

## Položaj žena na tržištu rada grada Splita

### **Renata Relja**

*Odsjek za sociologiju, Filozofski fakultet, Sveučilište u Splitu*  
rrelja@ffst.hr

### **Branka Galić**

*Odsjek za sociologiju, Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu*  
bgalic@ffzg.hr

### **Mirela Despotović**

mirela.despotovic@gmail.com

**SAŽETAK** Autorice predstavljaju dio rezultata sociološkoga istraživanja kojim su nastojale ustvrditi položaj žena na tržištu rada grada Splita. Istraživanje je provedeno metodom ankete, pomoću konstruiranog upitnika, tijekom srpnja i kolovoza 2008. na uzorku od 680 zaposlenih žena na području grada Splita (340 zaposlenih u državnim i 340 u privatnim tvrtkama).

Potvrđena je hipoteza o prisutnosti rodne diskriminacije na tržištu rada u gradu Splitu. Zaposlene žene slažu se s tvrdnjom kako u Hrvatskoj postoji podjela na muške i ženske poslove i mišljenja su da je emancipacija tek djelomično ostvarena. Ispitanice smatraju kako u usporedbi s muškarcima nisu jednako plaćene, te iako prevladavaju one koje drže kako muškarci i žene posjeduju iste sposobnosti za obavljanje jednakih poslova, jedna trećina smatra kako nisu sposobne jednako dobro obavljati iste poslove kao i muškarci. Tako je analiza, pored ostalog, ukazala i na postojanje duboko ukorijenjene predrasude o rodnim grupama i to samih žena prema vlastitim vrijednostima i sposobnostima.

U kontekstu tranzicijskih i globalizacijskih promjena kao i globalne ekonomske krize, autorice zaključuju kako su rezultati istraživanja u skladu s nalazima koji ukazuju na potrebu nužne prilagodbe tržišta rada na svim razinama stvarnim potrebama žena, kao njegovim bitnim i nezaobilaznim sudionicama.

*Ključne riječi:* položaj žena, radne vrijednosti, rodna diskriminacija, rodna segregacija rada, tržište rada, žene.

*Primljeno:* srpanj 2009.

*Pribvačeno:* prosinac 2009.

Copyright © 2009 Institut za društvena istraživanja u Zagrebu – Institute for Social Research in Zagreb  
Sva prava pridržana – All rights reserved

## 1. Uvod

Strukturalne promjene na tržištu rada u suvremenom društvu uvjetuju i promjene u obrascima rodni odnosa. S druge strane, promjene rodni odnosa povratno utječu na uvjete, strukturu i funkcioniranje tržišta rada. Otkad su žene zahvaljujući sve većoj njihovoj motivaciji za stjecajem obrazovanja i profesija izašle iz kuće i ušle na tržište rade u velikom broju, ono je doživjelo više aspekata transformacija koje su na različite načine uvjetovale i rodne odnose u društvu (Walby, 2005.). Razvoj znanosti i tehnologije sa svoje strane dodatno je pridonio većoj osobnoj i profesionalnoj afirmaciji žena, te povećanju njihove ekonomske samostalnosti uz pomoć korištenja više ili manje dostupnih sredstava kontrole rađanja, koja su im omogućila različite varijante izbora između “nužnosti” rađanja i profesionalne afirmacije (Inglehart, 2003.). U rizičnim i prilično ozbiljno egzistencijalno ugrožavajućim uvjetima današnje globalne ekonomije više gotovo da i nema obitelji u urbanim područjima zapadnih društava koje bi se oslanjale isključivo na muškarca – hranitelja (Perrons i sur. /ur./, 2006.; Giddens, 2007.). Danas sve više, a gotovo već i u pravilu, žene rade na tržištu rada izvan kuće. Kućni budžet proširen s dvije plaće postao je pouzdanija varijanta od onog s jednom, osobito kada se radi o povremenim ili nesigurnim poslovima. Ali, bez obzira na to jesu li žene zaposlene na sigurnijim i trajnijim poslovima ili na onima povremenima (*part-time*), te rade li samostalan posao ili su u poziciji izvršiteljica unaprijed zadanih aktivnosti, žene su danas radna snaga na koju se mora računati.

Nekoliko desetljeća masovnijeg ženskog upliva na tržište rada pokazalo je, međutim, i neke negativne tendencije koje su utjecale na slabiju propulzivnost žena u rodno segregiranim kategorijama poslova, kao što se pokazala i prilična rigidnost prilikom mogućnosti pristupa i promocije žena na višim pozicijama u strukturama moći tržišnih organizacija, uz tradicionalno zadržavanje nejednakih plaća za iste poslove na štetu žena (Shelton, 1999.). Žene se zapošljavaju uglavnom u sektorima koji su redovito slabije plaćeni i gdje teže dolaze do rukovodećih položaja (školsvo, zdravstvo, socijalna skrb, činovništvo, usluge). Ali, bez obzira na to, danas žene sve više rade neprekidno, čak i bez pauza za odgoj i odrastanje djece, premda im to isto tržište ne pruža uvijek adekvatne mogućnosti skrbi za djecu dok su na poslu, niti za druge ukućane o kojima još uvijek skrbe (Walby, 2005.). Žene tako danas postaju ključna radna snaga bez koje moderno tržište više uopće ne može uspješno funkcionirati (Castells, 2000.). Ali sve su više dodatno opterećene višestrukim poslovima – profesije, rada u kući te brige oko djece i obitelji, zbog čega ne uspijevaju često zadovoljavajuće ostvariti istodobno i svoju profesionalnu i svoju obiteljsku ulogu, a što je za većinu zaposlenih žena danas od vitalnog interesa. U tom smislu za tržište rada globalno, ali i za tržišta u pojedinim zemljama ili u određenim lokalnim zajednicama, predstoje dalekosežne potrebe strukturalnih prilagodbi potrebama upravo ženske radne snage. Koliko je to tržište u našim prilikama prilagođeno potrebama žena u gradu Splitu, te koliko to tržište traži i poštuje žene kao djelatnice, pokušali smo istražiti i pokazati iznošenjem nekih od rezultata ovoga istraživanja. Stoga su rezultati istraživanja provedenog 2008. godine u Splitu dio određenog empirijskog uvida u međusobne veze između važnosti žena na tržištu rada i značaja toga tržišta za život grada Splita.

## 2. Metodološki i empirijski aspekti istraživanja

### 2.1. Predmet, ciljevi i hipoteze istraživanja

Promjene na tržištu rada uslijed razvitka novih tehnologija, izmijenjeni koncept rada i slobodnog vremena, novi trendovi zapošljavanja, fleksibilno radno vrijeme, mogućnosti (ne)napredovanja na poslu u odnosu na rodne statuse, samo su neke su od tema suvremenih istraživanja u području sociologije rada. U kontekstu naznačenih empirijskih trendova, te s obzirom na manjak rezultata koji se odnose na stanje tržišta rada u Hrvatskoj, a posebice onih za područje Splitsko-dalmatinske županije i grada Splita, tijekom 2008. godine poduzele smo istraživanje kojim smo istražile položaj žena na tržištu rada na području grada Splita, što smo ujedno definirale kao glavni *predmet istraživanja*. U tom smislu, odredile smo i *temeljni cilj* istraživanja – ispitivanje, detektiranje i dijagnosticiranje položaja žena na tržištu rada u gradu Splitu – s nizom specifičnih istraživačkih problema koji su nam se pritom otvorili: zadovoljstvo na radnom mjestu, mogućnosti napredovanja na poslu, razlike koje postoje unutar ljestvice napredovanja kao rezultata različitog poimanja rodni uloga, te određenih zdravstvenih tegoba kao posljedica stresa na radnom mjestu.

Glavni cilj istraživanja bio je utvrditi postojanje ili nepostojanje nekih aspekata rodne diskriminacije na tržištu rada u gradu Splitu kada su u pitanju žene kao rodna grupa koja je značajnim dijelom zastupljena na tom tržištu, a kako bi se ono strategijski i razvojno moglo uspješnije prilagođavati potrebama žena i njihova usklađivanja radnih i obiteljskih uloga. Konkretniji ciljevi obuhvaćali su utvrđivanje percepcije o tome koliko su žene na tržištu rada grada Splita zadovoljne svojim društvenim statusom, postoje li neki oblici rodni diskriminacija na tom tržištu, imaju li žene jednake mogućnosti napredovanja i promocija kao i muškarci, te koliko pojedine socio-demografske varijable (dob, obrazovanje, bračni status) utječu na njihove mogućnosti napredovanja u poslu, na rodni jaz plaća, radne vrijednosti, zadovoljstvo poslom, usklađenost radni i obiteljskih uloga, te posljedice stresa itd.

U tom kontekstu postavljena je i *temeljna hipoteza*, kojom smo, sudeći prema trendovima nekih domaćih i stranih istraživanja pretpostavile – da je na splitskom tržištu rada prisutna rodna nejednakost i diskriminacija koja se u očituje u: nejednakom zauzimanju određenih poslovnih pozicija, ugleda zanimanja i ekonomskih nagrada žena u odnosu na muškarce koji su povoljnije tretirani; u nemogućnosti adekvatnog usklađivanja obiteljske i radne uloge ponajprije žena, kojima se nerijetko uskraćuje pristup napredovanju na tržištu rada; prisutnost mnogih rodni stereotipa o nejednakim sposobnostima žena i muškaraca za obavljanje pojedinih poslova, pri čemu su žene ocijenjene manje sposobnima.

Unutar šireg istraživačkog interesa ispitala smo niz varijabli, koje su obuhvatile nekoliko relevantnih sadržaja, a operacionalizirane su na različitim metodološkim razinama. Ključna zavisna varijabla odnosila se na položaj žena, dok smo kao ne-

zavisnu varijablu tretirali tržište rada u određenim aspektima. Pri operacionalizaciji zavisne varijable ustanovile smo sljedeće objašnjavajuće varijable: socio-demografska obilježja, obrazovanje, percepciju podjele na “muška” i “ženska” zanimanja, zadovoljstvo poslom i radne vrijednosti, fenomen potplaćenosti (*gender-pay-gap*), usklađenost obitelji i zaposlenja, emancipaciju žena u društvu, stres i druge zdravstvene posljedice kao manifestaciju nepovoljnog položaja žena na tržištu rada.

