

Dr.sc. Branka Galić, izv. prof.
Dr.sc. Krunoslav Nikodem
Odsjek za sociologiju
Filozofskog fakulteta
Sveučilišta u Zagrebu



Istraživački izvještaj

*«Identifikacija standarda diskriminacije
žena
pri zapošljavanju»*

Zagreb, prosinac 2007.

1. TEORIJSKI KONCEPTI I GLOBALNE ČINJENICE O ŽENSKOJ RADNOJ SNAZI

1.1 Uvod

Rod oblikuje šanse za zapošljavanje, iskustva i nagrade žena i muškaraca u suvremenom društvu. Mnogi sociolozi slažu se da su sudjelovanje žena i muškaraca u plaćenom poslu i priroda te društvena vrijednost rada koju izvode ključni determinatori njihova općeg statusa u društvu. Činjenica da, u prosjeku, žene zarađuju manje od muškaraca za svoj rad pridonosi neproporcionalno visokim razinama siromaštva u ženski-vođenim kućanstvima (Dunn & Skaggs, 1999:321; Chant, 2003), te postaje ozbiljan društveni problem koji je u literaturi poznat kao «feminizacija siromaštva»¹ (Pearce, 1978, prema McLanahan & Kelly, 2006:127). Žene u Hrvatskoj imaju i dodatne probleme pri ponovnom ulasku u radnu snagu nakon pauze zbog poroda ili obiteljskih obveza (Nestić, 2007).

Prema podacima Svjetske Banke (www.worldbank.org) u 2004. godine žene u svijetu činile su oko 40% zaposlenih u globalnoj radnoj snazi, 45% u Hrvatskoj, 56,3% u EU. U zemljama OECD-a, prosječna stopa sudjelovanja žena u radnoj snazi porasla je s 48,4% 1973. godine na 61.6% 1993., a kod muškaraca se smanjila s 88.2% na 81.3% (Castells, 2000; Giddens, 2007). Taj globalni trend posljedica je «umrežavanja» i globalizacije ekonomije, te rodne segmentacije tržišta rada koja iskorištava specifične uvjete ženske radne snage. U tom smislu dolazi do porasta udjela ženske radne snage u uslužnim djelatnostima u svim dijelovima svijeta, premda u najvećem dijelu svijeta, većina žena još uvijek radi u poljoprivredi (80% aktivnih žena u podsaharskoj Africi i 60% u južnoj Aziji). Širom svijeta žene danas većinom (više od 50%) rade u uslužnim djelatnostima, najviše u razvijenim zemljama (oko 85% u SAD i U. Kraljevstvu). Spektakularan porast nastao je u poslovnim uslugama, pa onda društveno/osobnim uslugama, a najmanji u trgovini i ugostiteljstvu. Uza sve

¹ Termin «feminizacija siromaštva» usmjerava pažnju na rodne razlike u razinama siromaštva u korist muškaraca i na činjenicu da su one porasle u zadnjih pola stoljeća. Feminizacija opisuje nejednako stanje muških i ženskih razina siromaštva i proces pomoću kojega ženske razine siromaštva značajno nadmašuju muške. Razina siromaštva veća od 1,0 znači da žene imaju više razine siromaštva nego muškarci. Primjerice, razina siromaštva od 1,5 znači da je ženska razina siromaštva 50% veća nego muška. (McLanahan & Kelly, 2006)

te globalne promjene velikog upliva žena u područje usluga, još uvijek najveću grupu zaposlenih žena čine službenice. Porast udjela ženske radne snage na tržištu rada uočljiv je u svim razvijenim zemljama (Nizozemskoj, Novom Zelandu, Australiji, Kanadi, Grčkoj, Norveškoj, SAD, Francuskoj, Irskoj, Portugalu), paralelno s opadanjem muških razina radne participacije (Castells, 2000; Giddens, 2007). Strukturalne promjene u ekonomiji uvjetovale su povećane zahtjeve za «part-time» poslovima, te opadanje učestalosti poroda s više raspoloživih godina na plaćenim poslovima žena. Danas već oko 70% svih zaposlenih žena radi u sektoru usluga. Privremeni, tj. «part-time» poslovi zapošljavaju uglavnom žene u industrijskim nacijama, dok udio muških zaposlenika opada zbog nižih plaća po satu nego u «full-time» poslovima, manjih nagrada i nemogućnosti napredovanja u karijeri. Nordijske zemlje tu su izuzetak jer su u njima «part-time» poslovi regulirani kao i «full-time». Žene su u prosjeku oko 15% u EU slabije plaćene od muškaraca. Pritom je situacija u nekim zemljama članicama EU-a još teža. Tako žene u Velikoj Britaniji zarađuju u prosjeku 30% manje od muškaraca (Chant, 2003), dok je situacija puno povoljnija u novim članicama poput Malte, Mađarske i Poljske gdje razlika iznosi između 10% – 15%. Žene se zapošljavaju uglavnom u sektorima u kojima već dominiraju, koji su redovito slabije plaćeni i gdje teže dolaze do rukovodećih položaja (školstvo, zdravstvo, socijalna skrb, činovništvo, usluge). Danas žene sve više rade neprekidno, čak i bez pauza za odgoj i odrastanje djece (do predškolske dobi), što je najočitije u skandinavskim zemljama, dok je tržišna politika visoko facilitativna prema ženskom zapošljavanju. Švedska pruža brigu za djecu i sve druge oblike pomoći za majke ali i očeve djece, kontinuirano zapošljavanje itd. U istraživanju provedenom u Švedskoj, istraživačica Anita Nyberg pokazala je održivost modela dvostruke-zarade paralelno s visokim razinama nezaposlenosti, deficitima budžeta i politikama skrbi za djecu i obitelji u periodu od 1990. do 2003. godine (Nyberg, 2006:91-103).

Podjela rodnih uloga i radnog vremena u neoliberalnoj globalnoj ekonomiji svjedoči dramatičnim promjenama koje se odvijaju u organizaciji i strukturi radnih i obiteljskih obrazaca života a koje su nužno pomaknule dinamike prostora, vremena, okoliša, životnih preferencija i vrijednosti u novim i nepovratno promijenjenim okolnostima radnih aranžmana i životnih preferencija ljudi novoga doba (Perrons, Fagan, McDowell, /eds./, 2006). U tom smislu već je postalo očito da su promijenjeni oblici tržišta rada uvjetovali i promijenjene strukture obitelji tako da je značaj modela nekada tradicionalne obitelji dominantnog muškarca hranitelja a žene njegovateljice,

koji je bio vodeći sve do sredine 20. stoljeća, značajno oslabio i u Europi i SAD-u te kao takav nepovratno otišao u ropotarnicu povijesti. Međutim, novi ekonomski modeli rada koji su uvjetovali promjene radnih i životnih uvjeta nisu nadomjestili deficit brige, njege i skrbi za koju su u tradicionalnom modelu bile zadužene žene unutar kuće, tako da se danas sve veći broj kućanstava dvostrukih i jednostrukih zarada međusobno natječu kako bi pronašli neki oblik zadovoljavajuće formule za rješavanje kombinacije plaćenog posla i potrebe za skrbi o djeci i starijim članovima obitelji (Giddens, 2007).

Istraživanja ističu homogenost i sve veću povezanost današnjih država Sjeverne i Zapadne Europe te SAD-a u uvjetima globalne ekonomije i obrazaca rada (Perrons, Fagan, McDowell, /eds./, 2006). Dominacija uslužnog sektora ukazuje na to da je plaćeni posao sve više feminiziran i fleksibilan, dok su obitelji postale puno raznolikije u svojoj složenosti. Vide se i različiti politički odgovori na te promjene koje podrazumijevaju poticanje većih rodni ne/jednakosti ne/priznajući potencijalno heterogene rodne interese različitih grupa žena i muškaraca (Walby, 1997). Vidljiv je značajan pomak ekonomske uloge žene koja se više na poima u kategorijama neplaćenog posla u obitelji, nego plaćenog zaposlenja izvan kuće. Pod utjecajem povećanih obrazovnih standarda, agendi o jednakosti te novih oblika ljudskih i tehničkih potpornih mehanizama, mnoge žene danas traže i očekuju posao na tržištu rada izvan kuće, tako da one danas u većini «starih» nacija EU, uključujući Veliku Britaniju, čine više od polovice plaćene radne snage.

Premda resursi koji su u tom smislu raspoloživi ženama variraju u pojedinim državama blagostanja, glavne oznake nove ekonomije, kao i stare, obilježene su rodni jazom plaća koji i dalje ustrajava kao univerzalna karakteristika nove ekonomije, čak i u «mnogo egalitarnijim» nordijskim zemljama. Rodna segregacija na tržištu rada ogleda se i dalje u stereotipnim podjelama na temelju tradicionalnih ženskih «vještina» i osobina: «urođenih» čuvateljica djece, topljih i manje racionalnih bića od muškaraca itd. Usprkos sve većoj participaciji žena na tržištu rada, poluge moći i oznake statusa ostaju, međutim, čvrsto ugrađene u rukama muškaraca. Nejednakosti uzimaju jednako tako i klasne oblike u novim ekonomijama Europe i SAD-a. Reorganizacija rada u novim obrascima - fleksibilnijih, nesigurnijih, 24-satnih poslova - u novoj konzumerskoj ekonomiji povećala je koncentraciju najniže plaćenih, najnesigurnijih oblika servisnog posla, često s nesigurnim ugovorima i

manje olakšica kao što su plaćeni odmori i bolovanja (Castells, 2000; Giddens, 2007; Perrons, Fagan, McDowell, 2006).

U studiji slučaja iz Velike Britanije istraživači Rosemary Crompton i Michaela Brockman (2006:103-123) prezentirali su analize odnosa obrazaca rada i stresa te povećanje društvenih i rodni nejednakosti na tržištu rada. Autori su pokazali da će više obrazovane žene češće ostajati zaposlene i nakon poroda, dok su manje obrazovane žene sklonije odustati od posla ili raditi «part-time» poslove, povećavajući odnose rodni nejednakosti na razini kućanstva (Crompton & Brockman, 2006). Najčešći oblik aranžmana među parovima s djecom je «neotradicionalna» modifikacija obrasca muškog hranitelja i žene kućanice, pri čemu muškarac radi duže sati nego žena. Dakle, premda se žene sve više kreću prema pozicijama viših razina zaposlenja, mnoge ili većina od tih žena također zadržavaju glavnu odgovornost za kućanstvo i obiteljski život, održavajući tako i obrasce nejednakosti u zapošljavanju (Crompton & Brockman, 2006:105). Istraživanje je također pokazalo da žene u menadžerskim i profesionalnim zanimanjima koje očekuju promaknuće u poslu iskazuju više razina životnog stresa negoli žene koje nemaju aspiracije promaknuća, za razliku od menadžerskih i profesionalnih zanimanja muškaraca koja nemaju značajnijeg učinka na njihov životni stres, premda su općenito žene manje okrenute karijeri za razliku od muškaraca (Crompton & Brockman, 2006:107-113). Čimbenici koji utječu na aspiracije u karijeri su: dob, prisutnost/odsutnost djece, klasa zanimanja i status zaposlenja (veći je za «full-time» zaposlene).

1.2 Spol/rod, podjela rada i rodne nejednakosti

Rodni sustav društvenih praksi utemeljen je na spolnoj različitosti na temelju koje organizira odnose nejednakosti (Wharton, 2005). Društvene prakse koje tvore rod² ne

² Rod je kulturni pojam koji podrazumijeva društveno konstruirane razlike između muškaraca i žena (Wharton, 2005; Westwood, 2000). Podrazumijeva slike, predstave, očekivanja, norme, vrijednosti, ponašanja, forme i konvencije pripisane biološkim spolovima. Ljudi se društveno razlikuju prema dvjema prevladavajućim kategorijama u koje ih se u pravilu svrstava: "muškarci" i "žene". Oni koji se ne uklapaju u navedene rodne grupe nerijetko se smatraju prirođeno devijantnima ili neprimjereno socijaliziranima. Feministički pristupi kritizirali su stajalište da spol određuje rod i, zastupajući stajalište da je rod društveno konstruiran, uvijek naglašavali kulturalnu relativnost roda - načine na koje se rod mijenja s vremenom i među kulturama te promjene od jednog društvenog konteksta do drugoga (Ortner, 1974; Moller Okin, 1989). Štoviše, rod se ne vidi samo kao "binarna" razlika, nego je višestruk i hijerarhijski strukturiran (Fausto-Sterling, 1998). Muškarci i žene stoje jedni prema drugima u odnosima moći u kojima su muškarci kao klasa dominantni a žene podređene. Tvrdi da su biološka objašnjenja neprimjerena za objašnjavanje rodni razlika, feminističke kritike odbacile su gledište da su žene "prirodno" inferiorne muškarcima. (Ann Oakley, prema Haralambos, 2002:126-130). Postmoderni feminizam također stavlja

djeluju samo na pojedinačnoj razini nego oblikuju i društvene odnose te interakcijske obrasce društvenih grupa, a djeluju i kroz većinu entiteta, kao što su organizacije i institucije. One uključuju međusobno djelujuće pristupe koji se pripisuju društvenim odnosima te institucionalne mehanizme i perspektive koji osvjetljavaju strukturu i prakse organizacija, društvenih odnosa i institucija. Rod, posao i obitelj neke su od tako neraskidivo povezanih institucija i odnosa. Promjene na poslu i obitelji daju zamaha i promjenama u rodnim odnosima, a promjene u rodnim odnosima utječu na promjene u obitelji i na poslu. Upravo kao što se životi žena i muškaraca mijenjaju, mijenjaju se i odnosi na tržištu rada i u obitelji.

Rad, tj. posao koji čovjek obavlja, kao i obitelj, jest «orodnjena»³ institucija. Tijekom povijesti se podjela rada odvijala na temelju podjele spolova. Spol, kao biološka kategorija, gotovo u svim društvima bio je važan temelj društvene organizacije rada i rodne segregacije. Stoga se spolna podjela rada odnosi na «proces kroz koji se određeni posao pripisuje na temelju spola» (Wharton, 2005:82). Takva podjela rada predstavlja jedan od najčešće utemeljenih načina na koje se spolne/rodne razlike izražavaju u društvenim institucijama. Mnogi smatraju da su spol i dob najstariji oblici podjele rada (Walby, 1990, 1007; Westwood, 2000; Wharton, 2005). Čak i danas, na početku 21. stoljeća, kategorija spol/rod nastavlja bivati ključnom odrednicom temeljem koje se određeni poslovi dijele, dodjeljuju i pripisuju.

Smatra se da se izvori spolne podjele rada nalaze u različitim reproduktivnim sposobnostima žena i muškaraca, te u činjenici da su žene povijesno bile primarno odgovorne za brigu o djeci, budući da su djeca uz njih bila nužno više biološki povezana. Što dalje idemo u povijest ljudske vrste, to više nalazimo tu (biološku) egzistencijalnu vezu.⁴ Ovisnost djece o brizi njihovih majki oblikovala je tip rada (posla) koji je žena u dalekoj povijesti ljudskog roda mogla obavljati (Wharton, 2005). Nasuprot tome, rasterećenost muškaraca od procesa rađanja te veća fizička snaga prosječnog muškarca činila ih je podobnijima za druge vrste aktivnosti, uvjetovane fizičkom snagom, također u dalekoj povijesti. Tako su u tzv. lovačko-akupljačkim društvima, recimo, žene bile više sakupljačice, a muškarci lovci (Vezel,

pod upitnik gledište inherentno u raspravama o spolu i rodu da su um i tijelo mogu odijeliti. Argumenti su da mi svi dijelimo iskustvo bivanja u tijelu i da svako tijelo posjeduje spol, ali da se žensko "utjelovljenje" razlikuje od muškog "utjelovljenja". Premda spol jedinstveno ne determinira rod, on nije niti irelevantan.

