

DISCRIMINATION OF WOMEN IN CONTEMPORARY ENTREPRENEURSHIP

DISKRIMINACIJA ŽENA U SUVREMENOM PODUZETNIŠTVU

KUTNJAK, Goran; ZORIC, Dario & RADOVIC, Matija

Abstract: *Regardless all the positive changes in global, national and local environments, the issue of equality, i.e. women's emancipation, is still just a declarative statement and therefore we can talk about social discrimination of women. Such a relation towards women is a result of the traditional views that the women's primary role includes the family and motherhood. Their involvement into the working process, as well as their advancement on the corporate ladder is unfortunately looked upon with suspicion, reservation and belittling which without doubt and valid arguments obstructs social development and quite often violates fundamental human rights.*

Key words: *society, entrepreneurship, women, discrimination, development*

Sažetak: *Bez obzira na sve pozitivnosti promjena u globalnom, nacionalnim ili lokalnim okruženjima, pitanje ravnopravnog tretiranja, odnosno emancipacije žena ima deklarativni karakter pa još uvijek govori o društvenoj diskriminaciji žena. Takav odnos rezultanta je tradicionalnih shvaćanja prema kojima se primarna uloga žena vezuje uz obitelj i materinstvo, pa se uključivanje istih u proces rada, njihovo nagrađivanje, kao i napredovanje uzima, nažalost, s podozrenjem, rezervom i omalovažavanjem, čime se neargumentirano ograničava društveni razvoj, a često i krše temeljna ljudska prava.*

Ključne riječi: *društvo, poduzetništvo, žene, diskriminacija, razvoj*



Authors' data: Goran **Kutnjak**, doc. dr. sc., Ekonomski fakultet u Rijeci, Rijeka, goran.kutnjak@efri.hr; Dario **Zoric**, magistrand, Ekonomski fakultet u Rijeci, Rijeka, dariozoric.pm@gmail.com, Matija **Radovic**, doktorand, Ekonomski fakultet u Rijeci, Rijeka, mmatija1@gmail.com

