

---

*Istraživanje*

---

Izvorni znanstveni članak  
331.5.024.5:331.522-055.2  
Primljeno: 12. studenog 2003.

---

**Politika zapošljavanja žena \***

---

SMILJANA LEINERT NOVOSEL \*\*

*Sažetak*

Sustavi uspostavljeni nakon pada socijalizma počivaju na uvjerenju da liberalno-demokratski politički sustav, uz tržišnu ekonomiju, predstavlja dovoljno jamstvo za osobni prosperitet i proklamiranu političku jednakost svih pojedinaca. Praksa međutim pokazuje da to nije tako, te da, kad je o ženama riječ, tek “intervencija” kroz oblike mehanizama potpore omogućuje ostvarivanje jednakih mogućnosti. To se jednako odnosi i na područje politike i na zapošljavanje. Europska politika u tom smislu nudi brojna rješenja koja su testirana u našim uvjetima u okviru projekta “Stavovi poslodavaca o zapošljavanju žena”. On pokazuje modernije stavove o ženama vezane uz radno mjesto negoli u obitelji, selektivno prihvaćanje mehanizama potpore pri zapošljavanju i tijekom poslovne karijere žene, percepciju žena kao zaposlenica optimalno vezanih uz tradicionalna ženska zanimanja, te srednje razine rukovođenja u poduzećima. Spolne razlike poslodavaca jedini su kriterij njihovih različitih stavova, što upućuje na zaključak da se problemi žena u društvu još uvijek ne prepoznaju kao zajednički, čemu bi svako razvijeno demokratsko društvo trebalo težiti.

*Ključne riječi:* žene, politika zapošljavanja, tržišna ekonomija, socijalna pozicija žena, politika, Hrvatska

*Uvod*

Briga za društveni položaj žena u proteklom je stoljeću evoluirala od borbe za osnovna ženska prava do osmišljene politike prema ženama sa svrhom ostvarenja ravnopravnosti spolova u svim dijelovima društva. Od pojedinačnih inicijativa razvila se u jedinstvenu politiku, a pristajanje uz nju postalo je jednim od kriterija za ulazak u krug

\* Projekt “Stavovi poslodavaca o zapošljavanju žena” Državnoga zavoda za obitelj, materinstvo i mladež ostvaren je 2002/2003. godine, voditeljica projekta bila je prof. dr. Smiljana Leinert Novosel.

\*\* *Smiljana Leinert Novosel*, izvanredna profesorica Fakulteta političkih znanosti u Zagrebu na predmetu Statistika.

razvijenih, demokratskih zemalja. Ona je iskušala različite metode, od onih reformskih – borbe za ženska prava unutar postojećih političkih sustava – do ugrađivanja ravnopravnosti spolova u same temelje revolucionarnih promjena u društvu. Transformirala se od borbe “protiv” (u ovom slučaju žena protiv muškaraca), do zajedničkoga djelovanja obaju spolova na ostvarivanju politike jednakosti i ravnopravnosti. Pri tomu se isprva oslanjala na metode nametanja rješenja, društvene kontrole i komunikacije “odozgo”, da bi danas pristajala isključivo uz demokratske metode, horizontalnu komunikaciju, odnosno uz oblike dijaloga. Dok se u početku, sa stajališta društva, briga za žene tumačila ponajprije borbom za ispravljanje nepravde (egalitarni pristup), danas se usredotočenost na položaj žena u društvu interpretira, uz spomenuto, sve više utilitaristički: nejednakost je nedjelotvorna, disfunkcionalna i skupa, stoga diskriminacija žena nije isključivo problem *per se*, nego vitalni element transformacije društva čije će rješenje značiti bogatstvo za cjelinu i revitalizaciju demokracije.

Analiza europskih iskustava upućuje na još jednu ključnu razliku: dok se u Zapadnoj Europi svijest o jednakosti spolova razvijala postupno, praćena uvođenjem određenih korektivnih mjera u taj linearni proces – politike odozdo (spontanim feminističkim pokretom koji je tek poslije institucionaliziran kao “državni feminizam”, dakle, onaj odozgo) – zemlje Srednje i Istočne Europe u tom su smislu doživjele obrat: od strogo kontrolirane ženske politike u okviru političkog sustava – politike odozgo – do samoregulacije u okviru novoga, liberalno-demokratski i tržišno organiziranoga društva. Brojne analize procesa demokratske tranzicije u spomenutim zemljama jasno su pokazale posljedice spomenute promjene: jačanje dugo potiskivanih tradicionalnih shvaćanja o mjestu i ulozi žene u društvu, praćeno pokazateljima pada broja zaposlenih žena te žena u sferi javnog djelovanja, osobito politici. Briga za žensku politiku s državne se razine “preselila” na pojedine političke stranke i skromne zametke civilnoga društva. Jedinствена politika, odnosno koncepcija onoga što se u budućnosti želi glede društvenoga položaja žena, u prvim je tranzicijskim godinama zamijenjena sukobljenim koncepcijama vezanim uz desne ili lijeve političke opcije i skromnim inicijativama civilnoga društva s jedne strane, te blijedom državnom politikom koja je uvela neke institucionalne mehanizme ženske politike, prihvaćene kao dosadašnje europsko iskustvo na tom području.

Naime, oslobađanje okova jedne ideologije koja je pedeset godina, kontrolirajući sve društvene procese, vjerovala da je gotovo nadomak cilju – uklanjanju ključnih društvenih razlika, u ovom slučaju razlika s obzirom na spol – upozorilo je, uz niz pozitivnih rješenja, na duboki nesporazum: žene u društvu ne postaju ravnopravnima uvođenjem pravila, nego njihovim prihvaćanjem u svijesti ljudi. Sustavi uspostavljeni nakon pada socijalizma počivaju na shvaćanju da je liberalno-demokratski politički sustav, uz tržišnu ekonomiju, dovoljno jamstvo za osobni prosperitet i proklamiranu političku jednakost svih pojedinaca. Međutim, praksa je pokazala da je to tek djelomično točno, jer su “nove demokracije nedovoljno utemeljene na načelu uključivanja novih čimbenika i tema u novu i drukčiju političku okolinu, da bi omogućile sudjelovanje onih koji se nalaze izvan tradicionalnih političkih institucija” (Jalušić/Antić, 2001.). Brojna istraživanja usmjerena na proučavanje promjena društvenog položaja žena, vezanih uz novi politički sustav upozoravaju na usko shvaćenu definiciju “političkoga”, koja proteklih godina sprečava veću političku emancipaciju žena u spomenutoj regiji. Nova politička kultura, temeljena na novom tržišnom modelu, ne razrješava dvojbe, nego tvrdnji, da je

nužno uvođenje mehanizama potpore koji omogućuju jednakost, u ovom slučaju spolnu, pretpostavlja onu o dostatnosti općega antidiskriminacijskog zakonodavstva. Očito je da se u svakom demokratskom društvu postavlja pitanje kako ostvariti određene društvene ciljeve. Ako je riječ o ravnopravnosti spolova, očito je moguć odabir između “spontaniteta” i “intervencija”, odnosno općih pravila bez iznimaka, nasuprot izgradnji mehanizama potpore kao preduvjeta za stvaranje jednakih mogućnosti. Ove su dvojbe za zemlje Srednje i Istočne Europe samo relativno nove, za razliku od onih zapadnoeuropskih, sjevernoameričkih i australskih iz osamdesetih godina 20. stoljeća, koje su tada počele iskušavati modele politike jednakih mogućnosti, dakle, započele s intervencijom u društveni proces. Njihova su iskustva uvođenja afirmativnih akcija bila različita i često su upozoravala na nerazumijevanje problema: umjesto da se raspravljalo o strukturi i onome što uzrokuje diskriminaciju, težište je bilo stavljeno na objekte predrasuda i diskriminacija (Bacchi, 1996.). Zemlje Srednje i Istočne Europe s još većim bremenom ulaze u rasprave o spomenutoj temi, imamo li na umu njihovo iskustvo iz razdoblja socijalizma, te političku kulturu obilježenu antipolitikom, antifeminizmom i liberalno-tržišnim diskursom (Jalušić, 1999.) Sa stajališta ovog posljednjega, uvođenje politike jednakih mogućnosti kao stvaranja preduvjeta za ostvarenje ravnopravnosti doživljava se kao svjesno narušavanje “slobodnog izbora” i natjecanja na tržištu. Autorice dolaze do zaključka da pojedinci koji tako razmišljaju zapravo zagovaraju tezu po kojoj je zauzimanje slabije plaćenih mjesta i niska politička participacija zapravo slobodan izbor.

Danas postaje jasno da proces europskih integracija koje pretpostavljaju prihvaćanje jednakih kriterija u svim zemljama, sa stajališta ženske politike znači jamstvo poštovanja dostignutih civilizacijskih rješenja kao minimuma ispod kojega se više ne može ići.

Politika jednakih mogućnosti u zemljama Srednje i Istočne Europe tek je djelomično bila poznata i prihvaćena u početnoj fazi demokratske tranzicije, da bi danas značila njezinu budućnost. Poznata je bila ponajprije zato, što su neki od mehanizama potpore ženama, bili primjenjivani već i u prijašnjem (socijalističkom) sustavu. Prihvaćena je bila dijelom i zbog razvijene osjetljivosti za ravnopravnost spolova i dostignutih rezultata na tom području, te zahtjeva međunarodne zajednice sa svrhom usklađivanja sa europskom ženskom politikom. Analize pokazuju da je u tranzicijskim zemljama opredjeljivanje za politiku jednakih mogućnosti počelo sazrijevati pod utjecajem lokalnih čimbenika nevladinih udruga i poput lijevo orijentiranih političkih stranaka, da bi se zatim počela provoditi pod utjecajem europskih i svjetskih čimbenika, kao prilagodba zahtjevima EU na području ljudskih prava ili kao ispunjavanje globalnih standarda sprečavanja svih oblika diskriminacije koji su definirani na V. konferenciji UN-a 1995. godine u Peking. No, upravo su zadnja dva izvora utjecaja, prema nekim mišljenjima, značila ponovno uvođenje ženske politike “odozgo” na ovim prostorima. Sadržajno, zaključuje Musilova, 1999. “jednake mogućnosti nisu shvaćene i prepoznane kao opredjeljenje koje je u dugoročnom javnom interesu”, nego je ta politika postala instrumentom za ispunjavanje zahtjeva strategije za pristup Europskoj uniji. Iako ponajprije govori o iskustvima svoje zemlje, Češke, sličan se zaključak može primijeniti i na ostale zemlje ove regije. Ponovno postaje očitim da zakonska rješenja ne mogu biti jedino i dovoljno jamstvo za kvalitetne društvene promjene. Stoga, zaključuje Castle-Canerova, (1999.) “ako uvodimo novu zakonodavnu praksu, trebamo i nove aktivne socijalne strukture”, dakle, one koje će sve to prihvatiti i provoditi u praksi.