U pogledu *radnih hipoteza* pretpostavile smo kako je unutar hrvatskog društva prisutna podjela na “muška” i “ženska” zanimanja rodno distribuirana posljedica podjele uloga koja se generacijski proteže i na odgoj djece, dok žene u odnosu na muškarce posjeduju drugačije radne vrijednosti (ekstrinzične/intrinzične/interakcijske); tradicionalne “ženske” radne vrijednosti izraženije su unutar državnog, negoli privatnog radnog sektora, dok zaposlene žene imaju manju plaću od svojih zaposlenih muških kolega.

## 2.2. Metoda istraživanja, definiranje uzorka i provedba istraživanja

U istraživanju smo koristile kvantitativni metodološki pristup, pa je osnovna metoda bila anketa, što je ujedno bila i najprimjerenija metoda u kontekstu postavljenih ciljeva istraživanja. Oblikovani instrument sadržavao je kombinaciju pitanja otvorenoga i zatvorenoga tipa.

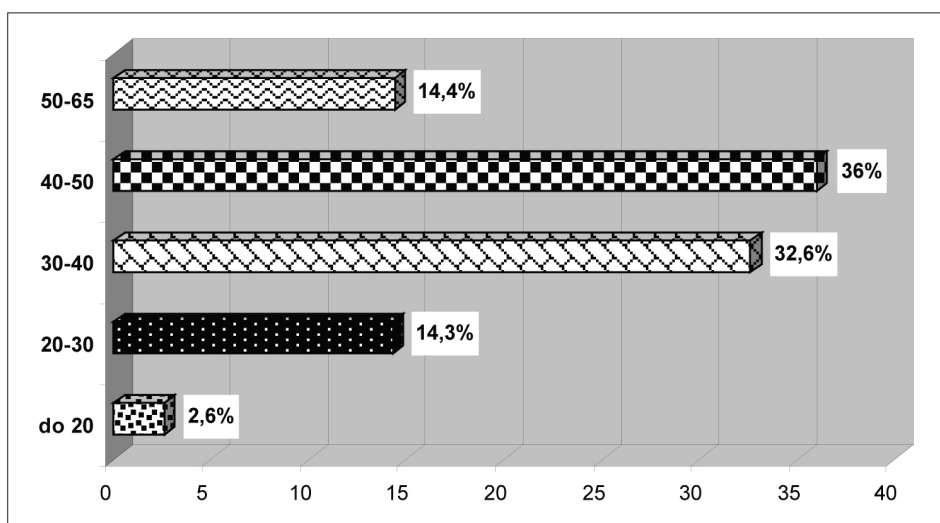
Istraživanjem je bilo obuhvaćeno 680 žena zaposlenih na splitskom tržištu rada. Stratificirani slučajni uzorak su činile dvije jednake skupine: 340 žena zaposlenih u privatnom, te 340 žena zaposlenih u državnom sektoru. Terenska faza istraživanja provedena je tijekom srpnja i kolovoza 2008. godine. Korištene su metode deskriptivne statistike, a za provjeru zavisnosti varijabli korišten je hi-kvadrat test. Empirijski (kvantitativni) podaci deskriptivne analize obrađeni su programskim paketom SPSS za WINDOWS-e.

## 3. Socio-demografska i profesionalna obilježja ispitanica

Unutar istraživanja dominiraju žene u dobi od 40 do 50 godina (36%), a u nešto manjem broju zastupljene su one iz dobne skupine od 30 do 40 godina (32,6%). Stoga možemo uočiti kako su na tržištu rada u gradu Splitu u najvećem broju zaposlene žene srednje životne dobi (30-50 g.), koje čine više od dvije trećine od ukupnog broja ispitanica (68,6%). Ispitanice čija se dob kreće od 20. do 30. godine starosti je 14,3%, slično kao i žena u dobi od 50 do 65 godina (14,4%). Svega je 2,6% ispitanica mlađih od 20 godina, što je i razumljivo zbog zakonske nemogućnosti ostvarenja regularnog zaposlenja. U Hrvatskoj su 2001. godine kod zaposlene populacije mlađe od 25 godina rodne razlike bile relativno male. Takve su razlike kod onih rođenih 1950-ih i 1970-ih bile mnogo više, te su iznosile 10-15% (Matković, 2008.:490). One žene koje traže posao na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje

u najvećoj mjeri su u dobnoj skupini (17-35 g.) i žene srednje životne dobi (36-54 g.). Tih je žena bilo više od 90%, što se podudara i s rezultatima istraživanja Galić i Nikodem (2007.:52).

Grafikon 1.  
Dob ispitanica



Najveći broj ispitanica živi u bračnoj zajednici (73,1%), a najmanje ih je u kohabitacijama (2,8%). U Splitu i okolici je, dakle, i dalje izražen tradicionalni oblik poimanja braka i obitelji. U drugim društvima je takav oblik braka i obitelji zamijenjen onima suvremenog tipa, što je posebice izraženo kod mlađe populacije (Beck-Gerensheim, 1994.:129, prema: Tomić-Koludrović i Kunac, 2000.:70). Za žene u Hrvatskoj brak je vrlo značajan. Čak je 85,7% žena u Hrvatskoj instituciju braka procijenilo kao vrlo značajnu (Tomić-Koludrović, Kunac, 2000.:72) što je u skladu i s našim podacima. Žena koje ne žive u zajednici ili žive s roditeljima ima 20,4%, a to su uglavnom žene mlađe životne dobi ili one koje se nisu odlučile zasnovati bračnu zajednicu. Od ukupnoga broja ispitanica njih 73,5% ima djecu. Najviše je onih ispitanica koje imaju dvoje djece (30,9%), a nešto ih je manje s jednim djetetom (22,2%). Troje djece ima svega 13,1% ispitanica, a najmanje je žena s četvero ili više djece (7,1%).

Najveći broj zaposlenih žena imao je radni staž od 20 do 25 godina (18,8%), a nešto je manje bilo onih s radnim stažem od 10 do 15 godina (17,9%). Značajan je bio i postotak onih ispitanica koje su imale radni staž do 5 godina (16,5%); od 5 do 10 godina (14,7%) kao i ispitanica s radnim stažem od 25-30 godina (13,2%). Zaposlene žene s više od 30 godina radnog staža najmanje su zastupljene, svega ih je 6,3%. Na razini Hrvatske, danas je najveći broj nezaposlenih žena s radnim stažem do 3 godine, ili onim većim od 20 godina. Moguće je uočiti kako je ženama otežan ulazak na tržište rada, kao i zadržavanje i sigurnost radnog odnosa. Na takve

podatke upućuju rezultati istraživanja u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje koje je provedeno 2007. godine (Galić i Nikodem, 2007.:31).

Unutar profesionalne skupine prevladavaju žene koje obavljaju službeničke poslove (50,1%). Gotovo upola manje je stručnjakinja (26,9%), a prisutan je i značajan broj radnica, njih 15,7%. Unutar ove distribucije ponajmanje su zastupljene žene na menadžerskim tj. upravljačkim pozicijama (1,8%). Trend koji ukazuje na malen broj žena na upravljačkim pozicijama u strukturi zanimanja karakterističan je i za druge europske zemlje. Tako je direktorskih mjesta u Velikoj Britaniji rezerviranih za žene manje od 5%, a četiri od pet kompanija nema zaposlene direktorice (Giddens, 2007.:397).

### 3.1. *Obrazovanje: stanje i perspektive*

Kako bismo mogli pristupiti analizi položaja žena na tržištu rada, bilo je potrebno ispitati njihov položaj u obrazovnom području. Radi se zapravo o faktoru koji uvjetno prethodi i omogućava pozicioniranje na tržištu rada.

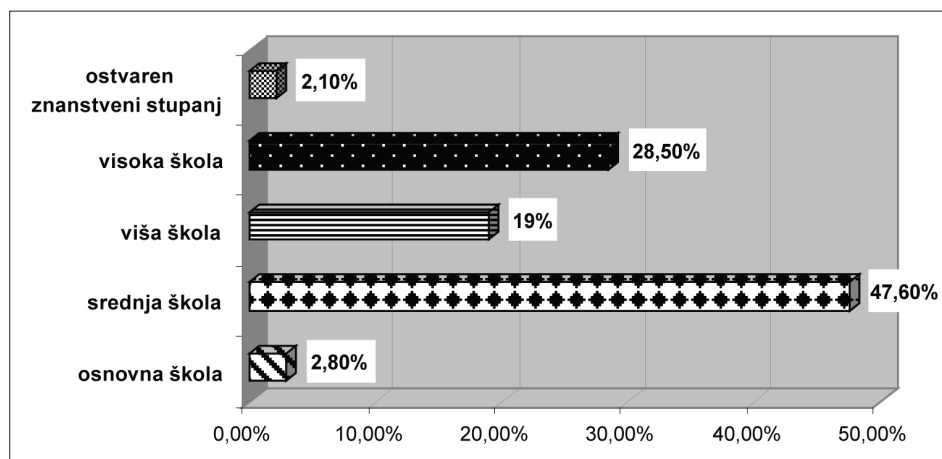
Žene u Hrvatskoj danas, za razliku od prijašnjeg razdoblja, imaju veće obrazovne šanse.<sup>1</sup> Takav trend može se pratiti prema statističkim podacima Državnog zavoda za statistiku o kretanju obrazovne strukture žena u razdoblju od 1953.–2004. godine. Prema njima, žene su u Hrvatskoj 1953. godine u većem broju od muškaraca imale završeno osnovnoškolsko obrazovanje (za 10%), a muškarci su u većem broju imali završeno srednjoškolsko obrazovanje (za 8%). Više i visoko obrazovanih muškaraca bilo je 1,4%, a žena 0,4%. Nakon gotovo 30 godina, unatoč trendu stjecanja viših kvalifikacija i adekvatnih zanimanja kod oba spola, u Hrvatskoj je i dalje prisutna gotovo jednaka distribucija stjecanja osnovnoškolskog i srednjoškolskog stupnja obrazovanja prema spolu. Osnovnoškolsko obrazovanje, kao najniži obrazovni stupanj, u Hrvatskoj je 1991. godine imalo 61,7% žena, za razliku od 45,5% muškaraca. Iste godine srednjoškolsko obrazovanje postiže 43,3% muškaraca i 30,3% žena. No, u odnosu na ranije (1953. godinu), raste broj žena sa završenom višom ili visokom školom. Više i visoko obrazovanje tako 1991. godine postiže 8% žena i 11% muškaraca. Razliku između obrazovanja žena i muškaraca možemo pratiti i kroz visoko obrazovanje. Među diplomiranim studentima na hrvatskim sveučilištima u akademskoj godini 2000./2001. bilo je 52% žena, a 47% muškaraca. Takav trend