1. Uvod

Na početku 21. stoljeća svijet doživljava velike promjene, čije se posljedice osjećaju kako na globalnoj razini, tako i u okviru nacionalnih, ali i lokalnih okruženja. To je doba velikog napretka i razvoja, doba svekolikih mogućnosti, u kojima konkurencija postaje sve agresivnija i cjelovitija. Stoga poslovni subjekti moraju iznalaziti nove, djelotvornije i potvrđenije modalitete kako bi zadržali dominantnost unutar svojih ekonomija ili tek pokušali zauzeti taj primat. Sve se više inzistira na preuzimanju tržišnih udjela i dominantnoj poduzetničkoj aktivnosti, čime se opravdava tržišna pozicija poslovnih subjekata i bit gospodarskog djelovanja. U smislu ostvarenja takve poduzetničke, poslovne i razvojne orijentacije nositelji poslovne aktivnosti moraju angažirati sve raspoložive resurse te ih promptno stavljati u funkciju, u skladu s potrebama poslova, kao mogućnostima njihove realne upotrebljivosti. Najznačajniji resurs je ljudski resurs. On je «živo» uporište za iniciranje, aktualiziranje, razvijanje i afirmiranje poslovnih politika te ih kao najvažniji i najkompleksniji «conditio sine qua non» treba uvažavati i koristiti u njihovoj potpunoj punini - bez ograničenja, podozrenja, pa čak i tradicionalno neutemeljenih predrasuda, koje proizlaze iz spolne različitosti, pri čemu se umanjuje primarno važna obrazovna, radna i/ili intelektualna sposobnost pojedinaca. Često su žene žrtve takvih diskriminacijskih izvedenica, a samim činjenjem ili propuštanjem društvene elite u smislu djelovanja protiv takve diskriminacije ne doprinosi se stvaranju poduzetničke klime i inicijative, stvara se osjećaj neugode u okviru radnog mjesta, pa i društva u cjelini. Žene stječu dojam da su građani drugog reda, da nisu dovoljno priznate u društvu, da im se ne daju niti brojem, a niti sadržajem odgovarajuće prilike za afirmiranje njihova znanja i sposobnosti - samim time i napredovanja i vrednovanja njihova rada. U takvim, s jedne strane suvremenim, a, s druge strane ekonomski i politički ograničenim i «nedozrelim» sredinama, nemoguće je da poslovni subjekti dominantno dinamiziraju svoju poslovnu aktivnost, da koriste svoje ljudske resurse u granicama najbolje mogućeg, da se stvara osjećaj poticanja na rad, zajedništvo, ravnopravnost spolova i provocira pozitivno tržišno takmičenje pojedinaca, ali i poslovnih subjekata u cijelosti. Analogno tome, raskorak takvih društava ili organizacija u odnosu na konkurenciju sve je izraženiji. Činjenično je da samo one sredine koje potpuno i sustavno angažiraju ljudske resurse, bez obzira na spolne različitosti, i koji objektivno daju sve mogućnosti za njihov razvoj i korištenje njihovih atributa, mogu punim jedrima ostvarivati svoje ciljeve. Svaka spolna degradacija koja ima za cilj radnu ili neku drugu djelomičnu ili potpunu diskvalifikaciju spolno različitih pojedinaca nije dobrodošla. Posebice ako je riječ o ženama koje su, načelno gledano, u procesu rada puno savjesnije, racionalnije, odgovornije, a niti stručnim i obrazovnim kvalifikacijama ne zaostaju za muškarcima. One u ničemu ne zaostaju za muškarcima – niti po naobrazbi, niti po znanju, niti po spremnosti da se suoče sa izazovima poduzetništva, niti po spremnosti da se dalje školuju kroz sustav cjeloživotnog obrazovanja, niti po tome da budu nositelji odgovornosti, niti po spremnosti da nose poslovni rizik. Temeljem toga, svaka poslovna ili bilo koja druga diskriminacija žena je racionalno neopravdana, ekonomski neutemeljena, ustavno i zakonski neosnovana i kazneno kažnjiva. Međutim, takvi su slučajevi u poslovnoj praksi i društvenom

životu svakodnevno prisutni, pa cijeli ovaj teorem o poslovnoj ravnopravnosti spolova ima de facto deklarativni karakter. To je za svaku osudu, posebice zbog činjenice da današnje društvo najčešće slovi kao humano društvo promjena. Stoga se protiv te pojavnosti širokih razmjera treba boriti prije svega osvješćivanjem konzervativnih društava, elita i pojedinaca. Što više, ravnopravnost spolova je u Republici Hrvatskoj ustavna kategorija. Stoga se u okviru ovoga rada, na temelju postojećih znanstvenih i stručnih radova, kao i temeljem potvrđene prakse, nastoji ukazati na problem - neravnotežan status žena u društvu općenito, posebice na njihovu podcijenjenu ulogu u poduzetništvu i menadžmentu, te u tom smislu utjecati na percipiranje, ali i na ponašanje prema ženama, kao i potvrđivanju navedenih obliacija u budućem društvenom životu i poslovnoj praksi.