Iskustva postsocijalističkih zemalja u tom smislu pokazuju da je, unatoč nekim lošim iskustvima upletanja države u društvene procese, za novu žensku politiku potrebno i usuglašeno djelovanje institucija, strategije odozgo nadolje, kao i aktivnosti nevladina sektora, odozdo prema gore. Njihov bi zajednički cilj trebao biti zalaganje za veću prisutnost žena u sferi institucionalne politike i kreiranje nove političke agende koja bi se trebala ozbiljno založiti za takvu novu žensku politiku.

### *Politika prema ženama u Hrvatskoj*

U razdoblju demokratske tranzicije ova se politika ostvarivala i pod utjecajem borbe između dvaju društvenih koncepata razvoja, onoga modernističkog i onog tradicionalnoga. Zahvaljujući jačanju lijeve političke opcije posljednjih godina, te već otprije spominjanog utjecaja međunarodne zajednice, ženska politika danas ima sve više europski karakter. U postsocijalističkoj Hrvatskoj prepoznajemo ga preko sljedećih elemenata: Vladina Povjerenstva za jednakost, kasnije Povjerenstva za ravnopravnost spolova, koje je izradilo Nacionalnu politiku za promicanje jednakosti, a poslije ravnopravnosti spolova, preko Povjerenstva za sprječavanje trgovine ljudima te osnivanja saborskog Odbora za ravnopravnost spolova. Kako je u istom razdoblju uspostavljen i novi zakonski okvir, treba reći da je i on odraz promjena društvene klime pa je načelo potpore, ponajprije ženi kao majci, postupno zamijenjen inzistiranjem na ravnopravnosti spolova. Zato se Zakon o radu, Zakon o zapošljavanju, Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Zakon o zdravstvenom osiguranju, onaj o mirovinskom osiguranju, socijalnoj skrbi, Kazneni te Obiteljski zakon u budućnosti trebaju uskladiti s temeljnim zakonom – Zakonom o ravnopravnosti spolova.

Ne ulazeći detaljno u vrednovanje institucija za ravnopravnost spolova, treba istaknuti da iako je dio njih nastajao u atmosferi preferiranja tradicionalnih društvenih vrijednosti, ipak je njihov karakter pretežno moderan, što je u tom trenutku primarno služilo legitimiranju Hrvatske kao moderne demokratske države, a danas se nastavlja usklađivanje s kriterijima Europske unije i njezine politike ravnopravnosti spolova.

Ključni zakon, donesen u jesen 2003. godine, jest Zakon o ravnopravnosti spolova. On je jamstvo odsutnosti svake spolno uvjetovane diskriminacije, u mjeri u kojoj jednaka prava još ne znače i jednake mogućnosti da se ona ostvaruju, uključujući elemente politike jednakih mogućnosti i iz nje izvedenih zaštitnih mehanizama i mehanizama potpore. Riječ je o takozvanoj pozitivnoj diskriminaciji, odnosno afirmativnoj akciji usmjerenoj na stimuliranje napredovanja žena u sferi zapošljavanja i politike. Tako bi, primjerice, radnik, odnosno radnica, mogli tužiti tvrtku ako za isti posao dobivaju različitu plaću, ako je bračni ili obiteljski status kriterij kod zapošljavanja, napredovanja ili prestanka radnog odnosa. S druge strane, prilikom imenovanja u tijela državne vlasti, lokalne uprave i samouprave, te druga tijela s javnim ovlastima, treba osigurati prisutnost jednog spola od najmanje 40%; u djelatnostima gdje je zaposleno manje žena nego muškaraca u oglašavanju novih radnih mjesta bit će potrebno poticati prijave žena i slično.

No, pravna regulativa, ma kako savršena bila, ne jamči brze i željene promjene u svijesti ljudi koji, na kraju, i definiraju odnos prema ženama u društvu. Središnji problem europske politike prema ženama jest usklađivanje zaposlenosti i obiteljskog života

kao preduvjeta svih promjena vezanih uz društveni položaj žena. Dakle, ključno pitanje na početku 21. stoljeća nije dvojba trebaju li se žene opredijeliti za samo jedno od rješenja (karijeru ili obitelj), nego kako ženama omogućiti da se ostvare kao uspješne, poslovne i zadovoljne obiteljske žene.

### *Europska politika jednakih mogućnosti*

Tijekom druge polovine dvadesetog stoljeća učinjen je golem iskorak glede izlaska žena iz podređene pozicije u privatnom životu na tržište rada. Antidiskriminacijski zakoni, mjere za zaštitu materinstva (trudnoće, dojenja), paralelno s provođenjem pozitivnih akcija promoviranja žena u svijetu rada, doveli su do posve drukčijeg položaja žena u društvu – do njihove ekonomske neovisnosti i novog “balansa moći” između žena i muškaraca u društvu uopće.

Unatoč svemu, većina aktivnosti vezanih uz privatnu sferu ostala je i nadalje na brizi žena. Stoga žene u puno većoj mjeri negoli muškarci moraju kombinirati plaćeni i neplaćeni rad, što dovodi do dvostruke opterećenosti, osjećaja prezasićenosti i frustracije. Jasno je da postojeća podjela rada u privatnoj sferi nije samo rezultat sporazuma bračnih partnera, nego je vezana i s organizacijom rada u cijelosti. Stoga nije čudno što je bio, i ostaje, najvećim izazovom upravo kreiranje društvenih uvjeta koji bi pomirili međuoivisne domene profesionalnoga, obiteljskog i privatnog života. Dosad su testirane i prihvaćene brojne mjere i strategije sa svrhom usklađivanja profesionalnoga i obiteljskog života, te podjele odgovornosti između žena i muškaraca. Među najpoznatijima su roditeljski dopust, fleksibilno ili skraćeno radno vrijeme, podjela posla između dviju osoba, različiti oblici skrbi za djecu i starije osobe. Ove su mjere od najvećeg značenja zbog praktičnog pronalaženja ravnoteže između obiteljskog i profesionalnog života ne samo za žene nego i za muškarce. Treba naglasiti i novu kvalitetu života koji, uz spomenute okolnosti, dobiva nove dimenzije i za muškarca – iskustvo obiteljskog života, ali i za žene – mogućnost dokazivanja u vlastitoj profesiji.

Dominantna kultura u brojnim radnim sredinama još uvijek nosi značajke koje možemo nazvati muškima: hijerarhiju, kompeticiju i individualizam. Dominantna kultura također kreira i hijerarhiju između privatne i javne sfere, u kojoj ova druga ima primarno značenje. U takvim okolnostima privatni, obiteljski život postaje podređen profesionalnom, što dovodi do nužnosti njegova prilagođavanja zahtjevima radne sredine i njezinih ekonomskih ciljeva. Mnoge strategije i mjere kojima je svrha upravo riješiti spomenuti problem moraju uzeti u obzir postojeće stanje, tj. da muška kultura na radnom mjestu i u javnom životu nužno uzrokuje sukobe ne samo na poslu nego i one koji se odražavaju na sferu privatnosti. Očito je da u budućnosti treba stavljati naglasak na zajedničko sudjelovanje žena i muškaraca kako u obiteljskom, tako i u poslovnom životu, svjesni da je riječ o dugotrajnom i žilavom procesu koji najčešće zahtijeva svjesnu društvenu intervenciju.

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 njihovim potrebama vezanim uz privatni život. Pritom nije riječ samo o zakonski definiranom pravu na roditeljski dopust, nego o puno široj politici:

medicinskoj njezi ili pomoći starijim članovima obitelji i slično. Tako, primjerice, multinacionalne kompanije poput IBM-a, AT&T-a, ili Xerox-a proširuju ponudu aranžmana kojima se dogovara izbjivanje s posla zbog osobnih razloga, plaćanje beneficija, te jamčenje radnog mjesta oo povratka s dopusta. Drugi pristup temelji se na pravu na dopust zbog obiteljskih razloga, a podrazumijeva niz različitih beneficija i mogućnosti za izbjivanje kad god to zaposleniku treba. Takvi programi uzimaju u obzir i demografske činjenice: brigu za starije čiji se životni vijek produkuje, ali i brigu za mlade, sposobne i obrazovane zaposlenike koji se s tim problemom suočavaju. Poanta je u tome da sva ta izbjivanja uključuju pripadnike obaju spolova, s naglaskom na tome da i zaposleni muškarac također ima obiteljske obveze kao i žena. Novija studija koja je obuhvatila 2.500 studenata u jedanaest industrijski razvijenih zemalja Europe, pokazala je značajnu tendenciju mladih k uspostavljanju ravnoteže između obiteljskog i profesionalnog života: šest od deset ispitanika stavilo je ovu temu na prvo mjesto liste prioriteta. To, zapravo, znači da će u budućnosti poduzeća morati sudjelovati u rješavanju složenih obiteljskih i poslovnih problema svojih zaposlenika, bez obzira na to je li riječ o ženama ili muškarcima. To će istodobno rezultirati i brojnim pozitivnim učincima i u njihovoj radnoj sredini: široka paleta iskustava, osjećaja, stavova i perspektiva koja je zbog dosadašnje podjele rada u privatnoj sferi ostajala izvan radnog mjesta, svojom će raznolikošću obogatiti produktivnost, kreativnost pa i stabilnost organizacije. Očito je da u budućnosti pomirenje radnih i obiteljskih obveza ne ostaje na periferiji, ne prepušta se pojedincu, nego se njime treba baviti poduzeće, shvaćajući to jednim od integralnih ciljeva uspjehnosti cijele organizacije; to, nadalje, znači da strategije usmjerene na pomoć ženama pri usklađivanju obiteljskih i poslovnih obaveza, treba transformirati u strategije koje će dovesti do toga da svaki zaposlenik na radnom mjestu pruži maksimum sposobnosti, vještina i iskustava. Spolne razlike zaposlenika moraju se shvatiti kao prednost, a ne kao organizacijski problem. Zaposlenik koji može na poslu pružiti fizički i psihički maksimum, produktivniji je i zadovoljniji radnik, a pojam fleksibilnosti na radnom mjestu postaje preduvjetom novoga vrednovanja radnika. U tom bi smislu do sada neproduktivni sukobi prepustili mjesto kreiranju nove sinergije u sferi rada. Istodobno, u privatnoj bi sferi došlo do smanjivanja kompeticije između žena i muškaraca, te izgradnje odnosa na novim temeljima.