<sup>1</sup> U prostranstva znanja kroz koja su do tada mogli šetati samo muškarci 1901. godine su kročile i prve studentice. Mudroslovni fakultet Kraljevskog sveučilišta Franje Josipa I u Zagrebu prvi je otvorio svoja vrata pripadnicama ženskog roda te im je 1901. godine omogućio upis na redovan studij. Prve studentice bile su: Milica Bogdanović (povijest i geografija), Milka Maravić (filozofija, fizika i kemija) i Vjera Tkalčić (botanika i kemija). Milica Bogdanović ujedno je i prva žena s postignutim doktoratom znanosti kojeg je vrijedno zaslužila 1905. godine. Na ostale fakultete Sveučilišta u Zagrebu prve su se studentice upisivale desetljeće kasnije (Centar za ženske studije. [www.zenstud.hr/FemPoc1.Pdf](http://www.zenstud.hr/FemPoc1.Pdf)).

se nastavlja, te je u akademskoj godini 2003./2004. na višim i visokim učilištima u Hrvatskoj diplomiralo 53% žena i 46% muškaraca. Da se naznačeni trend nastavlja upućuju podaci o 59,7% diplomiranih žena te 40,3% diplomiranih muškaraca u akademskoj godini 2004./2005. (Državni zavod za statistiku [DZS], 2007.).

Prema istom izvoru vidljivo je da su žene u Hrvatskoj, u odnosu na razdoblje od 1953.–1991. i 2006. godine, imale u većem postotku završeno osnovnoškolsko obrazovanje od muškaraca (za 16%). Nepromijenjen je ostao i trend prema kojemu je više žena nego muškaraca sa srednjoškolskim obrazovanjem (za 15%). Više i visoko obrazovanje te iste 2006. godine imalo je 12,8% muškaraca i 11,2% žena. Uočavamo kako se jaz između udjela muške i ženske populacije u Hrvatskoj 2006. godine, za razliku od razdoblja 1953.–1991. značajno smanjio.

Grafikon 2.  
Obrazovanje ispitanica



Rezultati našega istraživanja pokazali su kako žene na tržištu rada u gradu Splitu u najvećem postotku imaju završenu srednju školu (47,6%). Na drugom mjestu su one sa završenom visokom školom (28,5%). Slijede žene sa završenom višom (19%), i osnovnom školom (2,8%), a najmanje je onih s ostvarenim znanstvenim stupnjem (2,1%). Prevladavajuće obrazovanje roditelja ispitanica je završena srednja škola. Ispitanice su u odnosu na svoju majku, partnera ili oca vertikalno nulto mobilne prema prevladavajućem stupnju obrazovanja. Naime, i njihovi očevi (47,5%), majke (50,9%) i partner (45,4%) imaju u najvećem postotku završenu srednju školu.

Od ukupnog broja žena sa završenom visokom školom (28,6%) isti stupanj obrazovanja ima 11,6% njihovih očeva, 6,5% majki, te 19,7% partnera. U odnosu na majke i očeve, ispitanice imaju uzlaznu vertikalnu mobilnost u visokom obrazovanju, a u odnosu na partnera silaznu. Njihove majke, u odnosu na očeve, isto tako su silazno vertikalno mobilne u odnosu na visoki stupanj obrazovanja. Završenu osnovnu školu ima 2,8% ispitanica, a njihovih partnera s osnovnoškolskim obrazovanjem

je 0,4%. Postignuti znanstveni stupanj ima 2,1% ispitanica, a njihovih partnera s magisterijem i doktoratom je 3,7%. Uočljivo je kako se razina obrazovanja žena generacijski povećavala, no u odnosu na muškarce one i dalje imaju niži stupanj obrazovanja. Naravno, u vidu treba imati kako je u istraživanju u najvećoj mjeri obuhvaćena generacija žena srednjih godina. Također, najviše je ispitanica koje nisu zadovoljne postignutim stupnjem obrazovanja (49,6%) i njih je više od onih koje su njime zadovoljne (39,9%). Zaposlene žene ocjenjuju kako željeni stupanj obrazovanja nisu postigle najčešće uslijed nedostatka ambicija i motivacije (28,4%), materijalnih razloga (15,1%), te zbog rođenja djeteta (12,1%). Ispitanice nezadovoljne ostvarenim stupnjem obrazovanja u najvećoj mjeri izražavaju spremnost za nastavak školovanja (45,4%). Zaposlenih žena koje ne žele nastaviti školovanje iako su nezadovoljne svojim stupnjem obrazovanja je 34%.

#### 4. Društveno ukorijenjena rodna dihotomija radnih uloga

Vjerovanja o različitim karakteristikama i sposobnostima muškaraca i žena najčešće su “duboko ukorijenjena i institucionalizirana u smislu podjele rada prema spolu u svim sferama života” (Liff, 1986., 90).

Položaj žena na tržištu rada kao i njihova participacija u nizu drugih sociokulturnih i ekonomskih uloga dobrim dijelom je određena i uvjetovana posebnosti rodni uloga. Sociolozi se koriste nazivom spol kako bi govorili o anatomskim i fiziološkim razlikama koje određuju muška i ženska tijela, dok se pojam rod odnosi na psihičke, kulturološke i društvene razlike između muškaraca i žena. Tako je termin rod u svezi s društveno konstruiranim pojmovima muškosti i ženskosti i nije nužno izravni proizvod pojedinčeva biološkoga spola (Giddens, 2007.:107.).

Uz pojam roda veže se i pojam rodni stereotipa koji se odnosi na sklop zajedničkih vjerovanja i dogovora koji opisuju razlike između žena i muškaraca u njihovim stavovima, vjerovanjima, vrijednostima, interesima, psihološkim odrednicama, društvenim odnosima i prioritetima (Golmbok, Fivush, 1994., prema: Gunkel i sur., 2007.:57). Bosanac ističe kako je “jedan od najsurovijih apsurdna ljudske povijesti da ženska polovica ljudskog roda mora svoje pripadanje čovječanstvu ili stalno dokazivati ili braniti svoj opstanak kao ljudski iz atribucije prema ne-ljudskom atribuiranju njena bića” (Bosanac, 2005.:782).

##### 4.1. Segregacija zanimanja prema tradicionalnoj podjeli rodni uloga

Područje u kojemu je stereotipno poimanje rodne uloge žena i muškaraca više nego očigledno, kako u prošlosti, tako i u današnjem suvremenom svijetu, jest područje rada. Tradicionalna podjela rada usmjerava muškarce i žene prema određenim ulogama i zadacima i/ili im brani obavljanje drugih zadataka. Ono što je zajedničko raznim kulturama u odnosu na podjelu rada jest vjerovanje da su žene

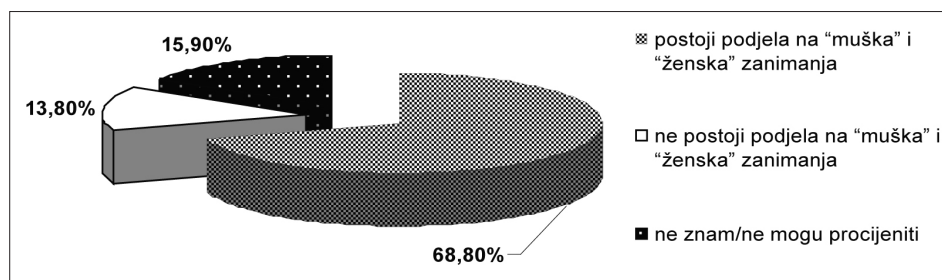


primarno zadužene za poslove povezane s odgojem djece, pripremu hrane i brigu za domaćinstvo (Lekaj-Lubina, 2006.:39).

Unutar takvog konteksta oblikovanja rodni uloga na tržištu rada, stvara se segregacija zanimanja za koju se može reći kako ima tri varijacije. Prva je rodna ideologija odvojenih područja ljudske djelatnosti na rad u kućanstvu i na tržištu rada, unutar koje se tumači kako rad u kućanstvu više odgovara ženama, a rad na tržištu rada muškarcima (Walby, 1990.). Segregacija zanimanja na tržištu rada, kao druga varijacija, vidljiva je u činjenici da u nekim kategorijama zanimanja dominiraju muškarci, a u nekim žene. Kao treća varijacija javlja se funkcionalno odvajanje rada prema spolu unutar jedne kategorije zanimanja ili radnog mjesta. Stoga se podaci koji prate segregaciju zanimanja prema spolu sistematiziraju na način da se stvaraju indeksi horizontalne i vertikalne segregacije. Pri tome je horizontalna segregacija ona u kojoj muškarci i žene obično rade u određenim tipovima zanimanja, a vertikalna podrazumijeva oblik unutar kojeg muškarci tipično rade u više rangiranim zanimanjima unutar neke organizacije (Lekaj-Lubina, 2006.:83; Giddens, 2007.). Segregacija u zaposlenju gradi se na pojačavanju rodni stereotipa, gdje se žene "prirodno" sagledavaju u području rada koji se odnosi na njegu i skrb. Općenito ih se rijetko vidi izvan područja u vezi sa složenom mehanizacijom, fizičkim poslovima i menadžerskim pozicijama, a osobito rijetko ih se vidi u profesijama menadžerica i supervizorica muškarcima (Fagan i Burchell, 2002., prema Perrons i sur. 2006.:8). Takva predispozicija zanimanja segregiranih prema rodu koja nastaje u društvenoj strukturi, ženi koja ulazi na tržište rada može stvoriti manju početnu mogućnost odabira te nepovoljno utjecati na realizaciju "ženskog" zaposlenja.