2. Položaj žena na tržištu rada i u društvu - općenito

Većina primitivnih naroda tretirala je žene kao inferiornija bića. Nažalost, takvo određenje prema ženama prisutno je i danas u mnogim područjima svijeta. No, s Francuskom revolucijom proglašena je ravnopravnost muškaraca i žena. Iako je od tada prošlo mnogo godina ipak su prisutne osjetne razlike glede vrednovanja muškaraca naspram žena. Žene su manje prisutne u zaposlenoj populaciji i rukovodnim strukturama, što je ograničavajući čimbenik razvoja poduzetništva i društva općenito. Kako ne bi dokazali inferiornost, muškarci pretendiraju da se u odnosu muškaraca i žena, u kojem su oni i danas dominantniji, ništa bitnije ne mijenja. No, pored svih dubioza žene ipak predstavljaju sve značajniji društveni čimbenik. U nastojanju da anuliraju sve stereotipne norme koje su kreirali muškarci, one se nastoje infiltrirati u sve društvene pore, kao i sferu menadžmenta. Na tom «Križnjem putu», njihov status nije još u svim svjetskim podnebljima, kao i sferama gospodarstva isti, što je odraz nametnutog teorema o privilegiranom statusu muškarca, kao i njihovog nastojanja da tu poziciju zadrže. Potvrđuju to i analize zapošljavanja prema kojima se žene u pravilu zapošljavaju u onim područjima rada koja su napuštali muškarci ili su ostavljali slobodan prostor. Riječ je o tehnološki zaostalim granama i djelatnostima s niskom produktivnošću i skromnim primanjima [1]. Bez obzira na ove činjenice ukupni broj ženske radne snage sve više raste. Od 1950.-1989. g. ukupni broj ženske radne snage u svijetu je porastao za 35 milijuna, a većina žena koje su participirale u procesu rada bile su udane (2/3 ukupnog porasta broja zaposlenih) žene, što je ovisilo i o visini primanja supruga – što su primanja supruga bila manja, učešće žena u procesu rada bilo je učestalije. Kad se, pak, govori o Hrvatskoj, prema istraživanju [2] kojim je bilo obuhvaćeno 3.200 žena dokazano je da su se rad i zaposlenost u kontekstu modernizacije hrvatskog društva pokazali jednim od najproblematičnijih dijelova tog procesa. U posljednje vrijeme, zbog učestalih otpuštanja s posla, povećao se broj nezaposlenih žena srednje dobi. S druge strane, 29,1 % žena smatra da je udio novca kojeg one zarađuju mali, dok ih 27,4 % uopće ne zarađuje. Impresivan je i podatak da 11,7 % žena prehranjuje obitelj, jer su to jedina primanja u obitelji. Osim stalnog radnog zaposlenja (52,6 %) žene su sve prisiljenije tražiti dopunske izvore zarade (47,4 %), te je njihovo uključivanje u tzv. «sivu ekonomiju» kroz različite poslove (intelektualne usluge, prodavanje posuđa,

kozmetike, ručne radove, čišćenje, peglanje i sl.) sve izraženije. Neopravdano je to budući je, prema rezultatima britanskih sociologinja Siltanen i Stanworth u domeni istraživanja zadovoljstva, potvrđeno da su žene nesklonije tretirati posao isključivo kao izvor zarade tj. pridaju mu više značenje, prvenstveno kao izvoru zadovoljstva. Godine 1997. National Foundation for Women Business Owners (NFWBO), uz potporu IMB Corporation, istraživao je brojčanost žena u poduzećima čiji su vlasnici žene, odnosno muškarci. Najveći dio rezultata istraživanja objavljen je u *Embracing the Information Age: A Comparison of Women and Men Business Owners*, u rujnu 1997. g. Zaključuje se da spolna struktura kod žena vlasnica pokazuje spolnu uravnoteženost (52 % žena i 48 % muškaraca), do se kod muškaraca vlasnika taj odnos bitno mijenja u korist muških zaposlenika (odnos 2:1 u korist muškaraca). Pro futuro, težište treba biti ka usmjeravanju spolova zajedničkom cilju i postizanju kombinirajućeg optimuma, koristeći najbolje ženske i muške osobine i sposobnosti, a ne mentalno ograničeno prilaziti manifestiranju «nekakvih» razlika, stvaranju spolnih antagonizama, koji nemaju racionalnog utemeljenja.