### *Što je do sada postignuto?*

U većini europskih zemalja posljednjih pedesetak godina zapošljavanje žena nije iznimka nego pravilo. Ovaj trend pratio je, i prati, razvoj zakonodavstva koji zabranjuje spolnu diskriminaciju, no njegovi su oblici i intenzitet različiti u pojedinim sredinama: od općega, gotovo simboličnog izjašnjavanja kroz ustavna opredjeljenja za jednakost spolova, do vrlo detaljno razrađene zakonske regulative primijenjene na različitim područjima života. Zajedničko je to da je situacija na početku 21. stoljeća mnogo povoljnija za žene negoli proteklih desetljeća, osobito glede položaja žena u zapošljavanju. Gotovo sve zemlje članice Europske unije primjenjuju pravnu regulativu koja jamči jednaku plaću za jednak rad ili onaj iste vrijednosti, pravo da osoba ne bude diskriminirana pri odabiru za posao, promociji, na novim radnim mjestima, da ne postoji diskriminacija zbog trudnoće, izbjivanja zbog rodiljnog dopusta i da se osigura povratak na posao; zabranjuje se spolno uznemirivanje na poslu, postoji zabrana diskriminacije ve-

zane uz bračni ili obiteljski status, jamče se jednaki uvjeti za odlazak u mirovinu i, po negdje, jednake mirovine.

Međutim, postojanje neizravne diskriminacije nitko ne poriče, a mogućnost i intenzitet njezine regulacije daleko su od poželjnoga. Stoga, tretman žena i muškaraca, unatoč zakonskoj regulativi, ostaje nejednakim zbog zapreka koje u perspektivi treba ukloniti. Jedna od ključnih, jest promjena stajališta prema kojima je borba za jednakost zapravo beneficija za žene, te da je “logično” da muškarci trebaju biti protiv nečega što znači gubitak njihovih privilegija. Ovakva razmišljanja često uzrokuju nedovoljnu političku potporu strategiji borbe za jednakost, uvjetuju skromnu djelotvornost, te usporen tempo prihvaćanja mjera na tom planu.

Druga “blokada” jest mišljenje da borba protiv diskriminacije može teći bez napora i svjesnog nastojanja da se stereotipi o ženi i muškarcu u radnoj sredini promijene; u poslovima koji su još donedavno bili izrazito spolno segregirani treba uložiti mnogo dodatnog napora i vremena menadžera da bi se situacija promijenila u pravcu jednakog prihvaćanja pripadnika obaju spolova kao zaposlenika. Treba imati na umu da diskriminacija uvijek ima mnogo veću cijenu od spomenutih napora.

U zemljama EU-a postoje već određena rješenja koja bi se mogla uzeti u obzir prilikom promišljanja o tome kako i u ostalim zemljama uspostaviti ravnotežu između cijene koju sa sobom nosi diskriminacija i one koju treba uložiti u borbu protiv nje. Riječ je o načelu “klasne akcije” gdje se diskriminirani štite kao skupina, a ne kao pojedinci; slijedi metoda “poštovanja ugovora” usmjerena na organizacije koje se bave javnim sektorom, a potiče ih se da osiguravaju politiku jednakih mogućnosti za žene i muškarce u vlastitoj sredini. U protivnom, snosit će posljedice raskida ugovora od strane države koja financira javni sektor. Sljedeća je metoda usmjerena na ohrabrivanje ili kažnjavanje, visinom poreza, onih organizacija koje ignoriraju problem diskriminacije; na kraju sugerira se osobno prozivanje onih koji diskriminiraju, bez obzira rade li to u svoje ime ili u ime poslodavca.

U novije vrijeme pozornost se na tom području sve više usmjeruje od strategija koje idu za osnaživanjem jednakosti ka proaktivnoj politici kojoj je svrha uklanjanje diskriminacije na osnovi spola. U tom se pogledu predlaže uvođenje niza novih tehnika. Jedna od njih jesu takozvani *auditi auditor* – slušač za jednakost, koji bi u većim organizacijama promatrali je li diskriminirajuća praksa objektivno uvjetovana ili je na nju moguće utjecati; druga je mogućnost tehnika kojom se potiče izrada planova vezanih za jednakost u segmentima u kojima je utvrđeno da ne postoje jednake mogućnosti za zaposlene žene i muškarce. *Gender main streaming* u svemu je tome od temeljnog značenja, te predstavlja osnovni pristup koji treba uvažavati na svim razinama donošenja odluka – kako na radnom mjestu, tako i u životu uopće.

Međutim, ne trebamo se zavaravati da se proaktivna politika može brzo i jednostavno primijeniti u europskim zemljama. Ona svakako treba ostati kao dobrovoljan izbor, a ne nametnuto rješenje. Ako bi takva politika dobila trajniji karakter, zahtijevala bi promatranje i izvještavanje o postignutim promjenama. Veliko je pitanje kako u praksi uvijek pomiriti sukobe različitih interesa u svjetlu utjecaja spola, no treba reći da na duži rok nisu uzaludni ni sredstva ni naponi, shvatimo li da je riječ o razvoju temeljnih vrijednosti demokratskog društva.

### *Kakva je danas pozicija žene u obrazovanju i zaposlenosti u Hrvatskoj?*

Relevantni pokazatelji govore o znatnim promjenama u obrazovnoj strukturi hrvatskog stanovništva s obzirom na spol, na promjene u dominantnim ženskim profesijama, te nešto slabijim promjenama u sferi obiteljskog života. Popis stanovništva 2001. pokazuje da je među mlađim, visokoobrazovanim stanovništvom više žena nego muškaraca: mladih visokoobrazovanih žena u dobi do 24 godine ima čak 65% u odnosu na 35% muškaraca, onih do 29 godina gotovo 62%, visokoobrazovanih žena, u dobi do 34 godina 59%.

Pokazalo se da kod upisa na fakultete podjednak omjer žena i muškaraca s vremenom raste u korist žena koje ustraju u školovanju i dolaze do diplome. Nalazi za akademsku godinu 2000/2001. govore da pojedini fakulteti postaju “feminizirani” jer među studentima prevladavaju žene: na Pravnom fakultetu žene čine čak 68%, na Fakultetu političkih znanosti 65%, Ekonomskom fakultetu 62%, na Medicinskom fakultetu 62%.

Analogno tome, poslijediplomski i doktorski stupanjevi koji su donedavno bilježili izrazitu dominaciju muškaraca, pokazuju posve novu sliku: u mlađim je naraštajima s magisterijem i doktoratom više žena nego muškaraca. Primjerice, od 336 doktora znanosti u dobi između 30 i 34 godine bilo je 175 žena i 161 muškarac; među magistrima znanosti iste dobne skupine, od njih 1.484 bilo je čak 801 žena i 683 muškarca.

### *Gdje završavaju mlade, obrazovane žene?*

Podatci za Srednju i Istočnu Europu (Petrović, 2002.) pokazuju da žene u Hrvatskoj u nekim područjima dijele sudbinu žena iz ostalih postsocijalističkih zemalja: među zaposlenima s punim radnim vremenom prosječna proporcija žena u tim je zemljama 44%, dok je u Hrvatskoj 45%; žene u tim zemljama žene dominiraju među “običnim” radnicima – u prosjeku 83% žena, a u Hrvatskoj 77%, rjeđe se samozapošljavaju negoli muškarci – 10% žena u odnosu na 14% muškaraca; u tim su zemljama izrazito brojne među zaposlenima u javnom sektoru – prosječna proporcija je oko 43%, dok je podatak za Hrvatsku 42%; češće se od muškaraca odlučuju za *part-time* i sezonske poslove – 9% žena i 6% muškaraca; plaće koje u tim zemljama primaju žene u prosjeku su niže od onih muškaraca – iznose otprilike 87% plaće muškaraca, što, analogno tome, uzrokuje i niže mirovine – podatci za Hrvatsku pokazuju da su mirovine žena u industriji i rudarstvu 23% niže negoli one muškaraca, u trgovini 21%, u zdravstvenoj skrbi i socijalnom osiguranju 30%, a u poslovima vezanim uz lokalnu upravu i samoupravu čak 51%.

Među zaposlenicima je danas u Hrvatskoj podjednak broj žena i muškaraca, a najčešća zanimanja za žene su uredska i ona šalterska (ovdje ih ima 72%), uslužna i trgovačka zanimanja (58%), među stručnjacima i znanstvenicima 54% su žene, među inženjerima, tehničkim i srodnim zanimanjima žene su vrlo blizu postotku muškaraca. S druge strane, ispodprosječno su zastupljene među čelnicima i članovima zakonodavnih tijela, čelnicima i dužnosnicima državnih tijela, te direktorima – ovdje je žena manje od 28%. Zanimljiv je i podatak s posljednjeg popisa stanovništva prema kojemu od 67.000 poslodavaca u Hrvatskoj ima čak 27% žena.



