

Percepcija rodnih jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena

BRANKA GALIĆ*

KRUNOSLAV NIKODEM

Odsjek za sociologiju

Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Zagreb, Hrvatska

Izvorni znanstveni rad

UDK: 331.56-055.2(497.5)

doi: 10.3935/rsp.v16i3.855

Primljeno: svibanj 2009.

Osnovni cilj rada jest analiza rodnih jednakosti i šansi prilikom zapošljavanja u suvremenom hrvatskom društvu, posebice u kontekstu rezultata empirijskog istraživanja »Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju« koje je provedeno 2007. godine na reprezentativnom uzorku nezaposlenih žena (N = 1 017). U radu se polazi od opće hipoteze o postojanju rodne nejednakosti u Hrvatskoj koja se posebice odnosi na tržište rada. Proklamirana rodna jednakost i pravna regulativa u području tržišta rada još uvijek nije donijela zadovoljavajuće rezultate za nezaposlene žene. Žene su prilikom razgovora za posao izvrgnute nekim oblicima diskriminacija koji bi i prema važećem pravnom sustavu i prema društvenoj praksi EU-a trebali biti prevladani. Međutim, čini se da, barem prema rezultatima istraživanja iz 2007. godine na uzorku nezaposlenih žena Hrvatske, to nisu, nego da praksa rodne diskriminacije žena prilikom zapošljavanja i dalje ustrajava otežavajući mnogim nezaposlenim ženama mogućnosti doista ravnopravnog pristupa zaposlenju, ne rješavajući njihove ionako već ugrožene egzistencijalne uvjete. U radu se iznose neki od rezultata istraživanja koji pokazuju određene elemente rodne diskriminacije na tržištu rada u RH, problematizirajući neka važna pitanja rodne jednakosti i jednakih šansa zapošljavanja nezaposlenih žena u Hrvatskoj.

Ključne riječi: *diskriminacija, rad, rod, zapošljavanje, žene.*

UVOD

Tranzicija u Hrvatskoj donijela je sa sobom velike promjene u različitim aspektima društvenih odnosa i struktura pa tako i u rodnim odnosima žena i muškaraca na

tržištu rada. Dogodila se retraditionalizacija rodnih uloga i očekivanja koja je imala svoje dinamičke učinke upravo na žene i njihov rodni status u obitelji, društvu, politici i na tržištu rada (Tomić-Koludrović i Kunac, 2000.; Leinert-Novosel, 1999.).

* Branka Galić, Filozofski fakultet/Faculty of Philosophy, Ivana Lučića 3, 10 000 Zagreb, Hrvatska/Croatia, bgalic@ffzg.hr

Bez obzira na to što je u zadnjem desetljeću bila proklamirana politička jednakost, što su donijete i neke institucionalne, ustavne i zakonske promjene u Hrvatskoj – Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o radu, Obiteljski zakon, što je utemeljen Ured Vlade RH za ravnopravnost spolova, imenovana Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova itd. – rodna nejednakost nije se bitno poboljšala, osobito na tržištu rada, a u nekim aspektima još se više produbila (Milidrag Šmid, 2005.). Rodna nejednakost u hrvatskom društvu tvrdokorno ustrajava kršeći pritom različite zakonske odredbe, osobito u slučaju žena i prilikom njihova zapošljavanja, odnosno javljanja na oglase za posao. Premda je 2006. godine donesena Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova, kao temeljni strateški dokument RH za uklanjanje diskriminacije žena i uspostavu rodne društvene jednakosti provođenjem politike jednakih mogućnosti za razdoblje 2006. – 2010., na temelju kojega je propisano »osiguravanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce na tržištu rada«, te uklanjanje diskriminacije žena u zapošljavanju (Štimac Radin, 2007.:11), još uvijek nisu ostvarene sve pretpostavke za smanjivanje nezaposlenosti žena i uklanjanje svih oblika diskriminacije žena na tržištu rada.

Žene u Republici Hrvatskoj čine 51,8% populacije, a muškarci 48,2%. Prema podacima za 2008. godinu evidentirani nezaposleni u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje su 61,2% žene i 38,8% muškarci (DZZS, 2008.:39). Prosjek udjela mirovina žena u mirovinama muškaraca također je niži od muških prosjeka, te iznosi 83%, prema istom izvoru. U pogledu omjera stupnjeva obrazovanja, žene su se približile muškarcima u svim stupnjevima, osobito visokim stupnjevima obrazovanja. Prema popisu Državnog zavoda za statistiku 2006. godine na viso-

kim učilištima u Hrvatskoj diplomiralo je 59,3% žena u odnosu na 40,7% muškaraca. U 2006. bilo je 47,5% žena s magisterijima i 52,5% muškaraca, a doktoriralo je 48,5% žena i 51,5% muškaraca (DZZS, 2008.). Premda su se rezultati obrazovanja rodno izjednačili, u udjelima profesorskih zvanja na fakultetima još uvijek je značajno više muškaraca (77,7% redovitih i 63,5% izvanrednih profesora) u odnosu na žene (22,3% redovitih profesorica i 36,5% izvanrednih).¹ Bez obzira na ove pomake, u javnoj sferi rada karakteristike patrijarhalne zajednice po uzoru na obiteljski patrijarhat proširile su se i na tržište rada izvan kuće (Walby, 1990.). Žene su tako ne samo koncentrirane u nižim razinama rada na tržištu (vertikalna segregacija), nego su segregirane i u različitim područjima rada (horizontalna segregacija), što inače nije nikakva hrvatska »posebnost«, nego se očituje kao međunarodni fenomen, u skladu s općom strukturom sustava patrijarhata.

U pogledu mogućnosti promocije na određenim razinama društvene moći žene ne ostvaruju jednake mogućnosti promaknuća kao muškarci. Postavljene su im »barijere« za promociju do određenih razina (»stakleni strop«) ili su iz nekih tipova zanimanja gotovo potpuno isključene (Nestić, 2007.). Prema glavnim područjima zanimanja, na temelju popisa 2001., žene u Hrvatskoj tako čine preko 50% zaposlenih u zanimanjima službenica (72%) (uredskih i šalterskih), uslužnih i trgovačkih (58,1%) te jednostavnih zanimanja (54,5%), ali i stručnjakinja i znanstvenica (54,8%), dok muškarci prevladavaju u tehničkim i inženjerskim zanimanjima (51,2%), poljoprivrednim, šumarskim i ribarskim poslovima (55,4%), strojarskim, mehaničkim i vozačkim poslovima (78,7%), obrtničkim i proizvodnim (86,4%), te vojnim (94,5%) i rukovodnim poslovima čelnika i članova

¹ http://www.dzs.hr/Hrv/publication/men_and_women.htm.

zakonodavnih tijela, državnih dužnosnika i direktora tvrtki (72,1%). Ovi zadnji su, dakako, i najvažniji nosioci društvene moći, ugleda i ekonomskih resursa.²

Bez obzira na to radi li se o privatnim tvrtkama ili javnim ustanovama u RH, svugdje se javlja karakteristično pravilo da s višim razinama društvene moći i/ili društvenog položaja određenog zanimanja i funkcije opada udio žena. Što je viša razina položaja, te rukovodeće funkcije u strukturi organizacije rada ili političke funkcije u pravilu će, uz rijetke izuzetke, takve položaje zauzimati muškarci. Žene su, pak, u pravilu smještene na nižim razinama struktura organizacija, društvene moći i odlučivanja. Jasni primjeri su, recimo, zaposlenice/ici vs. ravnatelj/ce škola u sustavu obrazovanja ili zaposlenice/ce vs. rukovoditelj/ce i ravnatelj/ce zdravstvenih ustanova, odnosno pojedinih odjela u tim ustanovama itd.

Tablica 1.

Žene i muškarci prema zanimanju i čelnim funkcijama, pokazatelji za 2004./2005.

	Žene (%)	Muškarci (%)
Zaposleni/e u OŠ	84,1	18,6
Ravnatelj/ce u OŠ	39,0	61,0
Profesori/ce u SŠ	65,0	35,0
Ravnatelj/ce SŠ	33,0	67,0
Nastavnici/e na VU	41,2	58,8

Izvor: Državni zavod za statistiku, 2006., 2007.

Što se pak tiče političke predstavljenosti žena na najvišim razinama, od 45 europskih zemalja, Hrvatska je na 14. mjestu po zastupljenosti žena u nacionalnom parlamentu - 22% žena članica Sabora u 2000. godini.

