ women workers women still work in lower paid jobs. The purpose of this paper is to highlight the discrimination against women in the labor market. The theoretical part deals with the conceptual definition of discrimination in the labor market referring to the most common forms of discrimination, such as the pay gap, glass ceiling, etc. The practical part of the work is associated with the analysis of the Croatian labor market. Based on statistical indicators pointed to gender asymmetry in the labor market and the indicators relating to economic participation of women in the labor market (eg unemployment rate for women) and economic opportunities for women in the labor market (eg the gap in pay, advancement in the organizational hierarchy etc). In addition to statistical indicators, the paper discusses the application of labor legislation as a way of reducing discrimination in the labor market. Gender equality in the labor market is a complex problem that also requires involvement of the entire society. The paper concludes with proposals for policy makers and government to reduce differences and effectively implement the process of equalization of gender in the labor market and society in general.

Keywords: discrimination in the labor market, labor legislation, the glass ceiling, gender pay gap

1. UVOD

U razvijenim gospodarstvima žene čine gotovo polovicu radne snage. Udio žena na tržištu rada se kontinuirano povećava, ali tradicionalna podjela poslova gdje žene uglavnom rade u djelatnostima i na radnim mjestima koja su slabije plaćena još uvijek postoji.

Prema službenim podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje udio nezaposlenih žena je kontinuirano veći od broja nezaposlenih muškaraca. Taj jaz se postupno smanjuje pa je tako 2010. godine bilo 165.620 nezaposlenih žena a 136.805 nezaposlenih muškaraca. Smanjenje razlike je vjerojatno uvjetovano i velikim brojem otkaza u recesijom pogođenom građevinarstvu, djelatnosti koja tradicionalno zapošljava uglavnom mušku radnu snagu.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku u djelatnostima koje zapošljavaju pretežno žensku radnu snagu kao što su obrazovanje, zdravstvena zaštita i socijalna skrb, trgovina na veliko i malo te financijske djelatnosti žene imaju manje plaće. Prosječna razlika u plaćama je 11% a u djelatnostima koje zapošljavaju uglavnom žensku radnu snagu se kreće od 15,2% u obrazovanju do 24,3% u zdravstvenoj zaštiti i socijalnoj skrbi.

Pitanje zaposlenosti žena nije samo ekonomsko već i sociološko pitanje. Klasična dilema posao ili obitelj koja se tradicionalno postavlja pred žene danas najčešće završava odabirom posla tj. karijere. Kako će se to odraziti na demografsku spiralu teško je reći ali uvidom u starosnu strukturu razvijenih zemalja jasno je da se rađa sve manje djece.

Ključno pitanje je kako učinkovito primijeniti postojeći zakonski okvir te ženama omogućiti sudjelovanje na tržištu rada pod jednakim uvjetima. Nužno je kroz veći angažman cijelog društva

osigurati razbijanje stereotipa podjele na tradicionalno muška i ženska zanimanja.

2. DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA

Postoje brojne definicije diskriminacije na tržištu rada. Većina autora se slaže da su razlike u plaćama uobičajene u tržišnoj ekonomiji. Kada razlika u plaćama proizlazi iz beznačajne osobne karakteristike kao što je rasa, spol ili religijska pripadnost, taj fenomen nazivamo diskriminacijom (Samuelson i Nordhaus, 1992: 241).

Najučestaliji oblici diskriminacije na tržištu rada su razlike u plaćama, diskriminacija pri zapošljavanju, diskriminacija pri napredovanju u organizacijskoj hijerarhiji i sl.

Teorijski gledano, tri su ekonomske teorije koje koristimo kako bi objasnili čimbenike koji uzrokuju diskriminaciju kroz razliku u plaćama. To su teorija ljudskog kapitala, teorija podjele tržišta rada na dva sektora i teorija rezervne armije radne snage (Blau i dr., 2000).

Teorija ljudskog kapitala razliku u plaćama objašnjava razlikom u razini obrazovanja i radnog iskustva.

Teorija podjele tržišta rada na dva sektora, zastupa podjelu na primarni i sekundarni sektor, gdje primarni sektor čine izjednačena, sigurna i dobro plaćena radna mjesta, a sekundarni sektor se sastoji od povremenih slabije plaćenih radnih mjesta koja nose daleko manje povlastica.

Teorija rezervne armije radne snage tvrdi da kapitalizam sam po sebi ovisi o postojanju jeftine radne snage.

