

Novi feminizam i kulturalna promocija žene majke–radnice

Marijo Volarević*

Sažetak

Članak se bavi pitanjem statusa žene majke–radnice u poslovnome svijetu. U prvome se dijelu opisuje aktualna pozicija žene i problemi s kojima se u poslovnome svijetu susreće žena radnica. U drugome dijelu, imajući u vidu današnju situaciju žene u poslovnome svijetu, autor predstavlja ženu kao izazov za čitavo društvo. Izazov u smislu potrebe zajedničke akcije vlade, poslodavaca, sindikata i strukovnih udruga, kako bi se otklonila realna diskriminacija žene na tržištu rada. U trećem dijelu rada prikazuju se katolički principi solidarnosti i supsidijarnosti kao moguća primjerena pomoć u stvaranju jednoga novog društva, »društva služenja«, koje bi bilo u suprotnosti s funkcionalnim društvom koje je plod industrijske revolucije, u kojem se profit stavlja ispred osobe.

U četvrtome i posljednjem dijelu, predlaže se kulturološka promocija žene radnice preko »novoga feminizma« koji je predložio papa Ivan Pavao II. Autor analitičko–sintetičkom metodom zaključuje kako je važnost »novoga feminizma« i kulturološke promocije žene u činjenici da egalitarnost žene i muškarca nije otklonila realnu diskriminaciju žene. To ukazuje na činjenicu da diskriminacija žene u poslovnome svijetu nije samo pravno i ekonomsko pitanje, nego i kulturološko pitanje koje zahtijeva promjenu mentaliteta i stava prema ženi odnosno njezinim prirođenim sposobnostima. Stoga bi jedna od zadaća novoga feminizma bila kreiranje »dvoglasne kulture« u kojoj žena i muškarac stoje kao jednakopravni partneri koji u svojoj istovjetnosti, ali i različitosti žive uzajamni odnos kao dar koji ih istovremeno obogaćuje i čini odgovornima.

Ključne riječi: Žena majka–radnica, egalitarnost, solidarnost, supsidijarnost, društvo služenja, ženski genij, novi feminizam

* Dr. sc. Marijo Volarević, Katolički bogoslovni fakultet Sveučilišta u Splitu. Adresa: Zrinsko–Frankopanska 19, 21 000 Split, Hrvatska. E–pošta: mvolarevic@kbf–st.hr Ovaj rad je dopunjeno i izmijenjeno izlaganje s međunarodnog simpozija »Zaslužuje li radnik pravednu plaću?« što se 27. siječnja 2012. održao u organizaciji Filozofskog fakulteta Družbe Isusove i Centra za poslovnu etiku iz Zagreba.

Uvod

Industrijska je revolucija, uz Francusku revoluciju i seksualnu revoluciju, bila jedan od glavnih uzroka promjene statusa žene u društvu. Ipak, gledajući na te promjene, nije pogrešno reći da se najmanji pomak dogodio upravo u ostvarenju zahtjeva koji su proizašli iz industrijske revolucije. Ideje Francuske revolucije probudile su kod nekih žena, primjerice istaknutih začetnica francuskoga feminizma Olympe de Gouges i Rose Lacombe, želju za jednakošću muškarca i žene pred temeljnim civilnim zakonima. One su zahtijevale da se donese posebna »Deklaracija o pravima žena«, istovjetna onoj o pravima čovjeka i građanina¹.

Iako je Olympe de Gouges život završila na giljotini, možemo konstatirati kako je ova Deklaracija o pravima žena danas potpuno ostvarena, barem kad je riječ o zapadnoj civilizaciji. Ostvareni su i zahtjevi koji su plod seksualne revolucije (pravo na razvod, kontracepciju, abortus, itd.); čak su i nadidani početni zahtjevi feministkinja toga vremena². S druge pak strane, zahtjevi koji su proizašli kao plod industrijske revolucije, unatoč mnogim i velikim pozitivnim promjenama, nisu u potpunosti ostvareni niti u razvijenoj zapadnoj civilizaciji, stoga nije pogrešno reći da žena i danas na području rada predstavlja socijalni problem. Žena nije jednako plaćena za isti posao koji obavlja muškarac; teže ostvaruje put prema poslovnoj karijeri za razliku od muškarca koji se s lakoćom afirmira i napreduju u poslovnom svijetu; i danas je prisutna seksualna diskriminacija, a opterećenost žene obvezama unutar obitelji sve je teža. Jedan od glavnih uzroka takvom stanju stoji u činjenici da je organizacija rada u većini zemalja podređena muškarcu i njegovim osobinama, dok se posebnosti i osobine žene majke–radnice zanemaruju. S druge pak strane, »dvostruka prisutnost« žene — u obitelji i na poslu — donijela je neke značajne promjene kako za samu ženu, tako i za obitelj te čitavo društvo.

- 1 U nacrtu gore spomenute »Deklaracije o pravima žena« iz 1789. god. koje su predložile Olympe de Gouges i Rose Lacombe nalaze se sljedeći zahtjevi: Čl. 1. Žena je rođena slobodna i ostaje jednaka muškarcu u svim pravima. Čl. 2. Cilj je državnoga udruženja zaštita naravnih i neotuđivih prava žene i muškarca. Čl. 10. Nitko ne smije biti zatvoren radi svog mišljenja. Žena ima pravo popeti se na stratište. Ona jednako mora imati pravo popeti se na govorničku tribinu. Čl. 17. Vlasništvo pripada oboma spolovima zajednički ili pojedinačno. Svaka osoba ima na to nepovredivo pravo. Usp. M. Valković, Uloga žene u javnom životu europske civilizacije, Bogoslovska smotra, 1990, 60, 3–4, 192–208, ovdje 205.
- 2 U kontekstu ostvarenja zahtjeva ženâ koja su proizašla kao plod seksualne revolucije zanimljivo se čini spomenuti kako je poznata zagovornica liberalnoga feminizma šezdesetih godina XX. stoljeća Betty Frieden svojim djelom *Mistika žene* nadahnjivala mnoge Amerikanke u doba seksualne revolucije. U svome djelu ističe kako se žena treba osloboditi seksualnih stereotipa. Međutim, nekih dvadesetak godina kasnije svojim novim djelom *Drugi korak* smatra da su žene uglavnom postigle što su tražile i da je sada vrijeme da naprave drugi korak, a to je da ponude modernoj civilizaciji vrijednosti koje proizlaze iz ženske naravi, što se radikalnim feministkinjama nije sviđjelo. Usp. *Isto*, 207.