³ Određena također i društvenim odnosima rodnih grupa, tj. muškaraca i žena međusobno, unutar obitelji, društvenih institucija te šireg društva.

⁴ Tako su, recimo, nekada u dalekoj povijesti majke dojile djecu tri, četiri, pa i pet godina, puno dulje negoli danas. Dojenje, tj. majčino mlijeko, bilo je jedan od glavnih izvora preživljavanja male djece.

1983:91). Uzroke društvene nejednakosti između žena i muškaraca kod lovačko-sakupljačkih skupina Vezel nalazi u «trudnoći, neoteniji⁵ i podjeli rada» (Vezel, 1983:95), premda se rodni društveni položaj žena i muškaraca ogledao u velikoj seksualnoj slobodi i autonomiji pojedinca/ke. Neoteniju, pak, Vezel karakterizira glavnim uvjetom razvoja ljudske kulture i civilizacije, što se često i znanstveno-istraživački podcjenjuje ili potpuno ignorira.

Doprinos ženskog i muškog rada opstanku ljudske vrste utječe na stupanj do kojeg je svaki spol društveno vrednovan, tj. ovisi o njihovoj rodnoj stratifikaciji kao društvenih grupa, te rodnoj nejednakosti i/ili diskriminaciji, a koja je određena i odnosima procesa rada. Istraživanja su pokazala da kada o ženskom radu manje ovisi opstanak obitelji negoli o radu muškarca, da je društveni status žena također niže rangiran (Guttentag & Secord, prema Wharton, 2005). Žene i muškarci su više društveno jednaki u onim društvima gdje je vrijednost njihova rada sličnija, tj. gdje su manja odstupanja u vrijednostima toga rada.

Drugo objašnjenje spolne podjele rada vidi ju manje kao odgovor na različite odgovornosti žena i muškaraca prema djeci, a više kao kulturne prakse koje opravdavaju kulturno obezvrjeđivanje žena. Prema tom gledištu, spolna podjela rada je ukorijenjena u rodu, a ne spolu, tj. društvenim odnosima i ulogama žena i muškaraca, a ne u njihovoj biološkoj prirodi.

Čak i danas nakon ogromnih društvenih promjena koje su kroz povijest društvenih odnosa proživjele rodne grupe, na početku drugog milenija žene i muškarci nastavljaju obavljati različite vrste posla, na različite načine se njihov rad vrednuje, a razlike u plaćama su svugdje prisutne (Castells, 2000). Pristupi zapošljavanju također se razlikuju, nerijetko uzrokujući i rodne diskriminacije prilikom zapošljavanja.

Najvažnija promjena koja se odvijala u moderno doba bila je priroda rada samoga i geografsko odjeljivanje rada i obiteljskog života. Uvođenjem tvorničkog sustava i industrijalizacije, proizvodnja dobara se pomaknula izvan kuće, a obitelji su počele slati svoje članove na rad u ta industrijska postrojenja. Život obitelji srednje

⁵ «Tijekom milenija glava čovjeka je postajala veća a karlica manja. Zato djeca nisu mogla više ostati tako dugo u majčinoj utrobi, morala su se sve ranije rađati. Pri rođenju bila su manje razvijena, duže bespomoćna i ovisna o materinskoj njezi i prehrani. To se zove neotenija. Što je dijete više ovisno, to se duže može na njega utjecati. Utoliko duže može učiti. Neotenija, duža ovisnost o majci, jest uzrok porasta ljudske inteligencije i kulturnog ponašanja, porijeklo i uvjet kulture i civilizacije. To je svakako najvažniji doprinos žena razvoju humanosti, jer su djeca stalno bila uz njih. Vjerojatno je njihov doprinos bio veći nego doprinos muškaraca. U svakom slučaju, muški istraživači su ga do sada vrlo podcjenjivali. To se već vidi u tradicionalnoj terminologiji. Nazivaju ih lovačkim društvima, premda su uglavnom živjeli od skupljanja plodova» (što su u pravilu radile žene, op. B. Galić) (Vezel, 1983:90-91).

klase u pravilu su oblikovali zahtjevi i potrebe industrijskog rada. Način života bio je određen i različitim rodnim ulogama koje su se organizirale na temelju spolne/rodne podjele rada. Tako su se rodne uloge muškarca organizirale oko statusa «radnika» i «hranitelja», dok se rodna uloga žene u pravilu usmjerila prema «majčinstvu» i «kućanstvu». Ideologija odijeljenih rodnih uloga ojačala je rodnu podjelu rada, pa su se muškarcima i ženama u pravilu dodjeljivala različita i odijeljena područja rada na tržištu koja su dovela do spolne segregacije poslova i zanimanja, tj. koncentracije žena i muškaraca u različitim zanimanjima, poslovima i tvrtkama na tržištu rada. Čak i unutar istog zanimanja žene i muškarci nalaze se zaposleni na različitim poslovima. Rodna segregacija, koja se odnosi na koncentraciju žena i muškaraca u različitim poslovima, zanimanjima i tvrtkama, vrlo je elastična i ustrajna karakteristika radnog mjesta. Stoga je aspekt spolne podjele rada ključna karakteristika «orodnjenih» institucija, kao što su, primjerice, tržište i organizacije rada koje ga čine. Ako se tomu doda i obitelj kao također jedna od karakteristično «orodnjenih» institucija društva koja se nužno isprepliće s karakteristikama i uvjetima zaposlenja, dobiva se gotovo potpuna slika ne/ravnoteža i «orodnjenih» odnosa moći u društvu (Galić, 2002).

1.3 Spolna/rodna segregacija poslova i zanimanja – tri perspektive

Način na koji rod može biti inkorporiran u rad i zaposlenost je sljedeći: u prvome redu, rod oblikuje društvenu organizaciju rada, izraženu primarno u spolnoj segregaciji zanimanja, poslova i tvrtki; zatim, rod oblikuje značenja koja ljudi pripisuju pojedinim zanimanjima, poslovima i radnim aktivnostima, vodeći nas prema tome da vidimo neke od njih kao «primjerenije» za žene, a neke kao «primjerenije» za muškarce; rod, također oblikuje i «vrijednost» poslova, ocjenjujući neke poslove tako da budu više vrednovani i plaćeni nego neki drugi (Wharton, 2005). Iz toga se onda izvode određene perspektive spolne/rodne segregacije poslova i zanimanja.

Temeljni pristupi perspektivama rodnih odnosa u zapošljavanju ovise o tome:

1. da li se iskustva i šanse ženske i muške radne snage vide primarno uzorkovane karakteristikama pojedinačnih radnika kako to zastupaju funkcionalizam i neoklasična ekonomija, 2. jesu li ta iskustva odraz strukturalnih karakteristike društva, kako to drže marksistički pristupi, marksistički feminizam i druge materijalističke teorije. Prva perspektiva (*individualistička*) polazi od stajališta da određene karakteristike

ženskih i muških radnica/ka pridonose spolnoj segregaciji, tj. da je složenost određenog posla u funkciji spolno specifičnih preferencija, vještina i sposobnosti. Ako žene i muškarci imaju različite «hrpe» ovih karakteristika, oni mogu završiti u različitim vrstama posla, za koje su «najpogodniji». Prema tom gledištu, muškarci i žene doista nisu «zamjenjivi» jedno s drugim (Wharton, 2005:167). Ovaj argument, međutim, ima slabu empirijsku utemeljenost. S izuzetkom nekih rijetkih poslova koje isključivo mogu izvoditi pripadnici određenog spola (npr. dojlja ili davatelj sperme) vrlo su oskudni dokazi koji bi išli u prilog tome da su muškarci i žene nesposobni obavljati poslove koje tipično obavlja suprotni spol (Wharton, 2005). Jedan od vrlo važnih doprinosa, pak, ovakvom pristupu je patrijarhalno utemeljena rodna socijalizacija koja naglašava određene načine na koje muškarci i žene razvijaju različite crte, karakteristike, sposobnosti, vrijednosti i vještine. Što je takva socijalizacija naglašenija, vjerojatnije je za očekivati da će oni i pristupati poslu drukčije, činiti različite vrste izbora i kao posljedica toga preferirati različite vrste zanimanja. Ali, budući da su se tipično tradicionalne rodne uloge s vremenom urušile, osobito u slučaju žena, mlađe radnice postale su manje sklone od starijih izabirati spolno-tipična zanimanja. Tomaskovic-Devy su 1993. utvrdili da su se socijalizacijske uloge i očekivanja glede izbora zanimanja promijenile utoliko što su mlađe žene sklonije od starijih zaposliti se u spolno-integrirajućim poslovima, što još uvijek nije slučaj s mlađim muškarcima (Wharton, 2005:168). Kako su 1986. utvrdile istraživačice Reskin i Hartmann, ženske i muške aspiracije zanimanja mogu biti pod utjecajem spola, ali spolno tipizirane preferencije su fluidne i ne tako strogo povezane spolnom složenošću posla radnika (Wharton, 2005,169). Istraživači Gerson i Williams tvrde da su izbori zanimanja ljudi formirani manje iskustvom u djetinjstvu i adolescenciji, a više okolnostima u već odraslo doba, osobito u smislu odgovora na šanse koje im se pružaju na tržištu rada (Wharton, 2005:171).

Teorija ljudskog kapitala (*human capital theory*) – koja se često koristi unutar ove perspektive smatra da socijalizacijske procjene za izbor zanimanja proizlaze iz sukoba s roditeljima, vršnjacima i drugima. Ekonomisti tretiraju pitanje izbora zanimanja i rodne odnose radnika/radnice puno racionalnije. Tvrde da su ljudi motivirani primarno racionalnim izborom, tj. ekonomskim kalkulacijama kojima žele reducirati troškove i povećati nagrade birajući takav tip zanimanja. Teorija ljudskog kapitala se tu koristi kao sredstvo za povećanje nečije produktivnosti. Teoretičari sugeriraju da ljudi investiraju u svoj vlastiti ljudski kapital – kroz akcije kao što su

završavanje određenih stupnjeva obrazovanja – s očekivanjem da će im se to ulaganje isplatiti ekonomski. Ova teorija također smatra da žene i muškarci, u prosjeku, ostvaruju različite vrste ulaganja ljudskog kapitala. Rezultat toga je da oni onda nisu «zamjenjivi» jedni s drugima na tržištu rada. Ulaganja u ljudski kapital su spolno različita, prema ovom pristupu, jer žene rađaju, ili barem planiraju rađati, a muškarci ne, što mijenja njihove ulagačke «strategije» u smislu orijentacije žena prema zanimanjima koja ih neće penalizirati zbog trudnoće i rađanja. Budući da muškarci niti rađaju, niti imaju primarnu odgovornost za djecu, oni rade drugu vrstu ulaganja ljudskog kapitala. Osobito, prema Polacheku, muškarci izabiru poslove u kojima će njihov ljudski kapital dobivati na vrijednosti kroz vrijeme (Wharton, 2005:172). Ova teorija tako omogućuje objašnjenje za spolnu segregaciju koja počiva na izborima muškaraca i žena – osobito njihovih odluka glede ulaganja u ljudski kapital. Također implicira da se muškarci i žene razlikuju jedni od drugih kada ulaze na tržište rada. Poslodavci odgovaraju na te razlike, ali ih oni ne stvaraju.

Implikacije ove teorije su sljedeće: a) žene koje ne rađaju manje su sklone da rade u pretežno «ženskim» zanimanjima; one će biti više slične muškarcima u ponašanju na tržištu rada; b) pretežno «ženski poslovi» bit će kompatibilniji sa skrbi o djeci i odgojem nego druge vrste poslova, što, međutim, može itekako empirijski odstupati. Ova teorija je konzistentna sa konvencionalnim pristupima koji tvrde da su ženski poslovi više kompatibilni s djecom nego poslovi koje obavljaju muškarci. Bez obzira na to, međutim, niti ova teorija sama ne omogućuje zadovoljavajući odgovor na spolnu segregaciju u zanimanjima (Wharton, 2005:172). Osim toga, istraživanja su pokazala (Dunn & Skaggs, 1999) da u tzv. «feminizirana zanimanja» nije ništa lakše ponovno ući nakon napuštanja tržišta radne snage (zbog poroda) nego što je to u «muška zanimanja». Drugi problem s ovom teorijom je i taj što ona naglašava kao jednu od najkorisnijih mjera za mjerenje ljudskog kapitala – stupanj obrazovanja. Zadnja desetljeća pokazuju, međutim, sve veći upliv žena u visoke strukture obrazovanja, po čemu su se gotovo izjednačile s muškarcima (HZSS, 2006; Wharton, 2005), čime ova teorija gubi jedno od svojih glavnih uporišta argumentacije.⁶

Interakcionistička perspektiva ukazuje na to da način kako netko dobiva posao ima manje veze s izborima radnika, a puno više s mogućnostima koje se nude u

⁶ Prema Odjelu za obrazovanje SAD-a, žene su 2000. godine primile 57% diploma, 58% magisterija i 42% doktorata (Wharton, 2005:173). Obrazovni jaz se zatvorio, ali žene i muškarci nastavljaju raditi u spolno različitim područjima rada.

društvu i akcijama samih zaposlenika. Prema ovom gledištu, društveni odnosi na radu – uključujući sukobe između poslodavaca i zaposlenika i između zaposlenika samih – i strukture poslova i tvrtki objašnjavaju kako se segregacija perpetuira. Poslodavci tu igraju važnu ulogu u stvaranju i održavanju spolne segregacije, jer su oni ti koji primaju radnike na posao, tj. koji ih zapošljavaju. Segregacija se onda održava i na temelju praksi poslodavaca kada određuju poslovna zaduženja. Diskriminacija vođena potrošnjom, recimo, javlja se kada poslodavci vjeruju da će izgubiti kupce ako zaposle ženu ili muškarca za neki posao kojeg tipično obavlja suprotni spol.⁷ Činjenica da su neki oblici diskriminacije ekonomski korisni za poslodavce tvori vrlo moćan motiv za spolnu/rodnu segregaciju poslova i zanimanja.

Ukratko, nema dokaza u prilog tezi da je spolna segregacija u plaćenim zanimanjima odraz spolnih razlika u preferencijama, vještinama i sposobnostima koje se traže za određeni posao.

1.4 Rod i nejednakosti na tržištu rada

Premda je donedavno plaćeni posao u zemljama Zapada bio pretežito muško područje, posljednjih desetljeća stanje se radikalno promijenilo, pa sve više žena radi na tržištu rada izvan kuće. U većini europskih zemalja tako danas između 35 i 60 posto žena radi za plaćeni posao izvan kuće, u dobi između 16 i 60 godina (Giddens, 2007:390).⁸ Ekonomski pritisci na kućanstvo prisilili su mnoge žene da rade. Kućanstvima su sve potrebija dva dohotka ako se želi živjeti zadovoljavajućim standardom. S druge strane, zaposlenje je gotovo uvijek nužna pretpostavka neovisnog života. Povećana ekonomska aktivnost žena sigurno pridonosi procesu ostvarivanja veće jednakosti žena na tržištu rada. Međutim, premda su formalno ravnopravne s muškarcima, žene još uvijek nisu izjednačene s njima na tržištu rada. Žene su još uvijek primarno profesionalno segregirane, koncentrirane u honorarnim poslovima, te zakinite za rodnu razliku plaća (Giddens, 2007:391). Profesionalna

⁷ Npr. ako menadžer u prodavaonici elektronike vjeruje da kupci preferiraju kupovati opremu od muškaraca, žene može isključiti iz bilo kojih pozicija prodaje.

