



Percepcija rodne diskriminacije na tržištu rada u Bosni i Hercegovini

Sažetak

Isključivanje, ograničavanje ili iskorištavanje osoba samo na temelju njihova spola smatra se rodnom diskriminacijom. Prema rezultatima brojnih istraživanja rodna diskriminacija na radnom mjestu je jako učestala, ali slabo prepoznata. Glavni cilj ovog istraživanja bio je dobiti uvid u percepciju rodne diskriminacije na tržištu rada u Bosni i Hercegovini. U istraživanju je sudjelovalo 308 visokoobrazovanih zaposlenih žena prosječne dobi 32,5 godine ($sd=2,13$) iz Bosne i Hercegovine. Istraživanje je provedeno u veljači 2017. godine. Putem on-line ankete prikupljeni su sociodemografski podaci o dobi, zaposlenosti, duljini radnog staža, bračnom statusu i obiteljskom stanju (broju djece). Pored navedenoga, primijenjen je i upitnik kojim se ispitala percepcija rodne diskriminacije na radnom mjestu, te upitnik o zaokupljenosti poslom. Rezultati istraživanja upućuju da visokoobrazovane zaposlene žene percipiraju rodnu diskriminaciju na radnome mjestu koja se najčešće manifestira nejednakim plaćama za isto radno mjesto (43% žena se izjašnjava da za isto radno mjesto prima nižu plaću od muškog kolege) i nemogućnosti napredovanja na radnom mjestu (75% žena smatra da nema jednake mogućnosti napredovanja kao muški kolege). Nadalje, izražavaju visoku zaokupljenost radom i važnost rada u svom životu. Rezultati upućuju na zaključak o važnosti osvještavanja rodne diskriminacije koja je prisutna i kod visokoobrazovanih

žena te razvijanja programa kojima bi se omogućila ne samo integracija žena u tržište rada, nego i njihovo zadržavanje i razvijanje jednakih mogućnosti napredovanja i ostvarivanja rukovodećih pozicija.

Ključne riječi: rodna diskriminacija, tržište rada, žene

Perception of Gender Discrimination in the Labour Market in Bosnia and Herzegovina

Summary

Excluding, limiting or exploiting persons solely on the basis of their sex is considered as a gender discrimination. According to the results of numerous surveys, gender discrimination in the workplace is very often, but is poorly recognized. The main goal of this research was to examine the perception of gender discrimination in the labour market in Bosnia and Herzegovina. The study involved 308 highly educated employed women with average age of 32,5 years (m.a. = 2,13) from Bosnia and Herzegovina. The survey was conducted in February 2017. Through the on-line survey, socio-demographic data about age, employment, length of work experience, marital status and family status (number of children) were collected. In addition, the questionnaire was also used to examine the perception of discrimination in the workplace, and the questionnaire on the importance of work in the life of an individual. The results of the survey indicate that highly educated women perceive gender discrimination in a workplace that is the most often manifested through unequal wages for the same job (43% women have lower wage for the same position than males) and inability to progress in the workplace (75% women perceive that they don't have equal opportunities for progressing at work place). Furthermore, they express high occupancy and emphasize the importance of work in their lives. The results lead to the conclusion on the importance of raising awareness of gender discrimination that is also present in highly educated women and developing programs that would allow not only the integration of women into the labour market, but also their retention and development of equal opportunities for advancement and achievement of leadership positions.

Key words: *gender discrimination, labour market, women*

Isključivanje, ograničavanje ili iskorištavanje osoba samo na temelju njihova spola smatra se rodnom diskriminacijom. Nejednakosti proizvode društvene stratifikacije, eksploatacije i diskriminacije u pravilu na račun žena. Žene su još uvijek potplaćene, teže se zapošljavaju, teže napreduju. Jedan od glavnih uzroka je taj što je u većini zemalja organizacija rada još uvijek podređena muškarcima i njihovim osobinama (Volarević, 2012).