1. Promjene za ženu, obitelj i društvo

Paradoksalno je da su tijekom cijele ljudske povijesti preživljavanje čovječanstva i njegov kontinuitet bili povjereni ženi, dok su vođenje i organizacija javnoga društvenog života bili u rukama muškarca. Muškarci su imali pravo na privatno vlasništvo, pravo na glas, pravo na društvenu karijeru, pravo na obrazovanje; s druge pak strane, žena nije bila u posjedu tih prava, bila je, jednostavno rečeno, građanin drugoga reda. Ne čudi stoga da su gotovo sve društvene ustanove bile oblikovane po mjeri muškarca, a žena kao da nije postojala. U takvome je društvu i takvoj kulturi žena već u startu bila diskriminirana.

Društveni identitet i status muškarca vezali su se uz profesiju i zanimanje dok je status žene, pa čak i njezin društveni identitet, bio neodvojiv od obiteljskoga statusa³. Istina, bilo je kroz povijest sporadičnih slučajeva sudjelovanja žena u radu izvan kuće, čak su postojale cehovske organizacije žena, ali ipak, općenito gledano, žene su bile zapostavljene i isključene iz javnih društvenih događanja⁴.

Ova društvena diskriminacija žene ima svoj prvotni korijen u ženinoj biološkoj odnosno fizičkoj predispoziciji. Žena je po svojoj fizičkoj konstituciji inferiornija u odnosu na muškarca zbog čega i nije mogla obavljati teške fizičke poslove⁵. Nažalost, fizička inferiornost prerasla je i u pravnu inferiornost. Zbog toga je njezina prvenstvena uloga bila rađanje i odgoj djece, kućanski poslovi i briga za starije članove obitelji. Žena je tako ostala zatvorena u privatnu obiteljsku sferu sa svojim striktnim zadaćama, dok je muškarac svoju ulogu imao na području javnoga društvenog djelovanja.

Usljed takve rodne podjele uloga, privatna sfera i javna sfera dugo vremena bile su dva potpuno odvojena pola. Stoga i ne čudi što su obitelj i rad izvan obitelji bili dugo vremena promatrani kao dvije paralelne stvarnosti koje se se ni u čemu ne dotiču. Takvo je gledište potrajalo sve do nagloga razvoja poslijeratne industrije kada je započelo povećano zapošljavanje udanih žena⁶. Koncem 50-tih i početkom 60-tih godina žene postaju sve prisutnije na tržištu rada. Žena, koja je do tada bila u potpunosti posvećena obitelji čiji je jedini »vanjski« radnik i hranitelj bio muškarac, odjednom i sama postaje radnica i hraniteljica obitelji. Vrijeme koje je prije usmjeravala na zadovoljavanje potreba obitelji, otada je morala rasporediti

3 Status majke, zaručnice, neudate stajao je nasuprot statusu učitelja, liječnika, vojnika, itd. Usp. S. Di Nuovo, »Il femminile tra storia, diritto e politica«, in *Donne e lavolo*, uredila R. Longo, Bannano Editore, Roma, 2006, 37.

4 U srednjovjekovnome Frankfurtu navodi se 65 ženskih zanata koji su uglavnom bili vezani uz tekstilnu industriju. Usp. M. Valković, *Uloga žene...*, 197.

5 Postoje slučajevi gdje se u miješanim tvrtkama posao kvalificira i vrednuje po fizičkom naporu, a ne po učinku. Usp. R. M. Lagrave, »Un'emancipazione sotto tutela. Educazione e lavoro delle donne nel XX secolo«, in *Storia delle donne il novecento*, uredila F. Thčbaud Editori Laterza, Roma–Bari, 2003, str. 509.

6 Usp. J. Obradović–M. Čudina Obradović, *Obitelj i zaposlenost izvan kuće: međusobno ometanje i/ili pomaganje*, u: <http://hrckak.srce.hr/search/?q=%C4%8Dudina+o+bradovi%C4%87&next=1>, (preuzeto 13. listopada, 2011), 1.

na obveze unutar obitelji i rad izvan obitelji⁷. Prisutnost žene, kako u obitelji tako i na poslu, postala je karakteristična za sve srednje slojeve društva. Tipična obitelj postaje ona s »dvostrukom radnom karijerom« muškarca i žene⁸.

Unatoč ovoj velikoj promjeni za ženu, u društvu i u obitelji, pogotovo u samim počecima, kao da se ništa nije promijenilo. Naime, ženin posao u kući nije se smanjio; bez dobivene primjerene potpore muškarca, i dalje je obavljala glavninu kućanskih poslova. I zahtjevi na tržištu rada ostali su isti kao u vrijeme dok je muškarac bio jedini radnik. Sve to rezultiralo je negativnim posljedicama, kako za samu ženu, tako i za obitelj i društvo.

1.1. *Negativne posljedice*

Kao što smo spomenuli, tradicionalna podjela uloga u obitelji i društvu danas se gotovo u potpunosti promijenila. Muškarac nije više jedini hranitelj obitelji⁹; isto tako, nitko više ne dovodi u pitanje da žena može biti uspješan pilot, vozačica autobusa ili vojnik. Suvremeni ekonomski poredak i jednakopravnost žene na tržištu rada doveli su do smanjenja razlike zaposlenosti između muškaraca i žena. Ova činjenica izazvala je sukob između rada i obitelji te rodni sukob između muškarca i žene. Prvi se sukob događa kada zahtjevi jedne uloge »radnik–radnica« ometaju ispunjenje zahtjeva druge uloge »otac–majka«, i obratno. Drugi je sukob sukob rodni uloga; nastaje kada muškarac glede sudjelovanja u radu unutar obitelji ne dijeli obiteljske poslove sa ženom. I danas se učestalo slijede tradicionalni obrasci podjele rada unutar obitelji kao i kada je muškarac bio jedini hranitelj; time se stvara stresna situacija, posebno za ženu. Sukob uloga bit će još stresniji u nuklearnim obiteljima s malom djecom kada su oba roditelja zaposlena na radnim mjestima nefleksibilnoga radnog vremena, a nemaju potporu u široj obitelji¹⁰.

Osim tradicionalne podjele kućanskih poslova, uočava se također, možemo slobodno reći, »tradicionalna podjela plaće«¹¹ prema kojoj je ženski posao manje vrijedan. Žene i danas u Europskoj uniji zarađuju u prosjeku 15% manje nego muškarci¹². Problem razlike u plaćama složeno je pitanje s više uzročnih čimbeni-

7 Usp. *Isto*, 3.

8 Usp. N. Severino, »La donna nel Novecento. Il difficile percorso verso la parità«, in, *Donne e lavoro*, 54.

9 Prema nekim autorima, danas postoje tri modela uzdržavanja obitelji: 1) *model muškoga hranitelja obitelji* u kojem muškarac donosi ekonomsku zaradu obitelji, dok se žena brine za kućanstvo; 2) *modernizirani model muškoga hranitelja* u kojem je muškarac i dalje glavni hranitelj, ali žena bilo povremenim poslom bilo poslom sa skraćenim radnim vremenom doprinosi kućanstvu odnosno postaje sekundarni hranitelj; 3) *dvohraniteljski model* u kojem oba partnera podjednako ekonomski pridonose kućanstvu. Usp. A. Akrap–I. Čipin, »Usklađivanje poslovnog i obiteljskog života u Hrvatskoj: utjecaj na fertilitet«, *Društvena istraživanja*, 2011, 20, 1, 47–68, ovdje 48–49.