Razlika u plaćama kao najočitiji oblik diskriminacije na tržištu rada se objašnjava u brojnim studijama koje uglavnom koriste kombinaciju gore navedenih teorija.

Ovaj rad se bavi diskriminacijom žena na tržištu rada. Neovisno o radnom zakonodavstvu i zakonima koji jamče jednakost spolova još uvijek postoji razlika u plaćama koja je uzrokovana brojnim čimbenicima. Jedan od glavnih čimbenika je kombinacija radnog iskustva i obrazovne strukture. Naime, žene još uvijek imaju razdoblja u kojima su radno neaktivne zbog rađanja i odgoja djece te češće rade povremene poslove. Ponekad i svjesno prekidaju karijeru zbog povećanih obveza u obitelji. Velik broj žena već tijekom obrazovanja bira slabije plaćena zanimanja koja imaju fleksibilnije radno vrijeme jer im ostavlja više vremena za obitelj. Tu ubrajamo uslužna i uredska zanimanja koja su tradicionalno slabije plaćena.

Broj nezaposlenih žena je općenito veći od muškaraca te tako stvara rezervnu armiju radne snage koja ima manje mogućnosti izbora te slabije pregovaračke pozicije na tržištu rada.

Udio žena na tržištu rada se kontinuirano povećava poglavito iz ekonomskih razloga, ali i zbog želje za samoostvarenjem te nedovoljnog vrednovanja zanimanja domaćice. Raspodjela kućanskih poslova te odgoja djece i dalje je

uglavnom primarno posao žene. Na primjer, žene u Australiji rade 38 sati kućanske poslove dok muškarci na iste aktivnosti troše 16 sati. U centralnoj i istočnoj Europi žene rade 85 sati gledano na poslu i kod kuće, dok muškarci rade 70,6 sati (Petrović, 2002). Uz već navedene razloge, raspodjela kućanskih poslova, te usklađivanje privatnog i profesionalnog života žena, predstavlja ozbiljnu prepreku uključivanju žena na tržište rada pod jednakim uvjetima.

3. EKONOMSKA PARTICIPACIJA I EKONOMSKE MOGUĆNOSTI ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Rodna asimetrija na tržištu rada se očituje kroz ekonomsku participaciju žena na tržištu rada (npr. stopa nezaposlenosti) i ekonomske mogućnosti žena na tržištu rada (npr. jaz u plaći, napredovanje u organizacijskoj hijerarhiji i sl).

Tablica 1 prikazuje broj nezaposlenih osoba evidentiranih na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje u razdoblju od 2000 - 2010. godine.

TABLICA 1 : NEZAPOSLENI EVIDENTIRANI U HZZ-u (GODIŠNJI PROSJEK)

GODINA	ŽENE	MUŠKARCI
2000	188.502	169.370
2001	203.405	176.790
2002	212.987	176.754
2003	189.721	140.078
2004	180.847	129.028
2005	180.796	127.942
2006	175.097	116.519
2007	161.966	102.482
2008	147.201	89.540
2009	156.059	107.115
2010	165.620	136.805

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Iz podataka je vidljivo da je broj nezaposlenih žena kontinuirano veći od broja nezaposlenih muškaraca. Promjene u broju nezaposlenih su uglavnom vezane uz opće gospodarske prilike te konjunkturane cikluse pojedinih gospodarskih grana kao što je npr. građevinarstvo koje tradicionalno zapošljava pretežno mušku radnu snagu.

Natpolovičan udio žena u ukupnom broju nezaposlenih je jedan od najvažnijih pokazatelja neravnopravnosti žena na tržištu rada. Razlozi ovakve ekonomske participacije žena na tržištu rada su brojni. Poslodavci često izbjegavaju zapošljavanje žena zbog mogućih teškoća pri usklađivanju privatnog i poslovnog života. Tome pridonose previsoke cijene čuvanja djece te nedovoljan broj jaslica i vrtića. Tek malobrojnim poslodavci omogućavaju svojim zaposlenima da u okviru svojih poslovnih zgrada imaju osigurane vrtiće za djecu zaposlenika.

