

Žene u poslovnom svijetu

Women in the business world

Ivana Burušić Barčan
Sv. N. Tavelića 34, 33000 Virovitica
e-mail: ivana.burusic@gmail.com

Sažetak: *Žene su u poslovnom svijetu u nepovoljnijem položaju nego muškarci, potvrđuju to podaci Eurostata i Hrvatskog zavoda za statistiku. Manjak literature na temu također je pokazatelj kako ova problematika još uvijek nije prioritetna u suvremenom društvu. Podatak kako žena mora u godini dana raditi oko 60 dana duže kako bi dostigla primanja muškog kolege na jednakom radnom mjestu poražavajući je i zahtijeva konkretne akcije kako bi se prekinula spolna diskriminacija na radnom mjestu i osigurala jednaka plaća za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Patrijarhalno društvo i rodna segregacija rada žene stavlja u stereotipna tradicionalna „ženska“ zanimanja koja su znatno manje plaćena od „muških“ zanimanja. Cilj ovoga rada je ukazati na nepovoljan položaj žena u poslovnom svijetu, od otežanog dolaska na vodeće pozicije do potplaćenosti žena na svim razinama.*

Ključne riječi: *spolna diskriminacija na radnom mjestu, rodna segregacija rada, stakleni strop*

Abstract: *In the business world, women are at a disadvantage compared to men, confirmed by data from Eurostat and the Croatian Bureau of Statistics. The lack of literature on this topic is also an indication that this issue is still not a priority in modern society. The fact that a woman has to work about 60 days longer in a year in order to reach the income of her male colleague in the same job is devastating and requires concrete action in order to end gender discrimination in the workplace and also ensure equal pay for equal work and work of equal value. Patriarchal society and gender segregation of work puts women in stereotypical traditional "female" occupations that are significantly less paid than "male" occupations. The aim of this work is to point out the unfavorable position of women in the business world, from difficult access to leading positions to underpayment of women at all levels.*

Key words: *gender discrimination in the workplace, gender segregation of labor, glass ceiling*

1. Uvod

Više od stoljeća žene se bore za bolje radne uvjete i veće plaće. Udio žena u ukupnom broju zaposlenih sve je veći, a razlika u plaćama među muškarcima i ženama za jednak rad i rad jednake vrijednosti i dalje je alarmantna. Žene se konstantno susreću sa pojavom poznatom pod nazivom „stakleni strop“ koja se ogleda u postavljanju stalnih zapreka od strane poslodavaca i društva općenito na put prema napredovanju žene, odnosno postavljanje granice do koje žena može napredovati, a sve više pozicije rezervirane su, u pravilu, za muškarce. Iako većina razvijenih država ima zakone koji osiguravaju ravnopravnost spolova u svim sferama privatnog, društvenog i poslovnog života, jednakost i nadalje ostaje samo slovo na papiru, a stvarni podaci pokazuju nešto drugačiju situaciju. Kao posljedica nejednakosti napredovanja i manje plaće za isti rad, žene su u prvom redu diskriminirane, primaju manje mirovine što ih dovodi u rizičnu skupinu populacije koja živi u siromaštvu, manje plaće dovode do demotiviranosti i neiskorištavanja potpunih kapaciteta žena, manjeg priljeva financijskih sredstava u državni proračun, te smanjenja nataliteta u svim razvijenim zemljama gdje žene zbog trudnoće i privremenog prekida radnog odnosa bivaju diskriminirane i degradirane. Jednakost plaća određena zakonskim normama ne rješava problem muške dominacije na višim pozicijama koje su bolje plaćene niti poteškoće s kojima se susreću žene kada se vrate sa roditeljskog dopusta.

Svrha rada je ukazati na nepovoljan položaj žena u poslovnom svijetu uvjetovan društvenom sviješću i rodnom segregacijom. Nakon pregleda prethodnih istraživanja, u teorijskom okviru je kroz nekoliko naslova iznijet pregled položaja žena u poslovnom svijetu i statistički podaci koji govore u prilog tome kako su žene manje plaćene za jednak rad. Na kraju rada iznesen je zaključak i implikacije za buduća istraživanja.