10 Usp. J. Obradović — M. Čudina Obradović, *Obitelj i zaposlenost...*, 2.

11 »Tradicionalna podjela plaća« može se shvatiti kao negativan uzročno–posljedični nastavak »tradicionalne podjele poslova« prema kojima poslovi, koji se tradicionalno smatraju muškim, više se vrednuju i bolje se plaćaju nego poslovi koji se smatraju tradicionalno ženskim.

12 Dva su oblika u kojima se javlja diskriminacija glede plaća. Prvi je oblik tzv. izravna diskriminacija kada se na žene i muškarce primjenjuju različita pravila pri određivanju visine plaće: za jednak po-

ka. Ponekad je riječ o čistoj diskriminaciji, ali u većini slučajeva razlozi ostaju skriveni: žene češće rade skraćeno radno vrijeme (upravo radi poslova koje imaju u obitelji), a u sektorima u kojima su većinom zaposlene žene manje su plaće, npr. u tekstilnoj industriji.

Drugi je problem vezan uz rad žene smanjenje već niske stope fertiliteta. Rad žene nije jedini uzrok dodatnoga smanjenja fertiliteta. Svoju ulogu u smanjenju broja djece u obitelji imaju i drugi čimbenici: kulturološki¹³, ekonomski¹⁴, kao i upotreba sredstava za kontrolu rađanja. Ipak, neka istraživanja pokazuju da i sam rad žene utječe na smanjenje stope fertiliteta, osobito u društvima gdje nije dobro razvijeno »društvo blagostanja« — »Welfare society«. Drugim riječima, ni infrastruktura ni institucionalna potpora nisu adekvatni za zaposlenu ženu, majku–radnicu.

Također se uočava da profesionalni položaj određenoga broj žena koje se odluče na majčinstvo često puta pogađaju značajne promjene nakon godinu dana ili više mjeseci porodiljnoga dopusta. Isto tako, primjetno je da je ženama teže zadržati posao i vratiti se na tržište rada nakon izbjavanja, osobito ako su bile zaposlene na određeno radno vrijeme¹⁵.

Prema Galić–Nikodemovim istraživanjima¹⁶ u Hrvatskoj se uočava da se žene sve više honorarno zapošljavaju, što poslodavcima omogućuje veću fleksibilnost, dok zaposlenicama nudi nesigurnost i male mogućnosti napredovanja u poslu. Upravo su žene, više nego muškarci, prisiljene prihvaćati honorarne poslove i poslove s kraćim radnim vremenom radi usklađivanja obiteljskih i radnih obaveza jer muškarci, općenito gledajući, u većini slučajeva ne preuzimaju primarnu odgovornost za odgoj djece. Sve to rezultira učestalim stavljanjem žene pred izbor: ili karijera ili djeca¹⁷. Stoga ne ćemo pogriješiti ako kažemo da je i danas san gotovo svake žene majke–radnice istodobno graditi uspješan obiteljski život i poslovnu

sao ili rad jednake vrijednosti žena i muškarac su različito plaćeni. Drugi oblik je neizravna diskriminacija koja se javlja učestalije, u odnosu na prvu, ali je mnogo suptilnija i teže je uočiti jer se skriva iza spolno neutralnog pravila, odnosno kriterija prakse. Npr., odredba koja predviđa da pravo na naknadu imaju samo oni radnici koji su zaposleni dvije godine u kontinuitetu. Statistike pokazuju da radnice znatno teže mogu ispuniti te zahtjeve. Usp. I. Grgurev, »Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti«, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 2006, 56, 4, 1103–1142, ovdje 1109–1110.

- 13 Danas je uočljivo da je došlo do transformacije pojedinih obiteljskih tradicija pa tako i do samog shvaćanja važnosti i uloge djece za obitelj. Prije se snaga obitelji očitovala upravo u brojnosti potomaka koji su bili garancija produžetaka nastavka obiteljske loze. Danas se na djecu gleda više kroz prizmu samoostvarenja roditelja.
- 14 Prema nekim istraživanjima u SAD–u gotovo 72 posto žena s djecom mladom od 18 godina nemaju izbora raditi ili ne raditi, nego su iz ekonomskih razloga prisiljene. Usp. Jenna M. Shriner, *New options for Women Balancing Work and Family*, u: http://ohioline.osu.edu/hygfact/5000/pdf/Women_Balancing_Work_Family.pdf (preuzeto 19. siječnja 2012).
- 15 Usp. A. Akrap–I. Čipin, *Usklađivanje poslovnog...*, 51.
- 16 B. Galić–K. Nikodem, *Percepcija rodni jednakosti i šansi prilikom zapošljavanja u Hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena*, *Revija za socijalnu politiku*, 2009, 16, 3, 253–269.
- 17 Čak se 37,8% žena prilikom razgovora za posao susrelo s pitanjem namjeravaju li roditi i planirati obitelj. Trudnoća kao razlog dobivanja otkaza navodi 5, 6% ispitanica. Usp. *Isto*, 258–259.

karijeru. Iako je žena postigla egalitarnost u pravima, vidljivo je da je ona i danas u mnogim područjima apstraktna. Stalnost diskriminacije i ekonomska nejednakost i dalje su veoma uočljivi, tako da se u literaturu čak uveo pojam »feminizacije siromaštva«¹⁸. Evidentno je da, unatoč mnogim pozitivnim promjenama, žena majka–radnica i danas ostaje velik izazov za cjelokupno društvo.

2. *Žena radnica — izazov za društvo*

Davanjem prava glasa ženama, što je prva učinila Finska 1906., zatim Norveška 1913. pa druge europske zemlje, činilo se da će žena postići političku i pravnu jednakost. Borba je još dugo trajala, gotovo sve do početka devedesetih, ali su žene na kraju uspjele postići svoja prava. Ipak, i danas ostaje područje u kojem je najočitija razlika između muškarca i žene, a to je svijet ekonomije i poslovanja. Žena i nakon više godina borbe za svoja prava na području rada, unatoč globaliziranim i umreženim ženskim pokretima kao i egalitarnosti pred zakonom, i dalje nailazi na različite oblike diskriminacije u suvremenome društvu. Žene su i danas diskriminirane u odnosu na muškarca, ne samo na radnome mjestu nego već i pri zapošljavanju¹⁹.