² Zanimanja s najvećim udjelom žena (2001. godine) bila su sljedeća: primalje 100%, kućne pomoćnice 99%, tajnice 98%, odgajateljice u vrtićima 97%, švelje za strojem 96%, čistačice i posluga 96%, medicinske sestre 93%, frizerke, kozmetičarke i sl. 92%, knjigovođe 90%, socijalne radnice 86%, ljekarnice 86%, knjižničarke 85%. Zanimanja s najvećim udjelom muškaraca (2001. godine) bila su: zidari 100%, vozači kamiona 100%, instalateri i monter 100%, građevinski radnici 99%, brodski časnici i radnici 99%, soboslikari 99%, vozači autobusa i tramvaja 97%, elektroinženjeri i elektrotehničari 96%, stolari 96%, zaštita 96%, vojska 95%, policija 94% (DZZS, »Žene i muškarci«, 2007.).

Ispred Hrvatske su Švedska (45%), Danska, Finska, Nizozemska, Norveška, Belgija, Austrija, Njemačka, Island, Španjolska, Bugarska, Švicarska i Latvija. U odnosu na ostale javne političke funkcije, žene najbolje stoje u kategoriji »dužnosnica i javnih službi« (31,6%), te »ministrice u vladi« (28,6%), dok su na funkcijama veleposlanica i u županijskim skupštinama puno slabije zastupljene (oko 14%).

Tablica 2.

Rodna struktura dužnosnika/ca te visokih javnih i državnih službenika u RH

	Zastupnice/i u Saboru 2000.	Zastupnice/i u Saboru 2003.	Ministri/ce u Vladi RH 2003.	Veleposlanice/i 2005.	Županijske skupštine 2005.	Dužnosnice/i, j. službe 2006.
Ž (%)	22,0	18,0	28,6	14,8	14,5	31,6
M (%)	78,0	82,0	71,4	85,2	85,5	68,4

Izvor: Državni zavod za statistiku, 2007.

Zašto je tomu tako, teško je dati jednoznačan odgovor, jer na to utječe više značajnih društvenih i kulturnih čimbenika od kojih su najznačajniji: tradicionalna rodna podjela uloga i poslova, višestruka radna opterećenost žena na tržištu rada itd.

Tablica 3.

Rodna raspodjela dužnosnika/ca u godinama

	Žene (%)	Muškarci (%)
2000.	20,0	80,0
2005.	26,5	73,5
2006.	31,6	68,4
2007.	27,1	72,9

Izvor: Državni zavod za statistiku, 2007.

Slabija mogućnost ili nemogućnost promocije žena paralelno s muškarcima na tržištu rada, rodni jaz plaća, rodno nejednaka politička reprezentacija, institucionalno, političko, ekonomsko, ideološko zanemarivanje rodne stratifikacije na tržištu rada, ogleda se u praksi kao institucionalno podržavanje rodne nejednakosti te institucionalne diskriminacije žena, bez obzira na zakonodavne i institucionalne mehanizme u RH koji bi to mogli sprečavati. Kada su takva ponašanja poduprta još i nekima od oblika nasilja prema ženama na tržištu rada, koja mogu biti u rasponu skale od prikrivenog, a/ seksualnog i »maskiranog« do otvorenog seksualnog ucjenjivanja glede posla i mogućnosti zapošljavanja, dobiva se zabrinjavajuća slika društvenog statusa žena na tržištu rada u RH.

NEZAPOSLENOST I ZAPOŠLJAVANJE ŽENA U HRVATSKOJ

»Gotovo sve zemlje članice EU primjenjuju pravnu regulativu koja jamči jednaku plaću za jednak rad ili one iste vrijednosti, pravo da osoba ne bude diskriminirana pri odabiru za posao, promociji, na novim radnim mjestima, da ne postoji diskriminacija zbog trudnoće, odsutnosti zbog roditeljskog dopusta i da se osigura povratak na posao: zabranjuje se spolno uznemiravanje na poslu, postoji zabrana diskriminacije vezane uz bračni ili obiteljski status, jamče se jednaki uvjeti za odlazak u mirovinu i, ponegdje, jednake mirovine.« (Leinert Novosel, 2003.:43). Zapošljavanje u svakom društvu, pa i u hrvatskom, ima veliku važnost.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, kao što smo vidjeli, žene čine većinu nezaposlenih osoba, što je trend koji se zadnjih godina povećava. Premda prema istom izvoru, među nezaposlenim muškarcima i ženama ne postoje velike razlike u stupnju obrazovanja (DZZS,

2006.:53-54; 2008.:30-35), statistike pokazuju kako se žene pri zapošljavanju traže za poslove koji nisu zanimljivi muškarcima, dok s druge strane teško dolaze do radnih mjesta za koje postoji velika muška konkurencija (Avelini Holjevac i Galičić, 2005.:37). Najveće učešće nezaposlenih žena nalazi se u skupini »uredskih i šalterskih službenica« (79%), »uslužnih i trgovačkih zanimanja« (75%), slijede »stručnjaka i znanstvenika« (63%) te »jednostavnih zanimanja« (62%) (Avelini Holjevac i Galičić, 2005.:37).

Nada Kerovec navodi da su varijable »spol« i »dob« ona najčešća obilježja prema kojima se vrši negativna selekcija u zapošljavanju (Kerovec, 2003.:271). U Hrvatskoj žene, otkad se statistički prati registrirana nezaposlenost, uvijek čine većinu nezaposlenih, osim u godinama neposredno nakon Domovinskog rata (Kerovec, 2003.:271). U pokušaju odgovora zašto su u nekim tranzicijskim zemljama žene više pogođene problemom nezaposlenosti nego muškarci Kerovec naglašava nekoliko razloga koji su ključni za razumijevanje tog fenomena, primjerice, žene se češće radije povlače s tržišta rada nego da ulaze u nezaposlenost, mada se više oslanjaju na pomoć službi za zapošljavanje od muškaraca, koji koriste druge kanale u traženju posla. Osim toga, zaposlenost žena ovisi i o udjelu tzv. ženskih industrija i sektora u nacionalnom gospodarstvu te ekonomske situacije u kojima se one nalaze (Kerovec, 2003.:275). Pritom i »predrasude prema zapošljavanju žena također igraju određenu ulogu«. Poslodavac će teže zaposliti ženu i prije će je otpustiti nego muškarca, zbog njezine navodne »niže radne produktivnosti« (Kerovec, 2003.:275).

Prema istraživanju kojem je cilj bio prikazati položaj žena u Hrvatskoj u kontekstu procesa modernizacije i ratnih neprilika koje su 90-ih provele Inga Tomić Koludrović i Suzana Kunac, kao najčešći

problemi žena u njihovoj užoj sredini navedeni su teška materijalna situacija 27% i nezaposlenost 24,5%, te preopterećenost žena 14,3% (Tomić Koludrović i Kunac, 2000.:57). Tim podacima u prilog idu i podaci Ankete o radnoj snazi iz 1. polugodišta 2005. godine koji pokazuju da je financijska situacija u kućanstvima prema subjektivnoj ocjeni nositelja kućanstva 27% uglavnom loša, 33% loša, 37% uglavnom dobra i 3% dobra (DZZS, 2006.:52). Ali, zapošljavanje za žene danas ne znači samo poboljšavanje materijalnog standarda obitelji, nego i podizanje razine društvenog statusa kao i mogućnosti ostvarenja ekonomske neovisnosti koja je, kako ističe Smiljana Leinert Novosel, neophodna za sve oblike slobode i sigurnosti (Leinert Novosel, 2003.:34). Istraživanje Tomić Koludrović i Kunac pokazalo je kako su u našem društvu zbog sve izraženije nezaposlenosti i sve lošijeg standarda odnos žena prema radu i sam rad potpuno drukčiji nego u postindustrijskim društvima. Kod nas je shvaćanje rada usmjereno zaradi i potrebi svakodnevnog preživljavanja (Tomić Koludrović i Kunac, 2000.).