To što se žene u velikom broju zapošljavaju u državnim službama za njih znači siguran posao i prihod, ali je problem u tome što plaće državnih službenika stagniraju ili se smanjuju jednako kao društveni ugled i moć. Poznato je u svijetu i kod nas da one profesije u kojima žene postanu dominantnima kao zaposlenice, počinju gubiti društveni status, bilježe pad prihoda i ugleda. Za razliku od žena, muškarci odabiru rizičnije, ali unosnije poslove, ubrzano ostvaruju karijeru, bez obzira na formalno obrazovanje. Iz toga proizlazi da se žene odlučuju za sigurniju karijeru i niži prihod, što omogućuje rad u javnom sektoru dok privatni sektor, koji uspješnost temelji na nesmiljenoj konkurenciji (kojoj ne odgovara izostanak zaposlenika zbog roditeljnog dopusta ili bolovanja), ponajprije privlači muškarce. Ako se tome pridodaju stereotipi kao što su agresivnost, sklonost vezama i prijateljstvima, te političkom angažmanu kao tipičnim prednostima muškarca, u odnosu na ozbiljne i sabrane žene, jasnije nam je koje osobine više odgovaraju tržišnoj utakmici, a koje su prednosti za uspješno školovanje i “normalnu” karijeru.

### *Kako žene u nas i u svijetu pomiruju profesionalne i obiteljske obveze?*

Jedno nedavno istraživanje stavova poslovnih žena o prioritetima u njihovu životu, može nam pomoći da odgovorimo na pitanje zašto su žene sklonije odlučiti se za prethodno spomenuti tip karijere, te kako prolaze one žene koje se uključuju u tržišnu utakmicu. Odgovori su još zanimljiviji zato što je riječ o natprosječnoj populaciji zaposlenica koje su uglavnom visoko obrazovane, dobro zarađuju, usavršavaju se, rade ne pitajući za radno vrijeme. Na prvom su mjestu među njihovim prioritetima obitelj, djeca, posao, intima, prijatelji, tek potom slobodno vrijeme. Kako li tek prosuđuju žene nižeg obrazovanja, skromnijih ambicija, plaće i društvenog ugleda?

Budući da su se ispitanice opredijelile za kombinaciju poslovnog i obiteljskog života, pri čemu izostaje potpora institucija, logičan je nalaz prema kojemu gotovo trećina ispitanica nije zadovoljna odnosom ovih dviju sfera života – za obitelj nemaju dovoljno vremena jer na poslu rade dulje i intenzivnije od muških kolega (čak 88% njih radi i izvan radnog vremena). To potvrđuje već otprije utvrđene nalaze prema kojima uspješnija zaposlena žena borbu sa stereotipima rješava tako da ulaže dvostruki napor u obavljanje poslova. Pritom za privatni život ostaje malo vremena. Takve se žene odlučuju ili za redukciju uloga – odustaju od djece i obitelji, ili te uloge planiraju nakon što ostvare karijeru, ili, poput spomenutih ispitanica, individualno rješavaju probleme uz pomoć ostalih članova obitelji. Kao što je zaključio D. Topolčić 2001. u svom istraživanju o rodno segregiranoj podjeli rada u obitelji na području Zagreba i Zagrebačke županije “modernije” se žene uglavnom odlučuju za prvu varijantu, najčešće se zaustavljajući na jednom djetetu, dok one tradicionalnije preuzimaju uz obiteljske i nove uloge vezane uz posao što ih stavlja u ulogu žrtve i uzrokuje brojne negativne posljedice.

Osnovni problem na koji upućuje spomenuto istraživanje jest da se promjene u obiteljskoj sferi zbivaju polaganim tempom te da “klasična” podjela na ženske i muške kućne obveze u velikoj mjeri još uvijek postoji. Muškarci su tako spremni na tek usputni angažman (iznose smeće, obavljaju sitne popravke, operu suđe i najčešće se igraju s djecom). Ostali kućanski poslovi još su uvijek u djelokrugu žene. No, unatoč porastu

broja muškaraca koji se bave djecom (koji je prisutan i u svijetu i kod nas), autor je zaključio da majka i dalje ostaje primarni roditelj, dok su očevi ravnopravni samo u igri s djecom.

Istraživanje na 600 zagrebačkih studenata provedeno 1999. godine (Leinert Novosel, 1999.) također daje podatke o podjeli uloga u obitelji ispitanika.

Ispitanici, dakle, kao tipične ženske aktivnosti u obitelji prepoznaju kuhanje, pranje i slično, odlazak dječjem liječniku, brigu za uspjeh u školi (roditeljski sastanci), skrb za starije članove i organizaciju obiteljskih proslava. Dakle, tu se potvrđuje stereotip žene – majke – domaćice – njegovateljice.

S druge, pak, strane, kao isključivo muška aktivnost istaknuta je samo ona politička (stereotip muškarca vladara).

Prema mišljenju ispitanika, bračni partneri zajedno brinu oko zarade za život, oko djece i njihova odgoja, financijskih poslova, podjednako se usavršavaju u profesiji, te se bave sportom i rekreacijom! Dakle, vidimo da se broj aktivnosti koje izvršavaju žene smanjio kad je riječ o brizi za djecu, koja je postala zajedničkom. Ta se obveza prestaje, naime, vezati uz spol, dok su od tipično muških zadaća čak četiri postale zajedničkim, dakle, ravnopravno ih obavljaju i žene i muškarci. To su zarada, financijski poslovi, usavršavanje u profesiji, sport i rekreacija. Očito je to odraz širih društvenih promjena.

Iz toga proizlazi da su se žene uključile u veći broj uloga negoli do sada, dok im je briga donekle smanjena samo glede poslova oko djece. Očito je riječ o još uvijek prisutnoj preopterećenosti žene koju potvrđuju i nalazi istraživanja G. Vučinić-Palašek (1995.): ona je dobila sliku prema kojoj su žene najčešće zaposlene, ali istodobno i domaćice koje brinu za obitelj i djecu (44%), a tek mnogo rjeđe uspješne zaposlene žene s karijerom koje obiteljske zadaće dijele s ostalim članovima obitelji (9%).

To povećanje odgovornosti zgodno je okarakterizirala Britanka Debbie Hinks, šefica djelatnosti marketinga u jednom poduzeću, koja kaže: “Ja sam žena od karijere, a to je kao da imam dvije karijere” (Walter, 1998.).

Opisana se situacija uklapa u podatke prema kojima žene u svijetu, npr. u Australiji, samo u kućanstvu rade čak 38 sati tjedno u odnosu na 16 sati angažmana muškaraca, što uz rad na radnom mjestu vodi do zaključka da žene godišnje rade 1,5 mjeseci više negoli muškarci. Još drastičniji nalaz odnosi se na zemlje Srednje i Istočne Europe: ovdje žene tjedno rade 85 sati, uzmemo li u obzir rad za plaću i onaj kućanski, besplatni, u odnosu na 70,6 sati koliko rade muškarci. Prije dvadesetak godina žene su u Istočnoj Europi radile nešto manje – 70 sati tjedno, što je i tada u odnosu na 55 sati rada žena u zapadnoeuropskim zemljama predstavljalo znatnu razliku (Petrović, 2002.). Izgleda da su žene u postsocijalističkim zemljama bile žrtve dodavanja novih uloga, bez revizije tradicionalnih uloga u obitelji, a sada su izložene i tržišnoj konkurenciji koja je bespoštedna te zahtijeva dodatna odricanja i angažman. U tom se pogledu očekuje potpora društva koje bi trebalo osigurati jednake mogućnosti zaposlenim ženama u odnosu na muškarce.

Na jednu od posljedica njihovih (ne)jednakih mogućnosti koja ne rezultira samo osjećajem neravnopravnosti, nego i stvarnom neravnopravnošću žena i muškaraca u

materijalnom smislu, na radnom mjestu, u politici, sudstvu i medijima, pokušala je upozoriti britanska feministica Natasha Walter. Prema njezinu mišljenju, radi se o razlici u naravi profesionalnih karijera muškaraca i žena. Ona razlikuje ženski, ciklički tip karijere, nasuprot muškom linearnom i progresivnom tipu.

U čemu je bit cikličkoga, ženskog tipa karijere? Žene se uključuju u posao, prekidaju ga zbog rađanja i brige za djecu, potom se vraćaju na posao, pa onda izbivaju zbog sljedećeg djeteta, usto su odsutne zbog dječjih bolesti i njege ostalih članova obitelji. Stalni odlasci i vraćanja na posao uzrokuju niz nepovoljnih događanja u njihovoj karijeri.<sup>1</sup> Zbog toga se žene stalno zadržavaju na jednakoj razini profesionalnih zadataka, vrlo teško napreduju, moraju se opredjeljivati za fleksibilnije, ali zato manje važne poslove ili prihvaćaju poslove koji su im bliže domu kao dopunske i slično. Za razliku od žena, muškarčeva se karijera neprekinuto razvija, oni stječu iskustvo, ugled, napreduju, odabiru poslove s punim radnim vremenom, izbivaju iz kuće kad god je to važno za posao, te na kraju ostvaruju sigurna primanja u starosti. Razlika između cikličke i linearne karijere vidljiva je i iz različitih prihoda zaposlenih žena i muškaraca. To možemo potvrditi ponavljajući činjenicu da kad zaposlena žena ima dijete, ona gubi više od polovine novca koji bi zaradila tijekom života da nije postala majka (Walter, 1998.). Na muškarčevu se karijeru nešto takvo uopće financijski ne odražava. Kako se ovakve činjenice odražavaju na poželjnost žene kao zaposlenice? Kakva je situacija u nas?

### *Opis istraživačkog projekta*

Projekt "Ispitivanje stavova poslodavaca o zapošljavanju žena" koji je potaknuo Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži, proveden je 2003. godine na uzorku<sup>2</sup> poslodavaca iz četiriju najvećih gradova u Hrvatskoj – Zagrebu, Rijeci, Splitu i Osijeku, te u dva manja grada istaknuta po ekonomskoj razvijenosti i broju zaposlenih – Varaždinu i Koprivnici.