Prema podacima Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine (2013), ukupno 2.987.440 osoba ubraja se u radno sposobno stanovništvo, koje se dalje klasificira na: zaposlene, nezaposlene i neaktivne. Udio žena u ovom broju iznosi 51,3%. U strukturi zaposlenih samo je 39,3% žena, dok je njihov udio u strukturi nezaposlenih 42,3%. U strukturi neaktivnih čak je 60,8%, a evidentno je i da žene veoma dugo traže posao, čak 43,8% njih traži posao duže od 120 mjeseci. Osim toga, u strukturi nezaposlenih nalazimo da je 14,3% žena sa sveučilišnim diplomama, što je dvostruko veći broj od muškaraca, kojih je 7,2%.

Rodne uloge žene i muškarca su se dijelile na „radnika ili hranitelja obitelji”, dok je žena imala ulogu „majke i kućanice”, te su prema uzoru na rodne uloge u obitelji dodijeljene različite uloge na tržištu rada, što je dovelo do spolne segregacije poslova i zanimanja (Galić, 2002). Na taj se način djeci prenose predodžbe o tradicionalnim rodnim ulogama koje nadalje služe održavanju nejednakih mogućnosti muškaraca i žena u obrazovanju i zapošljavanju te u društvu općenito (Battle, 2007)

Prema istraživanju (Gunkel i sur., 2007) koje je obuhvatilo Japan, SAD, Njemačku i Kinu pokazano je da žene imaju manje prilika za napredovanje i povišenje plaće, manje prilika za suradnju na poslu i dobivanje priznanja, manju sigurnost na poslu u odnosu na muškarce, slabiju interakciju s nadređenima, manje prilika za predstavljanje i pokazivanje vještina te zamjetno manje slobodnog vremena od muškaraca, uz veće psihološko opterećenje na poslu.

Rodni odnosi u zapošljavanju u praksi se u pravilu odvijaju kroz pokazatelje rodne nejednakosti – ženski segregirane poslove, manje plaćene poslove iste vrijednosti u slučaju žena, slabije mogućnosti napredovanja („staklene stropove i ljepljive podove”), uskraćivanje i/ili kršenje reproduktivnih prava, majčinstva i obiteljskog statusa, predrasude o sposobnostima žena, seksualne ucjene itd. (Galić i Nikodem, 2009).

Stakleni strop (eng. glass ceiling) je pojam koji označuje vrstu diskriminacije gdje se onemogućuje kvalificiranim i sposobnim ženama napredovanje u tvrtki (Jergovski, 2010). Stakleni strop predstavlja nevidljivu prepreku s kojom su žene suočene na svojim radnim mjestima. Sam naziv ovog oblika diskriminacije želi ukazati na to da postoji gornja granica (strop) iznad koje je ženi nemoguće uspinjanje bez obzira na njezina znanja i sposobnosti (Jergovski, 2010), a pridjev stakleni je dodan da se opiše kako je nevidljiv i kako ga žene ne primijete dok se ne nađu u toj situaciji. U praksi je česta

činjenica da žene uspiju napredovati do razine srednjeg menadžmenta i tamo i ostanu. Postojanje staklenog stropa temelji se na različitim predrasudama, dvostrukim mjerilima i stavovima naspram muškaraca i žena.

Bosna i Hercegovina ima najnižu stopu aktivnosti i stopu zaposlenosti žena u Jugoistočnoj Europi. Preko 60% studentica diplomira svake godine, a ovim trendom broj žena i muškaraca doktoranata će 2017. godine biti identičan. Istraživanje provedeno u Bosni i Hercegovini pokazalo je da muškarci i žene imaju komplementarne stilove rukovođenja. Svojim vještinama žene pridonose dobrom svakodnevnom funkcioniranju i organskom rastu organizacije. S druge strane, sklonost muškaraca da preuzmu rizik stavlja ih na prvu liniju „fronta” kada su u pitanju spajanja ili pripajanja ili ulazak na nova tržišta. Očito je da kombinacija ovih dviju vještina pridonosi boljim poslovnim rezultatima. Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine je u svibnju 2014. godine provela prvo opsežno istraživanje o broju žena i muškaraca u upravljačkim strukturama poduzeća u Bosni i Hercegovini rezultati kojega su pokazali da su žene i dalje podzastupljene kao članice upravljačkih struktura u poduzećima u BiH iako nadmašuju muškarce u smislu obrazovnih postignuća u zadnjih 20 godina.