3. Objektivne prednosti žena - izazov menadžmentu i poduzetništvu

Oko 2/3 žena, kao i 1/3 muškaraca smatraju da žene moraju biti puno bolje od muškaraca da bi dobile isto povjerenje i priznanje. Ipak, najkontraverznija i nepobitna je činjenica da je zastupljenost žena u menadžmentu veoma mala. Npr. u britanskom poduzetništvu žene su prisutne na nižim razinama menadžmenta (jedna na trojicu muških menadžera), dok je na višim menadžerskim razinama taj odnos bitno poremećen (jedna na pedeset muških menadžera). Obzirom na manju zastupljenost žena na višim razinama menadžmenta, mnogima je to bio povod i motiv za osnivanje vlastitih poduzeća. Tijekom 80-ih godina prošlog stoljeća žene su se počele intenzivno pojavljivati u području poduzetništva i menadžmenta, posebice malih poduzeća. Broj poslova koje su pokrenule 90-ih godina rastao je rekordnom stopom u svim razvijenijim zapadnim zemljama i ponekad je nadmašivao do dva i više puta otvaranje novim malih poduzeća od strane muškaraca. Mnoge žene napuštale su posao u velikim poduzećima i krenule nošene novim izazovima, sada kao poduzetnice, želeći postići poslovni uspjeh. To je, prema podacima istraživanja National Foundation for Women Business Owners bilo naročito izraženo u SAD-u. Naime, američkih 9,1 milijun businessa vođenih od strane žena zapošljavalo je 27,5 milijuna ljudi i pridonosilo gospodarstvu s 3,6 trilijuna američkih dolara. Prema nekim drugim istraživanjima, u današnjim, teškim i kriznim vremenima, žene su se pokazale kao bolje liderice. U pogledu stila vođenja muškarci primjenjuju stil «naredba i kontrola», a žene «team building». Osim što brže uočavaju probleme, žene su sklonije delegiranju zaduženja, a sklonije su pohvaliti svaki dobar posao. Takvim postupanjem žena stvara tim u kojem će se svatko osjećati nagrađenim, što je veoma dobar način angažiranja izuzetno motiviranih suradnika. S druge strane, žene imaju veću želju da nešto ostvare nego da pobijede, što se ne može reći za muškarce. Žene više vole kompromise i dogovore i više poštuju tuđa mišljenja, bolje su kad treba motivirati zaposlenika, senzibilnije su, dok muškarci misle da je konzultiranje oko nekih pitanja znak slabosti i nekompetentnosti. Uvriježeno mišljenje prema kojem su

žene slabije u intelektualnim aktivnostima (dakle u korištenju lijeve polutke mozga) potpuno je pogrešno – žene bolje koriste i lijevu i desnu stranu mozga. Mnogi stručnjaci navode da poduzetnice, mnogo više od svojih muških kolega, podupiru timski rad, one suradnike i zaposlene podupiru u njihovim ambicijama, smanjuju hijerarhiju i nastoje da kontinuirano unaprjeđivati kvalitetu proizvoda ili usluge. Istraživanja potvrđuju da su žene, koje su se uspjele inkorporirati na više menadžerske razine, čak u prednosti pred muškim kolegama: one su komunikativnije, otvorenije i poštenije, predanije prema poslu, manje se služe dvosmislenim formulacijama. Žene su kooperativnije, neformalne, svoje vodstveno ponašanje grade na razumijevanju. Muškarci, dijametralno tome, teže kompetitivnom, formalnom i sistematičnom menadžmentu. I kvantifikacija uspjeha (interesa) žene drugačije se manifestira. Pored profita, njihov najviši cilj konvergira u razvoju ljudskog resursa i ispunjenju očekivanja kupaca. Žene su spremnije potrošiti više novca za izobrazbu svojih zaposlenika vjerujući da će to omogućiti veću konkurentsku sposobnost poduzeća. Ženski način rukovođenja je prepoznatljiv. Poduzetnice su prisnije prema zaposlenicama na porodiljskom dopustu, ali i svim zaposlenicima dok su na bolovanju. Odraz je to njihove veće brige za zaposlene, kvalitete međusobnih odnosa, što u konačnici rezultira smanjenjem određenih troškova. Kod angažiranja tuđih, kao i svojih izvora sredstava mnogo su opreznije od muškaraca. Zadužuju samo upravo za ona sredstva za koja smatraju da će u određenom roku moći vratiti. Kad se govori o ženskom poduzetništvu, dakle o aktivnosti u kojoj žena ima apsolutnu mogućnost izbora, važno je aktualizirati «tabu» u poslovnom svijetu koji ženi-menadžeru ograničava uspon do samog vrha - nazvan «glass ceiling» (fenomen «staklenog stropa»). Žene, naime, zbog nekih imaginarnih, neobjašnjivih razloga ne mogu preko te zapreke. Činjenica je da su muškarci u svojem svjetlu «veličine» počesto indiferentni na ženske težnje, sposobnosti pa i prešutno doprinose njihovoj marginalizaciji, na štetu poduzeća i društva. U cjelokupnom konceptu često vlada strah muškaraca od ženske konkurencije. Ipak, određene analize koje su na provodili autori Turk, Petlin, Glas i Merkač u Sloveniji [3] ukazale su da žene u većini misle kako spol nije baš od velikog značenja kod sklapanja poslova. Međutim, još uvijek oko 27 % njih misli da su imale problema i prepreke baš zbog toga što su žene. Manji postotak žena (7 %) izjavilo je da je biti žena u poslu i prednost. Nasuprot tome, američke poduzetnice su mišljenja da su na putu u poslovnu samostalnost doživljavale mnoge zapreke, kako kod traženja kredita kod banaka, tako i kod kandidiranja za različite javne i poduzetničke tendere za poslove, a također i kod uključivanja u različite gospodarske asocijacije. Nepovjerenje u poslovno surađivanje sa ženama i njihovu kompetentnost, bilo je unatrag desetak godina u SAD-u još jako prisutno.