Žene u Hrvatskoj prema rodnom jazu plaća idu ukorak sa svjetskim trendovima. Kao i drugdje, u svijetu i u Hrvatskoj slabije su plaćene za svoj rad od muškaraca. Prosječni iznos plaće žena u odnosu na plaće muškaraca u Hrvatskoj iznosi od 78% do 102,1%. Najniži podatak – 78% odnosi se na prerađivačku industriju u kojoj je prosječna plaća za žene u 2004. godini u kunama iznosila 3 124, dok je za muškarce

ona bila gotovo tisuću kuna veća i iznosila je 4 006 kuna. Najviši podatak 102,1% odnosi se na građevinarstvo koje je ujedno i jedina djelatnost u kojoj žene imaju prosječne neto mjesečne plaće više od muškaraca.³ Kad u obzir uzmemo sve djelatnosti, postotni udio plaća žena u plaćama muškaraca iznosi 89%, s velikim varijacijama u vrstama posla »te profesionalne rodne segregacije rada⁴ koja uključuje horizontalnu i vertikalnu komponentu segregacije« (DZZS, 2008.). Osobito je pojava modernih organizacija te menadžerske karijere ovisila o profesionalnoj rodnoj segregaciji. Giddens objašnjava kako su žene ulaskom na tržište rada u velikim brojevima, bile izdvojene u posebne profesionalne kategorije, u pravilu manje plaćenih, rutinskih poslova koji nisu pružali mogućnost napredovanja. Za razliku od muškaraca, koji su usmjeravani u menadžerske karijere, ženama nisu bile zajamčene iste mogućnosti profesionalnog uspona kao i muškarcima, tako da je »birokratska karijera u biti muška karijera u kojoj žena ima ključnu, pomagačku ulogu« (Giddens, 2007.:359) – činovnica i tajnica. Rodni jaz plaća također je značajniji u privatnom nego u javnom sektoru.

O tome svjedoče rezultati brojnih istraživanja, a jedno od njih koje navode Avelini Holjevac i Galičić na reprezentativnom uzorku od tisuću žena iz cijele Hrvatske –»Društveni troškovi obiteljskog nasilja nad ženama« koje je 2003. godine provela Autonomna ženska kuća Zagreb – pokazalo je da žene imaju prosječno tisuću kuna manju plaću od muškaraca.

³ U toj tipično »muškoj profesiji« žene u pravilu zauzimaju pozicije s visokom stručnom spremom, a time imaju i visoka primanja.

⁴ Profesionalna rodna segregacija rada podrazumijeva »činjenicu da muškarci i žene pretežito rade različite poslove, što se temelji na prevladavajućem shvaćanju o tome što je primjeren muški ili ženski posao« (Giddens, 2007.:391). Prema **vertikalnoj** komponenti segregacije rada žene onda, u pravilu, obavljaju poslove koji imaju malo moći i šansi napredovanja, dok muškarci zauzimaju utjecajnije položaje. **Horizontalna** segregacija dijeli zapošljavanje žena i muškaraca na različite poslove, pri čemu žene dominiraju u onima nalik na kućanske (čistačice, spremačice, kuharice, konobarice), tajničkim, činovničkim i uslužnim poslovima, dok muškarci dominiraju u pkv i kv fizičkim poslovima, kao i na vodećim upravljačkim funkcijama i poslovima.

Dok 57% žena zarađuje 2 500 kuna, 17% žena prima do 1 700 kuna, a 21% žena nema vlastite prihode (Avelini Holjevac i Galičić, 2005.:36). Razlike postoje i među umirovljenicima i umirovljenicama. Prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje žene čine većinu 55,7% korisnica mirovina u prosincu 2008. godine. U istom tom razdoblju postotni udio ženskih mirovina u muškim iznosio je 83,2%. Ako se tome doda podatak Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje (www.mirovinsko.hr) da je prosječna mirovina za srpanj 2009. godine iznosila tek 2 148,00 kn, odnosno tek 40,00% prosječne plaće, dobivamo sliku u kakvoj se teškoj materijalnoj situaciji nalaze umirovljenici, a posebno umirovljenice u hrvatskom društvu. Postotni udio ženskih mirovina u muškima još je niži kada uzmemo u obzir samo one žene koje primaju starosnu mirovinu, a koje čine većinu umirovljenica. Ona prosječno iznosi 79,3% muške mirovine (DZZS, 2009.:41).

DISKRIMINACIJA ŽENA PRI ZAPOŠLJAVANJU U RH

U skladu sa ciljevima Nacionalne politike glede smanjivanja i uklanjanja diskriminacije žena na tržištu rada u RH, 2007. godine provedeno je empirijsko istraživanje »Identifikacije standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju« s ciljem donošenja kodeksa o zapošljavanju žena unutar trgovačkih društava i interesnih organizacija. Istraživanje su naručili Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH i Zavod za zapošljavanje, a uzorak je obuhvatio 1 017 nezaposlenih žena registriranih pri Zavodu za zapošljavanje. Uzorak je bio slučajan i stratificiran po regijama odnosno županijama, a konstruiran na temelju baze podataka Hrvatskog zavoda za

zapošljavanje. Bio je reprezentativan za populaciju nezaposlenih žena, ali ne i za ukupnu populaciju RH.⁵ Istraživanje je provedeno u suradnji s istraživačkom agencijom Target d.o.o. i autorima ovog članka.

Rezultati istraživanja pokazali su, između ostalog, sljedeće glavne nalaze:

- 1. Prisutnost (eksplicitne ili implicitne) spolne diskriminacije žena prilikom traženja posla u RH, uz istodobno kršenje Zakona o radu i o ravnopravnosti spolova RH.** Mnogi oglasi za zapošljavanje, tj. poslodavci koji ih oglašavaju, ne poštuju važeće zakone RH. Premda se polovica ispitanica nikada nije susretna s oglasima (49,6%) za zapošljavanje u kojima se spominje spol kao kriterij, s druge se strane gotovo polovica ispitanica (48,4%) susretna s takvim oglasima barem jednom ili više puta, što je nezakonit uvjet. Spolna pripadnost kao uvjet za posao postavlja se u svim regijama Hrvatske, osobito u sjevernoj Hrvatskoj, gradu Zagrebu i regiji Slavonije.
2. Pitanja bračnog statusa i broja djece koja su ispitanicama postavljana prilikom razgovora za posao otkrila su većinu od 62,9% žena kojima su takva pitanja postavljana, što je u suprotnosti sa Zakonom o radu RH, Zakonom o ravnopravnosti spolova te Ustavom RH.
3. Značajan broj žena prilikom razgovora za posao susreo se i s pitanjima namjera rađanja i planiranja obitelji (37,8%), što je također povreda zakona te pokazatelj spolne diskriminacije. Jednoj petini (20%) ispitanica postavljana su i druga dodatna pitanja iz privatnog života.
4. Seksualna očekivanja, komentari ili seksualni dodiri prilikom traženja posla, tj.

⁵ Istraživanje je provedeno individualnim anketiranjem u prostorijama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Upitnik je sadržavao 63 pitanja (132 varijable) koja su obuhvatila razne aspekte diskriminacije žena pri zapošljavanju i razgovorima za posao. Istraživački izvještaj dostupan je u potpunosti na mrežnoj stranici: http://www.ured-ravnopravnost.hr/slrike/File/istrazivanja/istr_izvj_ident_sand_dis.pdf.

prilikom razgovora za posao, iskustvo je koje dijeli 8,9% ispitanica što je vrlo poražavajuć podatak, osobito kada se ima na umu mjesto, vrijeme i akteri odigravanja toga iskustva.

5. Trudnoću kao razlog dobivanja otkaza na prethodnim poslovima navodi 5,6% ispitanica, a otkaz za vrijeme trajanja porodnog dopusta 3,7% ispitanica.
6. Godišnje odmora kraće od 18 radnih dana godišnje na prethodnim poslovima navodi 20,2% ispitanica, što također značajno odstupa od zakonskih obveza poslodavaca, na štetu žena.
7. Uvjetovano zaposlenje obvezom prekovremenog rada (više od 10 sati tjedno) na prethodnim poslovima navodi 38,4% ispitanica, što je također kršenje Zakona o radu.
8. Rad nedjeljom i praznikom tražio se od većine ispitanica koje su prije samog istraživanja bile u radnom odnosu (47,3%).
9. Što se tiče **mišljenja o vlastitom političkom utjecaju**, većina ispitanica smatra da se žene trebaju neprekidno boriti za vlastiti uspjeh i ne smiju dopuštati da ih u tome ometaju muškarci (91,4%), a većina njih odbacuje i predrasudu da politika nije »ženski posao« (81,7%).