⁸ Danas je u Velikoj Britaniji, tako primjerice, zaposleno 60% udanih žena s djecom mladom od 3 godine. Istodobno je ekonomski aktivno samo 36% samohranih majki s djecom predškolske dobi. Muškarci su i dalje ekonomski aktivniji od žena, ali budući da je zaposlenih žena sve više, broj ekonomski aktivnih muškaraca opada. 1981. godine u Britaniji je bilo ekonomski aktivno 98% muškaraca između 45 i 54 godine, a do 1997. taj se broj smanjio na 91%. (Giddens, 2007:390).

rodna segregacija odnosi se primarno na činjenicu da muškarci i žene rade različite poslove, što je utemeljeno na prevladavajućem patrijarhalnom stavu o «primjerenom» «muškom» odnosno «ženskom» poslu. Unutar te strukture odvijaju se u pravilu dvije vrste segregacija: «horizontalna» i «vertikalna». Prva podrazumijeva zapošljavanje žena i muškaraca u pravilu na različitim poslovima (u žena je to pretežno uslužni i administrativni sektor, dok su to u muškaraca primarno kvalificirani fizički poslovi).⁹ Žene se zapošljavaju u puno manje vrsta profesionalnih kategorija zanimanja nego muški kolege. Npr. u Nizozemskoj je 66,8% žena zaposleno u samo 8 od 99 profesionalnih kategorija dok su muškarci raspršeni kroz 76 profesionalnih kategorija zapošljavanja (Dunn & Skaggs, 1999:328). U zemljama G-7 60% do 75% svih ženskih radnica su zaposlene u djelatnostima uslužnog sektora.

Druga vrsta segregacije se odnosi na regrutiranje žena za obavljanje pretežito onih poslova koji donose malo društvene moći i prostora za napredovanje, dok muškarci zauzimaju utjecajnije i moćnije pozicije. Žene se sve više zapošljavaju i kao «honorarne» zaposlenice, što omogućuje poslodavcima puno veću fleksibilnost, a zaposlenicama nudi nesigurnost i male mogućnosti napredovanja u karijeri. Honorarne poslove¹⁰ su u pravilu više prisiljene prihvaćati žene, budući da su upravo žene te koje usklađuju obveze kuće i posla, dok muškarci, općenito gledano, ne preuzimaju primarnu odgovornost za odgoj djece (Giddens, 2007:393).

Profesionalna rodna segregacija jedan je od glavnih čimbenika koji utječu na nejednakost u plaćama između muškaraca i žena. Premda se sve više žena zapošljava na dobro plaćenim stručnim poslovima, osobito mladih i visokokvalificiranih, raste i broj slabo plaćenih poslova povećanog uslužnog sektora ženske radne snage. Žene su i dalje u pravilu natprosječno zastupljene na slabije plaćenim poslovima, a najslabije na vrhu distribucije dohotka.¹¹ Ženama je također puno teže negoli muškarcima zadobiti vrhunske položaje moći negoli zadobiti stručne položaje srednje razine.¹²

⁹ Izraženost horizontalne segregacije 1991. godine u V. Britaniji: više od 50% zaposlenih žena radilo je u 4 profesionalne kategorije (činovničkoj, tajničkoj, osobnih usluga te jednostavnih poslova) u usporedbi sa 17% muškaraca; 1998. godine 26% žena radilo je na rutinskim poslovima bijelih ovratnika u usporedbi sa samo 8% muškaraca, dok je 17% muškaraca radilo KV fizičke poslove u usporedbi sa samo 2% žena. 1998. godine u V. Britaniji su žene u gotovo 98% slučajeva bile tajnice, a 90% činovnice (Giddens, 2007:392).

¹⁰ Do 1994. godine 78% svih honorarnih poslova u V. Britaniji obavljale su žene.

¹¹ Više od 45% žena u V. Britaniji zarađuje manje od 100£ tjedno, koliko zarađuje samo 20% muškaraca (Giddens, 2007:393), pa znatan broj britanskih žena, osobito onih koje su «glave kućanstva», žive u siromaštvu. Studija Katherine Rake «*Women's Income Over the Lifetime*», 2000., pokazala je da će srednje kvalificirana žena zaraditi 240.000£ tijekom života manje u usporedbi s jednako kvalificiranim muškarcem, čak i ako nema djecu (Giddens, 2007:395).

¹² Manje od 5% direktorskih mjesta u britanskim kompanijama zauzimaju žene. (Giddens, 2007:397)

Sve veće zapošljavanje izvan kuće također je utjecalo i na mogućnosti usklađivanja radnih i obiteljskih obveza, te podjele rada u kući, premda žene i danas obavljaju glavninu kućanskih poslova (Giddens, 2007:308; Tomić-Koludrović & Kunac, 2000). Neplaćeni rad u kući je, inače, iznimno značajan za ekonomiju. «Procjenjuje se da on ostvaruje između 25 i 40 posto bogatstva stvorenog u industrijskim zemljama.» (Giddens, 2007:398). Radi se o tome da taj posao osigurava cijeli niz usluga o kojima ovisi većina zaposlenih besplatno. Premda muškarci danas rade u kući više negoli prije 50 ili 100 godina, istraživači nalaze da se radi o procesu «usporene adaptacije», tj. da muškarci i žene o novoj raspodjeli kućanskih poslova «pregovaraju sporije» negoli što žene ulaze u svijet rada, na štetu žena. I dalje je, međutim, prisutna predrasuda da se problem rad-obitelj postavlja kao «ženska stvar». Zagovornici usmjeravanja obitelji prema egalitarnim rodnim politikama preporučaju stoga prilagodljive obiteljske politike koje zapravo idu za dobrobiti zaposlenika, ali i kompanije, dajući zaposlenicima više osobne autonomije i nadzora nad vlastitim životima, jer omogućuju da sami donose odluke o vlastitim uvjetima rada. Zaposlenici postaju tako lojalniji i vjerniji, te više motivirani za povećanje produktivnosti i učinkovitosti rada. Posljedice su bolje uravnoteživanje radnih i obiteljskih obveza. Tako, recimo, istraživačica Lisa Harker (prema Giddens, 2007:403) ističe 4 glavne zadaće koje obiteljski usmjerena politika treba omogućiti svojim zaposlenicima: 1. zadovoljavanje profesionalnih i obiteljskih obveza; 2. podupiranje rodne jednakosti i podjele obiteljskih obveza između muškaraca i žena; 3. odbacivanje diskriminacije, te primjenjivost na realne uvjete i potrebe zaposlenika; 4. uspostavljanje ravnoteže – «nevidljivog ugovora» - između potreba zaposlenika i poslodavaca.

2. KONCEPTUALIZACIJA EMPIRIJSKOG ISTRAŽIVANJA DISKRIMINACIJE ŽENA PRI ZAPOŠLJAVANJU U RH

2.1 Zašto su žene zapravo «privlačna» radna snaga?

Najveći motivi «privlačnosti» ženske radne snage jesu **potplaćenost ženskoga rada i manja očekivanja žena** (Dunn & Skaggs, 1999:336). *Žene općenito obavljaju zanimanja više stručnosti za nižu plaću, uz veću nesigurnost u radu i slabije izgleda za poslovnu promociju prema vrhu* (Castells, 2000; Wharton, 2005; Dunn & Skaggs, 1999). Osobito je značajan nagli porast NKV ženske radne snage na dalekoistočnim tržištima u elektroničkoj industriji. Model zapošljavanja žena u elektroničkim tvornicama jugoistočne Azije jednostavno je preseljen iz obitelji u tvornicu sa sličnim obilježjima patrijarhalnog autoriteta, a prema sporazumu između upravitelja tvornica i muških glava obitelji (Castells, 2000). Model nejednakih plaća žena i muškaraca za isti rad ili rad jednake vrijednosti (*Gender pay gap*) proširen je globalno.¹³ Ženski rad na tržištu nerijetko se smatra produženjem spolne podjele rada i u «javnoj» sferi na tradicionalno mušku proizvodnju i tradicionalno žensko održavanje društvenih odnosa, po uzoru na obiteljske odnose. Ženske vještine u komunikaciji i međuljudskim odnosima vrlo su prošireni kriteriji za zapošljavanje žena, bilo da se radi o području proizvodnih djelatnosti, uslužnog sektora, obrazovanja, medija itd. Ženska radna snaga spada u onu «fleksibilnu» u kojoj je koncentrirana glavina honorarnih, privremenih poslova, te «samozaposlenja». Rad žena u javnoj sferi u pravilu se još uvijek smatra «dodatkom» muškoj zaradi za obitelj, pa žene i dalje ostaju najodgovornije za kućanstvo, skrb i odgoj djece, kao i brigu o starijim članovima obitelji (Topolčić, 2001; Tomić-Koludrović, Kunac, 2000).

U hrvatskom društvu ženski rad je podcijenjen i potplaćen. Ukupni prosjek jaza ženskih plaća iznosi 89,4% (DZZS, 2007), a prema djelatnostima, tu spadaju: poljoprivreda, lov 92,5%; ribarstvo 85,2%; rudarstvo 100%; prerađivačka industrija

¹³ U SAD udio ženskih plaća 1991. godine iznosio je 72% od muških, u U. Kraljevstvu 73,6%, u Francuskoj 80,8%, u Japanu 43%, u Koreji 51%, u Singapuru 56%, 70% u Hong Kongu, u Latinskoj Americi 77%. Prema izvještaju Svjetske Banke iz 1996. godine taj udio je bio u Austriji 78%, Belgiji 74%, Kanadi 63%, Danskoj 82%, Finskoj 77%, Francuskoj 81%, Njemačkoj 75,8%, Grčkoj 78%, Italiji 80%, Luxemburgu 65%, Nizozemskoj 76%, Novom Zelandu 80%, Japanu 86%, Španjolskoj 70%, Švedskoj 89%, Švicarskoj 67,6%, Ujedinjenom Kraljevstvu 69,7% i SAD 75% (www.worldbank.org)

76,4%; opskrba strujom plinom, vodom, 95%; trgovina 81,3%; hotelijerstvo 84,6%; prijevoz, skladištenja 96,7%; financijsko posredovanje 75%; nekretnine 87,2%; javna uprava i obrana 84,6%; obrazovanje 81,1%; zdravstvo i socijalna skrb 75,9%; ostale društvene i osobne uslužne djelatnosti 90%.

Kako su utvrdile istraživačice Tomić-Koludrović i Kunac (2000), u Hrvatskoj izvori tradicionalne podjela rada u kući proizlaze iz retradicionalizacije patrijarhalnih vrijednosti i normi ukorijenjenih u: 1) zadružnom sustavu autoriteta, 2) katoličkim vrijednostima i 3) socijalizmu. Žene u Hrvatskoj danas su «trostruko opterećene» još i dodatnim radom u «sivoj ekonomiji», zbog nužnosti podmirivanja potreba kućnog budžeta. Prema Topolčić (2001), obavljanje kućanskih poslova je demonstriranje roda, pa u skučaju kada muškarci obavljaju taj posao, osjećaju ugrožavanje «muškosti» pred svojom društvenom grupom.

Jaz između razina nezaposlenosti žena i muškaraca također je jasan indikator nejednakosti na tržištu rada. U Hrvatskoj je, prema podacima Zavoda za zapošljavanje, odnos nezaposlenih u omjeru 60% žena naprama 40% muškaraca. Premda većinu zemalja prati porast nezaposlenosti oba spola, bilježe se rodne razlike u raspodjeli nezaposlenosti između kategorija «traženja posla prvi put» i «traženja posla nakon gubitka posla». Žene su prezastupljene u prvoj grupi, podzastupljene u drugoj, a osobite teškoće za ponovni ulazak u radnu snagu imaju nakon poroda. Razlike u varijabli obrazovanja također se pokazuju važnim indikatorom rodne nejednakosti na tržištu rada. Obrazovanje se pokazuje kao posebno važna varijabla odrednica ugleda zanimanja za žene, dok su dob, društveno porijeklo i bračni status važne odrednice ugleda zanimanja za muškarce (Dunn & Skaggs, 1999). Američke studije pokazuju tipične posljedice roda i rase na ugled zanimanja: u ženski dominiranim zanimanjima manje je ugleda, dok je u muškima više. Tu je također vidljivo i da je rasa puno jači indikator učinka na ugled zanimanja negoli rod, no ta je varijabla u hrvatskim prilikama praktički potpuno beznačajna. U nas je od puno većeg značaja od rase varijabla etnicitet. Osim toga, trudnoća je također specifičan oblik ženskog stanja, osobito osjeljiv na tržištu rada. Ona ne samo da predstavlja oblik žrtve kojeg muškarci ne iskušavaju, nego je i dodatni rizik, jedinstven za žene. «Budući da je trudnoća «poseban», jedinstven uvjet koji nije analogan ničemu što iskušavaju muškarci, njezin učinak za žene na radnom mjestu nije se niti razmatrao», jer su o tim učincima u pravilu odlučivali muškarci (Lens, 2003). Usprkos, međutim, inferiornim poslovima žene pokazuju veće zadovoljstvo radom na tržištu od muškaraca (Dunn &

Skaggs, 1999), što je socijalizacijska posljedica općenito nižih očekivanja žena, pa i onih na tržištu rada.

2.2 Zapošljavanje žena i diskriminacija pri zapošljavanju u Hrvatskoj

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 retradicionalizacija 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, Kunac, 2000; Leinert-Novosel, 1999). 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, 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 se i 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, 2006:11), još uvijek nisu ostvarene sve pretpostavke za smanjivanje nezaposlenosti žena i uklanjanje svih oblika diskriminacije žena na tržištu rada.

U skladu sa ciljevima Nacionalne politike glede smanjivanja i uklanjanja diskriminacije žena na tržištu rada u RH, provedeno je empirijsko istraživanje «*Identifikacije standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju*» s ciljem donošenja kodeksa o zapošljavanju žena unutar trgovačkih društava i interesnih organizacija. Plaćeni posao za žene na tržištu rada predstavlja jedan od oblika društvenih odnosa u javnoj sferi patrijarhata (Walby, 1990). U toj javnoj sferi glavna patrijarhalna strategija je rodna segregacija zanimanja, subordinacija i slabija mogućnost promocije

u struci, što čini neke od bitnih aspekata diskriminacije žena na tržištu rada. Rodni odnosi u zapošljavanju u praksi se odvijaju kroz sljedeće pokazatelje rodne nejednakosti: ženski segregirane poslove, manje plaćene poslove iste vrijednosti u slučaju žena, slabije mogućnosti napredovanja, uskraćivanje i/ili kršenje reproduktivnih prava, majčinstva i obiteljskog statusa, predrasude o sposobnostima žena, seksualne ucjene itd.

Žene zarađuju manje jer ih je i tržište kroz povijest tretiralo kao privremene i dopunske radnike, obezvrjeđivalo njihov rad i držalo njihove niske plaće dovoljnima za njih kao žene-radnice. Napori da se adresira pitanje diskriminacije rezultirali su promjenom zakonodavstva i podizanjem svijesti, premda ženske plaće širom svijeta i dalje ostaju niže od muških. Većina ženskih radnica i dalje su segregirane u određenim tipovima zanimanja, uglavnom po uzoru na ženske uloge u kući i obitelji (odgoj i obrazovanje, medicinska i socijalna skrb, čistačice, kuharice, uslužne djelatnosti itd.), u kojima ili nema muških radnika s kojima bi se mogle uspoređivati ili ih je vrlo malo.

Žene u Republici Hrvatskoj čine 51,9% populacije, a muškarci 48,1%. Evidentirani nezaposleni u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje činili su 2006. godine 60% žene i 40% muškarci (DZZS, 2007:42). Prosjek udjela mirovina žena u mirovinama muškaraca također je niži od muških prosjeka, te iznosi 83,5%, 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 2001. godine žena je bilo 11,2% u odnosu na 12,8% muškaraca sa VSS-om, 48,6% žena u odnosu na 51,4% muškaraca u 2005. godini sa magisterijima, te 45,2% u odnosu na 54,8% muškaraca sa doktoratima u RH. (DZZS, 2007). U omjerima zaposlenog stanovništva žene čine 44,8% zaposlenih, dok muškarci čine 55,2%, s čime se Hrvatska približila prosjecima zemalja EU. U javnoj sferi rada, međutim, 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 sa općom strukturom sustava patrijarhata.