Neki razlozi diskriminacije proizlaze, kao što je pokazano, iz činjenice da su žene prema pojedinim kulturološkim shvaćanjima i dan danas sposobne obavljati samo »tipično ženske« poslove. Drugi pak razlog leži u diskriminaciji plaće odnosno činjenici da žena za isti posao nije jednako plaćena kao muškarac. Treći leži u činjenici da su žene manje zastupljene na bolje plaćenim i rukovodećim radnim mjestima. Unatoč svemu tome, i nadalje stoji zahtjev da žena mora obavljati dva posla, a to je biti dobra majka i dobra radnica.

Kako danas žene mogu pronaći harmoniju između rada unutar obitelji i rada izvan obitelji? Potrebno je istaknuti da ovaj problem nije samo pravni, ekonomski i organizacijski, nego je također i problem mentaliteta, današnje kulture odnosno samoga poštovanja prema ženi, tj. prema njezinim prirođenim sposobnostima²⁰. Činjenice pokazuju da »univerzalizacija prava na rad«²¹ za ženu radnicu nije do-

18 »Feminizacije siromaštva« znači da su žene ekonomski više ugrožene i češće iskušavaju siromaštvo nego muškarci osobito se to uočava među ženskim vođenim kućanstvima. Usp. B. Galić, »Žene i rad u suvremenom društvu — značaj "orodnjenog" rada«, Sociologija i prostor, 2011, 49, 1, 25–48, ovdje 27.

19 Anketa koju je 2007. proveo Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske potvrdila je da se više od 48 posto žena susrelo s oglasima za zapošljavanje u kojima se spolna pripadnost spominje kao jedan od uvjeta dobivanja posla. Istraživanje je provedeno na uzorku od 1017 žena koji je reprezentativan za populaciju nezaposlenih žena u Hrvatskoj.

20 Congregazione per la dottrina della fede, *Lettera ai Vescovi della Chiesa Cattolica sulla collaborazione dell'uomo e della donna nella Chiesa e nel mondo*, u: Enchiridion Vaticanum XXII (2003–2004), br. 2788–1834. Dokument je iste godine objavljen s komentarima na pojedina poglavlja u zborniku: *Il ruolo della donna nella Chiesa e nel mondo*, Città del Vaticano, 2004., br. 15.

21 Ovdje se misli da nije dovoljno reći kako je pravo na rad univerzalno pravo za muškarce i žene, nego ono mora zaživjeti u praksi.

statna da bi se otklonila stvarna diskriminacija. I nadalje ostaju dva glavna problema. Prvi; unatoč povećanom broju obrazovanih žena, one su i dalje manje zastupljene na ključnim mjestima administracije i organizacije rada. Možda bi u ovom slučaju bilo dobro primijeniti Norveški model koji je zakonski zaštitio veću participaciju žene²² i drugi; da bi opstala u poslovnom svijetu, žena je često puta prisiljena postati surogat muškaraca što je stavlja pred izbor: ili karijera ili djeca²³; izabrati jedno i drugo sa sobom nosi stresnu situaciju za ženu. Drugim riječima, ulazak žena u formalno tržište rada nije rezultirao socioekonomskom jednakosti žene i muškaraca. Naprotiv, još se više povećao jaz između visoko obrazovanih skupina žena posvećenih isključivo karijeri te onih koje balansiraju usklađivanje radnih i obiteljskih uloga²⁴.

Svjesni ovih dvaju problema, svaka obiteljska politika trebala bi imati u vidu da je »ženska prirodna sposobnost potrebna u svim izrazima društvenoga života, pa stoga treba zajamčiti prisutnost žena i na radnom području, no žena svoju promociju ne smije platiti napuštanjem svoje vlastitosti i na štetu obitelji«²⁵, kako to donosi Kompendij socijalnog nauka Crkve.

Nadalje, Kompendij ističe, u smjeru zaštite obitelji, kako »sva poduzeća, profesionalne organizacije, sindikati i država treba da budu promicatelji politika rada koje ne kažnjavaju nego pospješuju obiteljsku jezgru sa stajališta zapošljavanja«²⁶. U tome pravcu možemo reći da integracija rada i obiteljskog života zahtijeva zajednički napor svih ključnih sudionika koji dijele interese i odgovornosti za ženu radnicu, ali i za obitelj, a to su: poslodavci, sindikati, strukovne udruge. Svi oni imaju ulogu u integraciji rada i obiteljskoga života, međutim, nitko od njih ne može sam riješiti problem. Stoga bi zadaća svake obiteljski usmjerene politike trebala omogućiti zaposlenicima nekoliko bitnih uvjeta, a to su: zadovoljavanje profesionalnih i obiteljskih obaveza²⁷; podupiranje rodne jednakosti, kako na području

22 Vijeće Europe predložilo je dobrovoljne kvote koje se trebaju ispuniti u ravnomjernoj zastupljenosti spolova. Unatoč tome, nije se pokazao veći napredak. Zbog toga se čini zanimljivim slučaj Norveške koja je također predložila kvotu o ravnomjernoj zastupljenosti spolova. Po norveškome zakonu, kompanije mogu biti raspuštene na burzi ako nemaju kvotu od 40% zastupljenosti žena. Međutim, kako se ovaj dobrovoljni predložak nije pokazao učinkovitim, naime zastupljenost se povećala samo s 5% na 6%. Tek kada je ovaj prijedlog zakonski usvojen s probom na dvije godine, pokazao se učinkovitim, budući da je broj zastupljenosti sa 6% porastao na 39,6%. Vidi: <http://zaklada.civilnodrustvo.hr/category/106/subcategory/146/2782> (preuzeto 18. siječnja 2012).

23 Žene koje žele razviti poslovnu karijeru često su prisiljene ponašati se 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, što je vrsta izbora koju muškarci u pravilu nikad ne prolaze. Poznata suvremena sociologinja Judy Wajcman, autorica djela *TechnoFeminism*, pokazala je svojom studijom o starijim menadžerima da 2/3 žena menadžera nemaju djece koja žive s njima, nasuprot 2/3 muškaraca koji ih imaju. Usp. B. Galić, *Žena i rad...*, 43.

24 Usp. *Isto*, 27.

25 Papinsko vijeće »Iustitia et pax«, *Kompendij socijalnog nauka Crkve*, KS, Zagreb 2005, br. 295 (dalje: *Kompendij*).

26 *Isto*, br. 294.

27 U Europi već postoji niz poduzeća koja provode *family-friendly* politiku. Ona nastoje uzeti u obzir mjesečne, tjedne ili dnevne potrebe svojih zaposlenika, odnosno ponašati se fleksibilno prema njih-

rada, tako i u podjeli obiteljskih obveza; primjenjivost na realne uvjete i potrebe zaposlenika (fleksibilno radno vrijeme)²⁸. Adekvatno priznanje i zaštita prava žene u radnome okruženju općenito najviše ovisi o organizaciji rada u kojoj se nužno mora voditi računa o dostojanstvu i pozivu žene, pritom nikada ne zaboravljajući nenadomjestivu ulogu žene u obitelji²⁹.