Rezultati istraživanja pokazali su da su **prisutni i određeni oblici eksplicitne spolne diskriminacije žena prilikom razgovora za posao**: laskavi komentari na račun ženskog izgleda (24,6%), neprihvatanje zbog ženskog spola (12,2%), uvredljivi komentari na račun ženske pameti (8,5%), neželjeni tjelesni dodiri (4,2%), nasilničko ponašanje prilikom zapošljavanja (verbalno, tjelesno i/ili silovanje (3,5%) i seksualne ucjene (2,8%). Rezultati o istim oblicima spolne diskriminacije na prethodnim poslovima potvrđuju i pojačavaju ove nalaze.

S obzirom na **trajanje nezaposlenosti**, prema učestalosti: najviše je ispitanica koje

su nezaposlene 1-5 godina (35,1%); slijede one koje su nezaposlene do 1 godinu (26,8%), pa one s više od 8 godina nezaposlenosti (23,4%), nezaposlene između 5 i 8 godina (14,7%). Dugogodišnje iskustvo nezaposlenosti, više od 5 godina, ima značajan broj žena (38,1%). U **regionalnom** smislu, najduži staž nezaposlenosti (više od 8 godina) zabilježen je u regijama Like, Pokuplja, Banovine, te Dalmacije i Slavonije, što su ujedno i najmanje razvijena područja RH. Prema **obrazovnoj** strukturi, najviše je dugotrajno nezaposlenih žena (više od 8 godina) s nezavršenom osnovnom školom (68,8%). Visoko obrazovane, ili barem srednje obrazovane žene se, u pravilu, brže zapošljavaju. Do jedne godine na posao čeka oko 40% žena s visokom školom, te oko 30% žena sa srednjom školom. Ispitanice su, prema **dobnoj strukturi**, činile većinu od žena »mlađe« i »srednje« životne dobi (93,0%). Dobrim dijelom su to bile žene »srednjih godina« (48,3%), između 36 i 54 godine, te »mlađe životne dobi«, između 17 i 35 godina (44,7%). Žena »starije dobi«, između 55 i 65 godina starosti bilo je 7,0%. Prema procjeni **ukupnih mjesečnih primanja** može se zaključiti da su ispitanice uglavnom **siromašne žene u siromašnim kućanstvima**. Naime, ukupna mjesečna primanja ispod 2 500 kn ima 22,7% ispitanica. Onih koje imaju ukupna primanja kućanstva između 2 500 kn i 5 000 kn ima 44,8%. Primanja kućanstva između 5 000 kn i 8 000 kn ima 22% žena, a više od 8 000 kn u kućanstvu ima tek 8,4% žena. Većina žena u ukupnom uzorku, tj. njih 67,5% je, dakle, s primanjima ispod 5 000 kuna po kućanstvu. Vlastite šanse za dobivanje zaposlenja većina ispitanica (69,8% ili 2/3) procijenila je »**niskim ili izrazito niskim**«. Većina ispitanica koja traži posao preko Zavoda za zapošljavanje, obuhvaćenih ovim istraživanjem, bila je srednjeg stupnja obrazovanja. U uzorku je bilo najviše udanih žena (72,7%), te onih s dvoje djece (39%).

NE/JEDNAKOST ŠANSI PRI ZAPOSŁJAVANJU NEZAPOSLENIH ŽENA

Neki od rezultata istraživanja koje u ovom članku iznosimo odnose se primarno na same procjene ispitanica o tome kako one doživljavaju vlastite šanse zapošljavanja zbog činjenice da su ženskog spola, kakva su im iskustva i spoznaje o ne/povoljnosti vlastitog tretmana prilikom zapošljavanja u odnosu na muške kandidate, te percepcija i stavovi o rodnoj jednakosti u društvu i njihovim šansama zapošljavanja, s obzirom na dobne, obrazovne, socijalne i regionalne razlike žena. Analiza je izvedena pomoću kvantitativne statističke metodologije i obrade podataka, pri čemu su korištene jednostavne metode distribucije postotaka i hi-kvadrat testa. Pojedine tvrdnje analizirali smo s obzirom na osnovne sociodemografske karakteristike ispitanica (godine života, stupanj obrazovanja, mjesečna primanja obitelji, mjesto rođenja, mjesto stalnog življenja i regionalna pripadnost).

Tablica 4.
Osjećaj zapostavljenosti⁶ zbog ženskog spola

	%
1. Uopće ne	32,0
2. Uglavnom ne	18,7
3. I da i ne	18,8
4. Uglavnom da	17,6
5. Da, u potpunosti	8,2
9. Ne znam	4,8

Odgovori na pitanje o svjesnosti i doživljaju diskriminacije žena kao spola pri zapošljavanju pokazali su da se jedna četvrtina žena (25,8%) doista osjeća »zapostavljeno« zato što su žene prilikom traženja posla, da se (50,4%) uopće ili uglavnom ne

osjeća zapostavljeno prilikom traženja posla zbog kriterija spola, dok je 18,8% ispitanica podijeljeno, tj. smatraju da su prilikom traženja posla istodobno »i da i ne« zapostavljene zbog svoga spola. Relativno velik broj ovih ispitanica koje se ne mogu jasno odrediti ukazuje na tri mogućnosti interpretacije: ili nisu dovoljno osviještene o različitim varijantama diskriminacija i zapostavljanja žena pri zapošljavanju zbog vlastitog neiskustva prilikom zapošljavanja, nedovoljno su upućene u »prikrivene« oblike diskriminacija, te ih teško mogu prepoznati, ili nisu sigurne u izraženost zapostavljenosti (diskriminacije), ili uopće nisu bile u situaciji da ih se diskriminira. Pritom ima 4,8% onih ispitanica koje ne znaju jesu li prilikom traženja posla bile spolno diskriminirane (zapostavljene).

Tablica 5.
Osjećaj rodne zapostavljenosti žena prilikom traženja zaposlenja, s obzirom na godine života

	Od 55 do 65 godina (%)	Od 36 do 54 godine (%)	Od 17 do 35 godina (%)
Ne	73,2	47,0	51,0
I da i ne; ne znam	14,1	24,2	24,4
Da	12,7	28,7	24,6

$$\chi^2=17,970; df=4; p<0,001$$

Nezaposlene žene u dobi od 36 do 54 godine sklonije su smatrati da su prilikom traženja zaposlenja zapostavljene zato što su žene, za razliku od onih u dobi od 55 do 65 godina. Mlađe žene sigurno su više u prilici da uopće budu suočene s aspektima rodne diskriminacije. Starije se, pak, uopće teško zapošljavaju zbog svojih godina pa im onda kategorija roda niti ne dolazi u razmatranje, ako ih poslodavac prethodno nije ni htio zaposliti zbog godina starosti.

⁶ Termin »zapostavljena« koristili smo kao sinonim za »diskriminirana« premda to nisu sasvim jednoznačni pojmovi. Odlučili smo se za termin »zapostavljena« u anketi jer mislimo da je jednostavniji i jasniji za sve ispitanice različitog obrazovnog statusa, a najbliži je pojmu »diskriminirana« u duhu hrvatskoga jezika.

Tablica 6.

Osjećaj rodne zapostavljenosti žena prilikom traženja zaposlenja, s obzirom na regionalnu pripadnost

	Dalmacija (%)	Istra i Primorje (%)	Lika, Pokuplje i Banovina (%)	Zagreb (%)	Sjeverna Hrvatska (%)	Slavonija (%)
Ne	45,7	54,2	63,9	43,9	56,7	49,1
I da i ne; ne znam	24,7	26,4	16,4	33,9	19,1	20,8
Da	29,7	19,4	19,7	22,2	24,1	30,0

$$\chi^2=28,691; df=10; p<0,001$$

Da su zapostavljene zbog svog roda prilikom traženja zaposlenja, sklonije su smatrati ispitanice iz Dalmacije i Slavonije, dok su istome nesklone ispitanice iz Like, Pokuplja i Banovine. U Hrvatskoj postoje određene statistički značajne razlike s obzirom na rodni identitet, predrasude i seksizam, koje su se već prethodno pokazale u istraživanju 2004. godine (Galić, 2004.). Ovdje su se također pokazale svojevrstne regionalne »seksističke posebnosti.«⁷ Pritom su se najrigidniji oblici seksizama pokazali na području Like. Istraživanje, čije rezultate ovdje interpretiramo, također nam je pokazalo da su žene iz Like, kao i Pokuplja i Banovine mogli bismo reći još toliko rodno neosviještene da nisu u stanju prepoznati neke aspekte spolne/rodne diskriminacije prilikom traženja posla.

S obzirom na stupanj obrazovanja, mjesto rođenja i mjesečna primanja obitelji ispitanica na ovom pitanju nisu dobivene statistički značajne razlike.