4. Ograničavajući čimbenici ženskog poduzetništva

Jedan od momenata koji «otvara» pitanje različitosti između muškaraca i žena je profesionalna spolna segregacija, prema kojoj je određeni spol dominantan u određenim poslovima. Postoje dvije vrste segregacije: a) horizontalna (ili uzdužna), prema kojoj su zaposlenici orijentirani na različite poslove, ali se u opsegu iste

profesije često javlja i b) vertikalna, prema kojem je veća vjerojatnost da će prevladati muški spol ukoliko je viši tj. duži karijerološki put do zanimanja ili profesije. Taj odnos primjenjiv je ne samo u poslovima, već i u poduzećima i cjelokupnom tržištu rada. Danas je problem žena na višim razinama menadžmenta i vertikalnoj sinergaciji još uvijek prisutan. Iste su prisutne na nižim razinama menadžmenta, dok su više razine menadžmenta u Europi uglavnom «rezervirane» za mušku populaciju. Potvrđuje to i podatak jednog međunarodnog projekta koji je imao za zadatak pronaći 15 % žena – izvršnih direktora u 500 poduzeća u 27 zemalja, uključujući sve članice Europske unije. Niti jedan tim menadžera nije potvrdio taj traženi uzorak. Današnji poslovni «paspартu» vrlo je određen – ako je u pitanju ženska populacija, preferiraju se one bez djece ili sa starijom djecom, eventualno bez partnera, dok su kod muške populacije poželjniji oni sa sređenim i stabilnim obiteljskim životom i podrškom obitelji. U nekim je krugovima vjerojatnije da će žene viših razina menadžmenta biti upravo žene iz viših društvenih klasa. Nedvojbeno je da žene usprkos boljim kvalifikacijama i njihovu rastuću participaciju nisu još ravnopravno i proporcionalno očekivanom udjelu inkorporirane na više funkcije u gospodarstvu, pa čak i politici. Mnoge aktualne politike pojedinih zemalja svojim su postupcima, pa čak i obvezama pokušale dinamizirati jednakost među spolovima u kontekstu izjednačavanja i zaštite ljudskih prava i pravde, ali, u suštini, taj se «poučak» teško ostvaruje u praksi. Žene se u poslovnom okruženju sve više susreću s različitim problemima, koji nameću njihovu unutarnju borbu s vlastitim frustracijama, od kojih su najizraženiji: 1) stres i 2) nasilje (mobing) u poslovnom okruženju. Poduzetničkom stresu kod žena, pored velikog angažiranja i obimnosti poslova te frustriranosti općim položajem, pridonosi i pretjerana potreba za dokazivanjem i uspjehom. Čak 72,2 % žena u Hrvatskoj osjeća da su više ili manje izložene stresu [2]. Razlozi su prvenstveno: nedostatak novca (53,1 %), društvena situacija (43,4 %), zdravlje (34,4 %), posao (28,5 %). Izloženost stresu pokazuju i žene koje se još školuju (34 % osjeća se malo, a 32,9 % da su puno izložene stresu). S druge strane, spolno nasilje nad ženama posebna je tema koja zaslužuje posebnu pozornost. Sam pojam seksualnog pritiska na radnome mjestu vrlo je precizno definiran. Podrazumijeva ponašanje neke osobe koja dovodi drugu u stanje nesigurnosti, zastrašenosti, vrijeđa njeno dostojanstvo, što ona doživljava kao neželjeno ili neprijateljsko, a sve se zasniva na pripadnosti određenom spolu. Danas se još uvijek dešava da žene - zbog straha da će biti krivo optužene i/ili nastojanja da se o njima javno ne raspravlja, kao i zbog straha za svoje radno mjesto, daljnje napredovanje i sl., - nedolično ponašanje muškaraca, posebice svojih menadžera, najčešće ne prijavljuju, odnosno prešućuju. Prema podacima studije «Seksualna agresivnost na radnome mjestu», samo u Švicarskoj svake godine oko 20.000 žena ostaje bez radnog mjesta – bilo da su ga same morale napustiti, bilo da su ih protiv njihove volje «preventivno» uklonile rukovodne strukture i kako bi se uklonio «izvor napetosti» i «muške agresivnosti» [4].