Ekonomске 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 sur., 2002). Horizontalna ili sektorska segregacija predstavlja raspodjelu žena i muškaraca prilikom zapošljavanja na određene sektore tj. zanimanja ili grupe zanimanja. 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 različit društveni ugled pojedinih zanimanja. Vertikalna segregacija predstavlja raspodjelu žena i muškaraca na različitim hijerarhijskim položajima unutar sektora ili zanimanja. Vertikalna segregacija podrazumijeva da se žene zapošljavaju na poslovima gdje su slabije plaćene i teže dolaze do napredovanja i rukovodećih pozicija. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske iz 2010. godine žene su slabije plaćene na ukupnoj razini. U sektorima koji tradicionalno zapošljavaju više žena razlika u plaćama je još izraženija, što je najočitiji znak vertikalne segregacije.

Mnogi istraživači ukazuju na profesionalnu rodnu segregaciju radne snage kao jedan od glavnih čimbenika koji utječu na nejednakost plaća muškaraca i žena. U Velikoj Britaniji više od 45% žena zarađuje manje od 100£ na tjedan, a toliko zarađuje samo 20% muškaraca (Giddens, 2007). Razlike u plaćama, međutim, stvaraju vrlo velike razlike u ukupnoj zaradi na kraju životnog vijeka žena i muškaraca.

Pristupi zapošljavanju također se razlikuju, nerijetko uzrokujući rodne diskriminacije već prilikom zapošljavanja. Razumijevanje načina doživljavanja i prisutnosti diskriminacije na radnom mjestu važno je i iz teorijskih i praktičnih razloga.

Cilj i problem istraživanja

Glavni cilj ovog istraživanja je ispitati percepciju rodne diskriminacije visokoobrazovanih zaposlenih žena u Bosni i Hercegovini. Nastojao se dobiti detaljniji uvid u manifestacije rodne diskriminacije na radnom mjestu. Pored navedenoga, cilj je bio ispitati i zaokupljenost poslom ispitanih žena.

Istraživački problemi s obzirom na postavljene ciljeve su:

1. utvrditi prisutnost i postotak različitih oblika rodne diskriminacije na radnom mjestu
2. utvrditi razinu zaokupljenosti poslom visokoobrazovanih zaposlenih žena u Bosni i Hercegovini.

Hipoteze

S obzirom na pregled dosadašnjih istraživanja i postavljena istraživačka pitanja, formirane su sljedeće hipoteze:

H1: Visokoobrazovane zaposlene žene u Bosni i Hercegovini izvještavat će o prisutnosti rodne diskriminacije na radnom mjestu koja će se najviše manifestirati u nemogućnosti napredovanja na poslu i ostvarivanja rukovodećih pozicija.

H2: S obzirom da su u uzorak uključene visokoobrazovane žene, pretpostavljalo se da će izražavati i visoku zaokupljenost poslom.

Metodologija istraživanja

Sudionici

Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku od 308 sudionica. Sudionice provedenog istraživanja bile su visokoobrazovane zaposlene žene iz Bosne i Hercegovine, prosječne dobi 32, 5 (sd = 2,13, min = 23, max = 57) godina. Karakteristike uzorka predočene su u tablici 1.

Tablica 1. Karakteristike uzorka (N = 308)

		N (%)
Sektor zaposlenja	državni sektor	200 (65%)
	privatni sektor	78 (25%)
	nevladina organizacija	14 (4%)
	samozapošljavanje	16 (6%)

Vrsta ugovora	ugovor na neodređeno vrijeme	152 (49%)
	ugovor na određeno vrijeme	116 (38%)
	ugovor o djelu ili autorski ugovor (bez zasnivanja radnog odnosa)	22 (7%)
	volonterski rad	18 (6%)
Bračni status	udana	148 (48%)
	neudana	88 (29%)
	zaručena	14 (4%)
	razvedena	7 (2%)
	udovica	4 (1%)
	u vezi	47 (16%)
Obiteljski status	ima djecu	131 (43%)
	nema djecu	177 (57%)
Duljina radnog staža	< 1 godinu	4 (1%)
	1-3 godine	18 (6%)
	4- 7 godina	120 (39%)
	8 i više	166 (54%)