Tablica 7.

Iskustvo različitog tretmana u odnosu na muškog kandidata pri traženju zaposlenja

	%
1. Ne, nikada	69,1
2. Da, jednom ili u nekoliko slučajeva	12,8
3. Da, u više slučajeva	7,8
4. Da, gotovo svaki put kada sam tražila zaposlenje	2,0
5. Ne znam	7,5

Nepovoljan tretman prilikom traženja zaposlenja u odnosu na muške kandidate jednom, više puta ili gotovo svaki put kada su tražile posao, primijetilo je 22,6% ispitanica, 7,5% to nije znalo procijeniti, a 69,1% nikada nije primijetilo. Iz rezultata ovih i odgovora ispitanica ne može se razlučiti znači li to da takvog nepovoljnog tretmana nije bilo ili ga je bilo, ali ga ispitanice nisu znale prepoznati (zbog neiskustva, neznanja itd.).

Na ovom pitanju nisu dobivene statistički značajne razlike niti na jednom od analizi-

⁷ Ima li pripadnost regionalnim područjima Hrvatske nekog udjela u poimanju koncepata-faktora dobivenih u istraživanju iz 2004. koje se u konceptualnom smislu usmjerilo na rodne uloge i stavove prema »tradicionalnom« i »modernom« seksizmu (spolnoj/rodnoj diskriminaciji) te rodnom egalitarizmu - pokušali smo utvrditi testiranjem **regionalnih razlika** između sljedećih regija: 1. Zagreba i Zagrebačke županije; 2. Sjeverne Hrvatske; 3. Slavonije; 4. Like, Pokuplje i Banovine; 5. Istre, Primorja i Gorskog kotara; 6. Dalmacije. Tako je faktor »antropološki utemeljenog patrijarhalizma« sigurnije utvrđen u populaciji Slavonije i Dalmacije nego u populaciji grada Zagreba i Zagrebačke županije, dok se statistički značajne razlike u »svijest o seksizmu i deklarativni egalitarizam« najviše nalaze između Zagreba i Slavonije. Pokazalo se, pak, da gotovo svaku regiju u Hrvatskoj karakterizira neka njezina seksistička »posebnost«, dok je najrigidniji seksizam utvrđen na području Like (Galić, 2004.).

ranih obilježja ispitanica (godine života, stupanj obrazovanja, mjesečna primanja obitelji, mjesto rođenja, mjesto stalnog življenja i regionalna pripadnost).

Nadalje, ispitivali smo stavove ispitanica u odnosu na rodnu jednakost u društvu, posebice s obzirom na područje rada.

Tablica 8.

Percepcija rodne jednakosti

	Uopće ne (%)	Uglavnom ne (%)	Ne znam (%)	Uglavnom da (%)	Da, u potpunosti (%)
Jednak status u društvu	29,6	36,0	10,7	19,3	4,4
Jednake mogućnosti za ostvarivanje svojih prava	25,4	36,0	12,3	21,4	4,8
Jednaku korist od ostvarenih rezultata rada	26,6	36,0	14,3	17,9	4,2
Jednake mogućnosti zapošljavanja	28,2	37,3	12,2	17,4	4,8

Na pitanje o **percepciji rodne jednakosti žena i muškaraca danas u Hrvatskoj**, s obzirom na kategorije ne/jednakosti društvenog statusa, ne/jednakih mogućnosti za ostvarivanje prava rodni grupa, ne/jednakih koristi od ostvarenih rezultata rada i ne/jednakih mogućnosti zapošljavanja, **većina ispitanica (65,6%) složila se s time da žene i muškarci danas u Hrvatskoj uopće ili uglavnom nemaju jednak društveni status**, 23,7% ih se izjasnilo da žene i muškarci u Hrvatskoj danas imaju jednak status u društvu, dok ih se 10,7% o tome nije znalo izjasniti. Izjašnjavanje glede ne/jednakih mogućnosti za ostvarivanje svojih prava pokazalo je sljedeću strukturu odgovora: 61,4% ispitanih žena smatra da žene i muškarci danas u Hrvatskoj uopće ili uglavnom nemaju jednake mogućnosti za ostvarivanje svojih prava, 26,2% ih misli da uglavnom ili u potpunosti žene i muškarci u Hrvatskoj danas takve mogućnosti imaju, dok ih 12,3% to nije znalo procijeniti. Čak 62,6% ispitanica smatra da danas u Hrvatskoj žene i muškarci uglavnom ili uopće nemaju jednaku korist od ostvarenih rezultata rada, dok ih 22,1% misli suprotno, da uglavnom ili u potpunosti takvu korist žene i muškarci danas u Hrvatskoj imaju. Istovre-

meno, 14,3% ih se o tome ne zna izjasniti. **Mogućnosti zapošljavanja rodni grupa danas u Hrvatskoj većina (65,5%) ispitanica procijenila je uglavnom ili uopće nejednakima**, dok ih 22,2% smatra da su mogućnosti zapošljavanja žena i muškaraca danas u Hrvatskoj jednake. O tome se 12,2%

ispitanica nije znalo izjasniti. Rezultati ovih odgovora ukazuju, dakle, da **većina ispitanica (u rasponu od 61,4% do 65,6%) percipira rodne odnose žena i muškaraca danas u Hrvatskoj kao prilično nejednake, u smislu nejednakog društvenog statusa, nejednakih mogućnosti za ostvarivanje svojih prava, nejednake koristi od ostvarenih rezultata rada i nejednakih mogućnosti zapošljavanja**.

Stav o jednakim mogućnostima zapošljavanja žena i muškaraca u suvremenom hrvatskom društvu analizirali smo s obzirom na osnovne sociodemografske karakteristike ispitanica.

Tablica 9.

Tvrdnja »danas u Hrvatskoj žene i muškarci imaju jednake mogućnosti zapošljavanja«, s obzirom na mjesto stalnog življenja

	Selo, manje mjesto (%)	Manji grad (%)	Veći grad (%)	Veća gradska središta (%)
Ne	64,2	65,8	71,1	63,4
I da i ne; ne znam	12,3	8,8	8,9	18,8
Da	23,5	25,4	20,0	17,9

$$\chi^2=16,720; df=6; p<0,01$$

Nezaposlene žene iz manjih gradova sklonije su slaganju s tvrdnjom kako danas u Hrvatskoj žene i muškarci imaju jednake mogućnosti zapošljavanja, za razliku od onih iz većih gradskih središta koje su tome manje sklone. A one su te koje su, u pravilu, više pod utjecajem rodni društvenih predrasuda svoje tradicionalne sredine za razliku od ispitanica iz većih gradova.

Tablica 10.

Tvrdnja »danas u Hrvatskoj žene i muškarci imaju jednake mogućnosti zapošljavanja«, s obzirom na stupanj obrazovanja

	Bez škole i nezavršena OŠ (%)	OŠ (%)	SŠ (%)	Viša i visoka (%)
Ne	50,0	60,7	66,0	77,3
I da i ne; ne znam	15,6	9,5	13,1	10,3
Da	34,4	29,9	20,8	12,4

$$\chi^2=18,486; df=6; p<0,005$$

Nezaposlene žene bez škole ili s nezavršenom osnovnom školom sklonije su slaganju s tvrdnjom kako danas u Hrvatskoj žene i muškarci imaju jednake mogućnosti zapošljavanja, za razliku od onih s višom školom ili završenim fakultetom. Ovakvo mišljenje moglo bi se indirektno pripisati upravo razlikama u znanju, jer se u visoko obrazovanih žena očekuje i više znanja o

rodnoj ne/jednakosti, pa onda i mogućnosti da ju prepoznaju u vlastitom životu ili prema vlastitom iskustvu.

Nezaposlene žene iz Like, Pokuplja i Banovine sklonije su slaganju s tvrdnjom kako danas u Hrvatskoj žene i muškarci imaju jednake mogućnosti zapošljavanja, za razliku od nezaposlenih žena iz sjeverne Hrvatske koje su tome nesklone.

SEKSIZAM – TVRDNJE O ŽENAMA I MUŠKARCIMA

Istraživanjem iz 2004. godine (Galić, 2004.) utvrđeni su određeni oblici konceptualnih razlika hrvatske populacije u poimanju rodni uloga i odnosa u fenomenu seksizma – spolne/rodne diskriminacije - pri čemu su se koncepti »tradicionalnog« i »modernog« seksizma pokazali kao važni strukturni elementi našeg patrijarhalnog društva u svijesti naših ispitanika. Pokazalo se i da se muškarci statistički značajno razlikuju od žena u seksističkoj rigidnosti te da lakše usvajaju obje varijante seksizma, pri čemu su stariji ispitanici, kao i oni nižeg obrazovanja skloniji tradicionalnim seksizmu.