Grafikon 3.

Prisutnosti/odsutnosti podjele na "muška" i "ženska" zanimanja u hrvatskom društvu



Prema rezultatima našega istraživanja, 68,8% ispitanica u potpunosti se slaže s tvrdnjom kako u Hrvatskoj postoji podjela na muška i ženska zanimanja. Njih 13,8% se ne slaže s tom tvrdnjom, a 15,9% o tome nema spoznaje ili ne može procijeniti. U odnosu na dobivene rezultate, naše ispitanice percipiraju postojanje izrazite podjele na muška i ženska zanimanja. Kada napravimo usporedbu sa statističkim podacima iz 2007. u Hrvatskoj, dobivamo slične parametre. Žene u Hrvatskoj te iste godine, izrazito su dominirale, čak više od 90%, u zanimanjima kao što su: tajnica, primalja, kućna pomoćnica, odgajateljica, učiteljica, knjigovotkinja,

socijalna radnica i sl. Za razliku od njih, muškarci su dominirali u zanimanjima kao što su: ronjoci, stolari, policajci, vojna zanimanja, vozači, radnici u visokoj gradnji (DZS, 2007.).<sup>2</sup>

Ispitanice u našem istraživanju uočavaju prisutnost tipično ženskih ili muških zanimanja kao jedne uvriježene podjele koja se može opisati "...kao ona koja kapitalizira na vještinama koje posjeduju žene" (Davies i Rosser, 1986.:109). Tipično muška ili ženska zanimanja definiraju se i kao ona u kojima je udio radnika oba spola različit od očekivanog broja njihovog ukupnog udjela u radnoj snazi (Liff, 1986.:77). Kada je riječ o dihotomiji na muška i ženska zanimanja, prisutna profesionalna segregacija se može opisati kao "činjenica da muškarci i žene pretežito obavljaju različite poslove, što se temelji na prevladavajućem shvaćanju o tome što je primjeren muški ili ženski posao" (Giddens, 2007.:391). Sama profesionalna segregacija može biti vertikalna ili horizontalna. U tom smislu vertikalna segregacija odnosi se na razmjer u kojem muškarci i žene obavljaju različite poslove. Tako muškarci dominiraju u područjima ribolova, poljoprivrede, energetike, građevinarstva i komunikacija, a žene u poslovima kao što su hotelijerstvo i druge uslužne djelatnosti. Horizontalna segregacija predstavlja razmjer u kojem muškarci posjeduju zaposlenja višeg statusa i s boljom plaćom od žena. Muškarci dominiraju na području menadžmenta i medicine, no kada žene imaju stručni posao, vjerojatnije je da će biti u profesijama s nižim statusom i manjom plaćom, poput odgajateljica i učiteljica (Haralambos i Holborn, 2002.:164; Giddens, 2007.:391-392). Tako su žene pretežito zaposlene u tercijarnom sektoru uslužnih zanimanja, unutar kojega Katunarić razlikuje dvije grupe uslužnih zanimanja u kojima one prevladavaju. U prvu grupu ulaze zanimanja kao što su: odgajateljica, medicinska sestra, foto model, njegovateljica i prostitutka (1984.:161-162). U drugu skupinu zanimanja spadaju poslovi tajnice i daktilografkinje (Katunarić, 1984.:181), te su takva zanimanja preslika neomaterske i domaćinske uloge žene (Katunarić, 1984.:161). Objašnjenje tome moguće je potražiti i u tvrdnji kako je "feminizacija radne snage masovnim ulaskom žena na tržište rada uzrokovala i potražnju za zamjenskim poslovima domaćice, pa su iz tog razloga uslužni poslovi dominantno ženski poslovi" (McDonald i Sirianni, 1996.:2). Istovremeno su u SAD-u 1999. godine, za razliku od 1970-ih, žene više birale "muška" zanimanja kao što su arhitektura, ekonomija i prirodne znanosti (Parcel, 1999.) što ukazuje na rodno uvjetovanu distribuciju odabira zanimanja čiji se uzrok može potražiti u sociokulturnim čimbenicima određenog društva.

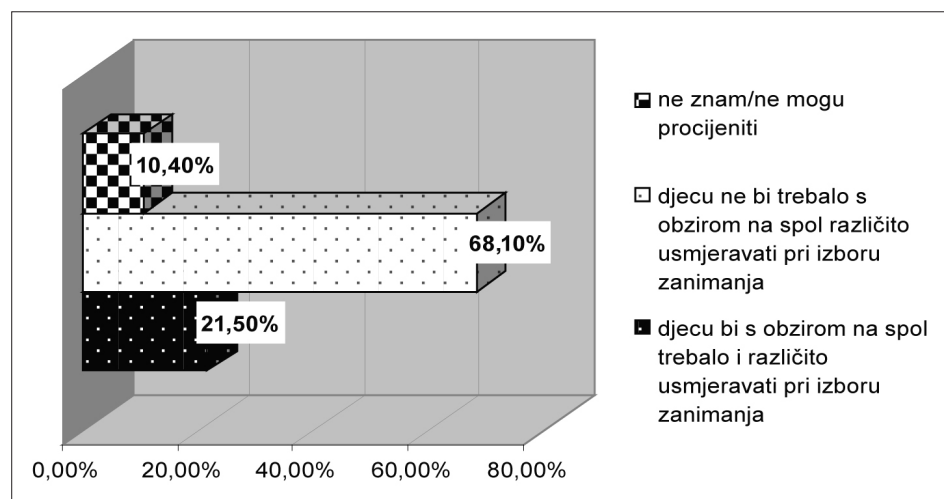
<sup>2</sup> U terminima horizontalne segregacije žene su više zastupljene u aktivnostima vezanim uz njegu, administrativni rad i prodaju, dočim muškarci dominiraju u sektoru i zanimanjima koja uključuju novac, menadžment i strojarstvu industriju. Žene drže 66% administrativnih poslova i poslova u svezi s prodajom, dok muškarci drže 80% ili više poslova u vojnom sektoru, obrtu, strojarstvu i raznim tipovima pogona te 66% poljoprivrednih i ribolovnih poslova. Iako žene ostvaruju ulazak u profesionalne poslove, segregacija postoji unutar profesija. Dok su muškarci dominantni u matematičkim i inženjerskim profesijama, žene prevladavaju u zdravstvu i obrazovanju. Ova statistika odnosi se za EU15 kao cjelinu, bez obzira što stupanj segregacije varira unutar zemalja članica, svi dijele zajednički prosjek (Fagan i Burchell, 2002; Rubery i sur., 1999. prema: Perrons i sur. 2006.:8).

Dihotomna podjela zanimanja prema rodnim ulogama unutar našega istraživanja izraženija je kod generacije roditelja ispitanica. Uzroke ovoj pojavi valja potražiti i u generacijskom jazu u odnosu na majke i očeve ispitanica koji predstavljaju skupinu koja pretežito napušta tržište rada i odlazi u mirovinu. Najviši postotak očeva ispitanica su radnici (42,6%), a majki domaćice (37,5%) te je u usporedbi zanimanja roditelja primjetna “feminizacija” i “maskulinizacija” zanimanja.

#### 4.2. Percepcija ispitanica o egzistenciji profesionalne segregacije u hrvatskom društvu

Grafikon 4.

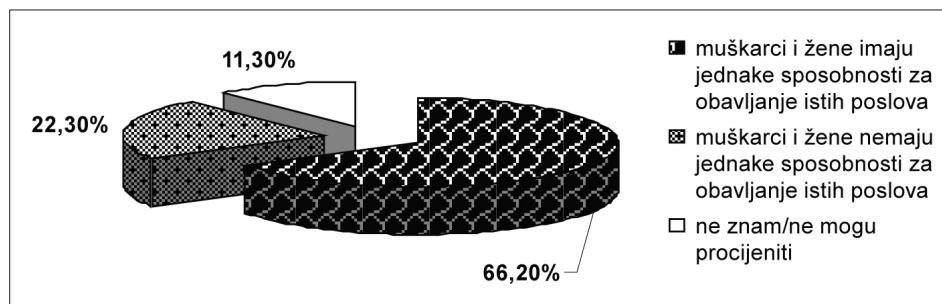
Usmjeravanje djece prema različitim zanimanjima s obzirom na spol



Na pitanje o tome bi li se muška i ženska djeca trebala različito usmjeravati pri izboru zanimanja, najviše ispitanica odgovorilo je negativno (68,1%), dočim njih 10,4% ne zna ili ne može procijeniti što je također indikativan pokazatelj. No, značajan je i postotak ispitanica koje su na ovo pitanje odgovorile potvrdno, njih 21,5%, dakle, one smatraju kako bi djecu s obzirom na spol, valjalo poticati i na odabir tome “prikladnih” zanimanja. Ovo ukazuje na upitnost postavljene hipoteze o rodno uvjetovanoj podjeli rada iz razloga što je ipak manji broj ispitanica koje smatraju kako podjelu na zanimanja prema rodnom kriteriju treba primijeniti na odgoj djece (21,5%). No unatoč tome, indikativan je postotak odgovora ispitanica koje ne mogu procijeniti da li usmjeravati djecu prema tom stereotipnom modelu rodne podjele zanimanja (10,4%) što potvrđuje relativno visoku nezainteresiranost za naznačenu problematiku. “Za agonalno dokapitalističko društvo su tipični i različiti modeli socijalizacije muške i ženske djece. Djevojčice se usmjeravaju na suradnju i beskonfliktne odnose, a dječaci na agonalnu igru” (Katunarić, 1984.:79). Bez obzira na promijenjene društveno-ekonomske okolnosti, kada je riječ o tumačenju i valorizaciji rezultata o rodno uvjetovanoj distribuciji zanimanja, ona su u skladu s tezom Županova koji je neposredno nakon demokratske transformacije

upozorio da će demokratski razvoj hrvatskog društva usporiti pojava tzv. retradicionalizacije, te da je radikalni egalitarizam koji podrazumijeva i prihvaćanje kolektivizma temeljna društvena vrijednost u Hrvatskoj (Županov, 1995.:170). Takav retradicionalizacijski model ostavio je traga i na rodnoj dihotomiji koja je i danas, slijedom rezultata našega istraživanja prisutna tijekom oblikovanja stavova i vrijednosti o rodnoj segregaciji zanimanja, a što je posljedica tradicionalnih socijalizacijskih obrazaca.