Ključni razlog za provođenje istraživanja na tu temu bila je želja da se dođe do što objektivnijeg odgovora na pitanje jesu li danas u Hrvatskoj žene jednako poželjne zaposlenice kao i muškarci, te, ako nisu, kako bi im moglo pomoći društvo i poduzeće. Kre-

<sup>1</sup> Američki znanstvenici izdvajaju tri čimbenika koji sputavaju žene u postizanju karijera sličnih njihovim muškim kolegama. U prvom je redu riječ o izbivanjima žene s radnog mjesta (rodiljni dopusti, bolovanja zbog njege članova obitelji i sl.), potom o komunikacijskoj klimi koja još boluje od niza stereotipa za žene (žena kao seksualni objekt, žena majka, žena dijete, ili željezna *lady*), te nizu nevidljivih barijera koje su zapravo proizvod tih istih stereotipa, a koje djeluju kroz "stakleni strop" – nemogućnost napredovanja prema vodećim pozicijama, te "staklene zidove" – zadržavanje u tzv. ženskim područjima ili djelatnostima (Wood, 1993.).

<sup>2</sup> Uzorak je obuhvatio 1.000 poduzeća s popisa Hrvatske gospodarske komore, s time da je u svakom gradu u uzorak ušao broj poduzeća proporcionalan ukupnom broju poduzeća u tom gradu; unutar toga izabran je broj poduzeća u skladu s njihovom veličinom. U uzorak nisu ušla najmanja poduzeća bez zaposlenika ili samo s jednim zaposlenikom. Upitnik je elektroničkom poštom upućen poslodavcima (direktorima, zamjenicima, zaduženima za kadrovska pitanja), a obuhvatio je 25 pitanja strukturiranih tako da se prikupe opći podatci o poduzeću, ispitanicima, njihovi stavovi o položaju žene u društvu, oko uvođenja mjera pozitivne diskriminacije, njihovoj primjeni u vlastitom poduzeću, te budućnosti žene u zapošljavanju. Prikupljeno je 497 upitnika.

nulo se od pretpostavke da je sklonost modernijem ili tradicionalnijem shvaćanju položaja žena u društvu glavna odrednica prihvaćanja žena kao zaposlenica. U tom je smislu ključno shvaćanje poslodavaca koji na izravan ili neizravan način mogu utjecati na zapošljavanje žena; istodobno oni svojim odlukama daju ton cjelokupnoj atmosferi u radnoj sredini, vezanoj uz odnos prema spolovima.

Dosadašnja su istraživanja stavova vezanih uz položaj žena u društvu pokazala otprilike 30% onih koje možemo nazvati moderno usmjerenim pojedincima, gotovo jednak postotak koji pokazuju i moderna i tradicionalna shvaćanja, te trećinu osoba sklonih tradicionalističkim shvaćanjima. Treba napomenuti da je opisana raspodjela vezana uz urbanu populaciju, što samo upozorava da je u ruralnim sredinama slika žene u društvu puno nepovoljnija. Može se očekivati da su pojedinci koji u društvu, odnosno u radnoj sredini, zauzimaju istaknute vodeće pozicije već na neki način selekcionirani s obzirom na kriterije kao što su obrazovanje, uspješnost u komuniciranju i slično, stoga u većoj mjeri spadaju u pristalice modernijih shvaćanja odnosa među spolovima u društvu. Također treba podsjetiti da su oni koji pristaju sudjelovati u ovakvom tipu istraživanja svakako modernijih svjetonazora od onih koji se nisu željeli ni uključiti.

Pitanja su bila:

Jesu li poslodavci u većim urbanim sredinama doista skloniji modernijim shvaćanjima položaja žene u društvu ili se njihov "modernizam" očituje samo kroz društveno poželjne odgovore o potrebi ravnopravnosti spolova?

Jesu li za njih žene jednako poželjni zaposlenici kao i muškarci ?

Koje bi mjere društvo trebalo primijeniti u ostvarivanju politike jednakih mogućnosti kad je riječ o zapošljavanju žena?

Koje bi mjere bili voljni uvesti sami poslodavci u svojim radnim sredinama?

Koje su ključne prednosti zaposlenica u odnosu na zaposlenike ?

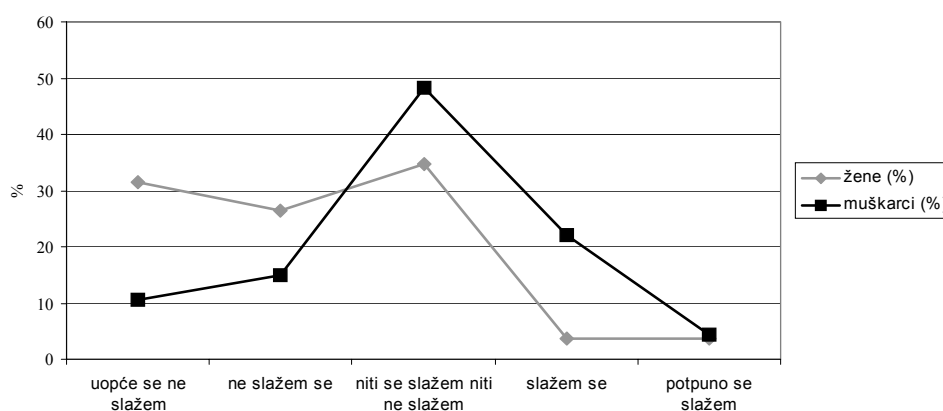
Koje su to djelatnosti i razine radnih mjesta na kojima bi u budućnosti bilo poželjno brojnije zapošljavanje žena, s obzirom na njihove prednosti?

### *Rezultati istraživanja*

Nalazi istraživanja u znatnoj su mjeri potvrdili prethodno spomenute nalaze prema kojima je položaj žene u obitelji danas još uvijek sličan onome njihovih majki: najčešće su zaposlene, ali u obitelji su im ostale slične tradicionalne uloge kao nekada. Takvo stanje muškarci smatraju uglavnom normalnim. Ženska borba protiv gomilanja uloga i obveza najčešće rezultira odgađanjem ili odustajanjem od klasičnih oblika obiteljskog života i rađanja djece, ili se svodi na ulogu "superžene", koja zadovoljava sve dužnosti vezane uz privatni i profesionalni život, no često bez primjerene potpore društva i članova obitelji završava kao "žena žrtva". Nije stoga rijetka primjedba uspješnih zaposlenih žena s djecom koje se u trenucima preopterećenosti pitaju koje im je to koristi donijela emancipacija?

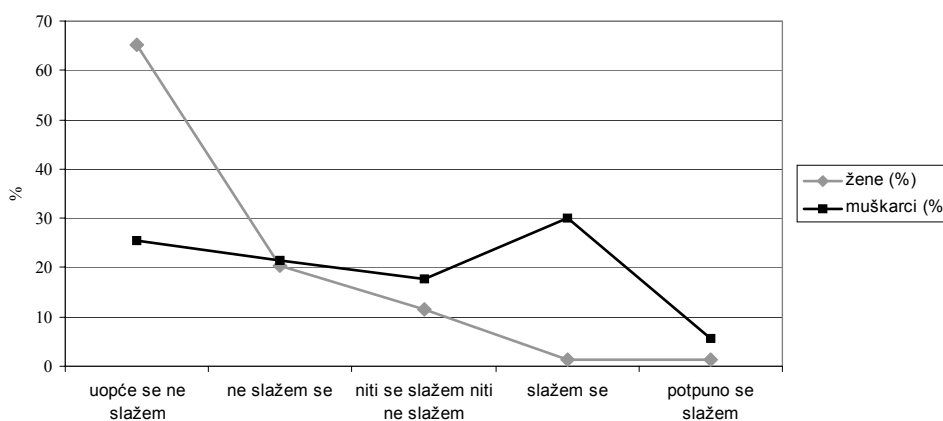
Očito je da uz postojeći stupanj svijesti muškaraca o tome da je žena ponajprije u životu usmjerena na dom i obitelj, da je odgovorna za sreću i zadovoljstvo djece, da daje ton njihovoj emocionalnoj sigurnosti, te snosi odgovornost za ostvarenje tih ciljeva, današnjim ženama nije lako ostvariti uspješnu životnu karijeru. Za razliku od toga, zaposlene žene misle drukčije: više od polovine žena (58% žene i tek 25% muškaraca) ne slaže se s tvrdnjom da je primarna ženina ambicija obitelj i djeca, a tek potom sve ostalo, npr. zaposlenje.

Grafikon 1. “... ono što većina žena zapravo želi jesu obitelj i djeca”

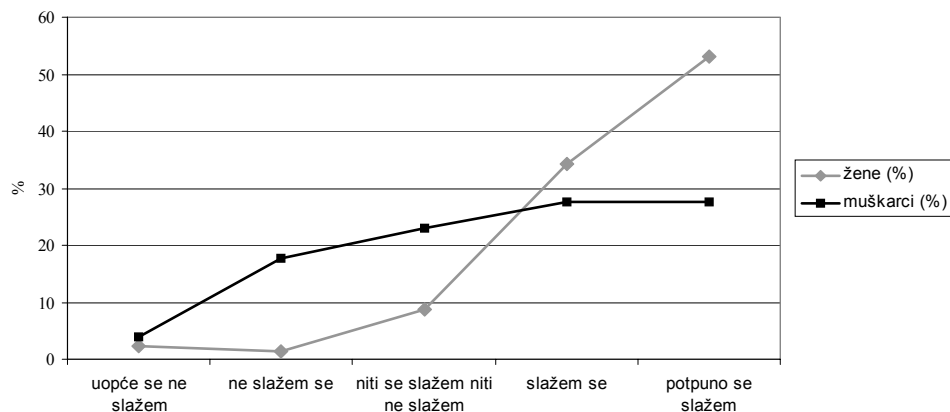


Žene se ne slažu da bi isključivo one trebale biti zadužene za obitelj i kućanstvo, dok je muškarac taj čija bi briga trebala biti samo uzdržavanje obitelji (86% žena i samo 47% muškaraca dijeli takav stav).