2. Prethodna istraživanja

Pavlek, Klopotan i Latin (2015) su u članku „Položaj žena menadžera“, analizirajući dostupna istraživanja i na temelju rezultata provedenog intervjua zaključili kako je položaj žena u poslovnom svijetu u Hrvatskoj najviše uvjetovan tradicionalnim patrijarhalnim društvom u kojem se smatra da uspješan menadžer može biti samo muškarac. Autori zaključuju kako se ovo pitanje treba dodatno istraživati jer se kao karakteristike uspješnih menadžera 21. stoljeća

navode vještine i zanimanja koja se rodno pripisuju više ženama, poput psihologa ili etičara te da više nije dovoljno biti samo dobar organizator.

Galičić i Ivanović (2006) su, analizirajući dostupne podatke, u članku „Žene menadžeri u hrvatskom hotelijerstvu“ iznijeli zaključak kako se žene ne prihvaćaju lako na menadžerskim pozicijama, pogotovo ne u sferi visokog menadžmenta. Žene najčešće ostaju na razini nižeg i srednjeg menadžmenta kao voditeljice računovodstva, ljudskih resursa, marketinga i slično. Autori navode kako je u hotelskoj industriji od svih zaposlenih bilo čak 53 % žena, a s druge strane, žene su činile samo 3 % zaposlenih na ključnim menadžerskim pozicijama u hotelima.

Valdevit (2003) analizirajući podatke iz popisa stanovništva u članku „Ekonomska aktivnost ženskog stanovništva Hrvatske“ zaključuje kako žene čine sve više radne snage u Hrvatskoj, ali napominje kako su žene u nepovoljnijem položaju zbog reproduktivne funkcije. Autorica također, kao pozitivan primjer kombiniranja poslovnog i privatnog života navodi primjere visoko razvijenih društava koji kroz fleksibilne radne uvjete olakšavaju ženi ispunjenje majčinskih i poslovnih obveza.

Posarić i sur. (2019) su radom „Analiza zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama hrvatskih poduzeća te utjecaj na uspješnost poslovanja“ obuhvatile i analizirale 383 poduzeća koja su zapošljavala 250.480 zaposlenika. Radom je utvrđeno kako žene čine samo 21 % članova nadzornih odbora i 15 % članova uprava poduzeća. Na temelju provedenog istraživanja autorice zaključuju kako su žene podzastupljene u upravama i nadzornim odborima hrvatskih poduzeća.

3. Položaj žena u poslovnom svijetu

Feminizam je pokret koji za cilj ima poboljšanje položaja žena u društvu i obitelji kroz ostvarivanje prava glasa i izjednačavanja prava sa muškarcima. U posljednjih nekoliko desetljeća žene su napredovale u razmjerima koji su prvim feministkinjama bili nezamislivi. Pavleš (2007) navodi kako žene u srednjem vijeku nisu imale ispunjena osnovna ljudska prava. Njihov položaj u društvu se razlikovao ovisno o tome kojem staležu pripadaju, ali općenito govoreći veći dio ljudske povijesti žene pripadaju podređenoj društvenoj skupini. Danas veliki broj svjetskih država zakonski omogućava ravnopravnost žena i garanciju ljudskih prava, porastao je broj visoko obrazovanih i zaposlenih žena, ali se prema dostupnim istraživanjima i statističkim podacima može reći da još uvijek ne postoji stvarna jednakost i ravnopravnost sa muškarcima. Feldman (2004) zaključuje kako se čini da sa svakom novom generacijom žena iznova započinje ideja feminizma, jer bez obzira na nastojanja, žene se generacijama susreću sa istim problemima i društvenim ograničenjima.

Rodna segregacija rada ženu stavlja u stereotipna tradicionalna ženska zanimanja poput rada s djecom i općenito radna mjesta koja ne zahtijevaju racionalnost i koja su znatno manje plaćena od „muških“ zanimanja. Polić (2003) napominje kako žene najčešće dobivaju slabije plaćene poslove ili su za isti rad slabije plaćene. Kao glavni razlog navodi patrijarhalnu društvenu svijest prema kojoj su muškarci „hranitelji obitelji“ te samim time imaju pravo na bolje plaćane i zahtjevnije poslove. U akcijskom planu Europske unije (2017) također se spominje i pojam vertikalne segregacije do koje dovodi promicanje muškaraca na vodeće funkcije u gotovo svim sektorima te tako žene čine tek manje od 5 % glavnih izvršnih direktora. Galić (2011) također upozorava da žene uglavnom čine većinu zaposlenih u sektorima koji su već rodno segregirani, poput školstva, socijalne skrbi, uslužnih djelatnosti i slično, koji su slabije plaćeni i gdje se teže dolazi do rukovodećih pozicija. Nadalje naglašava visoko facilitativnu tržišnu politiku prema zapošljavanju žena koje sve više rade neprekidno bez pauza za odgoj i odrastanje djece. Nefleksibilnost radnih uvjeta u nepovoljan položaj stavlja ženski spol jer briga o obitelji i djeci zahtijeva vrijeme koje uglavnom ulažu žene te iz tog razloga više izbjivaju s posla, prekidaju radne odnose, pauziraju poslovne karijere što rezultira „slabijim“ poslovnim rezultatima, manjim plaćama i nemogućnosti profesionalnog napredovanja. Tudor (2005:41) također naglašava i problematiku dvostrukih obveza koje su nametnute ženi kroz zaposlenje i brigu o kućanstvu i odgoju djece. Autor navodi da se dvostruki teret u potpunosti može razumjeti samo ako se „ženski rad sagleda unutar konteksta obiteljskog života (proizvodnju izvan doma te brigu i reprodukciju unutar doma)“.