Raznim programima za samozapošljavanje se uspješno povećati udio žena u ukupnom broju samozaposlenih osoba. Ipak, udio žena u

poduzetništvu ne prelazi 30%. Jedan od ciljeva Operativnog plana poticanja malog i srednjeg poduzetništva uključuje stvaranje pretpostavki za brže uključivanje žena kroz dodjeljivanje kreditnih subvencija. Mjere se provode i na lokalnoj razini kroz tijela lokalne vlasti i nevladine udruge koje provode programe s ciljem jačanja ženskog poduzetništva i ekonomskog osnaživanja žena.

Ekonomske mogućnosti žena su uvjetovane rodnom segregacijom na tržištu rada koja označava koncentraciju žena i muškaraca na različitim vrstama i razinama aktivnosti i zaposlenja. Rodna segregacija može biti horizontalna i vertikalna (Blau i dr., 2002).

Horizontalna ili sektorska segregacija predstavlja raspodjelu žena i muškaraca prilikom zapošljavanja na određene sektore tj. zanimanja ili grupe zanimanja. Tablica II prikazuje broj zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnostima.

TABLICA II : ZAPOSLENI U PRAVNIM OSOBAMA PREMA DJELATNOSTIMA, PROSJEK 2008.

DJELATNOST	ŽENE	MUŠKARCI
Ukupno	566.243	685.846
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	7.039	19.442
Rudarstvo i vađenje	1.316	7.512
Prerađivačka industrija	91.413	157.440
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	3.614	13.241
Opskrba vodom, uklanjanje otpadnih voda, gosp. otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	4.071	17.643
Građevinarstvo	12.747	95.513
Trgovina na veliko i na malo, popravak mot. vozila i motoc.	115.321	106.832
Prijevoz i skladištenje	17.961	50.529
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	28.584	21.743
Informacije i komunikacije	12.884	18.629
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	25.785	10.901
Poslovanje nekretninama	2.236	2.718
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	24.741	28.924
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	13.110	19.315
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	46.878	59.664
Obrazovanje	76.281	24.113
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	62.784	16.355
Umjetnost, zabava i rekreacija	11.283	8.380
Ostale uslužne djelatnosti	8.195	6.952

Izvor: DZS, Žene i muškarci u Hrvatskoj 2010.

Iz podataka je vidljiva koncentracija žena u djelatnostima obrazovanja, trgovine na veliko i malo, uslužnih djelatnosti, zdravstvene zaštite i socijalne skrbi te financijske i djelatnosti osiguranja.

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

Vertikalna segregacija predstavlja raspodjelu žena i muškaraca na različitim hijerarhijskim položajima unutar sektora ili zanimanja. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku o prosječno isplaćenim neto plaćama prikazanim u tablici III vidljivo je da su žene slabije plaćene na ukupnoj razini. U sektorima koji tradicionalno zapošljavaju više žena razlika u plaćama je još izraženija što je najočitiji znak vertikalne segregacije.

TABLICA III : PROSJEČNE MJESEČNE ISPLAĆENE NETO PLAĆE ZAPOSLENIH U PRAVNIM OSOBAMA PREMA DJELATNOSTI, PROSJEK 2008.

DJELATNOST	ŽENE	MUŠKARCI
Ukupno	4.832	5.418
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	4.042	4.801
Rudarstvo i vađenje	6.681	6.361
Prerađivačka industrija	3.773	4.908
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	5.821	6.462
Opskrba vodom, uklanjanje otpadnih voda, gosp. otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	4.858	5.120
Građevinarstvo	4.628	4.368
Trgovina na veliko i na malo, popravak mot. vozila i motoc.	4.010	4.945
Prijevoz i skladištenje	5.144	5.678
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	4.160	4.700
Informacije i komunikacije	6.334	7.140
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	6.675	8.714
Poslovanje nekretninama	4.848	5.500
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	5.797	6.779
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	3.727	3.987
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	5.454	6.555
Obrazovanje	5.144	6.069
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	5.563	7.353
Umjetnost, zabava i rekreacija	4.978	5.678
Ostale uslužne djelatnosti	4.288	5.189

Izvor: DZS, Žene i muškarci u Hrvatskoj 2010.

Republika Hrvatska je napravila vrlo jasne zakonske okvire kojima je zabranila izravnu ili neizravnu diskriminaciju na području rada i radnih uvjeta te kojima jamči jednakost plaća žena i muškaraca. Unatoč dobrim zakonima žene su i dalje plaćene 11% manje od muškaraca na ukupnoj razini (DZS) a prema istraživanjima specijaliziranih portala čak i 23% manje (www.moj-posao.hr).