U pogledu mogućnosti promocije na određenim razinama društvene moći žene ne ostvaruju jednake mogućnosti promaknuća kao i 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 (54,55), 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 zakonodavnih tijela, državnih dužnosnika i direktora tvrtki (72,1%). Ovi zadnji su, dakako i najvažniji nosioci društvene moći, ugleda i ekonomskih resursa.¹⁴

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 zaposlenici/ce vs. rukovoditelji/ce i ravnatelj/ce zdravstvenih ustanova, odnosno pojedinih odjela u tim ustanovama itd.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, neki pokazatelji za 2004/5. (DZZS, 2006, 2007)

	Žene	Muškarci
Zaposlene/i u OŠ	84,1%	18,6%
Ravnatelj/ce u OŠ	39%	61%
Profesori/ce u SŠ	65%	35%
Ravnatelj/ce u SŠ	33%	67%
Nastavnice/i na visokim učilištima (2006/7.)	41,2%	58,8%

¹⁴ Zanimanja s najvećim udjelom **žena** (2001. godine) bila su sljedeća: primalje 100%, kućne pomoćnice 99%, tajnice 98%, tete u vrtićima 97%, švelje za strojem 96%, čistačice i posluga 96%, medicinske sestre 93%, frizerke, kozmetičarke i sl. 92%, knjigovode 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).

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. Ispred Hrvatske su Švedska (45%), Danska, Finska, Nizozemska, Norveška, Belgija, Austrija, Njemačka, Island, Španjolska, Bugarska, Švicarska i Latvija.

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

(DZZS, 2007)

Raspodjela dužnosnika/ca te visokih javnih i državnih službenika u RH:

	Žene	Muškarci
2000.	20%	80%
2005.	26,5%	73,5%
2006.	31,6%	68,4%

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 sprječavati. Kada su takva ponašanja poduprta još i nekim 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.

2.3 Nezaposlenost i diskriminacija žena pri zapošljavanju u hrvatskim prilikama

«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 rodiljnog 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. U hrvatskim prilikama rad je postao potpuno usmjeren zaradi i potrebi svakodnevnog preživljavanja (Tomić Koludrović, Kunac, 2000).

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, žene čine većinu nezaposlenih osoba i to 2005. godine, 58% nezaposlenih osoba. Prema istom izvoru, među nezaposlenim muškarcima i ženama ne postoje velike razlike u stupnju obrazovanja (DZZS, 2006:53-54). Statistike pokazuju kako se žene pri zapošljavanju traže za poslove nezanimljive muškarcima, dok s druge strane teško dolaze do radnih mjesta za koje postoji velika muška konkurencija (Avelini Holjevac, Galičić, 2005:37). Najveće učešće nezaposlenih žena nalazi se u skupini «uredskih i šalterskih službenica» (79%), «uslužnih i trgovačkih zanimanja» (75%), slijede «stručnjaka i znanstvenici» (63%) te «jednostavnih zanimanja» (62%)» (Avelini Holjevac, Galičić, 2005:37).

Prosječna godišnja stopa registrirane nezaposlenosti u RH bila je 16,6% u 2006. godini (HZZZ, http://www.hzzz.hr/DocSlike/HZZ_Godisnjak2006.pdf). Postotno smanjenje zaposlenosti, prema HZZZ, veće je u muškaraca (8,9%), nego u žena (3,2%); smanjio se udio muškaraca u ukupno broju nezaposlenih, dok se udio žena povećao s 58,6% na 60%; u muškaraca je taj broj 40%. Trajanje nezaposlenosti prema spolu pokazuje sljedeće: nezaposleni dulje od 1 godine su muškarci, 53,8%, i žene 58,2%. Trajanje nezaposlenosti opada s povećanjem razine obrazovanja.

Nada Kerovec kao ključan problem nezaposlenosti u Hrvatskoj uočava činjenicu nejednake distribucije nezaposlenosti s obzirom na određene kategorije nezaposlenih osoba, jer postoje kategorije nezaposlenih osoba kod kojih nezaposlenost još uvijek raste (Kerovec, 2003.:271). Ona navodi da su varijable «spol» i «dob» ona najčešća obilježja prema kojima se vrši negativna selekcija u

zapošljavanju (Kerovec, 2003: 271). U Hrvatskoj žene, od kad se statistički prati registrirana nezaposlenost, uvijek čine većini nezaposlenih, osim u godinama neposredno nakon Domovinskog rata (Kerovec, 2003:271). U pokušaju da da odgovor zašto su u nekim tranzicijskim zemljama žene više pogođene problemom nezaposlenosti nego muškarci Kerovec naglašava nekoliko razloga koji su ključni za razumijevanje tog fenomena: 1. 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; 2. zaposlenost žena ovisi i o udijelu 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, navodne, njezine 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-tih 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, 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 ocijeni nositelja kućanstva 27% uglavnom loša, 33% loša, 37% uglavnom dobra i 3% dobra (DZZS, 2006:52). 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 da je u našem društvu zbog sve izraženije nezaposlenosti i sve lošijeg standarda odnos žena prema radu i sam rad potpuno drugačiji nego u postindustrijskim društvima. Kod nas je shvaćanje rada usmjereno zaradi i potrebi svakodnevnog preživljavanja.

Žene u Hrvatskoj prema rodnom udjelima plaća idu ukorak sa svjetskim trendovima. Kao i drugdje, u svijetu i u Hrvatskoj su slabije plaćene za svoj rad od muškaraca. Postotni udio plaća žena u plaćama 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 3124, dok je za muškarce

ona bila gotovo tisuću kuna veća i iznosila je 4006 kuna. Najviši podatak 102.1% odnosi se na građevinarstvo koje je ujedno i jedina djelatnost u kojoj žene imaju prosječne netto mjesečne plaće više od muškaraca. Kad u obzir uzmemo sve djelatnosti postotni udio plaća žena u plaćama muškaraca iznosi 89.5%, s velikim varijacijama u vrstama posla te horizontalnoj i vertikalnoj segregaciji (DZZS, 2006:51). Rodni jaz plaća također je značajniji u privatnom nego u javnom sektoru.

Istraživanje koje su proveli Avelini Holjevac i Galičić (2005:36) na reprezentativnom uzorku od tisuću žena iz cijele Hrvatske pokazalo je da žene imaju prosječno 1000 kuna manju plaću od muškaraca. 57% žena zarađuje 2500 kuna, 17% žena prima do 1700 kuna, a 21% žena nema vlastite prihode.

Razlike postoje i među umirovljenicima i umirovljenicama. Prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje žene čine većinu 54.4% korisnika mirovina u lipnju 2005. godine. U istom tom razdoblju postotni udio ženskih mirovina u muškim iznosio je 82.8%. Ako se tome doda podatak Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje da je prosječna mirovina za siječanj 2006. godine iznosila tek 1902.01 kuna, odnosno tek 40.17% 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, 2006:57).

3. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE

«Identifikacije standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju»

3.1 Predmet istraživanja

Istraživanjem su bile obuhvaćene žene koje traže posao preko zavoda za zapošljavanje u Republici Hrvatskoj, prema regionalnoj, odnosno županijskoj raspodjeli i zastupljenosti. To su bile punoljetne žene u radno-aktivnoj dobi, uključene u neku od formalnih procedura traženja posla i javljanja na oglase za zaposlenje, a koje im je omogućio nadležni Zavod za zapošljavanje. Neke od tih žena su se prvi puta našle u situaciji traženja posla, a kao takve i prvi puta u eventualnom riziku od toga da prilikom toga postupka budu diskriminirane. Neke su već više puta tražile posao i imaju radnog iskustva, kao i iskustva eventualne diskriminacije prilikom zapošljavanja. Neke od njih bile su već privremeno zaposlene, neke su već dobile «stalni posao», ali su moguće iskusile i otkaz ugovora o radu. Sve takve i slične žene sa ili bez iskustva diskriminacije pri zapošljavanju ušle su u naš predmet istraživanja kao subjekt istraživanja.

3.2 Hipoteze istraživanja:

Glavna (opća) hipoteza: Žene su pri traženju zaposlenja u Hrvatskoj u nepovoljnijem položaju od muškaraca. U stvaranju i održavanju spolne/rodne segregacije te diskriminacije žena pri zapošljavanju poslodavci igraju važnu ulogu.

Objašnjenje: Budući da je nema dokaza u prilog tezi da je spolna segregacija u plaćenim poslovima i zanimanjima odraz spolnih razlika u preferencijama, vještinama i sposobnostima koje se traže za posao, žene su pri zapošljavanju spolno diskriminirane zbog svoga spola, a ne nedostatka vještina ili sposobnosti za određeni posao. Odluke o zapošljavanju zaposlenika su primarno odluke poslodavaca, pa oni

stoga ne mogu biti lišeni odgovornosti za diskriminaciju žena pri zapošljavanju, nego upravo obrnuto, izravno sudjeluju u njoj.

Posebne hipoteze:

Žene se diskriminira u zapošljavanju:

- a) prilikom kriterija i izbora kandidata za radna mjesta,
- b) pomoću segregacije u određenim zanimanjima (tipična «ženska zanimanja»),
- c) na temelju razlika u plaćama za isti rad i/ili rad jednake vrijednosti
- d) zbog njihova reproduktivnog statusa (majčinstvo i trudnoća), namjera i preferencija rađanja; isključivanje trudnica iz zapošljavanja; prisilnih porodnih dopusta i sl.
- e) zbog njihova obiteljskog statusa (samohrane majke, neudate, razvedene i sl.); odbijanja zapošljavanja žena s predškolskom djecom i sl.
- f) zbog dobi; poslodavci odbijaju zapošljavati žene starije od 40 godina
- g) zbog predrasuda i stereotipa o ulogama i sposobnostima žena
- h) zbog seksualnih napada, ucjena i/ili zlostavljanja vezanih uz posao

3.3 Ciljevi istraživanja:

Opći cilj istraživanja je utvrditi postoji li diskriminacija žena u Hrvatskoj prilikom zapošljavanja, koliko je učestala ta diskriminacija te koji su oblici diskriminacije najprisutniji. Specifični ciljevi:

1. utvrditi osviještenost žena o njihovoj diskriminacije pri zapošljavanju
2. utvrditi učestalost, vrste i oblike diskriminacije žena pri zapošljavanju
3. utvrditi eventualne doprinose poslodavaca u održavanju te diskriminacije
4. razraditi standarde identifikacije diskriminacije žena pri zapošljavanju
5. omogućiti donošenja kodeksa (protokola) Hrvatske Gospodarske Komore čija bi primjena za poslodavce postala obvezna prilikom zapošljavanja

3.4 Uzorak istraživanja

Istraživanjem su obuhvaćene nezaposlene žene koje su prijavljene Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, svih dobnih i obrazovnih razina. Žene su slučajno odabrane iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Odgovarajući uzorak odgovorenih i obrađenih anketa iznosi 1017 ispitanica.

3.5 Metoda prikupljanja podataka: anonimna anketa vođena anketarom.

3.6 Instrumenti: U metodološkom smislu konstruirani su odgovarajući instrumenti koji se sastoje od skala Likertova tipa uz odgovarajuće ordinalne skale procjene.

3.7 Statistička obrada: U statističkoj obradi korišten je programski paket SPSS for Windows 11.5. Pimijenjene su tehnike univarijatne, bivarijatne i multivarijatne statistike, primjerice metode bivarijatne korelacije (Pearsonov koeficijent), hi-kvadrat testa i analiza varijance.

4. INTERPRETACIJA REZULTATA ISTRAŽIVANJA

4.1 Distribucija postotaka (N=1017)

1. Jeste li se ikada susreli s oglasima za zapošljavanje u kojima se spominje spolna pripadnost kao jedan od uvjeta za dobivanje zaposlenja?

1. Ne, nikada	49,6
2. Da, jednom ili u nekoliko slučajeva	16,8
3. Da, u više slučajeva	23,3
4. Da, vrlo često	8,3
9. Ne znam	2,1

Odgovori na pitanje o susretanju s oglasima za zapošljavanje u kojima se navodi spol kao jedan od uvjeta za dobivanje zaposlenja pokazuju prilično podijeljena i nejednaka iskustva ispitanica uključenih u istraživanje o diskriminaciji pri zapošljavanju u RH. Premda se polovica ispitanica nikada nije susretala s takvim oglasima (49,6%), s druge se strane gotovo polovica ispitanica (48,4%) susretala s takvim oglasima barem jednom ili u nekoliko slučajeva (16,8%), te više puta ili često (31,6%). Budući da je to, prema Zakonu o radu RH, uvjet na temelju kojeg «osoba koja traži zaposlenje kao i osoba koja se zaposli (radnik, namještenik, službenik ili drugi radnik - u daljnjem tekstu: radnik) ne smije biti stavljena u nepovoljniji položaj od drugih osoba, na temelju... spola, bračnoga stanja, porodičnih obveza...»¹⁵, rezultati ovoga istraživanja pokazuju da mnogi oglasi za zapošljavanje ne poštuju važeći Zakon o radu RH. Ako je već oglas takav, relevantno je postaviti pitanje o ne/povredivosti zaposlenika/zaposlenice pri radu te njegovih/njezinih uvjeta rada, o ne/zakonitom postupanju nekih poslodavaca, te o ne/prihvatanju drugih klauzula Zakona o radu, ali i drugih zakona u RH.

2. Jeste li se kada javili na takav oglas, premda niste bili traženog spola?

1. Ne, nisam se javila	72,1
2. Da, jednom ili u nekoliko slučajeva	6,1
3. Da, u više slučajeva	3,9
4. Da, gotovo u svim slučajevima	1,0
5. Nisam se nikada susrela s oglasima za zapošljavanje u kojima se spominje spol kao jedan od uvjeta za dobivanje zaposlenja	15,4
9. Ne znam	1,4

¹⁵ Članak 2 «Zabrana nejednakog postupanja», Zakona o radu RH.
(http://www.poslovniforum.hr/zakoni/zakon_o_radu.asp)

U slučajevima kada se takvi oglasi pojave, ispitanice se većinom (72,1%) ne javljaju na njih. Samo su se u ukupno 11% takvih slučajeva kandidatkinje za posao (ispitanice) javile na takve oglase, od čega ih se 6,1% javilo samo jednom, 3,9% u više slučajeva, a tek 1% u svim slučajevima.

3. Jeste li se ikada susreli s oglasima za zapošljavanje u kojima se spominje dobna granica kao jedan od uvjeta za dobivanje zaposlenja?

1. Ne, nikada	29,7
2. Da, jednom ili u nekoliko slučajeva	20,6
3. Da, u više slučajeva	29,6
4. Da, vrlo često	18,5
9. Ne znam	1,7

Kada je u pitanju varijabla «dob», ispitanice su se susretale s tim kriterijem kao uvjetom za dobivanje zaposlenja u ukupno 68,7% slučajeva, dok ih se 29,7% nikada nije susrelo s oglasima za zapošljavanje u kojima se spominje dobna granica kao jedan od uvjeta za dobivanje zaposlenja. Iz rezultata se, prema tome, može zaključiti da je «dob» u odnosu na «spol» donekle «snažniji» kriterij zapošljavanja, jer se taj kriterij nešto češće traži od «spola». Ako se vratimo na usporedbu s učestalošću traženja uvjeta «spol» u oglasima za zapošljavanje, vidimo da se granica «dobi» kao kriterij nešto češće pojavljuje u oglasima za zapošljavanje, pa možemo zaključiti da je dobna granica «snažniji» i učestaliji uvjet za dobivanje posla nego spol.