4. (Ne)jednaka plaća za jednak rad i rad jednake vrijednosti

Iako Zakon o ravnopravnosti spolova jamči „da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata“, stvarne okolnosti su nešto drugačije: prepreke pri napredovanju i zapošljavanju, manje plaće i spolna diskriminacija pojavljuju se u gotovo svakom aspektu djelovanja žena. Žene čine preko 30% radne snage u svijetu, a za to primaju samo 10% ukupnog svjetskog prihoda i vlasnice su 1% svjetskog posjeda. Prema podacima Hrvatskog zavoda za statistiku žene su obrazovanije od muškaraca, a unatoč tome primaju manje plaće za jednak rad te su značajno manje zastupljene na vodećim menadžerskim funkcijama (Tablica 1).

Tablica 1. Studenti koji su diplomirali/završili studij na visokim učilištima prema vrstama visokih učilišta i spolu u 2019.

	Studentice	Studenti
Visoka učilišta	20.286	13.418
Visoke škole	690	872
Veleučilišta	2.768	2.305
Fakulteti	16.367	10.001
Stručni studij	2.092	1.401
Sveučilišni studij	14.275	8.600
Umjetničke akademije	461	240

Izvor: Državni zavod za statistiku: Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2019.

Europska Unija je 2011. godine uvela Dan jednakih plaća koji se obilježava u svim zemljama članicama, a cilj obilježavanja je skretanje pozornosti poslodavaca i javnosti na spolnu diskriminaciju pri plaćanju ljudskih resursa, bez obzira na granu gospodarstva i radno mjesto. Prema podacima Eurostata, godišnji iznosi plaća žena u Europskoj uniji manji su za 16,3 % od iznosa koji zarade muškarci, što govori da žena mora u godini dana raditi 60 dana duže kako bi dostigla primanja muškog kolege na jednakom radnom mjestu, a Boll i sur. (2016) napominju kako bi se razlika u plaćama među spolovima mogla još više povećati sa većim ulaskom žena na tržište rada. Prema podacima iz 2015. godine u Europi su dvije od deset osoba, odnosno 44,7 milijuna, bile zaposlene na nepuno radno vrijeme, a 22,4 % od njih je bilo u situaciji podzaposlenosti što znači da su željeli povećati broj radnih sati. Od ukupno 10 milijuna ljudi koji su bili u situaciji podzaposlenosti, dvije trećine bile su žene, oko 66 %. Nemogućnost rada na puno radno vrijeme utječe na visinu primanja, egzistenciju pojedinca i obitelji koje ovise o njima, kvalitetu života, mogućnost napredovanja u karijeri te manjih mirovina što žene dovodi u opasnost od siromaštva u starijoj životnoj dobi. Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE) 2017. godine objavio je Indeks rodne ravnopravnosti u kojem je procjenjivano osam područja, a najniža stopa jednakosti zabilježena je u zastupljenosti muškaraca i žena u donošenju političkih, socijalnih i gospodarskih odluka. Ipak, treba napomenuti kako indeks pokazuje porast broja žena u upravnim odborima s 9 % na 21 % između 2003. i 2015. godine u državama članicama koje su usvojile obvezujuće zakonodavstvo. U Europskoj Uniji je 2015. razlika između muškaraca i žena u pogledu mirovina iznosila 38 %, što znači da je mnogo više žena u opasnosti od siromaštva kada dosegnu stariju dob.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za statistiku, Hrvatska prati trendove Europske unije te je prosječna mjesečna bruto plaća veća u muškaraca nego li u žena za oko 13 % (Tablica 2.).