Pritom je potrebno imati u vidu da za društvo pitanje rada žene nije samo kvantitativno nego i kvalitativno pitanje, odnosno da treba vrednovati ženin dvostruki posao. Naime, neplaćen rad u domu iznimno je značajan za gospodarstvo. Procjenjuje se da on ostvaruje između 25 i 40% bogatstva u industrijskim zemljama. Radi se o tome da taj rad besplatno osigurava cijeli niz usluga o kojima ovisi većina zaposlenih, a većinom ga obavljaju žene³⁰. Ovo je veoma zanimljiva situacija s obzirom da u većini zemalja Europske unije raste potreba za kućnim pomoćnicima ili njegovateljima starijih osoba te država dobiva novac od poreza kod regularno zaposlenih kućnih pomoćnica i pomoćnika; taj isti posao, ako ga obavlja član obitelji, nije primjereno novčano vrednovan. Stoga je nužno dati posebnu pozornost radu žene u obitelji; on mora biti društveno priznat i cijenjen, putem ekonomske naknade koja bi bila vrednovana barem kao i neko drugo javno zanimanje³¹.

Žena i rad unutar obitelji danas je predmet ozbiljne diskriminacije, osobito u zapadnim zemljama, jer je ženi gotovo nemoguće posvetiti se isključivo obiteljskomu radu (ako to i želi kao glavnu opciju) budući da se društvo organizira isključivo na kriterijima produktivnosti pri čemu je majčinstvo zasigurno žrtva.

Zbog toga je potrebno staviti sve snage u funkcije stvaranja jednoga novog društva, »društva služenja«, koje bi bilo u radikalnome kontrastu s »funkcionalnim društvom«, koje je plod industrijske revolucije³². U društvu služenja profit treba biti podvrgnut osobi, a ne obratno. Ivan Pavao II kaže: »svrha poduzeća, u stvari, nije jednostavno proizvodnja dohotka, nego postojanje same tvrtke kao zajednice ljudi koji na različit način ostvaruju zadovoljavanje svojih temeljnih potreba te tvore posebnu grupu u službi cijelog društva«³³. Zbog toga je nužno graditi temelje novomu »društvu služenja« u kojem će žena i muškarac biti jedno za drugoga, a ne jedno protiv drugoga, u kojem će različitost i jednakost biti obogaćenje za društvo. Jer služenje »ako se čini u slobodi, uzajamnosti i ljubavi, izražava istinsko kraljevsko dostojanstvo ljudske osobe, onda se može također prihvatiti određena

hovim potrebama vezanim uz privatni život. Tako je primjerice razumijevanje voditelja izraženo kroz organiziranje fleksibilnoga radnog vremena, dopuštanje kratkih telefonskih razgovora s djecom kao i dopuštanje dovođenja djeteta na posao u kriznoj situaciji. Te su se mjere pokazale učinkovitima u izbjegavanju negativnih posljedica obiteljskih problema na rezultate rada. Usp. S. L. Novosel, »Politika zapošljavanja žena«, *Politička misao*, 2003, 40, 3, 103–127, ovdje 108.

28 Primjer Nordijske zemlje u kojima su »full-time« zaposlenja tretirana kao i »part-time« poslovi. Usp. B. Galić, *Žena i rad...*, 29.

29 Usp. *Kompendij*, br. 295.

30 Usp. B. Galić, *žena i rad...*, 40–41.

31 Usp. Ivan Pavao II, Apostolska pobudnica *Familiaris consortio*, KS, Zagreb, 1997, br. 23.

32 Usp. S. B. Giraldo, *Una nuova morale matrimoniale*, Logos, Roma, 2007, 36.

33 Ivan Pavao II, Enciklika *Centesimus annus. Stota godina*, KS, Zagreb 1991, br. 35.

različnost uloga, bez nepovoljnih posljedica za ženu u mjeri u kojoj takva različnost nije proizvoljno nametnuta, nego izvire iz posebnosti muškarca i žene³⁴.

Kao što ne postoji zamjena za obitelj, tako ne postoji ni zamjena za uloge oca i majke. Iako su uloge različite, jednako su važne. Žena ima pravo na zaštitu društva u ulozi majke. Stoga društvo mora prepoznati društvene vrijednosti ženskoga rada u obitelji, ali isto tako omogućiti ženi sudjelovanje u javnoj sferi. Nije lako pomiriti ove dvije strane, a da pritom jedna ne trpi. Možda bi katolička socijalna načela solidarnosti i supsidijarnosti mogla pomoći u aktivnoj promociji žene majke–radnice.

3. *Solidarnost i supsidijarnost u službi žene majke–radnice*

Katolički društveni nauk preko svojih načela solidarnosti i supsidijarnosti zasigurno može ponuditi viziju kako ostvariti uzajamno harmonijsko djelovanje, ne samo između muškarca i žene u odnosu na obitelj i rad unutar obitelji, nego i kako harmonizirati odnos između obitelji, rada i društva. Solidarnost kao temeljna socijalna krepost trebala bi biti glavni pokretač u borbi protiv diskriminacije žene, ali i u očuvanju njezinih vlastitosti, kako na području obiteljskoga, tako i društvenoga života.

Ivan Pavao II. u svojoj socijalnoj enciklici *Sollicitudo rei socialis* definira krepost solidarnosti kao »čvrstu i postojanu odlučnost zauzeti se za opće dobro, to jest za dobro svih i svakoga, jer svi smo za sve odgovorni«³⁵. Parafrazirajući ovu definiciju možemo reći da je za ženu odgovoran muškarac, ali i čitavo društvo. Namjerno, muškarac je stavljen na prvo mjesto jer načelo solidarnosti svoje prvotno utemeljenje ima u obiteljskome životu, odnosno u prvotnome *communio* muškarca i žene upisanome od »početka« njihova stvaranja³⁶. Ova odgovornost »za drugoga« upisana je, kako za muškarca tako i za ženu, od trenutka stvaranja. Kako kaže Ivan Pavao II: »Po jedinstvu, njih dvoje su muž i žena, pozvani od početka ne samo da budu jedan uz drugoga ili da budu jedan s drugim, nego su pozvani da budu jedan za drugoga«³⁷. Štoviše, »na temelju načela da u međusobnom zajedništvu budu jedan za drugoga, odvija se povijesna integracija onoga što je muško i što je žensko, što je i Božja nakana«³⁸. Drugim riječima, vidljivo je da iz samoga korijena zajednice muškarca i žene niče solidarnost i odgovornost za drugoga.

34 Ivan Pavao II, *Lettera alle donne*–pismo ženama, u: *Acta Apostolica Sedis*, 87, 1995, 803–812, ovdje br. 11. (dalje: *Pismo ženama*)

35 Ivan Pavao II, *Sollicitudo rei socialis*. Socijalna skrb. Enciklika, KS, Zagreb, 1998, br. 38. (dalje: SRS).

36 Čovjek ne može egzistirati sam, može postojati kao »jedinstvo u dvoje«, dakle u odnosu prema drugoj ljudskoj osobi. Usp. Ivan Pavao II., *Mulieris dignitatem*–Dostojanstvo žene, *Apostolsko pismo o Dostojanstvu i pozivu žene prigodom Marijanske godine*, KS, Zagreb, 1989, br. 7. (dalje: MD).