Grafikon 2. “Posao muškarca jest da zarađuje novac, a žene da se brine oko djece i kućanstva.”



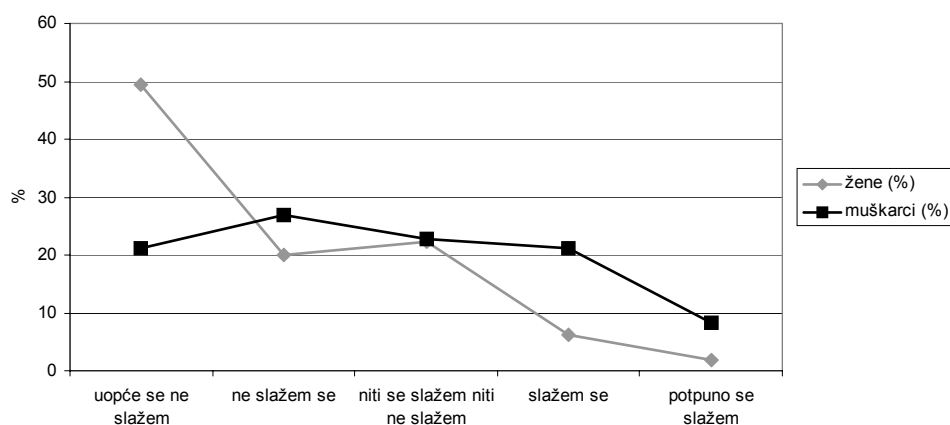
Grafikon 3. “Majka koja radi može pružiti jednaku toplinu i emocionalnu sigurnost svom djetetu kao i majka koja ne radi”



Uz to se veže i osjećaj odgovornosti žena za obiteljsku atmosferu i emocionalnu sigurnost djece: svaki drugi muškarac misli da je za to primarno zadužena žena ili o tome nema jasnog stava, dok se čak 86% žena izjašnjava kako majka može biti jednako uspješna majka bez obzira na to je li u radnom odnosu ili nije.

U tom pogledu zaposlene žene ne žele preuzeti isključivu odgovornost za moguće probleme predškolskog djeteta, ako je majka u punom radnom odnosu (70% žena i 41% muškaraca); žene ne prihvaćaju tvrdnju prema kojoj je njihova zaposlenost u punom radnom vremenu izravno odgovorna za kvalitetu cjelokupne obiteljske atmosfere; 70% žena smatra da obiteljski život neće biti lošiji radi li žena puno radno vrijeme u odnosu na jednu trećinu muškaraca koji to smatraju točnim.

Grafikon 4. “... obiteljski će život biti lošiji ako žena radi puno radno vrijeme”



Uglavnom znatno različiti odgovori žena i muškaraca vezani uz obiteljsku ulogu zaposlene žene navode na sljedeću tvrdnju: odnosi u privatnoj sferi, tj. obitelji, daleko su od očiju javnosti te se mijenjaju vrlo sporo i samo u pojedinačnim slučajevima. Zaposlenost žene izvan doma nije nužno dovela do očekivane preraspodjele uloga u obitelji. Stoga u nas danas u privatnoj sferi dominiraju tradicionalni obrasci odnosa među spolovima.

Ako to možemo zaključiti iz uzorka poslodavaca, koji su po obrazovanju i mjestu na hijerarhijskoj ljestvici puno iznad prosjeka, kakvo li je tek stanje u preostalom dijelu populacije?

Zbog mogućnosti veće društvene kontrole već je proteklih desetljeća sfera zaposlenosti pokazivala moderniju orijentaciju. Ona se i danas ogleda u određenom stupnju egalitarnosti, potrebi pružanja socijalne sigurnosti i osjećaju solidarnosti sa zaposlenicima, bez obzira na spol. Isticanje jednakosti prepoznaje se zalaganjem za jednake plaće za jednak rad (83% žena i 75% muškarci), jednako napredovanje žena te njihovo brojnije uključivanje na visokim menadžerskim funkcijama (97% žene i 87% muškarci), jednakost u obavljanju svih poslova u radnoj organizaciji (94% žene i 89% muškarci).

Tablica 1. "Treba jednako plaćati žene i muškarce za jednak rad"

	žene (%)	muškarci (%)
uopće se ne slažem	0,5	–
ne slažem se	–	2,3
nitri se slažem niti ne slažem	2,8	1,2
slažem se	2,8	3,1
potpuno se slažem	94,0	93,4
Ukupno	100,0	100,0

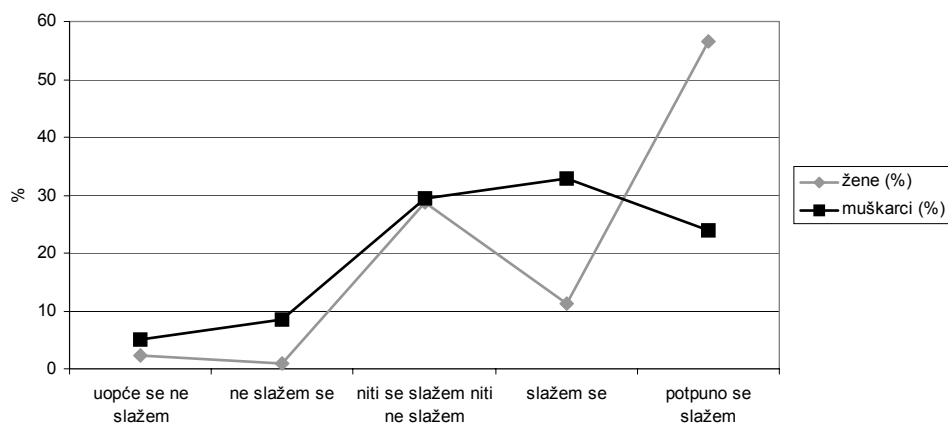
Osjećaj za socijalnu sigurnost prepoznaje se osiguravanjem radnog mjesta ženama nakon bolovanja ili roditeljskog dopusta (95% žene i 93% muškarci), potporu za zadržavanje jednake plaće tijekom tog vremena (67% žene i 54% muškarci), te zabrani ispitivanja žena o obiteljskim planovima vezanima uz djecu.

Kad je riječ o položaju žene na radnom mjestu, možemo zaključiti ne samo o dominaciji modernijih shvaćanja, nego i o puno većoj sličnosti u odgovorima poslodavki i poslodavaca, za razliku od njihovih odgovora koji su se odnosili na položaj žene u obitelji.

Svi ovi rezultati navode na temeljno pitanje: mogu li žene uopće ravnopravno sudjelovati u zapošljavanju i građenju karijere, odnosno, mogu li biti jednako poželjne zaposlenice kao i muškarci?

Istraživanje pokazuje da su i poslodavci i poslodavke svjesni nejednakih šansi žena i muškaraca pri zapošljavanju, uz naglašene razlike s obzirom na spol ispitanika: 64% žene i 40% muškarci.

Grafikon 5. “Treba zadržati istu visinu plaće ženama dok su na roditeljskom dopustu”



Tablica 2. “Treba osigurati doplatak za svu djecu”

	žene (%)	muškarci (%)
uopće se ne slažem	0,5	–
ne slažem se	2,8	1,6
niti se slažem niti ne slažem	8,8	12,9
slažem se	25,0	36,3
potpuno se slažem	63,0	49,2
Ukupno	100,0	100,0

Testiranje prihvaćanja mehanizama pozitivne diskriminacije čija je svrha pomoći ženi da svoju ravnopravnost u zapošljavanju i ostvari u praksi pokazuju sljedeće:

Na razini društva izrazita se potpora daje edukaciji ljudi o toleranciji i uspješnoj komunikaciji među spolovima (85% žene i 90% muškarci), dakle, radu na mijenjanju svijesti ljudi.

Potom slijede “konkretnije mjere”: organiziranje prehrane za zaposlene (78% žene i 79% muškarci), različiti tipovi radnog vremena, od kojih se klizno radno vrijeme prepoznaje kao najpoželjnije za žene (81% žene i 69% muškarci).

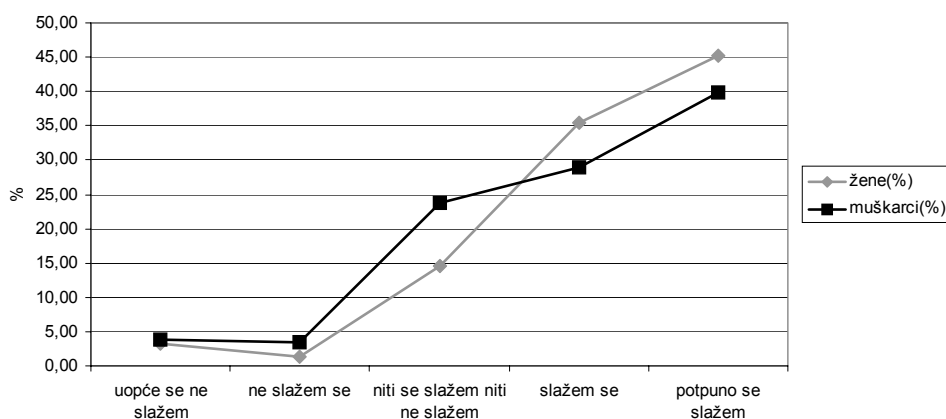
S mnogo manjim postotkom odgovora i znatnom međuspolnom razlikom slijedi skraćeno radno vrijeme za zaposlene žene (47% žene i 70% muškarci).