4. Smatrate li da ste, prilikom traženja zaposlenja, zapostavljeni¹⁶ zato što ste žena?

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 veliki broj ovih ispitanica koje se ne mogu jasno odrediti ukazuje na 2 mogućnosti interpretacije: a) ili nisu dovoljno

¹⁶ Termin «zapostavljena» koristili smo kao sinonim za «diskriminirana» premda to nisu sasvim jednoznačni pojmovi. Odlučili smo se za termin «zapostavljena», jer mislimo da je najpribližnji pojmu «diskriminirana» u duhu našega jezika. Također je i dovoljno jasan za sve ispitanice različitog obrazovnog statusa, za razliku od pojma «diskriminirana».

osvijestene o različitim varijantama diskriminacija i zapostavljanja žena pri zapošljavanju zbog vlastitog neiskustva prilikom zapošljavanja, nedovoljno su upućene u «prikrivene» oblike diskriminacija, pa ih teško mogu prepoznati, ili doista nisu sigurne u izraženost zapostavljenosti (diskriminacije). Pritom ima 4,8% onih ispitanica koje ne znaju jesu li prilikom traženja posla bile spolno diskriminirane (zapostavljene).

5. Što mislite, jeste li, prilikom traženja zaposlenja, više zapostavljeni zbog svoje dobi ili zbog svog spola?

1. Uopće ne smatram da sam zapostavljena u tom smislu	23,1
2. Više sam zapostavljena zbog svoje dobi	44,4
3. Više sam zapostavljena zbog svog spola	9,8
4. Podjednako sam zapostavljena i zbog svoje dobi i svog spola	16,7
9. Ne znam	5,9

Na izravno pitanje o svjesnosti spolne/dobne diskriminacije žena prilikom traženja zaposlenja, ispitanice u značajnom postotku tvrde da su više zapostavljene zbog svoje dobi (44,4%), samo 9,8% misle da su zapostavljene zbog svoga spola, a 16,7% misle da su podjednako zapostavljene i zbog dobi i zbog spola. Premda se ovi rezultati, ponešto razlikuju od rezultata iz prethodne tablice, ako se zbroje one ispitanice koje misle da su podjednako zapostavljene i zbog dobi i zbog spola sa onima koje misle da su zapostavljene samo zbog svoga spola, dobivamo sličan rezultat (26,5%) kao i u prethodnoj tablici (25,8%) žena koje se osjećaju zapostavljeno zbog svoga spola (premda to ne mora biti jedini kriterij), dok ih 23,1% ih uopće ne smatra da su zapostavljene (diskriminirane) u smislu dobi i spola. 5,9% ispitanica ne zna je li prilikom traženja zaposlenja više zapostavljeno zbog svoje dobi ili svoga spola.

6. Je li na oglasima za zaposlenja na koje se javljate oglašeno da se na to radno mjesto mogu javiti osobe oba spola?

1. Ne, uopće nije	20,2
2. Ne, uglavnom nije	16,3
3. Ne znam	15,1
4. Da, uglavnom je	40,2
5. Da, u potpunosti je	7,8

Odgovori na pitanje o označavanju kategorije spola u oglasima za zaposlenje na koje se ispitanice javljaju otkrili su da je manje od polovice takvih oglasa (40,2%), prema rezultatima istraživanja, imalo kriterij oznake spola, dok ih 36,5% takvu oznaku uopće ili uglavnom nije imalo, a 15,1% ispitanica nije znalo kako su oglasi bili napisani glede kategorije spola. Time se još jednom potvrđuje pravna neregularnost nekih poslodavaca u oglasima za zapošljavanje.

7. Je li Vam ikada, prilikom razgovora za posao, postavljeno pitanje o bračnom statusu i broju djece?

1. Ne, nikada	30,5
2. Da, jednom ili u nekoliko slučajeva	21,4
3. Da, u više slučajeva	24,8
4. Da, gotovo svaki put kada sam bila na razgovoru za posao	16,7
5. Ne znam	0,5
6. Nisam nikada bila na razgovoru za posao	6,1

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 nije u skladu sa Zakonom o radu RH, ili je u suprotnosti njime. Pritom je 16,7%% žena takvo pitanje postavljeno gotovo svaki put kada su bile na razgovoru za posao, a 46,2% žena pitanje je postavljeno u jednom, nekoliko ili više slučajeva traženja posla. 30,5% ispitanica izjavilo je da im nikada nije postavljeno pitanje o bračnom statusu i broju djece prilikom razgovora za posao. Ovi rezultati ukazuju na manjinu korektnih i zakonito utemeljenih razgovora za zapošljavanje kada se postavljaju pitanja bračnog statusa i broja djece ženama, kandidatkinjama za posao.

8. Je li Vam ikada, prilikom razgovora za posao, postavljeno pitanje o Vašim namjerama rađanja i daljnjem planiranju obitelji?

1. Ne, nikada	55,4
2. Da, jednom ili u nekoliko slučajeva	16,8
3. Da, u više slučajeva	12,9
4. Da, gotovo svaki put kada sam bila na razgovoru za posao	8,1
5. Ne znam	0,8
6. Nisam nikada bila na razgovoru za posao	6,1

Što se tiče namjera rađanja i planiranja obitelji, mnoge žene su se prilikom razgovora za posao susretale i sa takvim pitanjima. Ukupno se 37,8% žena, ispitanica iz istraživanja, susrelo s nekim od takvih pitanja, od čega barem jednom ili u nekoliko slučajeva razgovora za posao 16,8% žena, a u više slučajeva i gotovo svaki puta kada su bile na razgovoru za posao 21% žena. Značajno je primijetiti da se 55,4% žena nije nikada susrelo s takvim pitanjima prilikom razgovora za posao, dok 6,1% žena, ispitanica iz istraživanja još nikada nije ni bilo na razgovoru za posao. Sve one žene, dakako, koje su se s takvim pitanjima prilikom razgovora za posao susretale, bile su izvrgnute nezakonitom postupku, te u tom smislu spolno diskriminirane.

9. Jesu li vam ikada, prilikom razgovora za posao, postavljana neka druga pitanja iz vašeg privatnog života?

1. Ne, nisu	71,9
2. Da, jesu	19,8
3. Ne znam	2,7
4. Nisam nikada bila na razgovoru za posao	5,7

Značajan je broj i onih ispitanica (19,8%) kojima su postavljana i druga pitanja iz privatnog života, koja sigurno ne bi trebala biti preduvjet zakonitog i nediskriminatornog razgovora za posao. Većini ispitanica (71,9%) ipak neka druga pitanja iz osobnog života nisu postavljana.

10. Jeste li se ikada, prilikom razgovora za posao ili na prethodnom poslu (ukoliko ste ga imali), susreli s odredbama o načinu odijevanja?

1. Do sada nisam radila	8,1
2. Ne, nisam se s tim susrela	51,2
3. Da, jesam jednom	19,0
4. Da, jesam, više puta	20,5
5. Ne znam	1,3

S odredbama o načinu odijevanja u dosadašnjim razgovorima za posao ili na prethodnim poslovima susretalo se 39,5% ispitanica, 51,2% se s tim uvjetom nije susretalo, 8,1% do sada nije radilo, a 1,3% nije znalo je li se susretalo ili nije.

11. Ako ste se susreli s takvim odredbama, što se od vas konkretno zahtijevalo?

1. Nisam se susrela s takvim odredbama	60,2
2. Nošenje službene odjeće (kuta, uniforma i sl.)	27,1
3. Nošenje odijela (ženski kostimi i sl.)	7,6
4. Nošenje «izazovne» odjeće (minice, dekolte, visoke potpetice i sl.)	3,0
5. Nešto drugo	2,0

Od onih ispitanica koje su se susretale s takvim odredbama, od 27,1% njih tražilo se nošenje službene odjeće, od 7,6% ispitanica tražilo se nošenje ženskih kostima, a od 3% ispitanih žena se tražilo nošenje «izazovne odjeće». Od 2% ispitanica traženo je «nešto drugo» za odijevanje.

12. Jeste li ikada prilikom traženja zaposlenja primijetili (doživjeli) nepovoljniji tretman u odnosu na muškog kandidata?

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% nije nikada 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.).

13. Jesu li prema Vama, prilikom traženja zaposlenja, ikada upućeni neki zahtjevi, komentari u smislu seksualnih očekivanja, ili seksualni dodiri?

1. Ne, nikada	88,5
2. Da, jednom ili u nekoliko slučajeva	6,6
3. Da, u više slučajeva	2,1
4. Da, gotovo svaki put kada sam tražila zaposlenje	0,2
5. Ne znam	2,2

8,9% žena je prilikom traženja posla bilo suočeno sa eksplicitnim seksualnim očekivanjima, zahtjevima i seksualnim dodirima. Ipak, velika većina od 88,5% ispitanih žena nikada se nije susrela s takvim zahtjevima. Premda je brojka “mala”, govori o izravnoj i nevjerojatnoj diskriminaciji kojoj su neke žene izvrgnute prilikom razgovora za posao. To je jedan od tipičnih primjera kršenja zakona.

14. Koliko godina radnog staža imate?

1. Nisam radila do sada	18,2
2. Do 3 godine	22,4
3. Do 5 godina	8,6
4. Od 5 do 10 godina	11,8
5. Od 10 do 15 godina	9,5
6. Od 15 do 20 godina	6,7
7. Više od 20 godina	22,8

Glede **godina radnog staža**, uzorak ispitanica iz istraživanja sastojao se uglavnom od onih žena koje imaju iza sebe određeni broj godina radnog staža (81,8%). Pritom je značajan broj onih žena koje su radile više od 20 godina (22,8%), kao i onih koje imaju između 10 i 20 godina radnog staža (16,2%). Onih koje imaju od 3 do 10 godina staža ima 20,4%. Manje od 3 godine radnog staža ima 22,4% žena, a začajan je postotak i onih žena koje još uopće nisu radile (18,2%).

15. Jeste li ikada dobili otkaz na nekom prethodnom poslu?

1. Nisam radila do sada	18,2
2. Radila sam, no nisam dobila otkaz	43,5
3. Dobila sam otkaz jednom	29,0
4. Dobila sam otkaz više puta	8,3
5. Ne znam	0,8

Iskustvo s otkazom ima 37,3% žena iz uzorka (ispitanica), od kojih je 8,3% dobilo otkaz više puta, dok 43,5% nikada nije dobilo otkaz. Pritom 18,2% žena iz uzorka navodi da nije radilo do sada.

16. Jeste li ikada zbog trudnoće dobili otkaz?

1. Nisam radila do sada	15,8
2. Ne, nikada	67,6
3. Da, jednom	5,4
4. Da, više puta	0,2
5. Ne znam	0,2
6. Nikada nisam bila trudna	10,7

Trudnoću kao razlog dobivanja otkaza navodi 5,6% ispitanica, 10,7% nikada nije bilo trudno, a većina od 67,6% nikada nije dobilo otkaz zbog trudnoće. Uručivanje otkaza trudnicama spada, naravno, u najveće povrede radnog zakonodavstva i izravni je, te jedan od najgrubljih oblika spolne diskriminacije. Podatak o, premda malom, ipak prisutnom broju ispitanica koje su dobile otkaz zbog trudnoće govori o teškoj povredi njihovih ljudskih prava i radnog zakonodavstva od strane nekih poslodavaca.

17. Jeste li ikada zbog trudnoće bili odbijeni u razgovoru za posao?

1. Ne, nikada	77,1
2. Da, jednom	2,9
3. Da, više puta	0,3
4. Ne znam	0,7
5. Nisam nikada bila na razgovoru za posao	4,7
6. Nikada nisam bila trudna	14,3

Odbijanje zapošljavanja zbog razloga trudnoće pri razgovoru za posao što, međutim, nije niti smjelo biti predmetom toga razgovora, jer je takav razgovor nezakonit, navodi 3,2% ispitanica, a zbog čega su neke bile i više puta odbijene. Pritom ih 77,1% da zbog toga nisu bile odbijene u razgovoru za posao, 4,7% nikada nije bilo na takvom razgovoru, a 14,3% nikada nije bilo trudno.

18. Jeste li ikada dobili otkaz za vrijeme trajanja porodnog dopusta?

1. Nisam radila do sada	14,1
2. Ne, nikada	68,6
3. Da, jednom	3,7
4. Da, više puta	-
5. Ne znam	0,1
6. Nikada nisam bila trudna	13,2

Otkaz za vrijeme trajanja porodnog, što je također primjer drastičnog kršenja zakona, dopusta navodi 3,7% ispitanica, a 68,6% ispitanica taj otkaz nije čele. Pritom ih 13,2% navodi da nikada nije bilo trudno, a 14,1% navodi da do sada nije radilo.

19. Jeste li na prethodnim poslovima imali godišnji odmor kraći od 18 radnih dana godišnje?

1. Nisam radila do sada	18,6
2. Ne, nikada	56,7
3. Da, ponekad	11,8
4. Da, gotovo uvijek	8,4
5. Ne znam	3,6

Godišnji odmora kraći od 18 radnih dana godišnje na prethodnim poslovima navodi 20,2% ispitanica, što također značajno odstupa od zakonskih obveza poslodavaca, na štetu žena, ispitanica iz istraživanja. 56,7% ispitanica ne navodi godišnji odmor kraći

od 18 dana godišnje na prethodnim poslovima, 18,6% nije radilo do sada, a 3,6% ne zna.

20. Je li Vam na prethodnim poslovima ikada uvjetovano zaposlenje obvezom prekovremenog rada (više od 10 prekovremenih sati tjedno)?

1. Nisam radila do sada	18,5
2. Ne, nikada	41,5
3. Da, jednom	11,5
4. Da, više puta	26,9
5. Ne znam	1,3

Uvjetovano zaposlenje obvezom prekovremenog rada (više od 10 sati tjedno), koliko zakonom nije dozvoljeno, na prethodnim poslovima navodi 38,4% ispitanica, 41,5% ih navodi da im to nikada nije uvjetovano, dok ih 18,5% navodi da nisu radile do sada.

21. Je li se od Vas ikada tražilo da radite nedjeljom i praznicima?

1. Nisam radila do sada	18,9
2. Ne, nikada	30,3
3. Da, ponekad	20,4
4. Da, često	26,9
5. Ne znam	1,3

Rad nedjeljom i praznikom tražio se od većine ispitanica koje su radile (47,3%). Od njih 30,3% to nikada nije traženo, dok ih 18,9% navodi da do sada nisu radile.

22. Jeste li ikada razmišljali o podizanju tužbe protiv poslodavca zbog spolnog uznemiravanja i/ili zapostavljenosti prilikom razgovora za posao, ili na prethodnim poslovima (ukoliko ste ih imali)?

1. Do sada se nisam susrela sa spolnim uznemiravanjem	89,6
2. Susrela sam se sa spolnim uznemiravanjem, ali nisam podnijela tužbe protiv poslodavca	6,4
3. Podnijela sam tužbu	0,5
4. Podnijela bih, ali nisam znala da mogu podići tužbu zbog tih razloga	1,0
5. Ne znam	2,0

Razmišljanjem o podizanju **tužbe protiv poslodavca zbog spolnog uznemiravanja i/ili zapostavljenosti prilikom razgovora za posao ili na prethodnim poslovima** ispitanice se uglavnom nisu bavile. 89,9% ih navodi da se nisu susrele sa spolnim uznemiravanjem takvog tipa do sada, 6,4% su se susrele sa spolnim uznemiravanjem pri razgovoru za posao ili na prethodnim poslovima, ali nisu podnijele tužbu, 2% ne zna je li o tome razmišljalo, 1% ispitanica bi podnijelo tužbu, ali o tome nisu ništa znale pa ju nisu podizale, dok je samo 0,5% ispitanica doista podiglo tužbu.