37 Isto.

38 Isto.

Polazeći od ovoga korijena i od ovakvoga shvaćanja solidarnosti, ni muškarac ni žena, ni čitavo društvo ne će drugoga — osobu, narod ili naciju — promatrati kao neko sredstvo čiju radnu sposobnost i tjelesnu snagu treba iskoristiti. Naprotiv, promatrat će ga kao sebi slična, kao »pomoć« (usp. Post 2, 18–20).³⁹ Radi se o pomoći obaju strana istodobno. Njihova »jednodvojnost«, koja odgovara Božjemu nacrtu, ženi i muškarcu dopušta da međusobni odnos dožive kao obogaćenje, ali i odgovornost jedno za drugoga⁴⁰. Ova odgovornost (u ovome slučaju za ženu) preko principa solidarnosti treba postati djelatna jer »put koji treba prijeći do potpunoga poštovanja ženskoga identiteta nije samo u prokazivanju diskriminacija i nepravdi nego u djelotvornome i prosvjetljenom projektu podrške, koji bi se odnosio na sva područja života žene«⁴¹. Ivan Pavao II. u svojoj poruci za Svjetski dan mira upozorava da žene ne smiju biti prepuštene same sebi, kao što se to događa u nesigurnim društvima. Upravo ondje većini treba pomoć, i to ne samo praktične solidarnosti drugih obitelji, vjerskih zajednica i volonterskih skupina, nego i države te međunarodnih organizacija preko odgovarajućih struktura ljudske, društvene i ekonomske potpore⁴².

Ovaj apel vodi nas prema drugome načelu, a to je načelo supsidijarnosti. I kao što načelo solidarnosti ima svoj korijen u prvotnome *communio* muškarca i žene, također i načelo supsidijarnosti (*supsidium* znači *pripomoć*) ima svoj korijen u prvotnoj zajednici muškarca i žene⁴³. Ovo načelo brani i potiče slobodu i kreativnost pojedinca⁴⁴. Štoviše, prvi temelj supsidijarnosti polazi od uvjerenja da svaki ljudski individuum posjeduje unutarnju i neotuđivu vrijednost kojoj trebaju služiti svi drugi oblici društva⁴⁵. Načelo supsidijarnosti podrazumijeva konstituiranje društva odozdo, tj. od pojedinca prema višim društvenim slojevima. Dakle, s jedne je strane pojedinac koji ima slobodu (u ovom slučaju biti majka i radnica) u izvršavanju onih zadaća za koje je spreman i sposoban obaviti ih sâm; s druge je pak strane, spremnost viših društvenih slojeva da budu pripomoć nižima, u ovom slučaju obitelji odnosno majci–radnici. Drugim riječima, viša instanca treba biti *supsidium*, *pripomoć* da se posvuda ostvari istinska jednakost u pravima osoba. Žena ima pravo i na rad i na majčinstvo, stoga su joj više instance dužne omogućiti i jedno i drugo. Po svojoj važnosti obitelj je iznad društva i politike. Jer društvo i politika

39 Usp. Ivan Pavao II, *SRS*, br. 39.

40 Usp. Ivan Pavao II, *Pismo ženama*, br. 8.

41 Isto, br. 7.

42 Usp. Ivan Pavao II, XXVIII Giornata Mondiale della pace 1995, *Donna: educatrice alla pace*, br. 7., u: http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/messages/peace/index_it.htm (preuzeto 10. 12. 2011.)

43 »Načinit ću mu pomoć kao što je on« (Post 2, 18–20). U biblijskome kontekstu to se može razumjeti u smislu da žena mužu i muž ženi treba biti pomoć ne samo na području djelovanja, nego i na području bitka. Usp. Ivan Pavao II, *Pismo ženama*, br. 7.

44 Usp. Š. Marasović, *Kršćanska društvena svijest*. Prilozi iz društvenog nauka Crkve, CUS, Split, 2010, 165.

45 Usp. *Isto*, 180.

rezultat su rada obitelji⁴⁶. Drugim riječima, pomoć države i društva po principu supsidijarnosti treba voditi računa o ženi majci–radnici kako bi bez diskriminacije i bez isključivanja mogla obavljati posao za koji je sposobna, poštujući istovremeno njezine obiteljske težnje i uloge koje joj zajedno s muškarcem pripadaju⁴⁷.

Nadalje, ovo se načelo nameće jer svaka osoba ima nešto originalno što može pružiti zajednici. Ovo je iznimno važno jer tada žena ne će biti u opasnosti gubljenja na svojoj vlastitosti i originalnosti, prisiljena oponašati muškarca. Društvo po principu supsidijarnosti treba omogućiti ženi slobodni razvoj njezine ženskosti. A to znači, kako konkretno ističe Ivan Pavao II., da je »posvuda potrebno ostvariti istinsku jednakost u pravima osobe, stoga i jednakost plaće u jednakim poslovima, skrb o radnici–majci, pravedno napredovanje u karijeri, jednakost supružnika u obiteljskome pravu, priznavanje svega što se veže uz prava i dužnosti građana unutar demokratskog uređenja«⁴⁸. Na taj je način vidljivo da se po načelima solidarnosti i supsidijarnosti unutar društva spolne razlike shvaćaju kao prednost, a ne kao problem što osobito pokazuje »novi feminizam« koji je predložio Ivan Pavao II.

4. »Novi feminizam« i kulturalna promocija žene radnice

Ivan Pavao II. u svojem Apostolskom pismu *Mulieris dignitatem*, pozivajući se na svoje predhodnike Ivana XXIII. i Pavla VI., ženu očituje kao »znak vremena«⁴⁹. Ponavljajući njezinu važnost, na drugome mjestu kaže da žena nije »znak vremena« samo u obiteljskoj sferi nego na svim područjima društvenih aktivnosti. Štoviše, bez doprinosa žene društvo je manje živo, kultura je siromašnija⁵⁰. Drugim riječima, vidljivo je da žena unatoč dugogodišnjoj diskriminaciji predstavlja ogroman dobitak na svakome području razvoja, kako društvenoga tako i kulturalnog. Stoga, da bi se otklonila diskriminacija žene, potrebno je promovirati kulturu u kojoj će žena biti prepoznata i prihvaćena kao jednakopravni partner u svojoj jednakosti, ali i različitosti⁵¹. No, Papa ne poziva samo muškarce, nego i žene da učine novi kulturalni zaokret.