Tablica 3. “Potrebno je educirati ljude o toleranciji i uspješnoj komunikaciji među spolovima”

	žene (%)	muškarci (%)
uopće se ne slažem	0,5	–
ne slažem se	2,8	0,8
niti se slažem niti ne slažem	11,2	9,4
slažem se	2,3	9,4
potpuno se slažem	83,2	80,4
Ukupno	100,0	100,0

Grafikon 6. “Potrebno je omogućiti klizno radno vrijeme za žene”



Tip radnoga vremena za zaposlene majke bilo bi poželjno vezati uz starost djeteta: tako se sugerira da zaposlenice koje imaju dijete u dobi do jedne godine ostanu kod kuće, uz dijete od jedne do tri godine majka bi trebala raditi skraćeno, od tri do sedam godine klizno, a uz školsko dijele puno radno vrijeme.

Podjela radnog mjesta između dviju osoba ženama se čini mnogo prihvatljivijom nego muškarcima (62% žene i 44% muškarci), dok poslodavci upola manje prihvaćaju ideju rada kod kuće (36% žene i 35% muškarci).

Prethodno smo već istaknuli potporu poslodavaca osiguravanju jednake plaće žena za trajanja roditeljnog dopusta, te zadržavanja istoga radnog mjesta poslije bolovanja ili roditeljnog dopusta.

U kontekstu zaštite zaposlene žene majke podupire se i zabrana ispitivanja zaposlenica o njihovim obiteljskim planovima uz naglašene međuspolne razlike (84% žene i 66% muškarci).

Grafikon 7. “Potrebno je organizirati podjelu radnoga mjesta između dviju osoba.”



Tablica 4. “Potrebno je zabraniti ispitivanje o obiteljskim planovima prilikom zapošljavanja žena”

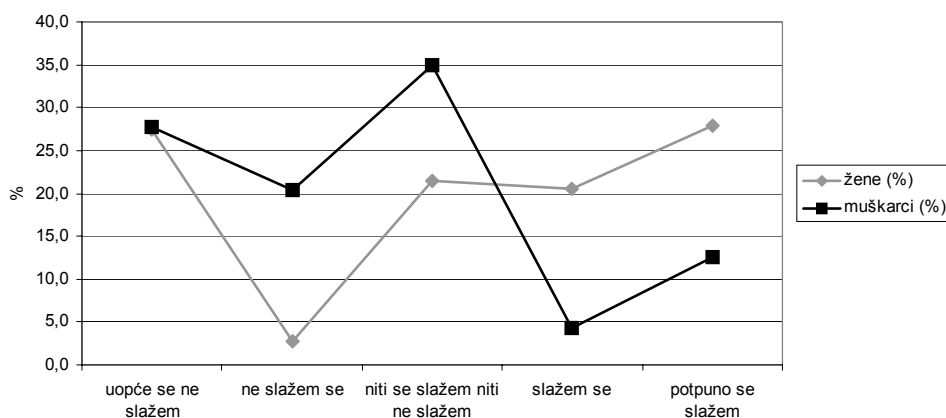
	žene (%)	muškarci (%)
uopće se ne slažem	6,1	4,3
ne slažem se	2,3	2,4
niti se slažem niti ne slažem	7,9	27,5
slažem se	7,5	21,2
potpuno se slažem	76,2	44,7
Ukupno	100,0	100,0

“Tvrđi mehanizmi” pozitivne diskriminacije kao što su ženske kvote za rukovodeće i upravljačke pozicije, te osiguravanje prednosti podzastupljenom spolu, pokazuju da su ljudi nedovoljno informirani o tome pa ne mogu zauzeti niti jasan stav (to ističe oko 40% ispitanika). Kvote kao rješenje u cijelosti su ocijenjene prosječno: prihvaća ih tek svaka druga žena i svaki peti muškarac, dok čak 30% žena i 40% muškaraca odbija takav mehanizam.

Ideja o prednosti podzastupljenog spola izgleda da je u potpunosti promašena u našim uvjetima – 92% muškaraca i 67% žena ili se ne slaže ili o tome ne zauzima stav.

Ideja stimuliranja onih koji skrbe o brojnijem zapošljavanju žena zasad nije prepoznana (46% žena i 48% muškaraca nema stava), ili dobiva ispodprosječnu potporu (41% žene i 21% muškarci). Potporu ženskim nevladinim udrugama dalo bi čak 70% žena i 52% muškaraca.

Grafikon 8. “Potrebno je uvesti ženske kvote za rukovodeća i upravljačka tijela organizacija”



Iako, kad govore o vlastitoj radnoj sredini, poslodavci obaju spolova relativiziraju potrebu brojnijeg zapošljavanja žena (36% žena i 50% muškaraca misli da to nije važno), oni su uz minimalne razlike za jednake plaće (87% žene i 82% muškarci), doplatak za svu djecu, te sigurnost radnog mjesta nakon roditeljnog dopusta (85% žene i 83% muškarci).

Tablica 5. “Potrebno je osigurati radno mjesto ženama u vlastitoj organizaciji nakon bolovanja ili roditeljnog dopusta”

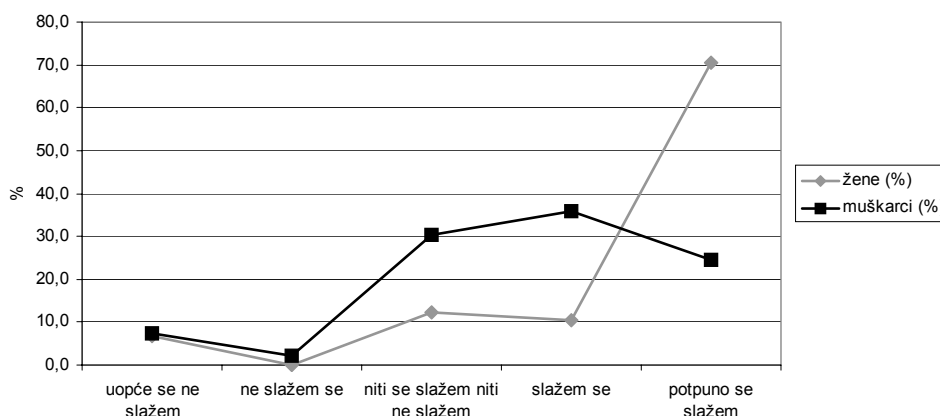
	žene (%)	muškarci (%)
uopće se ne slažem	–	4,3
ne slažem se	0,9	0,4
niti se slažem niti ne slažem	14,2	9,8
slažem se	9,0	3,5
potpuno se slažem	75,9	82,0
Ukupno	100,0	100,0

Uz očekivanu razliku s obzirom na spol, poslodavci podupiru i sustavnu brigu za probleme žena (84% žene i 71% muškarci).

Od mehanizama pozitivne diskriminacije izrazito podupiru, premda uz međuspolne razlike, edukaciju ljudi o toleranciji i komunikaciji među spolovima. Izjašnjavaju se za

zabranu ispitivanja o obiteljskim planovima (81% žene i tek 65% muškaraca), te klizno radno vrijeme za žene (67% žene i 57% muškarci).

Grafikon 9. “Potrebno je educirati ljude o toleranciji i uspješnoj komunikaciji među spolovima u vlastitoj organizaciji”



O nekim mehanizmima jednostavno nemaju jasan stav: kako se odrediti glede skraćena radnog vremena ne zna 44% žena i 37% muškaraca; što reći o radu kod kuće ne zna 43% žena i 45% muškaraca; što učiniti s kvotama u vlastitom poduzeću ponovno ne zna polovina ispitanika, dok ih podupire svaka treća žena i svaki deseti muškarac.

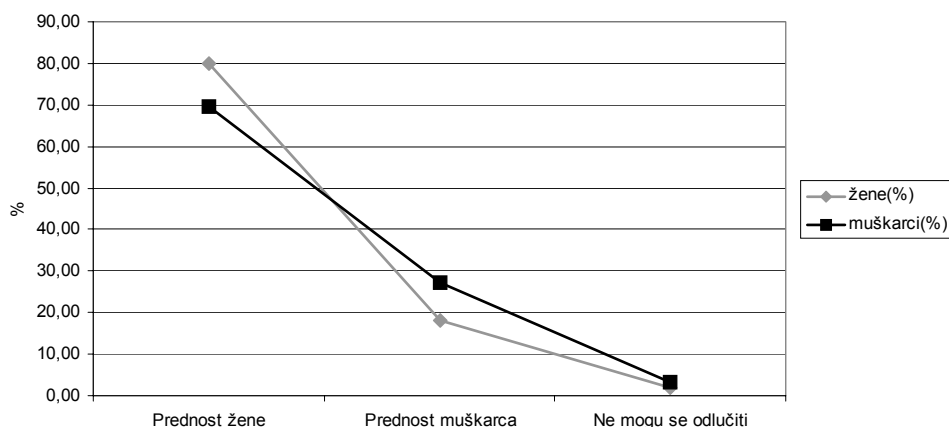
Izgleda da bi jednake mogućnosti u našim uvjetima primarno trebalo osigurati tzv. mekim mehanizmima: edukacijom o toleranciji i komunikaciji među spolovima, dakle, djelovanju na promjeni svijesti, a tek potom nešto “konkretnijim mjerama” kao što su odabir tipova radnog vremena prilagođenih uzrastu djece, podjela radnog mjesta između dviju osoba, rad kod kuće te zabrana ispitivanja o obiteljskim planovima. Takozvani tvrdi mehanizmi, primjerice kvote, zahtijevaju dodatno objašnjavanje s naglaskom na privremenost takvih mjera i selektivnost s obzirom na područja primjene.

Očito je broj pozitivnih mjera koje doista imaju šansu zaživjeti u poduzećima u Hrvatskoj osjetno manji od ponude koja funkcionira u razvijenim europskim zemljama.

U perspektivi, žene bi po procjenama muškaraca trebale biti brojnije zaposlene baš u onim profesijama u kojima su to i danas – kao odgojiteljice, prosvjetne radnice, zaposlene u uslužnim djelatnostima, dok se velika većina koleba oko njihova brojnijeg uključivanja u poslove s područja znanosti, menadžerske poslove, administrativne poslove, informatičke ili one vezane uz kulturu, što su upravo područja izazova za žene. Izgleda da će i nadalje “stakleni zidovi” u svijesti muških poslodavaca ostati preprekom širenju mogućnosti zaposlenih žena. Suprotno tome, poslodavke shvaćaju potrebu brojnijeg

uključivanja žena upravo na menadžerske pozicije (82%), dok za ostale vrste poslova nisu pokazale osobito zanimanje.