Postupak istraživanja i mjerni instrumenti

Istraživanje je provedeno primjenom on-line ankete čije je ispunjavanje trajalo 15 minuta. Sudionicama je na e-mail adrese poslana poveznica za sudjelovanje u istraživanju te je naglašeno da, ukoliko žele, poveznicu mogu podijeliti dalje. Onemogućena je opcija višestrukog odgovaranja s iste e-mail adrese. Istraživanje je automatski završavalo ukoliko bi sudionik izjavio da je muškog spola i/ili nije visokoobrazovana osoba. Istraživanje je bilo anonimno i dobrovoljno, naglašeno je da se e-mail adrese neće moći povezati s identitetom sudionika, te da od istraživanja mogu odustati u bilo kojem trenutku. Nakon posljednjeg pitanja naveden je kontakt istraživača na koji su se sudionice mogle javiti s pitanjima i nejasnoćama vezanim za istraživanje.

Korišteni su sljedeći mjerni instrumenti:

1. *Sociodemografski upitnik* koji je uključivao pitanja o zaposlenosti, sektoru zaposlenja, vrsti ugovora sklopljenih između zaposlenih i poslodavaca, bračnom statusu, obiteljskom statusu tj. broju djece i duljini radnog staža.

2. Upitnik konstruiran za potrebe ovog istraživanja, kojim se ispitala percipirana rodna diskriminacija na radnom mjestu. Sadržavao je šest pitanja na koja se odgovaralo s „da”, „ne” ili „ne znam”.
3. *Skala zaokupljenosti poslom* (Galešić, Maslić-Seršić i Šverko, 2003; prema Warr, Cook i Wall, 1979) kojom se ispituje opća važnost posla / rada u životu pojedinca, odnosno njegova nematerijalna motivacija za rad. Skala sadrži 6 čestica na koje se odgovara na 4-stupanjskoj skali u kojoj brojevi imaju sljedeća značenja: 1 = uopće se ne slažem, 2 = uglavnom se ne slažem, 3 = uglavnom se slažem i 4 = potpuno se slažem, pri čemu veće slaganje s tvrdnjom odražava i veću zaokupljenost poslom. Minimalni teoretski rezultat na skali iznosi 6, a maksimalni 24. Dobivene metrijske karakteristike skale govore u prilog opravdanosti korištenja sumativnih rezultata. Koeficijent unutarnje konzistencije skale, Cronbachov alpha iznosi $\alpha=0.75$ (na ovom uzorku $\alpha=0.72$) što znači da odabrane čestice dobro reprezentiraju ukupni rezultat na skali. Stoga se podaci o zaokupljenosti poslom temelje na ukupnom broju bodova na 6 čestica skale. Primjeri čestica su: „Za mene je vrlo važno imati posao” i „Najvažnije stvari koje mi se događaju povezane su s poslom.”

Rezultati istraživanja i rasprava

Od ukupnog broja sudionica koje su sudjelovale u istraživanju, njih 308 je u potpunosti odgovorilo na sva pitanja te su se na temelju tih podataka izvršile analize. Prikupljeni podaci su obrađeni statističkim paketom SPSS. U tablicama koje slijede prikazani su osnovni deskriptivni parametri zaokupljenosti poslom i frekvencije odgovora na pitanja o zaokupljenosti poslom i percipiranoj rodnoj diskriminaciji na radnom mjestu.