5. Diskriminacija i antidiskriminacijska politika

Pitanje zapošljavanja žena u svijetu danas više nije upitno, bez obzira: a) da li one vjeruju da moraju zarađivati kako bi povećale standard svoje obitelji, a kroz to osigurale i porast društvenog statusa ili b) u ekonomskoj neovisnosti vide ishodište svih oblika slobode i sigurnosti, bez koje im je nezamislivo živjeti u današnje doba. Impresivan je podatak jednog istraživanja prema kojem čak 90 % ispitanica, uglavnom mlade i udate žene smatraju da žene trebaju raditi za plaću i da je za njih ekonomska neovisnost od presudne važnosti u životu. Bez obzira na ove njihove spoznajne i egzistencionalne potrebe pitanju vrednovanja statusa žena prilazi se u društvu, a samim time i drugim organizacijskim oblicima (poduzećima) na diskriminirajući način. Stoga je ovaj «fokus» teme i odgovornosti društva za položaj žena na tržištu rada važno je sagledati u kontekstu budućeg anuliranja diskriminacije i aktualiziranja i provedbi antidiskriminacijske politike. Malo ljudi ozbiljno sumnja u tvrdnju da je diskriminacija prema rasi, spolu, vjeri i etničkom podrijetlu činjenica svakodnevnog života. No, ona je, nažalost, ipak prisutna, veoma je složena, različita i duboko ukorijenjena u ponašanju, a teško ju je izjednačiti i brojčano iskazati. Ona u ekonomskom smislu postoji kad su žene koje imaju iste sposobnosti, obrazovanje, staž i iskustvo izložene lošijim uvjetima u odnosu na zapošljavanje, dostupnost zanimanja, unapređenje i nadnice. Postoji nekoliko osnovnih pokazatelja diskriminacije: a) zarade, b) nezaposlenost, c) prema zanimanjima i d) ljudskog kapitala [2]. Razlike u zaradama, prema kojima su žene manje plaćene za isti posao, proizlaze kao produkt nečijeg shvaćanja, pristupa, može se reći i kompleksa, a ne iz razlika u proizvodnosti. U nekim su zemljama razlike u plaćama između nižekvalificiranih poslova muškaraca i žena gotovo nestale, ali su ostale na višim razinama menadžmenta. Diskriminacija pri zapošljavanju ima za posljedicu veće učešće žena u strukturi nezaposlenih premda zadovoljavaju istim uvjetima koji se formalno traže kod zaposlenja. Stopa nezaposlenosti žena jedan je od glavnih pokazatelja postojeće diskriminacije. Diskriminacija prema zanimanjima ili poslovima svodi se na ograničavanje ili zabranjivanje ženama da participiraju u nekim poslovima, bez obzira što imaju iste radne predispozicije. Stoga ne čudi što se žene odlučuju za poslove npr. nastavnice, odgajateljice, medicinske sestre, službenice i sl. Diskriminacija ljudskog kapitala očita je kroz smanjenje mogućnosti žena za povećanjem proizvodnosti preko formalnog obrazovanja ili obuke na poslu. Zbog manjeg ulaganja u ljudski kapital žena njihova je proizvodnost, a time i zarada manje vrednovana od muškaraca. Spolnu diskriminaciju pri zapošljavanju na tržištu rada u Hrvatskoj, bilo u privatnom i javnom sektoru, zabranjuje: a) Zakon o radu (NN30/04), b) Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 116/03) i c) Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08). Zabrana se odnosi na uvjete zapošljavanja, napredovanje u karijeri, pristup profesionalnim treninzima, radne uvjete i uključivanje u asocijacije zaposlenika i poslodavaca. Unatoč današnjim, realno malim, a deklarativno velikim pomacima u svezi s ravnopravnošću žena u društvu, postavlja se pitanje iz čega de facto proizlazi osjećaj neravnopravnosti, a i stvarna neravnopravnost u materijalnom smislu - na radnom mjestu, u politici, u medijima? Mogući odgovor daje britanska feministica Natasha Walter, koja razlikuje ženski, ciklični tip karijere, nasuprot