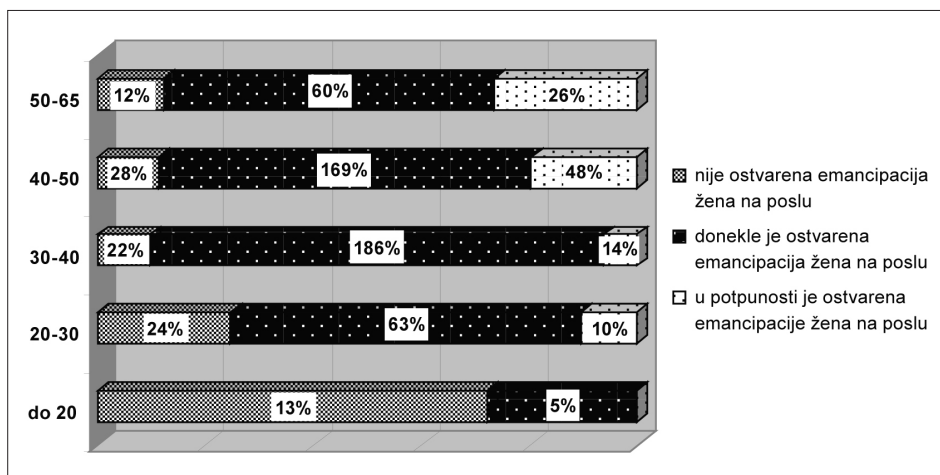
Grafikon 5.  
Mogućnost jednakog obavljanja poslova



Zaposlene žene u našem istraživanju u najvećem postotku smatraju kako muškarci i žene imaju jednake sposobnosti za obavljanje istoga posla (66,2%), no 22,3% ispitanica ne misli tako, a njih 11,3% ne zna ili isto ne može procijeniti. Iako prevladavaju ispitanice koje drže kako muškarci i žene imaju iste sposobnosti za obavljanje jednakih poslova, onih ispitanica koje se ne slažu s tom tvrdnjom, ili nemaju određen stav ukupno je 33,6%. Tako naše ispitanice, njih oko jedna trećina, smatraju kako nisu sposobne obavljati isti posao jednako uspješno kao muškarci, ili sumnjaju da bi to uspješno radile. Prisutnost ovakvog mišljenja, i to ne u malom postotku, ukazuje na "pogodno tlo" za stvaranje i održavanje nepovoljnog trenda diskriminatorne politike na tržištu rada. Razloge je moguće potražiti i u tome što se "mnoge žene ljute zato što ih je feministička misao ohrabrila u vjerovanju kako će zaposlenjem postići oslobođenje. Uglavnom su ustanovile da rade puno u kućanstvu i na radnom mjestu" (Hooks, 2000.:23).

U istraživanju se nadalje analizirala i percepcija žena o prisutnosti/odsutnosti rodne diskriminacije u hrvatskom društvu. Takva je svijest analizirana unutar četiri dimenzije mogućeg ostvarenja emancipacije: 1. emancipacija na poslu, 2. u obitelji, 3. u seksualnoj vezi i 4. prihvaćanju vrijednosti i stavova žena u društvu. Najviši je postotak žena koje smatraju kako se emancipacija djelomično ostvarila, i to kroz sva četiri navedena oblika (u prihvaćanju ženinih stavova i vrijednosti u društvu 73,1% / na poslu 71% / u obitelji 68,2% / u seksualnoj vezi 59,9%). Naznačeni rezultati komplementarni su s rezultatima koji ukazuju na nisku razinu svijesti o prisutnosti diskriminatorne politike na tržištu rada i u društvenoj strukturi.

Grafikon 6.  
Dob ispitanica i percepcija o ostvarenju emancipacije na poslu



Unutar istraživanja ustanovile smo postojanje statistički značajne razlike u odnosu na dob ispitanica i njihove percepcije ostvarenja emancipacije na poslu ( $p < 0,05$ ). Tako ispitanice u dobi od 40 godina i više, smatraju kako je došlo do ostvarenja emancipacije na radnom mjestu. Ispitanice do 20. godine kao i one u dobnoj razredu od 20-30 godina potpuno različito percipiraju isti problem, te smatraju kako se emancipacija na radnom mjestu nije uopće ostvarila. Djelomično objašnjenje ove razlike u percepciji i tumačenju viđenja emancipacije na radu u različitim dobnih skupina žena moglo bi se nalaziti u tome što mlađe i starije žene na poslu doživljavaju, ili su doživljavale, različite oblike diskriminacije, tj. emancipacije. Kako bi se moglo sigurnije odgovoriti je li razlog u tome što se radna emancipacija u starijih žena koje su imale iskustvo rada u socijalizmu više ostvarivala na radu, pa je odatle njihova ukupna ocjena emancipacije povoljnija ili je nešto drugo posrijedi, iz ovih se podataka ne može sa sigurnošću odgovoriti, pa bi to tražilo dodatna istraživanja.

## 5. Položaj žena na tržištu rada

Diskriminacija žena na tržištu rada problematika je koja obuhvaća niz različitih aspekata. Prema Haralambosu i Holbornu četiri su glavne prepreke s kojima se žene suočavaju na poslu (2002.:168): žene su obično manje plaćene od muškaraca; vjerojatnije je da će žene biti djelomično zaposlene; obično su žene koncentrirane u nižim slojevima profesija u kojima rade; obično obavljaju poseban tip poslova, i to one nižeg statusa. "Unatoč eksplicitnoj zakonskoj zabrani diskriminacije prema spolu, žene su diskriminirane na tržištu rada – više su zastupljene u nezaposlenoj populaciji, plaćene su manje od muškaraca i u znatno manjem broju su zastupljene na visokim pozicijama upravljanja" (Kokanović i Šmid, 2000.:13). Iako su žene sklonije obavljanju poslova koji su niži od kvalifikacijske razine koje posjeduju i

dominiraju u sivoj ekonomiji, poslodavci ih ipak smatraju manje poželjnom radnom snagom. Na hrvatskom je tržištu rada 2006. godine bilo zaposleno 10% više muškaraca nego žena. Takav je trend zapošljavanja prisutan i drugim europskim zemljama. U Italiji je, primjerice 2006. g., bio 20% veći udio u broju zaposlenih muškaraca nego žena. U Norveškoj je, usporedno, te iste godine takav jaz bio nešto manje izražen, no i dalje prisutan (6%) (Eurostat Yearbook, 2008.:253). Često se ukazuje i na nisku zastupljenost žena na pozicijama moći, te na potrebu istraživanja mehanizma kojima muškarci i žene dolaze do “povlaštenih” položaja i načina kako ih zadržavaju (Galić, 2002.:227-228; Siemiéńska, 2004.:433). Kako je rodno diskriminiranje pri zapošljavanju trend s negativnim socioekonomskim posljedicama na društvo ukazuje i stav: “Jednakost spolova u zapošljavanju danas nije samo pitanje socijalne pravednosti nego predstavlja i ekonomsku nužnost” (Kerovec, 2003.:12). Unatoč tome, 82% muškaraca u Hrvatskoj, prema istraživanju provedenom 2000. godine, smatralo je kako žene nisu bolje rukovoditeljice, a s time se nije složilo svega 30% žena, što uz 53,5% onih koje o tome nisu imale mišljenje (Brajdić, 2000.:17) predstavlja značajan pokazatelj ženine loše procjene vlastitih upravljačkih sposobnosti.

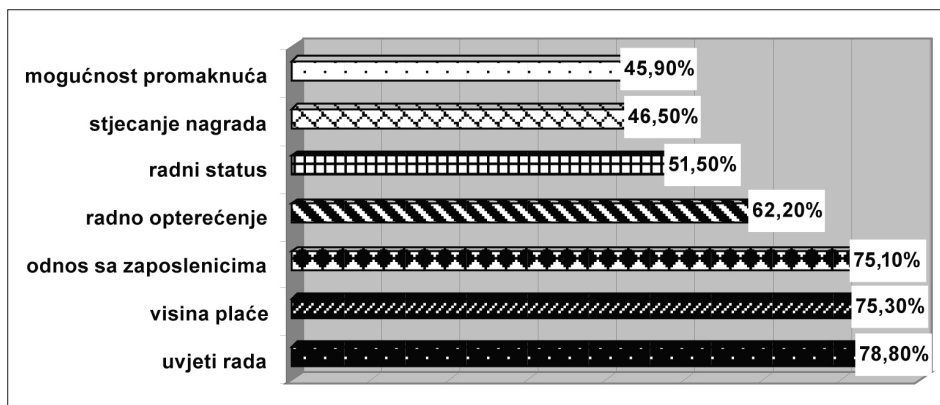
Diskriminacija žena na tržištu rada može se prezentirati različitim modelima, a jedan od njih je *teorija zagađenja* unutar koje se tvrdi kako se muškarci žele distancirati od žena zbog zadržavanja statusa i prestiža svoga zanimanja. Muškarci smatraju kako žene “zagađuju” njihov prestiž koji dobivaju od zanimanja. Muški posao se jednostavno percipira kao bolji od ženskoga, te bi “ulazak” žene u muški posao značio smanjenje njegove kvalitete. Tako muškarci nisu skloni “primati” žene u svoja zanimanja, posebno onda kada produktivnost žena nije vidljiva i provjerljiva svima u društvu (Goldin, 2002., prema: Lekaj-Lubina, 2006.:79-81).