Tablica 2. Deskriptivni parametri zaokupljenosti poslom (N = 308)

Zaokupljenost poslom	M	sd	TR	min	max
	19, 79	2, 63	6-24	8	24

Legenda:

M - Aritmetička sredina sd- standardna devijacija min- minimalni rezultat
 TR- teoretski raspon max-maksimalni rezultat

Prosječan rezultat koji sudionice postižu je $M= 19, 79$ ($sd =2, 63$) što upućuje na dosta visoku zaokupljenost poslom (maksimalni mogući rezultat je 24), što je u skladu s postavljenom hipotezom da će visokoobrazovane žene iskazivati i visoku zaokupljenost

poslom. Zaokupljenost poslom je determinirana pojedinčevom situacijom na poslu i ovisi o tome da li posao zadovoljava pojedinčeve potrebe (Naoulo, 2005; prema Kanungo, 1982). Često se navodi da je to stupanj u kojemu čovjekov radni učinak utječe na njegovo samopoštovanje što može djelovati i na intrinzičnu (unutarnju) motivaciju. S druge strane, zaokupljenost radom je determinirana procesom rane socijalizacije tijekom koje pojedinac internalizira vrijednosti dobrobiti posla (Naoulo, 2005; prema Lodahl i Kejner, 1965). Pretpostavlja se da su te dvije dimenzije povezane. Radnici koji su voljni dobro raditi na trenutnom poslu, dakle, visoko su zaokupljeni poslom, također će biti karakterizirani i generalnom zaokupljenosti radom. Međutim, te dvije dimenzije ne moraju uvijek korelirati. Na tom tragu se navodi da za radnike visoko zaokupljene radom ne mora značiti da će ulagati veliki napor u trenutni posao zbog loših radnih uvjeta, dakle, nisko su zaokupljeni poslom (Naoulo, 2005). U navedenom istraživanju imamo podatke samo o zaokupljenosti poslom, kao općoj važnosti posla / rada u životu pojedinca, odnosno njegove nematerijalne motivacije za rad, ali nemamo podatke o važnosti rada općenito.

Tablica 3. Prikaz frekvencija odgovora na pitanja o zaokupljenosti poslom

	uopće se ne slažem	uglavnom se ne slažem	uglavnom se slažem	potpuno se slažem
	(%)	(%)	(%)	(%)
1. Čak i kada bih dobila veliki novac na lutriji, prihvatila bih posao.	2,6	2	11	84,40
2. Za mene je važno imati posao.	0,3	2,60	15	82,1
3. Mrzim biti na državnoj potpori i nečijoj pomoći.	4	10,4	10	75,6
4. Dosađujem se ako nemam posao koji bih radila.	10,4	15,6	20,8	53,2
5. Najvažnije stvari koje mi se događaju povezane su s poslom.	33	46	16	5
6. Čak i kada bi potpora za nezaposlenost bila vrlo visoka, ja bih radije imala posao.	1,6	8	22,4	68
Ukupno N = 308 (100%)				

Od ukupnog broja sudionica njih 84,4% izjavljuje da bi prihvatile posao tj. radile, čak i onda kada bih dobile novac na lutriji, a njih 2,6% navodi da ne bi. Njih 82,1% navode da je za njih važno imati posao, 15% da se uglavnom slaže s tim i 2,60% da se s tim uglavnom ne slaže. Samo jedna sudionica navodi da joj nije važno imati posao. Od ukupnog broja, 75, 6% sudionica navodi da mrzi biti na državnoj ili drugoj potpori. Više od polovine (53, 2%) sudionica navodi da bi se dosađivale kad ne bi imale posao koji bi radile. Većina sudionica (njih 46%) se uglavnom ne slaže s tvrdnjom da su najvažnije stvari koje im se događaju povezane s poslom. Uzorak je, osim što je prigodan, i specifičan. Iz tablice 1. gdje su opisane karakteristike uzorka može se vidjeti da je većina sudionica udana (48%), imaju djecu (43%) i sl. te su vjerojatno njima važni događaji vezani i uz neke segmente iz obiteljskog i privatnog života. Brak i briga o djeci iziskuju vrijeme pored radnih obaveza. Želju za zaposlenosti čak i kada bi naknada za nezaposlenost bila jako visoka izražava njih 68%. U Bosni i Hercegovini naknade za nezaposlenost nema, štoviše, nezaposleni su u jako nepovoljnom položaju. Unatoč činjenici o hipotetskom materijalnom potkrepljenju (naknada za nezaposlenost) sudionice izvještavaju da bi radije bile zaposlene, što je u skladu s nekim teorijama nezaposlenosti (Jahoda, 1982) u kojima se navodi da rad/zaposlenje osim što zadovoljavana egzistencijalne potrebe (novac, materijalna primanja) ima i latentne funkcije kojima se ostvaruje psihološki poželjan učinak, kao što su: vremenska struktura, sudjelovanje u društvenim kontaktima, stvaranje osjećaja identiteta i redovita aktivnost.