23. Ako ste, zbog neugodnih iskustava za vrijeme razgovora za posao, ili na prethodnim poslovima, razmišljali o tužbi protiv poslodavca, a niste je podnijeli, koji su razlozi tome?

	Ne	Da	Nisam razmišljala o tužbi, ne znam
Nedostatak materijalnih sredstava	21,6	5,2	72,3
Sporost pravosuđa	21,4	5,2	72,3
Nedostatak potpore obitelji	25,8	1,4	71,9
Strah od posljedica za buduće zapošljavanje	21,3	6,0	71,7
Nedostatak informiranosti	23,3	4,0	71,8
Nepovjerenje u pravosudni sustav	20,3	6,9	72,0

Pokušaj pronalaženja preciznijih razloga za **nepodizanje tužbi protiv poslodavaca** zbog neugodnih iskustava za vrijeme razgovora za posao ili na prethodnim poslovima, prema rezultatima ovoga istraživanja, nije se pokazao naročito uspješnim. Naime, većina ispitanica (u rasponu odgovora od 71,7% do 72,3%) navela je da većina navedenih odgovora nisu razlozi zbog kojih nisu podigle takvu tužbu. Od onih, dakle, koje su razmišljale o takvoj tužbi, 21,6% navodi da razlozi nepodizanja nisu bili nedostatak materijalnih sredstava, 21,4% ih navodi da razlog tomu nije bila sporost pravosuđa, 25,8% navodi da razlog nije bio nedostatak potpore obitelji, 21,3% navodi da razlog nije bio strah od posljedica za buduće zapošljavanje, 23,3% navodi da razlog nije bio nedostatak informiranosti, a 20,3% da razlog nije nepovjerenje u pravosudni sustav. Kao razloge nepodizanja tužbi protiv poslodavaca najviše je ispitanica, premda vrlo mali broj (6,9%), navelo **nepovjerenje u pravosudni sustav** i **strah od posljedica za buduće zapošljavanje** (6,0%), 5,2% ispitanica podjednako navode nedostatak materijalnih sredstava i sporost pravosuđa kao razloge nepodizanja tužbe, 4,0% navodi nedostatak informiranosti, a 1,4% ih je navelo nedostatak potpore obitelji kao razlog nepodizanja ove tužbe.

24. Jeste li ikada saznali da je na posao za koji ste se javili primljen muškarac koji je ispunjavao manje formalnih uvjeta od Vas?

1. Ne, nikada	73,4
2. Da, jednom	9,8
3. Da, više puta	5,5
4. Ne znam	11,1

Sa spoznajama o zapošljavanju muškarca koji ima manje ispunjenih formalnih uvjeta od žena koje su se javile na posao bila je upoznata manjina ispitanica – 15,3%. Većina ispitanica – 74,3% nikada s time nije bila upoznata, a 11,1% ih to ne zna.

25. Smatrate li da će žena u Hrvatskoj lakše pronaći zaposlenje kod...?

1. Poslodavca ženskog spola	7,4
2. Poslodavca muškog spola	9,7
3. Podjednako	31,8
4. To uglavnom ne ovisi o spolu poslodavca	38,4
5. Ne znam	17,3

Spol poslodavca ne igra neku naročitu ulogu za zapošljavanje, prema mišljenju ispitanica. Zaposlenje uopće ne ovisi o spolu poslodavaca, smatra 38,4% ispitanica. Zaposlenje se može podjednako pronaći u poslodavaca oba spola, smatra 31,8% ispitanica, dok ih 9,7% drži da je lakše pronaći zaposlenje kod poslodavca muškog spola, a 7,4% ispitanica smatra da je lakše naći zaposlenje kod poslodavca ženskog spola.

26. Smatrate li da će žena u Hrvatskoj lakše pronaći zaposlenje ...?

1. U javnom sektoru	14,5
2. U privatnom sektoru	34,0
3. Podjednako	34,0
4. Ne znam	17,3

U pogledu sektora zapošljavanja, 34% ispitanica misle da je podjednako moguće pronaći zaposlenje i u privatnom i u javnom sektoru, 34% ih misli da je lakše pronaći posao u privatnom sektoru, dok ih 14,5% drži da je to lakše u javnom sektoru. 17,3% ispitanica, pak, ne zna odgovor na to pitanje. **Sektor zapošljavanja, dakle, ne igra neku značajniju ulogu glede boljih mogućnosti dobivanja posla.**

27. Smatrate li da danas u Hrvatskoj žene i muškarci imaju?

	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**, koje je operacionalizirano skalom slaganja/neslaganja od 5 stupnjeva, s obzirom na kategorije ne/jednakosti društvenog statusa, ne/jednakih mogućnosti za ostvarivanje prava rodnih grupa, ne/jednakih koristi od ostvarenih rezultata rada i ne/jednakih mogućnosti zapošljavanja, **većina ispitanica (65,6%) složila se u mišljenju o tome 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. Izjašnjavaње 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

moćnosti imaju, dok ih 12,3% to nije znalo procijeniti. 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. 14,3% ih se o tome ne zna izjasniti. **Mogućnosti zapošljavanja rodni grupa danas u Hrvatskoj većina (65,5%) ispitanica je procijenila uglavnom ili uopće nejednakima**, dok ih 22,2% drži 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.

28. Niže su navedena različita mišljenja o ulogama i odnosu žena i muškaraca u društvu. Izrazite stupanj Vašeg slaganja sa svakom navedenom tvrdnjom.

	UOPĆE SE NE SLAŽEM	NE SLAŽEM SE	NE ZNAM, NISAM SIGURNA	SLAŽEM SE	POTPUNOST I SE
Prirodno je da žena bude podređena muškarcu.	64,6	18,2	4,7	8,1	4,4
Muškarac ne može brinuti o djeci jednako dobro i pažljivo kao žena.	28,3	24,2	8,8	22,1	16,5
Žena ispuni pravi smisao svog postojanja tek kad postane majka.	25,2	18,8	13,0	25,9	17,1
U Hrvatskoj ima premalo žena u politici i javnom životu.	5,3	9,8	18,1	36,2	30,5
Za većinu silovanja krivo je preslobodno ponašanje i odijevanje žena.	51,4	18,5	11,3	13,4	5,2
Većina žena u Hrvatskoj izvrgnuta je seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu.	8,3	13,4	42,8	26,3	9,3
Za isti posao muškarci i žene trebaju biti potpuno jednako plaćeni.	0,7	1,4	1,9	23,3	72,6
Podjela na muška i ženska zanimanja izraz je vjekovnog iskustva i ne treba ju dovoditi u pitanje.	23,6	26,5	14,8	21,9	13,2
U suvremenom društvu žene su već postigle ravnopravnost, pa je rasprava o pravima žena postala nepotrebna.	28,2	32,4	14,7	16,1	8,3
Muškarci i žene trebaju potpuno ravnopravno dijeliti kućanske poslove.	1,9	6,1	5,1	36,5	50,1
Brak u kojem žena zarađuje više od muškarca ne može biti uspješan.	50,9	27,3	9,9	7,3	4,5
Žena treba podupirati karijeru muža, čak i po cijenu zapostavljanja vlastite karijere.	44,8	27,5	14,5	8,5	4,6

Seksizam – mišljenja o ulogama i odnosu žena i muškaraca u društvu.

S tvrdnjom da je «*Prirodno da žena bude podređena muškarcu*» ukupno se ne slaže 82,8% ispitanica, dok ih se ukupno slaže 12,5% ispitanica, a 4,7% ih nije sigurno. Da

«*Muškarac ne može brinuti o djeci jednako dobro i pažljivo kao žena*» ukupno se ne slaže 52,5% ispitanica, ukupno se slaže 38,6%, a nije sigurno 8,8% ispitanica. S tvrdnjom da «*Žena ispuni pravi smisao svog postojanja tek kad postane majka*» slaže se 43% ispitanica, ukupno se ne slaže 44% ispitanica, dok ih 13% ne zna, nije sigurno. S tvrdnjom da «*U Hrvatskoj ima premalo žena u politici i javnom životu*» ukupno se slaže 66,7% ispitanica, 18,1% ih nije sigurno, a 15,1% ih se ne slaže. S tvrdnjom da je «*Za većinu silovanja krivo preslobodno ponašanje i odijevanje žena*» ukupno se slaže 18,6% žena iz uzorka, 11,3% ih ne zna, a ne slaže se većina od 69,9% ispitanica (od čega ih se 51,4% uopće ne slaže). Da je «*Većina žena u Hrvatskoj izvrgnuta seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu*» misli ukupno 35,6% ispitanica, 42,3% ih ne zna, nije sigurno, a 21,7% ih se ukupno ne slaže. S tvrdnjom da «*Za isti posao muškarci i žene trebaju biti potpuno jednako plaćeni*» ukupno se slaže 95,9% ispitanica (od čega 72,6% u potpunosti), nije sigurno 1,9% ispitanica, a ukupno se ne slaže tek 2,1% ispitanica. S tvrdnjom da je «*Podjela na muška i ženska zanimanja izraz vjekovnog iskustva i ne treba ju dovoditi u pitanje*» ukupno se slaže 35,1% ispitanica, 14,8% ne zna, a ukupno se ne slaže 50,1% ispitanica. S tvrdnjom da su «*U suvremenom društvu žene već postigle ravnopravnost, pa je rasprava o pravima žena postala nepotrebna*» slaže se ukupno 24,4% ispitanica, 14,7% ih nije sigurno, a 60,6% ispitanica ukupno se s time ne slaže. Da «*Muškarac i žena trebaju potpuno ravnopravno dijeliti kućanske poslove*» misli ukupno 86,6% ispitanica, 5,1% ih nije sigurno, a 8,0% ih se ukupno ne slaže. S tvrdnjom da «*Brak u kojem žena zarađuje više od muškarca ne može biti uspješan*» slaže se ukupno 11,8% ispitanica, 9,9% ih nije sigurno, a ukupno ih se 78,2% ih se ne slaže. Da «*Žena treba podupirati karijeru muža, čak i po cijenu zapostavljanja vlastite karijere*» misli ukupno 13,1% ispitanica, 14,5% ih nije sigurno, a 72,3% ih se ne slaže s time ne slaže.

Na temelju odgovora ispitanica o ulogama i odnosima žena i muškaraca u društvu vidljivo je da je ukupno **većina (preko 50%) ispitanica izrazila svoje neslaganje sa stereotipnim patrijarhalnim društvenim obrascima**, kao što je podjela rada u kući ili izvan kuće, «prirodnost» podređivanja žena muškarcu, «nesposobnosti» muškarca da kvalitetno brine o djeci, podjela na «muška i ženska zanimanja», «već postignuta razina» ravnopravnosti u društvu, «neuspjeh braka» u kojem žena više zarađuje, te odustajanje žena od izgradnje vlastite karijere. S druge strane, **velika većina žena izrazila je svoje slaganje sa onim tvrdnjama koje naglašavaju i/ili afirmiraju vrijednosti žena kao bioloških i socijalnih bića, te**

pripadnica rodne grupe u javnoj sferi i na tržištu rada, kao što su: podzastupljenost žena u politici i javnom životu, jednake plaće za rad jednake vrijednosti na tržištu rada, ravnopravna raspodjela kućanskih poslova i obveza, te donekle, majčinstvo. **Podjednaki postotak onih žena koje se slažu i koje se ne slažu s tvrdnjom o majčinstvu kao temeljnom smislu života žene govori o istodobnom prihvaćanju i odbacivanju tradicionalne uloge žene u društvu.** Koliko god dobar dio žena, dakle, misli da im je temeljna društvena i životna zadaća majčinstvo (43%), dotle je također podjednak broj onih koje odbacuju takvo životnu zadaću žene kao njihovu primarnu društvenu zadaću (46%).

Odgovori ispitanica na tvrdnje o uzrocima silovanja pri čemu su same žene «izazivačice» silovatelja, zbog svoga odijevanja i ponašanja, kako se to stereotipno u svjetlu patrijarhalnog svjetonazora nerijetko podrazumijeva, ukazuju da se prilično velika većina ispitanica s time ne slaže (69,9%). Što se tiče tvrdnji o seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu, premda se značajan broj ispitanica izjasnio u smislu slaganja s tom tvrdnjom (35,6%), najveći je postotak odgovora zabilježen u kategoriji «ne znam, nisam sigurna» (42,3%), što ukazuje na to da je vjerojatno najveći broj takvih slučajeva teško posvjedočiti, da bi se onda takva pojava smatrala pravno relevantnom. Najmanji je postotak onih žena koje se s time uopće ne slažu ili ne slažu (21,7%). Podatak logički upućuje na to da je nemoguće pouzdano znati nešto što se u pravilu odvija «u 4 oka», jer se inicijatori na taj način, dakako, osiguravaju od eventualnih negativnih posljedica i sankcije.

29. 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

Seksizam 2 – tvrdnje o ženama i muškarcima

S tvrdnjom da «*Žene uglavnom postižu uspjehe pomoću svojih seksualnih osobina*» slaže se ukupno tek 7,0% ispitanica, 9,5% ne zna, a ukupno se ne slaže 83,4%

ispitanica. S tvrdnjom da će «Ženama u Hrvatskoj trebati još puno borbi da steknu stvarnu ravnopravnost» ukupno se slaže 78,2% ispitanica, 11,7% ne zna, a ukupno se ne slaže 10,1% ispitanica. Sa tvrdnjom da se «Žene u Hrvatskoj najviše tlači (psihički, fizički i/ili seksualno) na tržištu rada» ukupno se slaže 78,2% ispitanica, ne zna 11,7%, a ukupno se ne slaže 10,1% ispitanica. Da su «Žene na tržištu rada najviše ekonomski zakinite» misli ukupno 56,3% ispitanica, 28% ih ne zna, a ukupno ih se 14,9% s time ne slaže. Da je «Glavni izvor potlačenosti žena u Hrvatskoj neplaćeni kućni rad domaćica», misli ukupno 75,1% ispitanica, 14,9% ih ne zna, a 9,9% ih se ukupno s time ne slaže.

30. 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 bi 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 bi odustajalo 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 podejnjavanje 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

Poslovne mogućnosti i šanse zapošljavanja

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 sa 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% isitanica, 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% se s time ne slaže. S tvrdnjom «*Kada bi u Hrvatskoj postojale primjerene 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.**

31. Koliko se slažete sa sljedećim tvrdnjama o političkoj zastupljenosti žena i muškaraca u Hrvatskoj?

	Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Svejedno mi je, ne znam	Slažem se	Potpuno se slažem
Žene se trebaju neprekidno boriti za vlastiti uspjeh i ne smiju dopuštati da ih u tome ometaju muškarci	0,8	1,7	6,0	38,2	53,2
Politika nije ženski posao	56,3	25,4	7,9	5,2	5,1

O zastupljenosti žena u politici i afirmaciji vlastitog društvenog statusa većina ispitanica od njih ukupno 91,4% se u potpunosti složila da se «*Žene trebaju neprekidno boriti za vlastiti uspjeh i ne smiju dopuštati da ih u tome ometaju muškarci*», 6,0% se izjasnilo da im je to svejedno ili ne znaju, dok se ukupno samo 2,5% njih s time nije složilo. Također se većina od ukupno 78,8% ispitanica nije složila s tvrdnjom da «*Politika nije ženski posao*». O tome se 7,9% ispitanica izjasnilo da im je svejedno ili ne zna, a 10,3% ih se s tom tvrdnjom ukupno složilo.

32. Što mislite, jesu li danas žene u Hrvatskoj dovoljno zastupljene u politici?

1. Ne, nisu	66,6
2. Ne znam	19,4
3. Da, jesu	13,6

Podaci iz odgovora jasno iskazuju mišljenje ispitanica o tome da danas žene u Hrvatskoj nisu dovoljno zastupljene u politici, kako se izjasnilo 66,6% ispitanica, 19,4% ih ne zna, a samo 13,6% misli da one to jesu.