### 5.1. Radne vrijednosti

Kada jednom uđu na tržište rada, žene su dalje suočene s rodno osnovanom diskriminacijom koja leži u samoj strukturi radne organizacije. Takva je organizacija obilježena specifičnom radnom kulturom u kojoj dolazi do oblikovanja radnih vrijednosti. Super je definirao “profesionalne radne vrijednosti” kao one vrijednosti koje proizlaze iz potreba koje su općenitije od interesa. One predstavljaju postignuća koja pojedinci potražuju kako bi dosegli zadovoljstvo potrebe (Super, 1973., prema: Dose, 1997.:16). “Vrijednosti dijagnosticiraju nečiji identitet, samo vrednovanje i pogled na svijet, te time posjeduju značajan utjecaj na naše živote i interakcije s drugima. Kako glavninu vremena provodimo u radnom okruženju, radne vrijednosti su vrlo bitne. One su od velike važnosti za odabir naše karijere, utječu na radno okruženje kao i na proces donošenja odluka” (Dose, 1997.:17). Organizacije, naime, definiraju različit opseg unutar kojega žene i muškarci, shodno tome ostvaruju različit položaj, rang i autoritet. Unutar sintagme “organizacijski mehanizam” moguće je različito protumačiti ulogu roda kao presudnoga čimbenika prilikom odabira zaposlenika na određeno radno mjesto. Ukoliko,

k tome, ne postoje i jasno definirani kriteriji, ovaj mehanizam može omogućiti diskriminaciju na temelju rodnih predrasuda i stereotipa (Reskin i McBrier, 2000.; Reskin, 2001.; Reskin, 2003.). Da su muškarci i žene različito pozicionirani unutar organizacijskog sustava ukazuje i fenomen vertikalne segregacije žena u niže rangirana zanimanja u radnoj organizaciji. Takav se fenomen još naziva i stakleni strop (*glass ceiling*). Metafora staklenog stropa počela se koristiti 1986. godine kada su je dva izvjestitelja *Wall Street Journal*-a upotrijebila kako bi opisali nevidljivu barijeru koja sprječava žene u napredovanju na više vodeće položaje u organizaciji. Postojanje ovakvih nevidljivih barijera za napredovanje u poduzećima otežava ženama pristup elitnim položajima moći autoriteta (Lekaj-Lubina, 2006.:89). Ovome u prilog govore i rezultati o svega 21% radne snage u EU15 kojoj su žene neposredno nadređene. Na ovoj poziciji je 63% muškaraca, a ostatak nema supervizora. Žene menadžerice i supervizorice su puno više u poziciju da budu nadređene ženama, negoli muškarcima (manje od 10% zaposlenih muškaraca ima za pretpostavljenu, ženu menadžericu) (Fagan i Burchell, 2002.; Rubery i sur., 1999., prema: Perrons i sur. 2006.:8).

Grafikon 7.  
Zadovoljstvo pojedinim segmentima posla



Elizur iznosi trihotomnu klasifikaciju radnih vrijednosti analizirajući aspekte njihovih modaliteta. Prisutnost intrinzičnih radnih vrijednosti vezuje se uz autonomiju, interese, napredak i kreativnost na poslu. S druge strane, ekstrinzične radne vrijednosti izražavaju konzervativne radne vrijednosti, kao što je radna sigurnost i sl. One predstavljaju moć, utjecaj, autoritet i poslovna dostignuća. Interakcijske radne vrijednosti odnose se na "potragu" za transcendentnim vrijednostima, te se ovdje posao sagledava kao sredstvo za kreiranje pozitivnih društvenih odnosa i doprinos zajednici (Elizur, 1984., prema: Ros i sur., 1999.:12). Zadnjih desetak godina, u svijetu se sve više govori o korjenitim promjenama poslovnih vrijednosti. Ističe se kako se radne organizacije sve više oslanjaju na timski rad i "ženski" tip vođenja koji podrazumijeva "mekani", prijateljski, kolegijalni i participativni način vođenja (Pološki, 2003.:39-40). Na tragu Elizurove (1984.) trihotomne podjele radnih vrijed-

nosti na ekstrinzične, intrinzične i interakcijske radne vrijednosti, analizirale smo radne vrijednosti unutar našeg istraživanja.<sup>3</sup>

Zaposlene žene na području grada Splita najznačajnijima ističu ekstrinzične radne vrijednosti među kojima prednjače uvjeti rada (78,8%) i visina plaće (75,3%). Slijedi interakcijska radna vrijednost koja podrazumijeva odnos sa zaposlenicima (75,1%). Ispitanice se potom opredjeljuju za druge oblike ekstrinzičnih radnih vrijednosti, primjerice, radno opterećenje (62,2%) i radni status (51,5%). Stoga možemo utvrditi kako žene na tržištu rada na području grada Splita preferiraju ekstrinzične i interakcijske radne vrijednosti nasuprot onima intrinzičnog tipa.

## 5.2. Zadovoljstvo poslom

Dobiveni rezultati o razini zadovoljstva na poslu u skladu su s nalazima empirijske studije koja je obuhvatila četiri zemlje: Japan, SAD-e, Njemačku i Kinu, a moguće ih je rezimirati na sljedeći način (Gunkel i sur., 2007.:65): žene imaju manje prilike za napretkom i povišicom plaće; imaju manju priliku za mogućnost suradnje na poslu; dobivanje priznanja; imaju manju sigurnost na poslu u odnosu na muškarce; posjeduju slabiju interakciju s nadređenima; imaju manje prilika za predstavljanjem i iskazivanjem vještina, zamjetno manje slobodnog vremena od muškaraca i veće psihološko opterećenje na poslu.

Uočljive su i razlike u zadovoljstvu poslom između ispitanica zaposlenih u privatnim i državnim tvrtkama. Različitu razinu zadovoljstva ispitanice su najviše pokazale kod mogućnosti promaknuća ili stjecanja nagrada. Tako su one zaposlene u državnoj tvrtci manje zadovoljne stjecanjem nagrada (2,9%) od onih u privatnim tvrtkama (11,6%). Također, gotovo je dvostruko više ispitanica zaposlenih u privatnom sektoru zadovoljno mogućnošću promaknuća (4,6% – državno; 7,5% – privatno).

Unutar istraživanja ispitala smo i mišljenje zaposlenih žena o faktorima koji presudno utječu na karijeru. Prema dobivenim rezultatima, ispitanice su odgovorile kako u velikoj mjeri na karijeru utječe želja za uspjehom (76,8%), zatim obrazovanje (70,7%), ljubav prema poslu (52,2%), spol djelatnika (17,8%), te naposljetku vanjski izgled (12,9%).

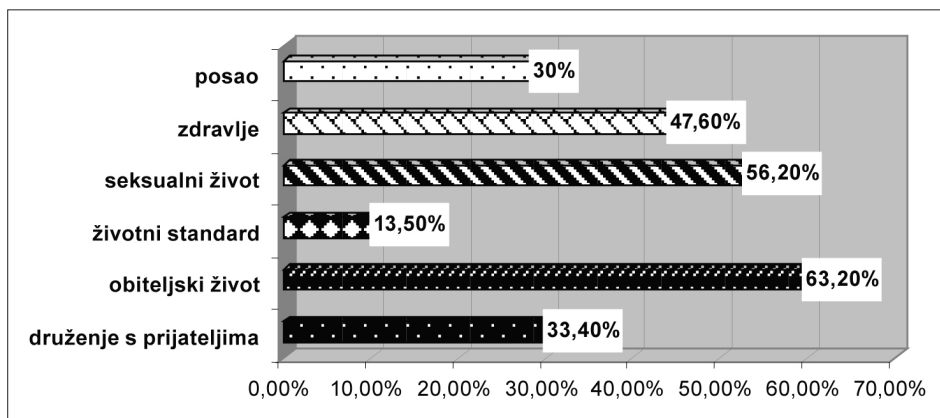
Zanimljivo je kako rezultati nekih istraživanja ukazuju da su žene općenito manje orijentirane prema karijeri od muškaraca. Tako više od polovice muškaraca

<sup>3</sup> Usp. s Herzbergovom dvofaktorskom teorijom motivacije označenom još i kao *motivacijsko – higijenska teorija* ili *dvojna teorija motivacije*. Ovdje postoje dvije različite kategorije motivacijskih faktora: ekstrinzični ili higijenski i intrinzični ili motivatori. Ekstrinzični faktori su vezani uz situaciju (kontekst) u kojoj čovjek djeluje, dakle oni su situacijski ili kontekstualni faktori, dok su intrinzični faktori vezani uz sam posao koji čovjek obavlja (prema: Buble, 2000.:497-498).