muškom, linearnom progresivnom tipu. U čemu je bit cikličnog – ženskog tipa karijere? Žene se uključuju u posao, potom slijedi trudnoća, pa porođaj, pa bolovanja zbog djece i tako 2-3 puta. Stalni odlasci i vraćanja na posao povlače niz nepovoljnih događanja u njihovoj karijeri. Iz tih razloga žene se zadržavaju na jednakoj razini profesionalnih zadataka, vrlo teško napreduju, moraju se opredjeljivati za fleksibilnije poslove, ali stoga manje značajne. Suprotno tome, karijera muškaraca se neprekidno razvija – oni stječu iskustvo, ugled, napreduju, odabiru poslove s punim radnim vremenom, izbivaju od kuće kad god je to važno za posao. Razlika između ciklične i linearne karijere vidljiva je i kroz različite prihode zaposlenih žena i muškaraca. Veliki broj empirijskih istraživanja pokušao je razdvojiti muške od ženskih razlika u nadnicama, s namjerom da odredi u kojoj su mjeri posljedica razlika u proizvodnosti, a u kojoj diskriminacije. Međutim, ne može se točno procijeniti koliko razlike u nadnicama otpada na diskriminaciju, ali se može tvrditi da statistički dokazi ukazuju na diskriminaciju kao važan čimbenik na tržištu rada. Ipak, tijekom nekoliko posljednjih desetljeća aktualiziralo se pitanje jednakosti plaća, što je dijelom posljedica prisutnog «status quo»-a između izjednačavanja ženskih i muških plaća, a dijelom nesmanjene segregacije žena prema zanimanjima. Neki ekonomisti skloni su tvrdnjama da je lošiji ekonomski status žena, a time i visina njihovih primanja, u uzročno-posljedičnoj svezi s «konfliktom» između braka, s jedne strane, i karijere, s druge strane.