Budući da se i u drugim svjetskim istraživanjima pokazuju različite više ili manje otvorene/prikrivene, te »bezazlene« ili »neprijateljske« varijante seksizma (Glick i Fiske, 1997.:119-135; Masser i Abrams, 1999.:503-517; Morrison, Morrison, Pope

Tablica 11.

Tvrdnja »danas u Hrvatskoj žene i muškarci imaju jednake mogućnosti zapošljavanja«, s obzirom na regionalnu pripadnost

	Dalmacija (%)	Istra i Primorje (%)	Lika, Pokuplje i Banovina (%)	Zagreb (%)	Sjeverna Hrvatska (%)	Slavonija (%)
Ne	65,3	61,1	56,2	68,3	73,0	65,4
I da i ne; ne znam	10,5	22,2	13,2	13,3	6,4	12,7
Da	24,2	16,7	30,6	18,3	20,6	21,9

$$\chi^2=20,557; df=10; p<0,02$$

i Zumbo, 1998.:39-59; Swim i Cohen, 1997.:103-118), u ovom istraživanju smo također htjeli dobiti uvid u neke od karakterističnih stavova koji izražavaju određene elemente seksizma, usmjerene u prvom redu prema ženama. Čini se, naime, da bez obzira na normativne i zakonske promjene u industrijski razvijenim zemljama koje su pridonijele mijenjanju obrazaca seksizma, da su one isto tako više uvjetovale njegovo prikrivanje negoli eliminiranje.

Tablica 12.

Koliko se slažete sa sljedećim tvrdnjama o ženama i muškarcima?

	Uopće se ne slažem (%)	Ne slažem se (%)	Ne znam (%)	Slažem se (%)	Potpuno se slažem (%)
Žene uglavnom postižu uspjehe pomoću svojih seksualnih osobina.	56,3	27,1	9,5	5,9	1,1
Ženama u Hrvatskoj trebat će još puno borbi da steknu stvarnu ravnopravnost.	3,3	6,8	11,7	41,5	36,7
Žene u Hrvatskoj najviše se tlači (psihički, fizički, i/ili seksualno) na tržištu rada.	3,3	6,8	11,7	41,5	36,7
Žene su na tržištu rada najviše ekonomski zakinute.	5,3	9,6	28,8	37,7	18,6
Glavni izvor potlačenosti žena u Hrvatskoj je neplaćeni rad kućanica.	3,9	6,0	14,9	33,7	41,4

Većina ispitanica izražava slaganje s navedenim tvrdnjama, osim na tvrdnji da »žene uglavnom postižu uspjehe pomoću svojih seksualnih osobina« gdje je dobiven suprotan rezultat. U nastavku smo analizirali stav da se »žene u Hrvatskoj najviše tlači (psihički, fizički, i/ili seksualno) na tržištu rada« s obzirom na osnovne sociodemografske karakteristike ispitanica. Statistički značajne razlike dobivene su s obzirom na dobnu strukturu i regionalnu pripadnost.

Tablica 14.

Tvrdnja »žene u Hrvatskoj najviše se tlači (psihički, fizički, i/ili seksualno) na tržištu rada«, s obzirom na regionalnu pripadnost

	Dalmacija (%)	Istra i Primorje (%)	Lika, Pokuplje i Banovina (%)	Zagreb (%)	Sjeverna Hrvatska (%)	Slavonija (%)
Ne	14,2	23,6	18,9	10,6	15,6	14,1
I da i ne; ne znam	28,3	29,2	40,2	29,4	22,7	26,9
Da	57,5	47,2	41,0	60,0	61,7	59,0

$\chi^2=22,895$; $df=10$; $p<0,02$

Tablica 13.

Tvrdnja »žene u Hrvatskoj najviše se tlači (psihički, fizički, i/ili seksualno) na tržištu rada«, s obzirom na godine života

	Od 55 do 65 godina (%)	Od 36 do 54 godine (%)	Od 17 do 35 godina (%)
Ne	21,1	14,1	14,9
I da i ne; ne znam	29,6	24,6	33,2
Da	49,3	61,3	51,9

$\chi^2=12,468$; $df=4$; $p<0,02$

Da se žene u Hrvatskoj najviše tlači na tržištu rada sklonije su smatrati nezaposlene žene u dobi od 36 do 54 godine, dok su tome manje sklone one u dobi između 55 i 65 godina života. Opravdano je pretpostaviti da su to žene koje imaju najviše iskustva s rodnom diskriminacijom upravo na tom tržištu, pa je onda i za očekivati da će se tu i najviše susretati s oblicima rodne diskriminacije, za razliku od starijih žena koje su sigurno bile manje uključene u tržište rada, ili ih je ono odavno odbacilo.

Nezaposlene žene iz sjeverne Hrvatske najsklonije su slaganju s tvrdnjom kako se žene u Hrvatskoj najviše tlači na tržištu rada. Tome su najmanje sklone nezaposlene žene iz Istre i Primorja.

POSLOVNE MOGUĆNOSTI I ŠANSE ZAPOŠLJAVANJA

Između ostalog željeli smo vidjeti i kako nezaposlene žene vide svoje mogućnosti

zapošljavanja, jesu li spolno/rodno diskriminirane na tržištu rada, osjećaju li se jednako sposobnima kao i muškarci za obavljanje različitih poslova na tržištu rada, te kakve su im mogućnosti napredovanja. Odgovori na neka od karakterističnih pitanja iz ovih područja pokazali su sljedeće rezultate:

Tablica 15.

Koliko se slažete sa sljedećim tvrdnjama o poslovnim mogućnostima i šansama zapošljavanja žena i muškaraca u Hrvatskoj?

	Uopće se ne slažem (%)	Ne slažem se (%)	Ne znam (%)	Slažem se (%)	Potpuno se slažem (%)
Danas se muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti nego ženama.	2,6	5,0	9,8	44,5	38,1
Zaposlenje je ženama u Hrvatskoj izvor zadovoljstva i ostvarenja karijere.	7,9	15,4	17,4	39,4	19,5
Žene ne bi trebale biti isključene iz tzv. »muških« poslova samo zbog svoga spola (npr. zrakoplovstvo, vojska, policija itd.).	7,6	11,0	7,5	37,4	36,5
Žene u Hrvatskoj najviše su diskriminirane na tržištu rada.	2,7	8,0	25,2	39,4	24,6
Napredovanje na poslu za žene ne ide bez seksualnih usluga.	40,0	29,7	20,6	7,6	1,5
Za žene je pri zapošljavanju važnija fizička privlačnost nego intelektualna sposobnost.	24,6	22,8	20,1	23,8	8,2
Žene su sposobne obavljati sve poslove jednako kao i muškarci.	4,8	13,4	7,3	40,0	33,9
Osjećala bih se nelagodno ako bi mi neposredni nadređeni na poslu bila žena.	67,9	23,9	4,1	2,0	1,9
Kada bi u Hrvatskoj postojale primjerene novčane naknade za djecu, puno više žena odustajalo bi od zapošljavanja.	13,1	15,2	20,2	29,4	21,8
Muškarci su ipak pogodniji za neke poslove (npr. piloti ili kirurzi).	16,3	20,2	9,9	33,5	19,9
Kada bi žene bile vlasnice kapitala u Hrvatskoj koliko su to muškarci, uspješnije bi poslovale od muškaraca.	3,3	9,3	35,3	31,8	19,9
Spolno podcjenjivanje prilikom zapošljavanja nije moguće suzbiti.	16,1	24,5	27,2	23,3	8,4
Žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci.	0,7	1,6	3,5	34,6	59,3