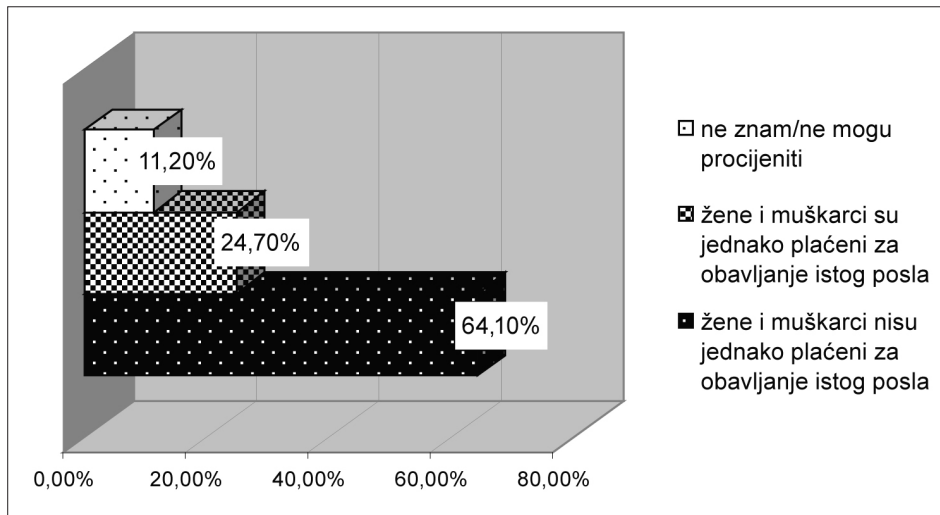
(53%) i svega trećina žena smatra da je za njih bilo važno napredovanje u karijeri. Primijećeno je kako je jedan od faktora koji može utjecati na aspiracije u sklopu karijere, dob zaposlenika (pojedinci pred kraj svoga radnog vijeka manje su zabrinuti i usmjereni na razvitak karijere od svojih mlađih kolega). Ostali faktori koji mogu utjecati na razvitak karijere su prisutnost/odsutnosti djece, status profesije (*occupational class*) – (općenito mogućnost za razvitak karijere je veća u višim nego u niže rangiranim zanimanjima) i radni status (razvitak karijere obično zahtijeva puno radno opterećenje). Rezultati ukazuju kako muškarci dvostruko više od žena smatraju napredovanje u karijeri značajnijim, a pojedinci grupirani u menadžerskoj i profesionalnoj (*professional*) klasi su gotovo tri puta više skloniji mišljenju kako je napredak u karijeri bitan, za razliku od onih koji obavljaju rutinske i manualne poslove. Pojedinci zaposleni na puno radno vrijeme dvostruko više od onih koji imaju honorarno zaposlenje (*part-time job*) smatraju uspinjanje u karijeri važnijim. Pokazalo se da prisutnost ili odsutnost djece u kućanstvu nema značajan utjecaj na aspiracije u svezi s karijerom (Crompton i Brockmann, 2006.:107-108).

Grafikon 8.  
Životno zadovoljstvo ispitanica



Uz analizirane aspekte koji produciraju (ne)zadovoljstvo poslom, ispitana je i dimenzija životnog zadovoljstva kojeg smo mjerile pomoću indikatora kvalitete obiteljskog, seksualnog života, zdravlja, druženja s prijateljima i konačno, životnog standarda. Zaposlene žene iskazale su najvišu razinu zadovoljstva obiteljskim (63,2%), potom seksualnim životom (56,2%), zdravljem (47,6%), druženjem s prijateljima (33,4%) i poslom kojeg obavljaju (30,0%). Uvjerljivo je najmanji broj ispitanica koje su bile zadovoljne svojim životnim standardom (13,5%). Dakle, u ovom kontekstu zaposlene žene u gradu Splitu ponajmanje su zadovoljne životnim standardom i poslom kojeg obavljaju, dok ih je najveći broj iskazao zadovoljstvo svojim obiteljskim i seksualnim životom.

Grafikon 9.  
Stavovi o (ne)jednakoj distribuciji plaća muškaraca i žena



Rezultati istraživanja pokazali su kako se većina zaposlenih žena u gradu Splitu slaže s tvrdnjom da muškarci i žene nisu jednako plaćeni za obavljanje istog posla (64,1%). Oko jedne četvrtine ispitanica smatra kako su žene i muškarci jednako plaćeni za obavljanje istog posla (24,7%) a nešto više od jedne desetine žena ne zna, ili nije sigurno u istinitost ove tvrdnje (11,2%). Također, svega 19,7% žena ima veće materijalne prihode od svojih supruga/partnera. Možemo uočiti kako se percepcija ovog fenomena u Hrvatskoj nije znatno promijenila u posljednjih osam godina. Kada usporedimo rezultate istraživanja iz 2000.godine (Brajdić, 2000.:16), uočavamo kako je tada bilo 55% žena koje su isticala postojanje diskriminacije s obzirom na spol i visinu plaće. Navedeni rezultati mogu ukazivati na mogućnost postojanja fenomena *gender-pay-gap-a*<sup>4</sup> na što u velikoj mjeri utječe profesionalna rodna segregacija (Giddens, 2007.:393). Tako je primjerice, prosječna plaća zaposlene žene u Velikoj Britaniji znatno niža od prosječne muške plaće, premda se taj nerazmjer donekle ublažio u posljednjim desetljećima (Giddens, 2007.:393).

Kada je riječ o prosječnom udjelu plaća žena u plaćama muškaraca u Hrvatskoj on je 2007. godine iznosio 89,5% (DZS, 2007.). Unatoč tome što zaposlene žene u Hrvatskoj pokazuju bolje radne karakteristike od muškaraca, njihov je rad manje plaćen od rada muškaraca čime se ukazuje na prisutnost fenomena potplaćenosti (*gender-pay-gap-a*) (Nestić, 2007.:5).

<sup>4</sup> Fenomen *gender-pay-gap-a* najčešće se odnosi na prosječnu plaću svih ženskih zaposlenika (puno i nepuno radno vrijeme) podijeljenu s prosječnom plaćom muških zaposlenika ([www.eoc.org.uk](http://www.eoc.org.uk)).

## 6. Zaključak

Položaj žena na tržištu rada grada Splita, kao našeg glavnog predmeta istraživanja provedenog tijekom srpnja i kolovoza 2008. godine na uzorku od 680 zaposlenih žena, ukazao je na niz istraživačkih problema koje smo pokušale ovim radom osvijetliti: zadovoljstvo na radnom mjestu, mogućnosti napredovanja na poslu, rodni jaz plaća, razlike u mogućnostima poslovne promocije i prepreke koje na tom putu stoje – “stakleni strop” itd. Rezultati istraživanja pokazali su različito poimanje rodni uloga i grupa u društvu, kao i nepovoljniji tretman (rodnu diskriminaciju) jedne društvene grupe, u pravilu – žena.

*Temeljna hipoteza* istraživanja o prisutnosti rodne diskriminacije na tržištu rada u Splitu je potvrđena. Istraživanje zaposlenih žena na splitskom tržištu rada bilo je podijeljeno u dva poduzorka, koje su činile dvije jednake skupine žena: 340 žena zaposlenih u privatnom, te 340 žena zaposlenih u državnom sektoru. Zaposlene žene u gradu Splitu u najvećem postotku završile su srednju školu (47,6%), dok ih je u strukturi visokog obrazovanja nešto više od jedne četvrtine. Istraživanje je utvrdilo kako se razina obrazovanja žena generacijski povećavala, no u odnosu na muškarce, žene i dalje imaju niži stupanj obrazovanja, pri čemu treba imati na umu da se radi u pravilu o generaciji žena srednjih godina. Na tržištu rada grada Splita dominiraju zaposlene žene srednje životne dobi (30-50 g.), koje čine više od dvije trećine ukupnog broja ispitanica (68,6%). Najveći broj njih živi u bračnoj zajednici (73,1%) a najmanje ih je u kohabitacijama (2,8%). U Splitu i okolici je, dakle, i dalje izražen tradicionalni oblik poimanja braka i obitelji. Od ukupnog broja ispitanica njih 73,5% ima djecu, i to najčešće dvoje. Percepcija o podjeli na “muška” i “ženska” zanimanja pokazala je da se 68,8% ispitanica u potpunosti slaže s tvrdnjom kako u Hrvatskoj postoji podjela na muške i ženske poslove, što jasno govori da je tržište rada u Splitu rodno segregirano. Zanimljivim se pokazao nalaz da se, premda u uzorku prevladavaju ispitanice koje drže kako muškarci i žene imaju istu sposobnost za obavljanje jednakih poslova, značajan broj žena ne slaže s tom tvrdnjom ili nema određen stav – 33,6%. Budući da jedna trećina naših ispitanica smatra kako nisu sposobne obavljati isti posao jednako uspješno kao muškarci ili sumnjaju da bi to uspješno radile, ovakvo mišljenje ukazuje na duboko ukorijenjenu predrasudu o rodnim grupama, osobito samih žena prema vrijednostima i sposobnostima žena, što predstavlja “pogodno tlo” za stvaranje i održavanje nepovoljnog trenda diskriminacijske rodne politike na tržištu rada. Ako žene smatraju da su manje sposobne od muškaraca za obavljanje određenih poslova, onda se može realno pretpostaviti da će i njihova očekivanja na tržištu rada biti manja, da će se zadovoljiti drugorazredno plaćenim poslovima ili neće imati ambicija u pogledu napredovanja, ali to su nove teme za naredna istraživanja.

Što se tiče mišljenja ispitanica o ostvarenosti emancipacije, najviši je postotak žena koje smatraju kako se emancipacija tek djelomično ostvarila. Najviše ispitanica smatra kako je emancipacija djelomično ostvarena u prihvaćanju ženinih stavova i vrijednosti u društvu (73,1%), 71% ih smatra kako je emancipacija ostvarena na poslu, 68,2% smatra kako ju je ostvarila u obitelji, a 59,9% u seksualnoj vezi. Najsigur-

nije u svoje stavove su ispitanice u dobi iznad 40. godine života, jer smatraju kako je došlo do ostvarenja emancipacije na radnom mjestu. Ispitanice do 20. godine kao i one u dobnoj razredu od 20-30 godina potpuno različito percipiraju isti problem, te smatraju kako se emancipacija na radnom mjestu nije uopće ostvarila. Djelomično objašnjenje ove razlike u percepciji i tumačenju viđenja emancipacije na radu u različitim dobnim skupina žena moglo bi se nalaziti u tome što mlađe i starije žene na poslu doživljavaju, ili su doživljavale, različite oblike diskriminacije, a moguće ih je tumačiti i različitim političkim sustavima u kojima su ispitanice živjele i bile socijalizirane. U socijalizmu je ta diskriminacija u svakom slučaju bila barem formalno neprihvatljiva, dok je u novom sustavu tek nedavno uspostavljen pravni okvir protiv rodne diskriminacije, donošenjem Zakona o ravnopravnosti spolova 2003. godine.