U takvoj sveopćoj klimi i raspoloženju prema ženama u društvu i poduzetništvu nedvojbeno je da se Hrvatska mora aktivnije i bezrezervno uključivati, kao i sama generirati svekolike programe razvoja, između ostalog i ženskog poduzetništva, a s druge strane, bezrezervno gušiti i iskorjenjivati praksu i pokušaje daljnjeg nametanja «ravnopravnijeg» prava muškaraca, samim time i spolne diskriminacije žena. U tom smislu sačinjen je i «Program poticanja malog i srednjeg poduzetništva za razdoblje 2008.-2012. godine» Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva Republike Hrvatske. Program «Poduzetništvo ciljnih skupina» – Projekt «Poduzetništvo žena» usmjeren je većem uključivanju žena u poduzetništvo (korisnici projekta su mala i srednja trgovačka društva, obrti i zadruge u većinskom (51 % i više) privatnom vlasništvu državljanke Hrvatske. Kako ostvariti uspješno poticanje ženskog poduzetništva? Uspješno poticanje ženskog poduzetništva može se ostvariti kroz [5]:

1. intenziviranje lobističkih aktivnosti profesionalnih ženskih i neprofitnih udruga te ih posebice usmjeriti na stvaranje legislative - koja će osigurati pozitivno ozračje za brži razvoj ženskog poduzetništva;
2. organiziranje razmjene iskustava između već uspješnih poduzetnica i poduzetnica početnica, uvođenje mentorstva, javne prezentacije vlastitih iskustava uspješnih poduzetnica;
3. ponudu različitih programa poticanja ženskog poduzetništva koji osiguravaju treninge, obrazovanje, jamstva za dobivanje bankarskih kredita za pokretanje poslova koje potiču žene;
4. poticanje umrežavanja žena poduzetnica razvojem lokalnih i regionalnih mreža poduzetnica;

5. osiguravanje poduzeticama besplatnih ili subvencioniranih konzultantskih usluga stranih ili domaćih konzultanata.

Zemlje koje su prepoznale prednosti razvoja ženskog poduzetništva te potencijale i mogućnosti koje ono pruža za cjeloviti društveni i gospodarski razvoj uspješno provode navedene aktivnosti.

6. Zaključak

Današnji položaj žene u društvu, kao i na tržištu rada bitno je promijenjen u odnosu na prošlost. Odras je to opće društvene klime, ali i istrajnosti žena da se potvrde kao ravnopravni čimbenici u društvu, ali i poduzetništvu. No, obzirom na još uvijek prisutne predrasude, podozrenja, ženama je teže ostvariti popunu emancipaciju u poduzetništvu, posebice u menadžmentu, budući su uzroci vezani i za pitanje neopravdane i neosnovane spolne diskriminacije. U tom kontekstu društvo u cjelini, kao makrosustav življenja, te obitelji i poduzeća, kao mikrosustavi življenja, moraju bezrezervno mijenjati svoje stereotipne pristupe glede vrednovanju žena, moraju otvarati šanse i prostore za afirmaciju njihovih poduzetničkih znanja i vještina. Svako, isključivo deklarativno priznavanje statusa žena u njihovim poslovnim i privatnim životima treba oživotvoriti u realnom životu. Samo onim sredinama koje aktivno neutraliziraju diskriminantan pristup prema ženama na spolnoj osnovi i provode jednakost garantira se budućnosti i uspjeh društva i pojedinaca.

7. Literatura

- [1] Kerovac, N. (1990). Položaj žene u zapošljavanju, *Žena*, Savez žena Hrvatske, Vol. 48., No 1-2., str. 87-97., ISSN 0513-9473, Zagreb
- [2] Tomić – Koludrović, I. & Kunas, S. (2000). *Rizici modernizacije žene u Hrvatskoj devedesetih*, U.G. Stope nade, ISBN 953-6832-01-1, Split
- [3] Turk, M. (1999). Žensko poduzetništvo – način življenja, U: *Poduzetništvo za 21. stoljeće*, Glas, M., Kraljeta, V., Pšeničny, V. (ur.), str. 162-173., Ministarstvo gospodarstva, ISBN 953-96311-6-5, Zagreb
- [4] McConnell, C. R. & Brue, S. L. (1994). *Suvremena ekonomija rada*, Mate, ISBN 953-6070-06-5 Zagreb,
- [5] Zagorac, N. (2009). Poduzetništvo – Tko su poduzetnice?, *Dostupno na: <http://www.poduzetna.hr>* Pristup: 20-10-2009



Photo 086. Registration mark Pozega / Registracijska oznaka Požega