33. Jeste li ikada prilikom razgovora za posao doživjeli sljedeće oblike spolne diskriminacije, dominacije i/ili zlostavljanja?

	Nikad	Da, jednom	Da, nekoliko puta	Da, često	Ne znam, nisam razmišljala o tome	Nisam nikada bila na razgovoru za posao
Uvredljivi komentari na račun moje pameti	82,5	2,8	4,3	1,4	2,7	6,4
Laskavi komentari na račun moga izgleda	65,8	7,0	14,4	3,2	3,2	6,4
Neželjeni tjelesni dodiri prilikom razgovora za posao	88,5	1,9	1,8	0,5	0,9	6,4
Seksualne ucjene u vezi posla	89,5	1,4	1,1	0,3	1,2	6,4
Neprihvaćanje zbog moga spola	79,7	5,1	5,6	1,5	1,7	6,4
Nasilničko ponašanje prilikom zapošljavanja (verbalne prijetnje, tjelesno napastovanje i/ili silovanje)	89,2	1,4	1,5	0,6	0,9	6,4

O oblicima eksplicitne spolne diskriminacije žena prilikom razgovora za posao ispitanice su se izjasnile na sljedeći način, pri čemu treba imati na umu da 6,4%

ispitanica iz uzorka nikada nije bilo na razgovoru za posao: uvredljive komentare na račun njihove pameti doživjelo je 8,5% ispitanica, 82,5% ih to nije doživjelo, a 2,7% ispitanica to ne zna. Laskave komentare na račun vlastitog izgleda dobilo je 24,6% ispitanica, 65,8% ih to nikada nije doživjelo prilikom razgovora za posao, a 3,2% to ne zna. Neželjene tjelesne dodire prilikom razgovora za posao imalo je 4,2% ispitanica, 88,5% to nikada nije imalo, a 0,9% ih ne zna. Seksualne ucjene u vezi dobivanja posla imalo je 2,8% ispitanica, 89,5% ih to nikada nije imalo, a 1,2% ispitanica ne zna. Neprihvatanje zbog ženskog spola imalo je prilikom razgovora za posao 12,2% ispitanica, dok 1,7% ispitanica to ne zna. Nasilničko ponašanje prilikom zapošljavanja (verbalne prijetnje, tjelesno napastovanje i/ili silovanje) doživjelo je 3,5% ispitanica, 89,2% to nikada nije doživjelo, a 0,9% ne zna. Iz podataka je, dakle, jasno da većina žena nije doživjela navedene oblike diskriminacije prilikom zapošljavanja, ali da ih je manjina ipak to doživjela - od laskavih komentara na račun njihova izgleda (24,6%), neprihvatanja zbog ženskog spola (12,2%), uvredljivih komentara na račun njihove pameti (8,5%), neželjenih tjelesnih dodira (4,2%), nasilničkog ponašanja prilikom zapošljavanja (3,5%) i seksualnih ucjena (2,8%). Podaci govore da su **određeni oblici diskriminacije žena prilikom zapošljavanja ipak prisutni**, premda svi znamo da oni ne bi smjeli postojati, jer predstavljaju temeljna kršenja ljudskih prava, Zakona o radu i Ustava RH.

34. Jeste li ikada na prethodnim poslovima doživjeli sljedeće oblike spolne diskriminacije, dominacije i/ili zlostavljanja?

	Nikad	Da, jednom	Da, nekoliko puta	Da, često	Ne znam, nisam razmišljala o tome	Do sada nisam bila zaposlena
Uvredljivi komentari na račun moje pameti	70,9	3,8	7,5	2,2	1,9	13,6
Laskavi komentari na račun mog izgleda	58,0	4,8	16,7	4,6	2,1	13,6
Neželjeni tjelesni dodiri prilikom razgovora za posao	79,6	1,8	3,3	0,8	0,7	13,6
Seksualne ucjene u vezi posla	81,5	2,3	1,4	0,3	0,7	13,6
Neprihvatanje zbog mog spola	77,7	3,1	2,8	0,7	1,8	13,6
Nasilničko ponašanje prilikom zapošljavanja (verbalne prijetnje, tjelesno napastovanje i/ili silovanje)	80,5	2,0	2,8	0,6	0,5	13,6

Odgovori ispitanica na pitanja o **doživljavanju diskriminacije i/ili zlostavljanja na prethodnim poslovima** pokazuju sljedeće: Uvredljive komentare na račun vlastite pameti doživjelo je ukupno 13,5% ispitanica, 70,9% to nije doživjelo nikada, a 1,9% ih ne zna. Laskave komentare o njihovu izgledu dobilo je 26,1% ispitanica, 58,0% ih

to nikada nije dobilo, a 2,1% ih ne zna. **Neželjene dodire prilikom razgovora za posao imalo je 5,9% ispitanica na prethodnim poslovima (!)**, 79,6% ih to nikada nije imalo, a 0,7% ne zna. Neprihvatanje zbog spola imalo je 6,6% ispitanica, 77,7% ih to nikada nije imalo, a 1,8% ne zna. Iskustva s nasilničkim ponašanjem prilikom zapošljavanja na prethodnim poslovima imalo je 5,4% ispitanica, 80,5% ih to nikada nije imalo, dok ih 0,5% to ne zna. Pritom ih 13,6% do sada nije ni bilo zaposleno. Rezultati su slični onima iz prethodnom pitanja, s time da su ovdje svi oblici diskriminacija koji su se i prethodno pokazali izraženi nešto snažnije, tj. učestaliji, osim neprihvatanja zbog spola, što je i logično jer se ovdje radi o ženama koje su prethodno bile u statusu zaposlenih osoba, pa im je kategorija spola, dakle, bila prihvaćena.

35. Tko u vašoj obitelji obavlja sljedeće kućanske poslove?

	Ja	Suprug	Kćer/ ke	Sin/ovi	Baka	Djed	Ne znam, nisam razmišljala o tome
Pranje kupaone i WC-a	91,4	1,0	2,2	0,1	3,4	-	1,6
Kuhanje	85,1	2,7	0,3	-	8,9	0,1	2,4
Pranje suđa	88,9	2,7	2,1	0,6	3,5	0,1	2,0
Pranje rublja i odjeće	90,6	0,4	0,7	0,2	5,5	-	2,4
Pranje prozora	89,2	1,6	2,9	0,8	3,5	-	1,8
Glaćanje	89,8	0,6	2,8	0,4	4,0	-	2,1
Usisavanje, čišćenje poda	79,5	7,7	6,2	1,8	2,7	0,1	1,8
Nabavljanje namirnica	61,8	25,5	0,4	0,7	5,1	1,3	4,3
Sitni popravci	21,6	60,8	0,1	1,7	1,8	5,9	6,4
Igra s djecom	52,6	14,0	0,4	-	1,1	0,1	19,3
Pomoć djeci u učenju	51,6	11,0	0,4	0,1	0,2	-	24,5
Odvođenje djece na izvanškolske aktivnosti i/ili vrtić	43,6	17,3	0,4	0,1	0,6	0,1	25,6
Odlasci na roditeljske sastanke	52,4	9,6	0,3	0,1	0,2	-	25,2

Obavljanje kućanskih poslova

Prema rezultatima je očito da **najviše kućanskih poslova**, ali i **brige oko djece**, najčešće obavljaju **žene (supruge)**. Njih žene obavljaju, prema vrsti posla i učestalosti, u sljedećim brojevima: pranje kupaone i WC-a (91,4%), pranje rublja i odjeće (90,6%), glaćanje (89,8%), pranje prozora (89,2%), pranje suđa (88,9%), kuhanje (85,1%), usisavanje i čišćenje poda (79,5%), nabavljanje namirnica (61,8%), igranje s djecom (52,6%), odlasci na roditeljske sastanke (52,4%), pomoć djeci u učenju (51,6%), odvođenje djece u vrtić, školu i/ili aktivnosti (43,6%) te sitni popravci (21,6%). Od navedenih poslova **muški partneri (supruzi)** obavljaju najviše:

sitne popravke (60,8%), nabavljanje namirnica (25,5%), odvođenje djece u vrtić, školu i/ili aktivnosti (17,3%), igranje s djecom (14,0%), pomoć djeci u učenju (11,5%), odlasci na roditeljske sastanke (9,6%), usisavanje i čišćenje poda (7,7%). Sve ostale navedene poslove muški partneri obavljaju po učestalosti manje od 3%. Od ostalih ukućana kućanskim poslovima se bave najviše **bake**, ako se nalaze u kućanstvu, i to: kuhanjem (8,9%), pranjem rublja i odjeće (5,5%), nabavljanjem namirnica (5,1%), glačanjem i pranjem prozora (4,0% odnosno 3,5%). Slijede zatim **kćerke**, koje od svih poslova najviše usisavaju i čiste pod (6,2%), **Sinovi** ne obavljaju niti jedan posao više od 2% često, prema izjavama ispitanica, a **djedovi** obavljaju najviše sitne popravke (5,9%). Pritom treba imati na umu da ovi podaci još uvijek ništa ne govore o dobi djece, koja određene poslove mogu/nemogu obavljati. Rezultati, međutim sigurno pokazuju da je **velika većina kućanskih poslova u Hrvatskoj i dalje u pravilu primarno briga žene/supruge**. Tako ovi rezultati potvrđuju vrlo slične takve rezultate iz nekih drugih istraživanja provedenih u Hrvatskoj (Topolčić, 2002; Tomić Koludrović, Kunac, 2000; Leinert Novosel, 1999).

36. Slažete li se s tvrdnjom da kućanske poslove ipak trebaju obavljati žene jer to čine bolje od muškaraca?

1. Uopće se ne slažem	33,5
2. Uglavnom se ne slažem	21,6
3. Ne znam, nisam razmišljala o tome	6,1
4. Uglavnom se slažem	24,9
5. Slažem se u potpunosti	13,6

S tvrdnjom da *«kućanske poslove ipak trebaju obavljati žene jer to čine bolje od muškaraca»* većina ispitanica se ipak ne slaže (55,1%), 38,5% ih se slaže, a 6,1% ne zna, nije razmišljalo o tome. Iz ovoga se može zaključiti da mnoge žene imaju i same rodne predrasude glede obavljanja kućanskih poslova ako to rade muškarci, pridonoseći tako i same održavanju rodni stereotipa, te vlastitom dodatnom opterećenju s poslovima u kući.

37. U kojim prilikama smatrate opravdanim ponuditi mito?

	Uopće ne	Uglavnom ne	I da i ne, ne znam	Uglavnom da	Da, u potpunosti
Prilikom upisa djece u vrtić, školu, fakultet	78,5	7,0	6,6	6,1	1,7
Prilikom traženja zaposlenja	73,9	8,4	7,9	6,5	3,1
Da bi zadržali postojeći posao	75,7	7,9	8,3	5,3	2,7
Zbog napredovanja na poslu	79,8	8,7	5,7	3,5	2,1

Odgovori na pitanje o *«opravdanju ponude mita»* otkrili su nam da velika većina ispitanica ne smatraju opravdanim nuditi mito niti u jednoj od ponuđenih varijanti

moćućih situacija, pri ćemu: 85,5% ispitanica misli da to nije opravdano prilikom upisa djece u vrtić, školu, fakultet, 7,8% misli da je to uglavnom ili u potpunosti opravdano, a 6,6% ih ne zna; 82,3% ispitanica smatra da to nije opravdano prilikom traženja zaposlenja, dok 9,6% misli da je to opravdano u toj prilici, a 7,9% ih ne zna; 83,6% ih misli da to nije opravdano da bi se zadržalo postojećii posao, 8,0% ih misli da jest ako je to u pitanju, dok ih 8,3% ne zna; 88,5% ih smatra da to nije opravdano zbog napredovanja u poslu, 5,6% ih misli da jest, dok 3,5% to ne zna.

38. Koliko dugo ste nezaposleni?

1. Manje od mjesec dana	2,5
2. Od 1 do 6 mjeseci	12,8
3. Od 6 mjeseci do godinu dana	11,5
4. Od 1 do 3 godine	21,5
5. Od 3 do 5 godina	13,6
6. Od 5 do 8 godina	14,7
7. Više od 8 godina	23,4

U kategoriji **nezaposlenih**, najviše je onih ispitanica koje su nezaposlene više od 8 godina (23,4%). Zatim slijede ispitanice koje su nezaposlene između 1 i 3 godine (21,3%), pa one između 5 i 8 godina (14,7%), između 3 i 5 godina (13,6%), od 1 do 6 mjeseci (12,8%), od 6 mjeseci do 1 godine (11,5%) te na kraju one koje su manje od mjesec dana nezaposlene (2,5%). Više od 5 godina bez posla iskustvo je ukupno 38,1% ispitanica. Od 1 do 5 godina nezaposleno je 35,1% ispitanica, a manje od godine dana nezaposleno je 26,8% ispitanica. Dakle, većina ispitanica (51,7%) je u kategoriji nezaposlenih osoba više od 3 godine, dok je više od 5 godina nezaposlen znaćajan broj od 38,1% žena.

39. Jeste li u tom razdoblju radili neki plaćeni posao?

1. Radila sam stalni honorarni posao	1,8
2. Radila sam povremene honorarne poslove	13,5
3. Radila sam povremeno na sezonskim poslovima	7,2
4. Radila sam stalno na sezonskim poslovima	1,9
5. Radila sam što god sam mogla naći	7,6
6. Nisam radila ništa	64,6
7. Bila sam stalno zaposlena	0,6
8. Radila sam na određeno vrijeme	2,9

Većina ispitanica (64,6%) navodi da u razdoblju vlastite nezaposlenosti nije radila ništa, 13,5% ispitanica radile su honorarne poslove, 7,6% ih je radilo što god je moglo naći, 7,2% radilo je povremene sezonske poslove, 2,9% na određeno vrijeme, a manje od 2,0% ih je radilo stalne sezonske ili honorarne poslove.

40. Kakav posao tražite?

1. Stalno zaposlenje s punim radnim vremenom	49,5
2. Stalno zaposlenje sa skraćenim radnim vremenom	7,1
3. Povremeno zaposlenje, zaposlenje na određeno vrijeme	2,9
4. Bilo kakvo zaposlenje	29,3
5. Ne znam	11,3

Najviše ispitanica traže stalno zaposlenje s punim radnim vremenom (49,5%), 29,3% ih traži bilo kakvo posao, 11,3% ih ne zna, 7,1% ih traži stalno zaposlenje sa skraćenim radnim vremenom, a 2,9% povremeno zaposlenje, na određeno vrijeme.

41. Osjećate li se sposobni (fizički i psihički) za posao koji biste željeli raditi?

1. Uopće ne	5,1
2. Uglavnom ne	5,0
3. Nekad da, nekad ne	6,4
4. Uglavnom da	18,6
5. Da, u potpunosti	62,4
6. Ne znam	2,2

Za obavljanje posla koji bi željela raditi velika većina ispitanica se fizički i psihički uglavnom ili u potpunosti osjećaju sposobne (81,0%), 6,4% ih se povremeno osjećaju ne/sposobne, 10,1% ih se uglavnom ili uopće ne osjećaju fizički i psihički sposobne za posao koji bi željele raditi, a 2,2% ih ne zna.

42. Što ste radili prije nego što ste počeli tražiti posao?

1. Obrazovala sam se, školovala	21,8
2. Bila sam redovno zaposlena	41,0
3. Bila sam povremeno zaposlena	12,4
4. Bavila sam se slobodnom profesijom, poljoprivredom	1,4
5. Obavljala sam poslove u domaćinstvu	20,6
6. Ostalo	2,6

Odgovori ispitanica o prethodnim aktivnostima prije traženja posla ukazuju da je najviše ispitanica bilo redovno zaposleno (41%), podjednako ih se obrazovalo i radilo u kućanstvu (21,8%, odnosno 20,6%), jedan dio ih je bio povremeno zaposlen (12,4%), 1,4% ih se bavilo poljoprivredom, a 2,6% ostalim poslovima.