Tablica 4. Prikaz frekvencija odgovora na pitanja o percipiranoj rodnoj diskriminaciji na radnom mjestu

	DA	NE	NE ZNAM
	(%)	(%)	(%)
1. Postoji li u Vašoj organizaciji/tvrtki u kojoj ste zaposleni regulativa protiv diskriminacije na radnome mjestu?	28	29	43
2. Je li Vam ikada, prilikom razgovora za posao, postavljeno pitanje o bračnom statusu i broju djece te planovima o osnivanju obitelji i udaji ?	49	34	17
3. Smatrate li da za isto radno mjesto /poziciju u Vašoj organizaciji/tvrtki muškarci i žene primaju različite plaće?	43	30	27

4. Jeste li se ikada susreli s oglasima za zapošljavanje u kojima se spominje rodna pripadnost kao jedan od uvjeta za dobivanje zaposlenja?	51	25	24
5. Smatrate li da danas u Bosni i Hercegovini žene i muškarci imaju jednak status u društvu?	8	84	8
6. Smatrate li da u Vašoj organizaciji/tvrtki gdje ste zaposleni žene i muškarci imaju jednake mogućnosti za napredovanje ?	17	75	8
Ukupno N = 308 (100%)			

Najveći broj sudionica, njih 43%, nije upoznato s time postoji li u organizaciji / tvrtki u kojoj su zaposlene regulativa protiv diskriminacije na radnome mjestu. Ovo s jedne strane može voditi zaključku da nikada nisu niti doživjele diskriminaciju pa se stoga nisu trudile tražiti regulative kojima bi to riješile, ili pak odražavati činjenicu da rodnu diskriminaciju nisu prepoznale i doživjele ili, pak, da su je doživjele, ali smatraju da nikakvo zauzimanje za njeno suzbijanje neće uroditi plodom. Skoro polovina sudionica (njih 49%) navodi da im je već u selekcijskom intervjuu za posao postavljano pitanje o bračnom statusu i planiranju osnivanja obitelji, što vodi zaključku da se diskriminacija događa već pri zapošljavanju, prije ulaska u organizaciju/tvrtku. Više od polovine 51% (!) žena se susrelo s oglasima za zapošljavanje u kojima se spominje rodna pripadnost kao jedan od preduvjeta dobivanja posla, čime se krši Zakon o radu i Zakon o ravnopravnosti spolova. U skladu je s dosadašnjim saznanjima da žene mlađe životne dobi poslodavcima nisu privlačna radna snaga ili nisu prvi izbor prilikom zapošljavanja zbog očekivanja da će dulje vrijeme izbivati s posla zbog moguće trudnoće i porodijskog dopusta (Galić i Nikodem, 2009). Njih 43% smatra da postoji nejednakost u plaćama za isto radno mjesto/ poziciju u organizacijama/tvrtkama u kojima rade, što je primjer vertikalne segregacije i u skladu je s podacima Državnog zavoda za statistiku susjedne Republike Hrvatske iz 2010. godine prema kojoj su žene slabije plaćene na ukupnoj razini. O nejednakim mogućnostima za napredovanje muškaraca i žena u organizacijama/tvrtkama u kojima su zaposlene govori 75% sudionica. Navedeno je primjer tzv. „staklenog stropa” koji odražava činjenicu da žene uspiju napredovati do razine srednjeg menadžmenta i tamo i ostanu. Prema podacima iz 2014. godine u BiH žene su zauzele u prosjeku 15,1% u odborima poduzeća u BiH, od čega je bilo 12,5% predsjednica odbora, a preko 50% odbora bez ijedne žene. Kao jedan od mogućih razloga za ovakvo stanje autori navode patrijarhalno društvo u BiH te postojanje veoma jake veze između društvene uloge žene,