Tablica 2. Prosječna mjesečna bruto i neto plaća prema spolu u 2018., izraženo u kunama

	Prosječna mjesečna bruto plaća	Prosječna mjesečna neto plaća
Ukupno	8.612,00	6.164,00
Muškarci	9.196,00	6.571,00
Žene	7.970,00	5.716,00

Izvor: Državni zavod za statistiku. *Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih prema spolu za 2018.*

ZAKLJUČAK

Godišnji iznosi plaća žena u Europskoj uniji manji su za 16,3 % od iznosa koji zarade muškarci zaposleni na jednakim radnim mjestima, što dovodi do toga da žene primaju 38 % manje mirovine nego muškarci. Ako se analiziraju trenutni statistički podaci, vidljivo je da ni feminizam, ni drugi pokreti za ostvarenje ženskih prava i ravnopravnosti spolova nisu postigli realnu i stvarnu ravnopravnost. Ne može se reći da napretka nema, niti da nije vidljiv, ali ipak dostupni podaci govore u prilog tome da još uvijek živimo u „muškom svijetu“ u kojem je ženama put na vodeće pozicije u organizacijama i institucijama teže dostupan nego muškim kolegama sa istim kvalifikacijama.

Trebalo bi dodatno primarno istražiti razloge nejednakog plaćanja žena i muškaraca za jednak rad i rad jednake vrijednosti jer visina iznosa plaće pod okriljem poslovne tajne i dalje omogućava diskriminatorno postupanje prema zaposlenicima te kao rezultat toga javljaju se velike razlike u plaćama između muškaraca i žena koji obavljaju isti posao što trajno ima negativne posljedice na društvo u cjelini.

LITERATURA

1. Boll, C.; Leppin, J.; Rossen, A.; Wolf, A. (2016.): Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries. European Commission - Directorate-General for Justice.
2. Feldman, A., (2004): Žene u Hrvatskoj. Ženska i kulturna povijest. Zagreb: Ženska infoteka

3. Galić, B., (2011): Žene i rad u suvremenom društvu – značaj „orodnjenog“ rada. Socijologija i prostor, Vol. 49., No. 189.: 25-48
4. Galičić, V., Ivanović, Z. (2006): Žene menadžeri u hrvatskom hotelijerstvu. Tourism and Hospitality Management, Vol. 12, No. 1, pp. 79-88.
5. Pavlek M. H., Klopotan, I., Latin, M. (2015): Položaj žena menadžera. Tehnički glasnik, Vol. 9, No. 2, str. 227-229.
6. Pavleš R., (2007): Žene u srednjovjekovnoj Podravini. Podravina, Vol VI., No. 12.: 26-35
7. Polić, M., (2003): Filozofija odgoja i feminizam. Metodčki ogledi, Vol. 10., No. 1.: 61-66
8. Posarić, N., Kokot K., Klačmer Čalopa, M., (2019.): Analiza zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama hrvatskih poduzeća te utjecaj na uspješnost poslovanja. Ekonomski pregled, Vol. 70 No. 2, str. 259-275
9. Tudor, R., Osokina E., Ingram, P., (2005): Poučavanje ženske povijesti 20. stoljeća. Zagreb: Srednja Europa
10. Valdevit, M., (2003): Ekonomska aktivnost ženskog stanovništva Hrvatske . Ekonomski pregled, Vol. 54, No. 9-10, str. 760-786.
11. Demellenne, A., Drbalová, V. (2020.): Akcijski plan EU-a za razdoblje 2017.–2019. Borba protiv razlike u plaćama između spolova. (<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/HR/COM-2017-678-F1-HR-MAIN-PART-1.PDF>, pristupljeno 26.01.2021.).
12. Državni zavod za statistiku. Prosječne mjesečne bruto i neto plaće zaposlenih prema spolu za 2018. (https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/09-01-04_01_2020.htm, pristupljeno dana 28.01.2021.)
13. Državni zavod za statistiku. Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2019. (https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/08-01-06_01_2020.htm, pristupljeno dana 28.02.2021.)
14. European Commission. Joint Employment Report 2017. (<file:///C:/Users/Korisnik/Downloads/JER%20with%20cover.pdf>, pristupljeno dana 28.01.2021.)
15. Zakon o ravnopravnosti spolova. NN 82/08