S tvrdnjom da se »danas muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti nego ženama« ukupno se slaže 82,6% ispitanica, 9,8% ih ne zna, a 7,6% ih se ukupno s time ne slaže. Da je »zaposlenje ženama u Hrvatskoj izvor zadovoljstva i ostvarenja karijere« slaže se ukupno 58,9% ispitanica (što je više nego slaganje s izvorom zadovoljstva koji ženama pruža majčinstvo (43%)), ukupno ih se ne slaže 23,3% ispitanica, a ne zna ih 17,4%. Da »žene ne trebaju biti isključene iz tzv. «muških» poslova samo zbog svoga spola« misli ukupno 73,9% ispitanica, 7,5% ih ne zna, a 18,6% ih se ukupno s time ne slaže. Da su »žene u Hrvatskoj najviše diskriminirane na tržištu rada« misli ukupno 64% ispitanica, 25,2% ih ne zna, a ukupno ih se 10,7% s time ne slaže. S tvrdnjom da »napredovanje na poslu za žene ne ide bez seksualnih usluga« ne slaže se ukupno 69,7% žena, 20,6% ih ne zna, a ukupno ih se 9,1% s time slaže. Da je »ženama pri zapošljavanju važnija fizička privlačnost nego intelektualna sposobnost«, ukupno se ne slaže 47,4% ispitanica, 32,0% ih se ukupno slaže, a 20,1% ne zna. (Ovdje nisu razlučena stereotipna i patrijarhalna očekivanja poslodavaca od žena pri zapošljavanju od stvarnog mišljenja ispitanica). Da su »žene sposobne obavljati sve poslove jednako kao i muškarci« misli ukupno 73,9% žena, 18,2% ih se ukupno ne slaže, a 7,3% ne zna. Da bi se »osjećala nelagodno ako bi mi neposredno nadređeni na poslu bila žena« misli ukupno tek 3,9% ispitanica, 4,1% ih ne zna, a velika većina od ukupno 91,8% s time se ne slaže. S tvrdnjom »kada bi u Hrvatskoj postojale pri-

mjerene novčane naknade za djecu, puno više žena bi odustajalo od zapošljavanja« ukupno se složilo 51,2% žena, 28,3% ih se ukupno s time ne slaže, a 20,2% ih ne zna. Da su »muškarci ipak pogodniji za neke poslove (npr. piloti, kirurzi)« misli ukupno 53,4% žena, ukupno ih se 36,5% s time ne slaže, a 9,9% ih ne zna. Da bi »žene uspješnije poslovale od muškaraca kada bi bile vlasnice kapitala u Hrvatskoj« misli ukupno 51,7% žena, 35,3% ih to ne zna, a 12,6% ih se ukupno s time ne slaže. S tvrdnjom da »spolno podcjenjivanje prilikom zapošljavanja nije moguće suzbiti« ne slaže se ukupno 40,6% ispitanica, 27,2% ih ne zna, a 31,7% ih se ukupno s time slaže. Da »žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci« slaže se ukupno velika većina od 93,9% žena, 3,5% ih ne zna, a tek 2,3% ih se s time ne slaže. **Žene, dakle, većinom imaju dobro mišljenje o vlastitim sposobnostima na tržištu rada, smatraju da su diskriminirane na tom tržištu, te da im se ne pruža dovoljno prilika za zapošljavanje, poslovanje te vlasništvo kapitala, kao i muškarcima, tj. da ih se tržišno podcjenjuje.**

Nadalje, izdvojili smo nekoliko tvrdnji (o zaposlenju kao izvoru zadovoljstva i ostvarivanja karijere za žene, da žene mogu obavljati sve poslove jednako kao i muškarci i da žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci) i analizirali ih s obzirom na osnovne sociodemografske karakteristike ispitanica.

Tablica 16.

Tvrdnja »zaposlenje je ženama u Hrvatskoj izvor zadovoljstva i ostvarenja karijere«, s obzirom na mjesečna primanja obitelji ispitanice

	Do 2 500 kn (%)	Od 2 501 do 4 000 kn (%)	Od 4 001 do 6 000 kn (%)	Od 6 001 do 8 000 kn (%)	Od 8 001 do 10 000 kn (%)	Više od 10 000 kn (%)
Ne	23,4	25,9	28,0	13,6	12,2	16,7
I da i ne; ne znam	16,5	18,0	17,4	22,9	10,2	11,1
Da	60,2	56,1	54,6	63,6	77,6	72,2

$$\chi^2=21,650; df=10; p<0,02$$

Tablica 17.

Tvrđnja »zaposlenje je ženama u Hrvatskoj izvor zadovoljstva i ostvarenja karijere«, s obzirom na godinu života

	Od 55 do 65 godina (%)	Od 36 do 54 godine (%)	Od 17 do 35 godina (%)
Ne	21,1	30,3	16,3
I da i ne; ne znam	21,1	18,6	15,7
Da	57,7	51,1	68,0

$$\chi^2=32,754; df=4; p<0,001$$

Ispitanice (nezaposlene žene) iz obitelji čija su mjesečna primanja viša od 8 000,00 kuna mjesečno sklonije su slaganju s tvrdnjom kako je ženama u Hrvatskoj zaposlenje izvor zadovoljstva i ostvarenja

karijere, za razliku od onih ispitanica čije obitelji imaju mjesečna primanja od 4 001,00 do 6 000,00 kuna mjesečno. Za očekivati je da su se žene s manjim kućnim budžetom više prisiljene zaposliti zbog popravljanja toga budžeta, nego zbog ostvarenja karijere, pa su i njihovi odgovori u skladu s time.

Ovoj tvrdnji najsklonije su žene u radno najmlađoj životnoj dobi – između 17 i 35 godina – jer se njihova životna perspektiva sve više i sve češće usmjerava upravo na tržištu rada. Istoj tvrdnji također su dobrim dijelom sklone i žene starijih dobnih skupina, pri čemu su tome više sklone najstarije radno sposobne žene, a nešto manje sklone žene srednje životne dobi (između 36 i 54 godina).

Tablica 18.

Tvrđnja »zaposlenje je ženama u Hrvatskoj izvor zadovoljstva i ostvarenja karijere«, s obzirom na regionalnu pripadnost

	Dalmacija (%)	Istra i Primorje (%)	Lika, Pokuplje i Banovina (%)	Zagreb (%)	Sjeverna Hrvatska (%)	Slavonija (%)
Ne	24,9	25,0	20,7	24,6	22,7	22,6
I da i ne; ne znam	20,3	29,2	24,0	16,2	12,8	12,7
Da	54,8	45,8	55,4	59,2	64,5	64,7

$$\chi^2=21,306; df=10; p<0,02$$

Čini se da su, s obzirom na regionalnu pripadnost, zaposlenju kao izvoru zadovoljstva i ostvarenja karijere najviše sklone

žene iz Slavonije i sjeverne Hrvatske, nešto manje žene iz Zagreba, a najmanje žene iz Primorja i Istre.

Tablica 19.

Tvrđnja »žene su sposobne obavljati sve poslove jednako kao i muškarci«, s obzirom na mjesečna primanja obitelji ispitanice

	Do 2 500 kn (%)	Od 2 501 do 4 000 kn (%)	Od 4 001 do 6 000 kn (%)	Od 6 001 do 8 000 kn (%)	Od 8 001 do 10 000 kn (%)	Više od 10 000 kn (%)
Ne	15,7	24,2	15,5	9,4	14,3	40,0
I da i ne; ne znam	8,7	7,2	6,4	8,5	6,1	8,6
Da	75,7	68,6	78,1	82,1	79,6	51,4

$$\chi^2=28,763; df=10; p<0,001$$

S tvrdnjom kako su »žene sposobne obavljati sve poslove jednako kao i muškarci« najsklonije su se složiti nezaposlene žene iz obitelji čija su mjesečna primanja između 6 001,00 i 8 000,00 kuna, dok su tome manje sklone one čija obitelj ima mjesečna primanja veća od 10 000,00 kuna.

Tablica 20.

Tvrdnja »žene su sposobne obavljati sve poslove jednako kao i muškarci«, s obzirom na stupanj obrazovanja

	Bez škole i nezavršena OŠ (%)	OŠ (%)	SŠ (%)	Viša i visoka (%)
Ne	34,4	23,6	16,5	14,4
I da i ne; ne znam	6,3	9,0	7,3	4,1
Da	59,4	67,3	76,1	81,4

$$\chi^2=14,980; df=6; p<0,02$$

Očekivano, s navedenom tvrdnjom sklonije su se složiti nezaposlene žene s višim stupnjem obrazovanja, za razliku od onih s nižim stupnjem obrazovanja. Slično mišljenje iznosi se i u narednoj tvrdnji.

Tablica 21.

Tvrdnja »žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci«, s obzirom na stupanj obrazovanja.