U enciklici *Evandjelje života* Ivan Pavao II. kaže kako

u kulturnom zaokretu u korist života, žene imaju jedinstven i možda odlučujući prostor misli i djelovanja: na njima je red da postanu promicateljice »novog feminizma« koji, bez padanja u napast da se posluži »muškaračkim« modelima, zna prepoznati i izraziti

46 Usp. J. H. Matlary, »L'uomo e la donna nella famiglia nella società e nella politica«, in *Il ruolo della donna nella Chiesa e nel mondo*, Città del Vaticano, 2004., str. 66

47 Usp. Ivan Pavao II, *Laborem exercens*. Radom čovjek, KS, Zagreb, 20033, br. 19.

48 Ivan Pavao II, *Pismo ženama*, br. 4.

49 Usp. Ivan Pavao II, *MD*, br. 1.

50 Usp. Ivan Pavao II, *Senza il contributo delle donne la società è meno viva, la cultura meno ricca, la pace più insicura*, in *Insegnamenti di Giovanni Paolo II*, 1995, 18, 2, 123–124, ovdje 124.

51 Usp. M. Volarević, »Nuovo femminismo« secondo Giovanni Paolo II. *La donna nella costruzione di una nova etica per un nuovo mondo*. *Dissertatio ad Doctoratum in Theologia Morali consequendum*, Romae, 2010, 162.

istinski ženski genij u svim očitovanjima društvenog života, djelujući na korist nadilaženja svakog oblika diskriminacije, nasilja i iskorištavanja⁵².

U ovome je pozivu vidljivo da se radi o jednom novom kulturalnom zaokretu, zaokretu koji ide u korist života (obitelj je garancija opstanka života). Zahvaljujući takvom zaokretu, žena kroz promociju »novoga feminizma« izražava svoj ženski genij⁵³ u čitavome društvu, bez opasnosti da upadne u muškaračke modele, tj. da postane surogat muškarcu. Potrebno je odmah naglasiti da »novi feminizam« nije pokret u doslovnome smislu riječi⁵⁴. On je, dakle, više stil života putem kojega se manifestira ženski genij darovan ženi činom stvaranja kao njezin osobni talent. Novi feminizam shvaća se kao kultura ili životni stil u kojem do potpunoga izražaja dolazi sva posebnost koju žena kao ljudsko biće u sebi nosi⁵⁵.

Dakle, radi se o stilu ili novoj kulturi ženinoga življenja. Već smo spomenuli da pitanje diskriminacije žene radnice nije samo pravno i ekonomsko, nego i kulturološko pitanje koje zahtijeva promjenu mentaliteta. Nažalost, baštinci smo jedne povijesti i kulture koja je često marginalizirala ženu na svim institucionalnim razinama⁵⁶. Dugi niz godina kultura je bila jednoglasna: samo je muškarac bio nositelj kulture. Ni danas ne nedostaje situacija u kojima žena živi činjenicu društvene i kulturne inferiornosti. Upravo je zbog toga potrebno razvijati kulturu jednakosti.⁵⁷ No, ne samo jednakosti u smislu egalitarnosti jer upravo unutar egalitarnih zakona danas je u mnogim slučajevima maskirana diskriminacija žene. Žena danas posjeduje sva zakonska prava, sve su joj škole otvorene, svi su joj poslovi nadohvat ruke, no ipak je objekt diskriminacije. Govoreći o »jednakosti« misli se na istu mogućnost izražavanja posebnosti i različitosti za muškarca i ženu. Jer čovječanstvo nije potpuno čovječanstvo dok se zajedno ne vrednuju ženske i muške posebnosti.⁵⁸ Zbog toga je nužno graditi »dvoglasnu kulturu« u kojoj će doći do izražaja potpuna afirmacija dostojanstva žene.

Društvo mora imati jasne koncepte te dvoglasne kulture. U prvom je redu potrebno njegovati i razvijati takve rodne odnose koji će biti usmjereni na promociju jednakosti, ali i na poštivanju različitosti. Žena treba postati važan subjekt u dru-

52 Ivan Pavao II, *Evangelium vitae — Evandjele života*, Enciklika o vrijednosti i nepovredivosti ljudskog života, KS, Zagreb, 2003³, br. 99. (dalje: EV).

53 M. Volarević definira ženski genij kao »bitna stvarnost koj pripada svakoj ženi, kao njeno stanje-habitus, kojim ona izražava svoj način djelovanja, svoje biti-žena, sa svijetom i s drugima u svakodnevnici«; M. Volarević, »*Novo femminismo*« secondo..., 111–112. (Vlastiti prijevod)

54 Ne radi se o feminizmu kao pokretu tipa radikalnog, liberalnog, socijalnog, katoličkog itd. feminizma koji se ravnaju prema određenim programima i planovima. Ovdje se radi više o stilu i kulturi življenja koji proizlaze od samog dostojanstva žene, odnosno program i plan novog feminizma stoji u samoj naravi žene. Usp. *Isto.*, 115.

55 Više o »Novom feminizmu i njegovu značenju« vidi u. *Isto.*, 105–117.

56 Usp. Ivan Pavao II., *Pismo ženama*, br. 3.

57 Usp. Ivan Pavao II., »La cultura dell' ugualianza fra l'uomo e la donna sarà duratura e costruttiva se rispecchierà il disegno di Dio«, u: *Insegnamenti di Giovanni Paolo II*, 1995, 18, 1, 828–1829, ovdje 1828.

58 Usp. E. Rossana, *Donne per il terzo millennio. Problema o risorsa?* Milella, Lecce, 2007, 98.

štvu. Međutim, subjektivitet žene treba biti temeljen na njezinoj specifičnosti »biti žena« koje je bogatstvo prijeko potrebno za harmoničan ljudski suživot, bilo u obitelji bilo u drugim egzistencijalnim i društvenim područjima⁵⁹. Stoga se društveno–kulturalna promocija istoga dostojanstva i istih zajedničkih vrijednosti mora uskladiti s priznanjem razlike. U tom pravcu, organizacija rada mora voditi računa o dostojanstvu i pozivu žene tako da sam rad bude strukturiran na način da žena svoju promociju ne mora platiti napuštanjem svoje vlastitosti i na štetu svoje obitelji. Drugim riječima, potrebno je tako organizirati rad da one žene koje se žele posvetiti obitelji ne budu stigmatizirane i ekonomski kažnjene, a da se one koje žele ostvariti karijeru u javnome društvenom životu ne trebaju odreći svojih vlastitosti kopirajući muškaračke modele⁶⁰.

Upravo preko vlastitosti i specifičnih vrijednosti koje su otkrivene zahvaljujući ženi treba se razvijati djelatna promocija žene⁶¹. Ivan Pavao II. vlastitost žene u »novom feminizmu« vidi u »geniju žene« koji je njezin urođeni talent. Zbog toga se i kulturalna promocija žene mora odvijati preko njezina vlastitoga genija, ali uz potporu muškarca i cjelokupnoga društva. Oživljavanje »dvostruke kulture« nije samo zadaća žene. Muškarac treba preko recipročnih odnosa biti zajedno sa ženom graditelj nove kulture.