4. RADNO ZAKONODAVSTVO REPUBLIKE HRVATSKE

Zakonodavni okvir kojim se zabranjuje izravna ili neizravna diskriminacija čini nekoliko zakona. Zakon o radu Republike Hrvatske u članku 5. kaže : Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima. U članku 83. definira se jednakost plaća žena i muškaraca:

(1) poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

(2) U smislu stavka 1. ovoga članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednaki rad i rad jednake vrijednosti ako:

1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,

2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih, nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti,

3) je rad koji jedna od njih obavlja, jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi (NN br. 149/09).

Osim Zakona o radu zaštita i promicanje jednakosti se osigurava Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o suzbijanju diskriminacije koji definira sljedeće oblike diskriminacije: izravna i neizravna diskriminacija, segregacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe (NN br. 85/08).

Hrvatski Sabor je 2006. donio Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova 2006 - 2010. kao osnovni strateški dokument s ciljem uklanjanja diskriminacije žena i uspostavljanje stvarne ravnopravnosti spolova provedbom politike jednakih mogućnosti (NN br. 114/06). Strateški planovi s ciljem promicanja ravnopravnosti spolova se kontinuirano donose od 1997. godine kao dio preuzetih obveza na Četvrtoj svjetskoj konferenciji UN-a o ženama održanoj u Pekingu 1995. i dio procesa pristupanja EU. Republika Hrvatska je kao strateške ciljeve i prioritete do 2015. godine definirala: uvođenje rodno osjetljivog obrazovanja u nastavne planove i programe, povećanje sudjelovanja žena u procesu donošenja političkih odluka, ekonomsko osnaživanje žena, suzbijanje svih oblika nasilja nad ženama, unapređenje vođenja statističkih podataka, jačanje medijske podrške ravnopravnosti spolova, usklađivanje privatnog i profesionalnog života, osnaživanje institucionalnih mehanizama i jačanje civilnog društva (NN br. 114/06).

Iz svega navedenog vidimo da osnovno zakonodavstvo postoji i vrlo kvalitetno definira problematiku ravnopravnosti spolova. Ipak, politika ravnopravnosti spolova ne dobiva potrebnu

pozornost te je neophodan veći angažman nevladinih udruga u primjeni postojećih zakona. Kroz partnerske odnose nevladinih udruga i državnih tijela te jačanje civilnog društva, može se osvijestiti problem diskriminacije žena na tržištu rada i raditi na provedbi rodno osviještene politike jednakih mogućnosti.

5. ZAKLJUČAK

Jednake mogućnosti na tržištu rada su ključne pretpostavke za razvoj svakog društva. Ukoliko želimo smanjiti diskriminaciju žena na tržištu rada treba aktivnije i dosljednije primjenjivati postojeće zakone. U taj proces se moraju aktivno uključiti lokalne zajednice i nevladine udruge.

Kroz jačanje civilnog društva treba kontinuirano raditi na razbijanju stereotipa (podjela na tzv. muške i ženske poslove i zanimanja).

Ekonomsko osnaživanje žena kroz poticanje samozapošljavanja i povoljno kreditiranje treba omogućiti ženama lakši ulazak na tržište rada.

Jedan od najvažnijih ciljeva mora biti izgradnja mehanizama koji će ženama omogućiti usklađivanje privatnog i poslovnog života te im osigurati ravnotežu između ta dva segmenta. To je ključno pitanje koje ne smije biti samo na razini pojedinca već mora biti imperativ cijelog društva.

LITERATURA

1. Blau, F. D., Kahn, L. M. (2000): Gender Differences in Pay, *Journal of Economics Perspectives*, Vol. 14, No. 4, pp. 75 - 99
2. Blau, F. D., Kahn L.M., Winkler ,A. E. (2002): *The Economics of Women, Men and Work*, Pearson Education Inc., Upper Saddle River, New Jersey
3. DZS (2010): *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2010.*, Zagreb
4. Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006-2010, NN 114/06.
5. Petrović, J.A. (2002): *Diskriminacija žena u Hrvatskoj*, ICFTU CEE Women's Network, Ženska sekcija SSSH, Zagreb
6. Samuelson, A.P., Nordhaus, W. (1992): *Ekonomija*, MATE, Zagreb
7. Zakon o radu, NN 149/09.
8. Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 116/03.
9. Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08.
10. <http://www.hzz.hr> (21.04.2011.)
11. <http://moj-posao.hr> (21.4. 2011.)