	Bez škole i nezavršena OŠ (%)	OŠ (%)	SŠ (%)	Viša i visoka (%)
Ne	6,3	3,0	2,0	1,0
I da i ne; ne znam	15,6	5,5	2,8	1,0
Da	78,1	91,5	95,2	97,9

$$\chi^2=22,819; df=6; p<0,001$$

Nezaposlene žene s visokim stupnjem obrazovanja (viša škola, fakultet itd.) sklonije su slaganju s navedenom tvrdnjom, za razliku od onih bez škole ili s nezavršenom osnovnom školom. Logično je za očekivati

da će žene koje su jednako ulagale u svoje obrazovanje kao i muškarci očekivati i jednake rodne mogućnosti napredovanja.

ZAKLJUČAK

Rezultati istraživanja jasno pokazuju da se jedna četvrtina nezaposlenih žena (25,8%) doista osjeća »zapoštljivo« zato što su žene prilikom traženja posla, a među njima se najviše rodno diskriminiranim osjećaju žene srednje životne i radno aktivne dobi (od 35 do 54 godina). U regionalnom smislu pokazale su se razlike u uočavanju rodne diskriminacije na poslu, pri čemu su nezaposlene žene Like, Pokuplja i Banovine najmanje rodno osviještene o svome statusu rada i prilikom zapošljavanja. Slično mišljenja dijele i nezaposlene žene iz manjih gradova, te nižeg stupnja obrazovanja.

Nepovoljan tretman prilikom traženja zaposlenja u odnosu na muške kandidate jednom, više puta ili gotovo svaki put kada su tražile posao, primijetilo je 22,6%. Žene koje su iskazale mišljenje da ih se najviše tlači na tržištu rada su, čini se, upravo su one žene koje su takvo iskustvo stekle upravo na tom tržištu. Što se tiče rodne segregacije »muških« i »ženskih« poslova postoji jasna razlika u preferenciji između onih koje su rođene na selu ili u manjem mjestu, a koje su tome manje sklone, i onih koje su rođene u većim gradskim središtima, koje su tome više sklone. Sličan rezultat o istoj tvrdnji dobiven je i s obzirom na stupanj obrazovanja. Žene koje su jednako ulagale u svoje obrazovanje kao i muškarci u pravilu imaju veća očekivanja u smislu jednakih rodne mogućnosti napredovanja, kao i muškarci, za razliku od onih žena koje takva ulaganja nisu imale.

U pogledu **percepcije ravnopravnosti**, većina ispitanica podijelila je mišljenje o tome da žene i muškarci danas u Hrvatskoj **nemaju** jednak društveni status. Mogućnosti zapošljavanja rodne grupa

u Hrvatskoj većina ispitanica procijenila je nejednakima. Ispitanice uglavnom procjenjuju da žene i muškarci u Hrvatskoj danas nemaju jednake mogućnosti za ostvarenje svojih prava, kao ni jednaku korist od ostvarenih rezultata rada. Preko 50% ispitanica izrazilo je svoje **neslaganje sa stereotipnim patrijarhalnim društvenim obrascima**. Većina nezaposlenih žena iz uzorka istraživanja također smatra da se danas u Hrvatskoj muškarcima lakše zaposliti nego ženama (82,6%), da žene ne bi trebale biti isključene iz »muških« poslova samo zbog svoga spola (73,9%), da su žene u Hrvatskoj najviše diskriminirane na tržištu rada (64,0%), da bi žene uspješnije poslovale od muškaraca kada bi bile vlasnice kapitala u Hrvatskoj koliko su to muškarci (51,7%), te da žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci (93,9%). Ovo istraživanje jasno je pokazalo određene elemente rodne diskriminacije na tržištu rada, osobito kada se radi o zapošljavanju žena i rodnim kriterijima za posao. Stoga bi se trebalo očekivati uključivanje novih oblika strategijskih mehanizama organizacije i prilagodbe tržišta rada potrebama i poštovanju ljudskog dostojanstva žena kao rodne grupe.

LITERATURA

- Avelini Holjevac, I., & Galičić, V. (2005). Žene u poduzetništvu. *Kruh i ruže*, (26).
- Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2007). *Muškarci i žene u Hrvatskoj*. Posjećeno na mrežnoj stranici <http://www.dzs.hr>
- Galić, B. (2004). Seksistički diskurs rodnog identiteta. *Socijalna ekologija*, 13(3-4), 305-325.
- Galić, B., & Nikodem, K. (2007). Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju. Posjećeno na mrežnoj stranici http://www.ured-ravnopravnost.hr/slike/File/istrazivanja/istr_izvj_ident_sand_dis.pdf
- Giddens, A. (2007). *Sociologija*. Zagreb: Globus.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 119-135. doi:10.1111/j.1471-6402.1997.tb00104.x
- Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje. Posjećeno na mrežnoj stranici <http://www.mirovinsko.hr>
- Hrvatski zavod za zapošljavanje. Košarica za rujan 2007. Posjećeno na mrežnoj stranici <http://www.nhs.hr/admindokumenti/download.aspx?download=254&filename=Kosarica%20rujan%202007.pdf>
- Hrvatski zavod za zapošljavanje. *HZZ godišnjak 2006*. Posjećeno na mrežnoj stranici http://www.hzz.hr/DocSlike/HZZ_Godisnjak2006.pdf.
- Kerovec, N. (2003). (Ne)jednakost žena na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku*, 10(3-4), 263-282. doi:10.3935/rsp.v10i3.105
- Leinert Novosel, S. (2000a). Demokratska tranzicija i položaj žene u Hrvatskoj. U *Diskriminacija žena u Hrvatskoj*. Zagreb: Ženska sekcija SSSH.
- Leinert Novosel, S. (2000b). *Stavovi poslodavaca u zapošljavanju žena*. Zagreb: Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži.
- Leinert Novosel, S. (2003). *Žena na pragu 21. stoljeća: između majčinstva i profesije*. Zagreb: Ženska grupa TOD.
- Masser, B., & Abrams, D. (1999). Contemporary sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 23(3), 503-517. doi:10.1111/j.1471-6402.1999.tb00378.x
- Milidrag Šmid, J. (2005). Ekonomski položaj žena u Hrvatskoj. *Kruh i ruže*, (26).
- Moj Posao. Istraživanje. Posjećeno na mrežnoj stranici <http://www.ured-ravnopravnost.hr/page.php?id=392>
- Morrison, M. A., Morrison T. G., Pope G. A., & Zumbo B. D. (1999). An investigation of measures of modern and old-fashioned sexism. *Social Indicators Research*, (48), 39-50. doi:10.1023/A:1006873203349
- Nestić, D. (2007). *Differing characteristics or differing rewards: What is behind the gender wage gap in Croatia*. Zagreb: Ekonomski institut.
- Swim, J. K., & Cohen, L. L. (1997). Overt, covert and subtle sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 103-118. doi:10.1111/j.1471-6402.1997.tb00103.x
- Štimac Radin, H. (ur.). (2007). *Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.-2010*. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova.
- Tomić Koludrović, I. (2000). Ekonomski i društveni položaj žena u Hrvatskoj u kontekstu globalizacije. U M. Belić (ur.), *Žene i rad*. Zagreb: B.a.B.e.
- Tomić-Koludrović, I., & Kunac, S. (2000). Rizici modernizacije: žene u Hrvatskoj devedesetih. Split: Udruga građana »Stope nade«.
- Walby, S. (1990). *Theorising patriarchy*. Oxford: Blackwell.

Summary

PERCEPTION OF GENDER EQUALITY AND EMPLOYMENT OPPORTUNITIES IN CROATIAN SOCIETY. THE PERSPECTIVE OF UNEMPLOYED WOMEN

Branka Galić, Krunoslav Nikodem

*Department of Sociology, Faculty of Philosophy, University of Zagreb
Zagreb, Croatia*

Proclaimed gender equality and legal regulation in the area of labour market have yet to yield satisfactory results for unemployed women. During job interviews, women are subjected to some forms of discrimination that should have been put behind us, both according to the legal system in force and according to the social practice of the EU. However, it seems that this is not the case, at least according to the results of the 2007 research on the sample of unemployed women in Croatia. These results show that the practice of gender discrimination of women during hiring and later employment persists, thus hindering many unemployed women the possibility of a truly equal access to employment, and without resolving their already threatened existential conditions. The paper presents some of the research results that show certain elements of gender discrimination at the labour market in Croatia, analysing some important issues of gender equality and equal employment opportunities of unemployed women in Croatia.

Key words: discrimination, work, gender, employment, women.