Grafikon 10. Sklonost timskom radu kao prednost u radnom ponašanju u funkciji spola



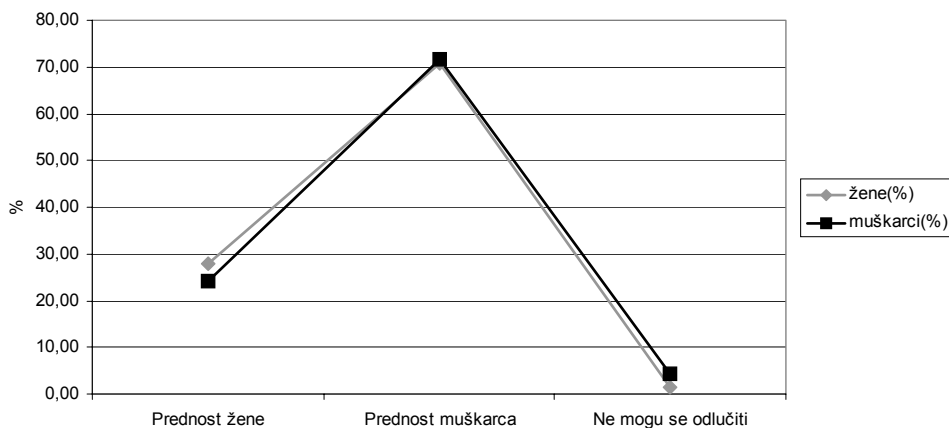
Dok poslodavci doživljavaju žene, uz jasne međuspolne razlike, kao odane, uspješne u komunikaciji, poslušne, sklone timskom radu, usmjerene na odnose, a muškarce kao osobe željne dokazivanja i sklone natjecanju, nije čudo što ih muškarci, poslodavci, u perspektivi uglavnom vide na srednjim razinama radnih mjesta (54%). Očito je u njihovoj svijesti fenomen “staklenoga stropa” za zaposlene žene i nadalje postoji.

Tablica 6. Usmjerenost na odnose kao prednost u radnom ponašanju u funkciji spola

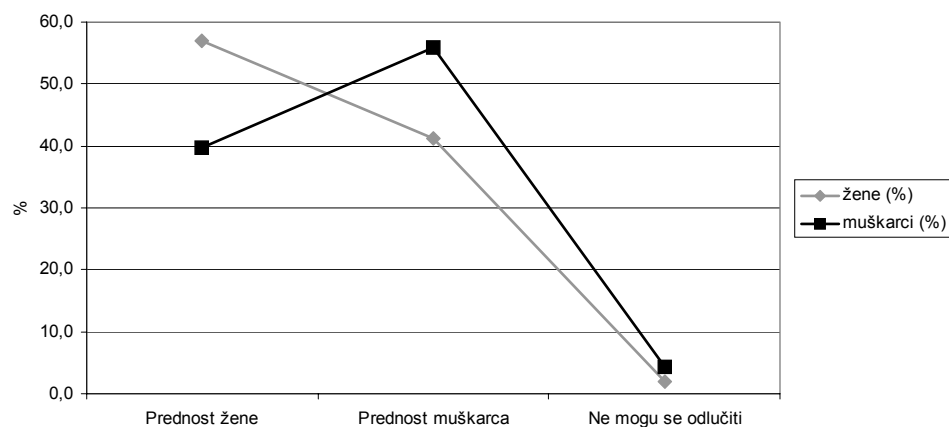
	žene (%)	muškarci (%)
Prednost žene	91,7	79,8
Prednost muškarca	6,9	17,1
Ne mogu se odlučiti	1,4	3,1
Ukupno	100,0	100,0

Poslodavke, pak, osim spomenutih ženskih prednosti, u zaposlenicama vide kreativnije i hrabrije osobe, samostalnije u odlučivanju te spremnije na preuzimanje rizika, što ih, prema njihovom mišljenju, kvalificira za više razine na rukovodnim strukturama u budućnosti (78%).

Grafikon 11. Želja za dokazivanjem kao prednost u radnom ponašanju u funkciji spola



Grafikon 12. Kreativnost kao prednost u radnom ponašanju u funkciji spola



Utjecaj spola na percepciju položaja žene u društvu, te poželjnosti žene kao zaposlenice pokazao se ključnim u odnosu na dob, broj djece i njihovu dob, bračni status, školsku spremu ili religioznost. To samo govori u prilog tomu da se problemi vezani uz zapošljavanje žena još uvijek doživljavaju kao problemi jednoga spola, a ne kao zajednički problemi obaju spolova i društva u cijelosti. Naša će stvarnost u europskoj politici jednakih mogućnosti, koja nastoji upravo na takvom pristupu, još dugo gledati teško dostižne ideale.

### *Zaključak*

Dominantna je ideologija tijekom proteklih pedesetak godina u socijalističkim zemljama afirmirala obrazovanje, zapošljavanje i odlučivanje žena, služeći se mehanizmima društvene kontrole kako bi ostvarila cilj – jednakost i ravnopravnost žena i muškaraca u svim sferama života. Problemi žena vezani uz usklađivanje obiteljskog i profesionalnog života samo su djelomično bili riješeni područstvljavanjem brige o djeci. Obiteljski odnosi “sklonjeni” od očiju javnosti zadržali su u znatnoj mjeri tradicionalne značajke, koje sada u liberalno-demokratskom sustavu i tržišnim uvjetima pretvaraju žene u manje poželjne zaposlenike u odnosu na muškarce .

O kompetitivnosti zaposlene žene-majke zorno svjedoče podatci Analitičkog biltena HZZO-a za 2003. godinu, prema kojima je udio žena među nezaposlenima porastao na 60%, a udio među dugotrajno nezaposlenim osobama iznosi i više od 60%!

Politika prema ženama u Hrvatskoj nije usmjerena na zapošljavanje žena – kad govore o zaposlenoj ženi, zakoni pogoduju samo ženama u njihovoj biološkoj ulozi, dakle rađanju i majčinstvu. O posljedicama u razvoju vlastite karijere zaposlene žene brinu pojedinačno. Zbog toga su im smanjene mogućnosti, odnosno konkurentnost, i u zapošljavanju i u napredovanju, što su razvijene europske zemlje već odavno prepoznale i počele rješavati. Kod nas je nužan konsenzus društva oko formuliranja politike jednakih mogućnosti u zapošljavanju i kreiranja konkretnih mjera kojima bi poduzeća, uz obitelj, na sebe preuzela usklađivanje poslovnog i obiteljskog života zaposlenika. Bio bi to ujedno dokaz da se spomenuti problem ne veže više uz određeni spol, nego uz društvo u cijelosti.

*Literatura*

- Bacchi, C. L., 1996.: *The Politics of Affirmative Action. Women, Equality & Category Politics*, SAGE, London/New Delhi
- Castle-Canerova, M., 1999.: Equal Opportunities in the Czech Republic and Other East-Central European Countries as Part of the Requirement for Accession to the European Union, *Czech Sociological Review*, (7) 2: 238-241
- Jalušič, V., 1999.: *Gender and Political Transformation in Central and Eastern Europe*, Documentation of the Conference in Vienna: Losers of the “Wende” – Winners of the EU? November, 1998. Austrian Political Science Association, Vienna
- Jalušič, V./Antić, M. G., 2001.: *Ženske – politike možnosti. Perspektive politike enakih možnosti v Srednji in Vshodni Evropi*, Mirovni inštitut, Ljubljana
- Leinert Novosel, S., 1999.: *Žena na pragu 21. stoljeća – između majčinstva i profesije*, Ženska grupa TOD, EDAC, Zagreb
- Musilova, M., 1999.: Equal Opportunity as a Matter of Public Interest. An Analysis of Institutional and Social Mechanismus, *Czech Sociological Review*, (7), 2:195-203
- Petrović, J. A., 2002.: *The Male Face of Trade Union in Central and Eastern Europe – The Secret of Invisible Women*, ICFTU CEE Women’s Network, Zagreb/Brussels
- Skupina autorica, 2000.: *Diskriminacija žena u Hrvatskoj*, ICFTU CEE Women’s Network, Ženska sekcija SSSH, Zagreb
- Topolčić, D., 2001.: Muškarci to ne rade: rodno segregirana podjela rada u obitelji, *Društvena istraživanja*, (10) 54/55: 767-789
- Vučinić-Palašek, G., 1995.: *Stavovi prema ženama, rezultati istraživanja*, Zagreb
- Walter, N., 1998.: *The New Feminism*, Little, Brown & Co., London
- Wood, J. T., 1993.: *Gendered Lives*, Wadsworth Publishing Company, Belmont



Smiljana Leinert Novosel

*POLICY OF WOMEN'S EMPLOYMENT*

*Summary*

The regimes created after the collapse of communism are based on the belief that the liberal-democratic political system and the market economy are a sufficient guarantee for the personal prosperity and the proclaimed political equality of all individuals. Practice, however, shows that this is not so and that, when women are concerned, only an “intervention” via a variety of support mechanisms enables the realization of equal opportunities. This is true both for the field of politics and employment. European policies offer a number of solutions, tested in Croatia and within the project “Attitudes of employers in the employment of women”. The findings show that the attitudes concerning women at the workplace are more modern than those regarding their role in the family. Also, the support mechanisms in the employment of women and the performance of women at their workplace are selectively accepted. Women are still perceived as employees optimally linked to the traditional female professions and the mid-level executive posts in companies. The gender differences are the sole criterion on which employers base their attitudes, which leads to the conclusion that the problems of women in the society are still not recognized as communal.

*Key words:* women, employment policy, market economy, social position of women, politics, Croatia



*Mailing address:* Fakultet političkih znanosti, Lepušićeva 6, HR 10 000 Zagreb.