njenog obrazovanja, zanimanja i položaja na tržištu rada. Tradicionalna i stereotipna poimanja uloge žene i muškarca održavaju segregaciju tržišta rada i negativnu i neprihvatljivu percepciju o ženama na mjestima odlučivanja. Njih 84% smatra da žene i muškaci u Bosni i Hercegovini nemaju jednak status u društvu što se odražava i u radnom kontekstu. Rezultati su u skladu s postavljenom hipotezom o prisutnosti rodne diskriminacije na radnom mjestu koja se najviše manifestira u nemogućnosti napredovanja na poslu i ostvarivanja rukovodećih pozicija. Prisutni su svi oblici diskriminacije na radnom mjestu, od zapošljavanja do (ne)mogućnosti napredovanja.

Prilikom tumačenja rezultata u obzir treba uzeti da su podaci prikupljeni na uzorku visokoobrazovanih žena koje su većinom zaposlene u javnom sektoru na neodređeno radno vrijeme i imaju radni staž dulji od osam godina. U istraživanju nisu prikupljeni podaci o sredinama u kojima žene žive i rade (urbana/ruralna) što bi svakako moglo utjecati na različitu percepciju diskriminacije na radnom mjestu.

Zaključak

U ovom istraživanju utvrđeno je da visokoobrazovane zaposlene žene u Bosni i Hercegovini izvještavaju o prisutnosti rodne diskriminacije na radnom mjestu. Rodna diskriminacija se najviše manifestira u nemogućnosti napredovanja na poslu i ostvarivanja rukovodećih pozicija te nejednakim plaćama za isti posao tj. poziciju u usporedbi s muškim kolegama.

Nadalje, utvrđeno je da visokoobrazovane žene iskazuju i visoku zaokupljenost poslom. Kako uzorak na kojem je provedeno istraživanje čine sudionice zaposlene uglavnom u javnom sektoru, udane, imaju djecu i mlađe su životne dobi, smanjena je mogućnost generalizacije dobivenih rezultata. U budućim istraživanjima ove tematike u uzorak bi trebalo uključiti žene različitog obrazovanja, dobi i zanimanja, kao i muškarce, u svrhu komparacije percepcija obaju spolova. Poželjno bi bilo utvrditi i stupanj neravnopravnosti, kao i uzroke koji do nje dovode.

Literatura

- Agencija za statistiku BiH, (2013). Podaci iz Ankete o radnoj snazi: Sarajevo
- Battle, J. (2007). *Family, alternative*. U: F. Malti Douglas (Ed.), *Encyclopedia of Sex and Gender* Vol. 2 (pp. 506-511). New York: The Gale Group.
- Blau, F. D., Kahn L. M., Winkler, A. E. (2002). *The Economics of Women, Men and Work*. New Jersey: Pearson Education Inc., Upper Saddle River.
- DZS (2010). *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2010*: Zagreb
- Galešić M., Maslić-Seršić, D. i Šverko B. (2003). *Psihološki aspekti nezaposlenosti*. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta.
- Galić, B. (2002). Moć i rod. *Revija za sociologiju*, 33 (3-4), 225-238.
- Galić, B. i Nikodem, K. (2009). Percepcija rodnihi jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena. *Revija za socijalnu politiku*, 16 (3): 253-271.
- Giddens, A. (2007). *Sociologija*. Zagreb: Globus.
- Gunkel, M., J. Lusk, E., J., Wolff, B. i Li, F. (2007). Gender- specific Effects at Work: An empirical Study of Four Countries. *Gender. Work and Organization*, 14 (1), 56-79.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social psychological analysis*. London: Cambridge University.
- Jergovski, A (2010). Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu. *Obnovljeni život*, 65 (3), 403-412.
- Naoulo, H. (2005). *Zaokupljenost poslom, doživljaj društvene nepravde i psihičko zdravlje nezaposlenih muškaraca i žena*. Diplomski rad. Filozofski fakultet Zagreb
- Volarević, M. (2012.). Novi feminizam i kulturalna promocija žene majke-radnice. *Obnovljeni život*, 67 (2), 223-236
- <http://arsbih.gov.ba/stakleni-krov-na-trzistu-rada/> (podaci preuzeti 13. 3. 2017.)