U tom kontekstu Ivan Pavao II. tumači:

Nakon što je stvorio čovjeka, muško i žensko, Bog oboma kaže: »Napunite zemlju i sebi je podložite!« (Post 1, 28) Ne povjerava im samo moć razmnožavanja radi produženja ljudske vrste, nego im povjerava i zemlju kao zadatak, obvezujući ih da odgovorno njome upravljaju. Čovjek, razumsko i slobodno biće, pozvan je promijeniti lice zemlje. U tom zadatku, koji je u stvari kulturni čin, i muškarac i žena od početka imaju istu odgovornost⁶².

Povjerenje koje Bog iskazuje čovjeku Ivan Pavao II. naziva kulturnim činom. Stoga muškarac i žena trebaju stvarati novu »dvoglasnu kulturu« reciprociteta u obitelji, na poslu i u čitavome društvu modelirajući ljudski život na originalnoj »jednodvojnosti«. U takvoj kulturi ne će biti pobijeđenih i poraženih, ali ni diskriminiranih.

59 Ivan Pavao II., »Le caratteristiche della femminilità«, Angelus 19. giugno 1995, u: http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/angelus/1995/documents/hf_jpii_ang_1995061_8_it.html 19. giugno 1995. (preuzeto 22. siječnja 2012).

60 Usp. Congregazione per la dottrina della fede, *Lettera ai Vescovi...*, br. 13

61 Usp. *Isto*, br. 14.

62 Ivan Pavao II, *Pismo ženama*, br. 8.

Zaključak

Iako su žene danas u pravnome smislu izjednačene s muškarcima, vidljivo je da ih i dalje diskriminiraju različite društvene strukture. Još uvijek se osjeća velik raskorak između posjedovanja prava i njihovoga ostvarenja. Taj je raskorak naročito vidljiv u poslovnome svijetu. Žene i danas imaju puno teži put k ostvarenju poslovne karijere nego muškarci, rade na slabije plaćenim radnim mjestima i socijalno su ugroženije od muškaraca.

Ovakav status žene u poslovnome svijetu donio je neke negativne posljedice za ženu, obitelj i samo društvo. Žena je u većini slučajeva stavljena pred izbor: ili karijera ili obitelj. Njezina dvostruka prisutnost u obitelji i poslovnome svijetu stavlja je u stresnu situaciju, osobito u nuklearnim obiteljima lišenim pomoći šire obitelji i u društvu u kojem se osjeća manjak »*welfare society*« odnosno institucionalna potpora ženi majci–radnici nije dostatna. Zbog toga je vidljivo da je žena u poslovnome svijetu i danas izazov za cjelokupno društvo. Stoga svaka obiteljski usmjereni politika mora voditi računa o važnosti dvostruke ženine prisutnosti (obiteljska sfera i javna sfera) kako se žena ne bi morala odricati svojih prirodnih sposobnosti i vlastitosti te postajati surogat muškarca s ciljem ostvarivanja poslovne karijere. Drugim riječima, organizacija rada mora biti tako ustrojena da žena, ako to želi, na sebi svojstven način i bez diskriminacije može obavljati dvostruk posao. To znači: zadovoljavanje profesionalnih i obiteljskih obaveza, fleksibilno radno vrijeme, podupiranje rodne jednakosti; kako na području rada tako i u podjeli obiteljskih obaveza.

Da bi žena ostvarila potpunu promociju, očito je nužno prije svega stvarati »društvo služenja« nasuprot današnjemu funkcionalnom društvu kojemu je profit ispred osobe. Ovo društvo služenja svoje temelje treba graditi na principima solidarnosti i supsidijarnosti koji svoj korijen imaju u osobnome zajedništvu žene i muškarca utemeljenom na njihovoj »jednodvojnosti« u kojem je vidljiva njihova istovjetnost, ali i različitost — različitost shvaćena kao obogaćenje drugoga. Drugim riječima, žena i muškarac preko svojih recipročnih odnosa bit će pomoć jedno drugomu u očuvanju njihove izvorne originalnosti — »biti žena« i »biti muškarac« stvoreni na sliku Božju (Post 1, 27) u kojoj se očituje punina njihove »jednodvojnosti«.

U tom pravcu, »novi feminizam« Ivana Pavla II. koji se temelji na originalnosti »biti žena« stvorena na sliku Božju a očituje u »ženskome geniju« (urođeno talentu darovanom svakoj ženi u trenutku stvaranja), može poslužiti u izgradnji »dvoglasne kulture« u kojoj će žena i muškarac biti ravnopravni partneri, kako u obitelji, tako i u svim društvenim strukturama. Pitanje diskriminacije žene, pokazalo se, nije samo pravno i ekonomsko nego i kulturološko. Ono zahtijeva promjenu mentaliteta i stava prema ženi, odnosno prema njezinim prirodnim sposobnostima koje nisu ništa manje ili više vrijedne od muškarčevih, ali su ipak drugačije. U takvoj kulturi različitost se doživljava kao dar koji istovremeno obogaćuje, ali i čini odgovornim.

The New Feminism and the Cultural Promotion of Women as Mothers–Workers

Marijo Volarević*

Summary

The article deals with the status of women as mothers–workers in the business world. In the first section the author elaborates the present position of women and their problems as employees in the world of commerce. In the second section, from the perspective of today's position of women in the business world, the author portrays women as a challenge for the whole of society — challenge in the sense of there being a need for joint action by the government, employers, workers unions, associations of experts to make a concerted effort to eliminate actual discrimination of women on the labour market. In the third section the author demonstrates the Catholic principles of solidarity and subsidiarity as a possible appropriate aid in the creation of a new society, »a society that serves«, as opposed to the functional society which is a by–product of the industrial revolution in which profit takes precedence over the person. Finally, in the fourth section, the author suggests a cultural promotion of the woman–worker through the »new feminism« advocated by John Paul II. The author concludes through the analytical–synthetic method that a »new feminism« and cultural promotion of women is crucial, for equality between men and women did not eliminate actual discrimination of women. This points to the fact that discrimination of women in the business world is not just a legal and economic issue but also a cultural issue which requires a change in mentality and attitude towards women or rather their natural capabilities. Therefore one of the tasks of the new feminism would be to create a two–toned culture in which women and men stand as equal partners who, in their sameness but also diversity, live in a mutual relationship which is a gift that enriches and at the same time demands responsibility.

Key words: woman mother–worker, equality, solidarity, subsidiarity, society that serves, genius of women, new feminism

* Dr. sc. Marijo Volarević, Catholic Faculty of Theology, University of Split. Address: Zrinsko–Frankopanska 19, 21 000 Split, Croatia. E–mail: mvolarevic@kbf–st.hr