Kada je riječ o radnim vrijednostima, ovo istraživanje je pokazalo da zaposlene žene na području grada Splita kao najznačajnije ističu ekstrinzične radne vrijednosti među kojima prednjače uvjeti rada (78,8%) i visina plaće (75,3%). Slijedi interakcijska radna vrijednost koja podrazumijeva odnos sa zaposlenicima (75,1%). Ispitanice se potom opredjeljuju za druge oblike ekstrinzičnih radnih vrijednosti, primjerice radno opterećenje (62,2%) i radni status (51,5%). Stoga možemo utvrditi kako žene na tržištu rada na području grada Splita preferiraju ekstrinzične i interakcijske radne vrijednosti nasuprot onima intrinzičnog tipa.

Dobiveni rezultati o razini zadovoljstva na poslu u skladu su s nalazima empirijske studije koja je obuhvatila Japan, SAD, Njemačku i Kinu, (Gunkel i sur., 2007.:65), gdje se također pokazalo da u odnosu na muškarce žene imaju manje prilike za napredak i povišenje plaće; manje prilike za mogućnosti suradnje na poslu i dobivanje priznanja; manju sigurnost na poslu; slabiju interakciju s nadređenima; manje prilika za predstavljanje i iskazivanje vještina, te zamjetno manje slobodnog vremena uz veće psihološko opterećenje na poslu. Istraživanje je nadalje pokazalo da su zaposlene žene u Splitu ponajmanje zadovoljne životnim standardom i poslom kojeg obavljaju, a najviše zadovoljstvo iskazuju svojim obiteljskim i seksualnim životom. Većina se zaposlenih žena u gradu Splitu slaže s tvrdnjom o tome kako muškarci i žene nisu jednako plaćeni za obavljanje istog posla (64,1%). Oko jedne četvrtine ispitanica smatra kako su žene i muškarci jednako plaćeni za obavljanje istog posla (24,7%) a nešto više od jedne desetine žena ne zna, ili nije sigurno u istinitost ove tvrdnje (11,2%).

Bez obzira, međutim, na određene aspekte prisutnosti rodne diskriminacije na tržištu rada u gradu Splitu koje je utvrđeno ovim istraživanjem, pojavljuje se potreba da se tržište rada i na lokalnim razinama, kao i šire, više prilagodi potrebama žena, osobito onima koje istodobno obavljaju višestruke funkcije prema svojim profesionalnim i obiteljskim ulogama, kakva je većina zaposlenih žena na tržištu rada grada Splita, ali i na globalnom tržištu. Za očekivati je da će se ta potreba morati temeljitije problematizirati, analizirati i operacionalizirati ako se želi od žena kao radne snage dobiti efikasniji radni učinak i veće zadovoljstvo poslom u kontekstu tranzicijskih i globalizacijskih promjena, te ekonomske krize u kojoj smo se našli.

## Literatura

1. Bosanac, G. (2005). Univerzalnost i rod. *Filozofska istraživanja*, 25 (4):781-789.
2. Brajdić, M. (2000). Ispitivanje javnog mnijenja o informiranosti stanovništva o problemima, potrebama i položaju žena povezanim sa zapošljavanjem, sferom rada i ekonomskim položajem žena. U: M. Bijelić (ur.) *Žene i rad*. (str. 11-28). Zagreb: BaBe – Grupa za ženska ljudska prava.
3. Buble, M. (2000). *Management*. Split: Ekonomski fakultet.
4. Castells, M. (2000). *Uspón umreženog društva*. Zagreb: Golden marketing.
5. Crompton, R. i Brockmann, M. (2006). Class, gender and work-life articulation. U: *Gender Divisions and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Perrons, D., McDowell, L., Fagan, C., Ray, K., Ward, K. (eds.). Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc. str: 103-121.
6. Davies, C. i Rosser, J. (1986). *Gendered Jobs in the Health Service: a Problem for Labor Process Analysis*. (pp. 94-116), u Knights, D.; Willmott, H. (eds.) (1986) *Gender and the Labour Process*. Aldershot: Gower Publishing Company Ltd.
7. Dose, J. J. (1997). Work values: an integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 70 (3):219-240.
8. Eurostat yearbook (2008) *Europe in figures. Labour market*. Brussels.
9. Galić, B. (2002). Moć i rod. *Revija za sociologiju*, 33 (3-4):225-238.
10. Galić, B. i Nikodem, K. (2007). *Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju*. <http://www.ured-ravnopravnost.hr/page.php?id=392>
11. Giddens, A. (2007). *Sociologija*. Zagreb: Nakladni zavod Globus.
12. Gunkel, M.; J. Lusk, E., J., Wolff, B., Li, F. (2007). Gender-specific Effects at Work: An empirical Study of Four Countries, *Gender, Work & Organization*, 14 (1):56-79.
13. Haralambos, M. i Holborn, M. (2002). *Sociologija: teme i perspektive*. Zagreb: Golden marketing.
14. Hooks, B. (2005). *Feminizam je za sve – strastvena politika*. Zagreb: Centar za ženske studije.
15. Inglehart, R. (2003). *Rising Tide. Gender Equality and Cultural Change around the World*. Cambridge University Press.
16. Katunarić, V. (1984). *Ženski eros i civilizacija smrti*. Zagreb: Naprijed.
17. Kerovec, N. (2003). *(Ne)jednakost žena na tržištu rada*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje.
18. Kokanović, M. i Šmid, M. (2000). Niže plaće i slabije šanse. *Diskriminacija žena u Hrvatskoj*. Zagreb: GMG Graf.
19. Lekaj-Lubina, B. (2006). *Problem nejednakosti spolova na tržištu rada SAD-a od 1940-2000* (Magistarski rad). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu.
20. Liff, S. (1986). *Technical Change and Occupational Sex-typing*. (pp. 74-93) u: Knights, D. & Willmott, H. (Eds.) *Gender and the Labour Process*. Aldershot: Gower Publishing Company Ltd.
21. Matković, T. (2008). Tko što radi? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 15 (3):479-502.
22. McDonald, C. L. i Sirianni, C. (1996). *Working in the Service Society*. Philadelphia: Temple University Press.
23. Nestić, D. (2007). *Differing characteristics or differing rewards: what is behind the gender wage gap in Croatia?* Zagreb: Ekonomski institut.
24. Parcel, T. L. (1999). Work and Family in the 21st Century. *Work and occupations*, 26: 264-274.

25. Pološki, N. (2003). "Ženski stil" vođenja – empirijsko istraživanje primarnih nositelja u hrvatskim poduzećima. *Ekonomski pregled*, 54 (1-2):38-54.
26. Perrons, D., McDowell, L., Fagan, C., Ray, K., Ward, K. (2006). Introduction: work, life and time in the new economy. U: *Gender Divisions and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Perrons, D., McDowell, L., Fagan, C., Ray, K., Ward, K. (eds.). Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc. Str: 1-15.
27. Reskin, B. F. (2001). Rethinking Employment Discrimination and Its Remedies. U: M. Guillén; R. Collins; P. England; M. Meyer (eds.), *The New Economic Sociology: Developments in an Emerging Field* (str: 218-244). New York: Russel Sage.
28. Reskin, B. F. (2003). Including Mechanism in Our Models of Ascriptive Inequality. *American Sociological Review*, 69:1-21.
29. Reskin, B. F. i McBrier, D. B. (2000). Why Not Ascription? Organizations' Employment of Male and Female Managers. *American Sociological Review*, 65:210-233.
30. Ros, M.; Schwartz, S.; Surkis, S. (1997). Basic individual values, work values and mean of work. *Journal Applied Psychology*, 48.
31. Shelton, Anne Beth (1999). Gender and Unpaid Work, U: Saltzman Chafetz, Janet (Ed.) *Handbook of the Sociology of Gender*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow: Kluwer Academic / Plenum Publishers. Str. 375-390.
32. Siemińska, R. (2004). Values. *Current sociology*, 52 (3):429-458.
33. Tomić-Koludrović, I.; Kunac, S. (2000). *Rizici modernizacije: žene u Hrvatskoj devedesetih*. Split: Stope Nade.
34. Županov, J. (1995). *Poslije potopa*. Zagreb: Nakladni zavod Globus.
35. Walby, S. (1990). *Theorising Patriarchy*. Oxford: Blackwell.
36. Walby, S. (2005). *Rodne preobrazbe*. Zagreb: Ženska infoteka.

*Ostali izvori, internet:*

1. Državni zavod za statistiku (29.08.2008.) [www.dzs.hr](http://www.dzs.hr).
2. Zakon o ravnopravnosti spolova (2003) <http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/306173.html> (02.07.2009)
3. [www.zenstud.hr](http://www.zenstud.hr) (29.08.2008)
4. [www.eoc.org.uk](http://www.eoc.org.uk) (28.09.2008)

Original scientific paper

**Renata Relja**

Department of Sociology, Faculty of Philosophy, University of Split  
rrelja@ffst.hr

**Branka Galić**

Department of Sociology, Faculty of Philosophy, University of Split  
bgalic@ffzg.hr

**Mirela Despotović**

mirela.despotovic@gmail.com

## The Position of Women in the Labour Market of Split

### Abstract

The authors present some results of sociological research in which they tried to examine the position of women in the labour market of Split. The study was conducted by using the surveys and designed questionnaires during July and August 2008 on the sample of 680 employed women in the area of Split (340 employees in state and 340 women employees in private companies).

They have confirmed the hypothesis about the presence of gender discrimination in the labour market in the city of Split. Employed women have agreed with the statement that in Croatia there is a division into men's and women's jobs and that emancipation has only been partially achieved. Respondents believe that, compared with men, they are not equally paid. Although the majority believe that men and women possess equal abilities, one third of them think that they are not capable of doing the same jobs as men. Therefore, the analysis has also pointed to the existence of a deeply rooted gender prejudice and the fact that women themselves doubt their own values and abilities.

In the context of transition and globalisation changes, such as the global economic crisis, the authors conclude that research results are consistent with findings that indicate the need for immediate adjustments to the labour market at all levels according to the real needs of women who are its essential and imperative actors.

*Key words:* women's position, working values, gender discrimination, gender work segregation, labour market, women.

*Received* in July 2009

*Accepted* in December 2009