43. Jeste li spremni odseliti iz Hrvatske ako bi vam se u inozemstvu ukazala prilika za dobro plaćeni posao?

1. Ne	67,7
2. Da	19,8
3. Ne znam, nisam razmišljala o tome	12,5

Odseliti iz Hrvatske u inozemstvo zbog dobro plaćenog posla bilo bi neprihvatljivo za većinu ispitanica – 67,7%, dok bi ih 1/5 (19,8%) bilo na to spremno, dok ih 12,5% ne zna, su o tome razmišljale.

44. Jeste li pohađali neku školu ili program obrazovanja ili osposobljavanja u posljednjih 12 mjeseci?

1. Ne	85,0
2. Da	15,0

U posljednjih 12 mjeseci 85% ispitanica nije pohađalo nikakav program obrazovanja ili osposobljavanja, dok 15% jest.

45. Jeste li spremni na prekvalifikaciju, doškolavanje, pohađanje tečaja, seminara da biste se zaposlili?

1. Ne	35,2
2. Da	55,1
3. Ne znam	9,5

Kako bi se zaposlila, 55,1% ispitanica je spremno na prekvalifikaciju, doškovanje ili pohađanje tečajeva, 35% to nije, a 9,5% ne zna.

46. Je li vam do sada Zavod za zapošljavanje ponudio bilo kakvo radno mjesto?

1. Do sada mi nije ponudio nikakvo zaposlenje	63,8
2. Ponudio mi je samo zaposlenje izvan mjesta boravka	4,4
3. Ponudio mi je samo zaposlenje koje mi nije odgovaralo	16,7
4. Ponudio mi je samo posao na određeno vrijeme	9,9
5. Ponudio mi je stalni posao	4,6

Većini ispitanica (63,8%) Zavod za zapošljavanje nije ponudio nikakvo zaposlenje, 16,7% ispitanica je izjavilo da im je ponudio zaposlenje koje im nije odgovaralo, 9,9% ih je reklo da im je ponudio posao na određeno vrijeme, dok je samo 4,6% žena ponudio stalni posao, a 4,4% zaposlenje izvan mjesta boravka.

47. Je li vam do sada Zavod za zapošljavanje ponudio bilo kakvu mogućnost prekvalifikacije?

1. Do sada mi nije ponudio nikakvu prekvalifikaciju	89,6
2. Ponudio mi je samo prekvalifikaciju izvan mjesta boravka	0,8
3. Ponudio mi je samo prekvalifikaciju koja mi nije odgovarala	3,6
4. Ponudio mi je odgovarajuću prekvalifikaciju	3,7
5. Ne znam	2,1

Bilo kakve mogućnosti kvalifikacije Zavod za zapošljavanje nije ponudio velikoj većini ispitanica – 89,6%. Samo 3,7% ispitanica reklo je da im je Zavod za zapošljavanje ponudio odgovarajuću prekvalifikaciju, 3,6% je ponudio onu koja im nije odgovarala, 0,8% ponudio je izvan mjesta boravka, a 2,1% ne zna.

48. Što mislite, što je danas u Hrvatskoj važno za dobivanje stalnog zaposlenja?

	Uopće ne	Uglavnom ne	I da i ne, ne znam	Da, donekle	Da, u potpunosti
1. visoko obrazovanje	5,5	8,7	11,1	34,2	40,4
2. odgovarajuće radno iskustvo	2,1	4,1	8,7	39,4	45,4
3. davanje mita	20,8	11,6	23,8	24,3	19,4
4. biti iz bogate obitelji	17,6	12,0	18,0	29,4	22,9
5. imati dobre veze	2,7	2,3	5,9	28,1	61,0
6. imati sreće	5,0	5,4	8,2	38,5	42,8
7. biti u nekoj političkoj stranci	10,1	10,0	21,3	29,9	28,4
8. poštenje i marljivost	14,5	15,7	13,4	28,0	28,2
9. biti muškarac	23,2	17,0	27,4	24,3	7,9

Mišljenja o dobivanju zaposlenja danas u Hrvatskoj

Rangovi odgovora ispitanica glede važnosti nekih kriterija za dobivanje stalnog zaposlenja su sljedeći: ispitanice smatraju da su to najviše «*dobre veze*» (89,1%), pri čemu ih 5% smatra da to uopće nije važno, a 5,9% ne zna; zatim je to odgovarajuće «*radno iskustvo*» (84,8%), pri čemu ih 6,2% smatra da to nije važno, a 8,7% se ne zna odrediti prema tom kriteriju. «*Sreća*» je na trećem mjestu po kriteriju važnosti (81,3%), pri čemu ih 10,4% smatra da sreća nije važna, a 8,2% ih ne zna. Nakon toga slijedi kriterij «*visokog obrazovanja*» (72,8%), pri čemu ih 14,2% smatra da ono nije važno, a 11,1% ih ne zna; slijedi «*članstvo u političkoj stranci*» (58,3%), pri čemu ih 20,1% smatra da to nije važno, a 21,3% ih ne zna je li to važno. Iza toga slijedi «*poštenje i marljivost*» (56,3%), pri čemu ih 30,2% to ne smatra važnim, a 13,4% ispitanica ne zna je li to važno ili nije. Porijeklo «*iz bogate obitelji*» važan je kriterij za 52,3% ispitanica, 29,6% ih taj kriterij ne smatra važnim, a 18% ih ne zna je li to važno. «*Davanje mita*» za dobivanje zaposlenja važnim smatra 43,7% ispitanica, dok ih 32,4% to ne smatra važnim, a 23,4% je neodlučno. Osobini «*biti muškarac*» kao kriteriju zapošljavanja važnost je pridala 1/3 ispitanica - njih 32,2%, dok ih 40,3% u tome ne vide važan kriterij, a 27,4% ih je neodlučno glede ovoga kriterija. Iz rezultata je očito da većina ispitanica smatra da su danas u Hrvatskoj glavni kriteriji za dobivanje posla «*dobre veze*», «*radno iskustvo*» i «*sreća*», a ne toliko «*spol*», «*podmićivanje*», «*bogata obitelj*», «*stranačka pripadnost*» ili osobno «*poštenje*». Je li to zato što u nas još uvijek nema sasvim jasnih pravila zapošljavanja na tržištu rada, budući da ono danas u Hrvatskoj još uvijek nije uređeno, ili zato što ima više važnih kriterija koji ne igraju uvijek jednaku ulogu prilikom zapošljavanja, ili zato što ispitanice o tome nisu dovoljno dobro informirane, na temelju odgovora iz ovoga istraživanja ne može se sa sigurnošću zaključiti. U svakom slučaju, budući da je pri

procjenama ovih kriterija zabilježen značajan broj ispitanica koje se nisu mogle opredijeliti, nego su bile neodlučne, može se zaključiti da one doista ne znaju ili ne mogu procijeniti koji bi bili važni i odlučujući kriteriji za dobivanje stalnog zaposlenja danas u Hrvatskoj. To upućuje na dodatnu **potrebu isticanja transparentnosti kriterija potrebnih za dobivanje zaposlenja kao i njihova javnog obznanjivanja te dostupnosti uvidu, sudu i kritici javnosti.**

49. to mislite, u kakvim uvjetima živi vaše kućanstvo kada uzmete u obzir ukupne mjesečne prihode (novčane i nenovčane)?

1. Uopće ne živi u siromaštvu	15,9
2. Uglavnom ne živi u siromaštvu	27,4
3. Na granici između siromaštva i normalnog života	47,7
4. Uglavnom živi u siromaštvu	7,0
5. Stalno živi u siromaštvu	2,0

Vlastita procjena materijalnih uvjeta života kućanstva – Na temelju odgovora ispitanica vidljivo je da gotovo polovica (47,7%) vlastite materijalne uvjete života kućanstva procjenjuje *«na granici između siromaštva i normalnog života»*, 9,0% ih procjenjuje da *«uglavnom ili stalno»* žive u siromaštvu, a 43,3% ispitanica procjenjuje da *«ne žive u siromaštvu»*.

50. Možete li sami procijeniti kakve su vam šanse za dobivanje zaposlenja (stalnog ili povremenog)?

1. Izrazito niske	32,9
2. Niske	36,9
3. Visoke	8,4
4. Izrazito visoke	1,3
5. Ne znam	20,6

Vlastite šanse za dobivanje zaposlenja većina ispitanica (69,8%) je procijenila *«niskim ili izrazito niskim»*. *«Visokim»* i *«izrazito visokim»* te je šanse procijenilo 9,7% ispitanica, dok ih 20,6% nije znalo procijeniti svoje šanse za dobivanje zaposlenja. Žene su, dakle, već unaprijed prilično obeshrabrene u očekivanju bio kakvog zaposlenja.

51.Što mislite, kakva će biti ekonomska situacija u Hrvatskoj za pet godina?

1. Puno lošija nego sada	14,4
2. Malo lošija	13,3
3. Ista kao i sada	24,8
4. Malo bolja	23,2
5. Puno bolja nego sada	3,1
6. Ne znam, ne mogu procijeniti	21,1

Mišljenje o budućoj ekonomskoj situaciji u Hrvatskoj za pet godina: podjednak broj ispitanica procijenio ekonomsku situaciju u Hrvatskoj za 5 godina je *«istom»*

(24,8%) ili «*malo boljom*» (23,2%) nego sada, 13,3% ih je tu situaciju procijenilo «*malo lošijom nego sada*», a 14,4% «*puno lošijom nego sada*». «*Puno boljom nego sada*» buduću ekonomsku situaciju u Hrvatskoj procijenilo je samo 3,1% ispitanika, dok ih 21,1% to nije moglo procijeniti.

52. A što mislite, kakva će biti vaša ekonomska situacija (vaše obitelji) za pet godina?

1. Puno lošija nego sada	6,9
2. Malo lošija	8,8
3. Ista kao i sada	24,0
4. Malo bolja	29,3
5. Puno bolja nego sada	9,5
6. Ne znam, ne mogu procijeniti	21,5

Ispitanice su slično procijenile i **ekonomsku situaciju vlastite obitelji za 5 godina**. 24,0% ih misli da će ta situacija biti «*ista kao i sada*», 29,3% ih misli da će ona biti «*malo bolja*», 9,5% ih misli da će biti «*puno bolja*», 8,8% da će biti «*malo lošija*», a 6,9% da će biti «*puno lošija*» od sadašnje ekonomske situacije.

53. Koja od sljedećih izjava najbolje opisuje Vas osobno?

1. Religiozna sam u skladu s crkvenim učenjem	36,7
2. Religiozna sam na svoj način	49,3
3. Nisam sigurna jesam li religiozna ili nisam	5,8
4. Nisam religiozna	7,7
5. Protivnica sam vjere	0,5

Mišljenja i stavovi o religioznosti

Odgovori na pitanje o procjeni vlastite religioznosti pokazuju da je velika većina ispitanica religiozna. Takvih je ukupno 86%. Odstupanje od dominantne religije, međutim, pokazuje gotovo polovica vjernica, budući da ih je 49,3% iskazalo «*individualistički koncept*» religioznosti, tj. izjasnilo da su religiozne «*na svoj način*», dok je manjina od 36,7% ispitanica-vjernica «*religiozna u skladu s crkvenim učenjem*». Nesigurnost glede religioznosti iskazalo je 5,7% ispitanica, 7,7% ih se izjasnilo da «*nisu religiozne*», a 0,5% ih je bilo «*protivnica vjere*».

54. Ako se izuzmu izuzetne prilike kao vjenčanja, pogrebi, krštenja i slično, koliko često idete na obrede karakteristične za Vašu vjeru?

1. Nikad	8,2
2. Jednom u nekoliko godina	9,0
3. Više puta godišnje (za velikih blagdana)	40,5
4. Jednom mjesečno	13,8
5. Jednom tjedno	24,5
6. Više puta tjedno	3,5

Upražnjavanje religijskih obreda najveći broj ispitanica (40,5%) obavlja za velikih blagdana, više puta godišnje; slijede ih redovite praktične vjernice (24,5%) koje to čine jednom tjedno, zatim slijede one vjernice (13,8%) koje obrede obavljaju jednom mjesečno, pa one koje to čine jednom u nekoliko godina (9%), one koje to ne čine nikada (8,2%), a najmanje je onih koje to čine više puta tjedno (3,5%). Rezultati, dakle, pokazuju da su po učestalosti upražnjavanja religijskih obreda ispitanice orijentirane najviše prema praktičkoj populističkoj obrednoj praksi koju većina najčešće upražnjava za vrijeme velikih blagdana, dok izvan blagdana takva praksa najčešće izostaje.

4.2 Sociodemografska obilježja

55. Dobna struktura.

55-65 god.	36-54 god.	17-35 god.
7,0	48,3	44,7

Ispitanice su, premda **dobnoj strukturi**, činile većinu od žena «mlađe» i «srednje» životne dobi (93%). To su dobrim dijelom bile žene «srednjih godina» (48,3%), između 36 i 54 godine. Također je značajan broj ispitanica bio «mlađe životne dobi» (44,7%), a tek je 7,0% bilo žena «starije dobi», između 55 i 65 godina starosti. Ovakva dobna struktura odražava zapravo potrebe i stanje tržišta rada u Hrvatskoj. Na tržištu rada danas u Hrvatskoj žene «starije dobi» više se uopće ne nalaze ili se nalaze vrlo rijetko, jer su njihove šanse zapošljavanja na tom tržištu vrlo slabe ili gotovo nikakve.

56. Obrazovna struktura.

1. Bez škole	0,5
2. Od 1 do 3 razreda osnovne škole	1,3
3. Od 4 do 7 razreda osnovne škole	1,4
4. Osnovna škola	19,8
5. Zanat, škola za zanimanje u trajanju do 3 god.	24,0
6. Srednja škola u trajanju 4 godine	43,6
7. Viša škola	4,7
8. Fakultet	4,7
9. Specijalizacija, magisterij, doktorat	0,1

Obrazovna struktura ispitanica pokazala je sljedeće karakteristike: s nepotpunom osnovnom školom ili bez škole bilo je 3,2% ispitanica. Osnovnu školu imalo je 19,8% ispitanica, srednju ukupno 67,6% ispitanica, od čega 24% trogodišnju, a 43,6% četverogodišnju. Višu školu, fakultet i/ili više od toga imalo je 9,5% ispitanica. Rezultati ukazuju, dakle, da je većina ispitanica koja traži posao preko Zavoda za zapošljavanje, a bila je obuhvaćena ovim istraživanjem, srednjeg stupnja obrazovanja. Mali, ali ipak prisutni dio ispitanica s nepotpuno osnovnom školom ili bez nje, pokazuje onu slabu obrazovnu razinu naših ispitanica koja je ispod minimuma zakonskih normi, dok je manjina ispitanica višeg ili visokog stupnja obrazovanja, na temelju čega bi se tek donekle mogao očekivati primjereniji posao i/ili veće zadovoljstvo poslom, što, međutim, nije bila tema ovoga istraživanja.

57. Bračni status.

1. Neudana	20,8
2. Udata	72,7
3. Razvedena	4,5
4. Udovica	1,6
5. Samica	0,3

Glede **bračnog statusa**, u uzorku je bilo najviše udanih žena (72,7%). Neudanih je bilo 20,8%, a razvedenih, udovica i samica 6,4% ispitanica.

58. Broj djece.

1. Nemam djece	24,8
2. Jedno	19,0
3. Dvoje	39,1
4. Troje	11,3
5. Više od troje	5,8

Glede **broja djece**, najveći broj ispitanica ima dvoje djece (39,%). Slijede one koje su bez djece (24,8%), pa one koje imaju jedno dijete (19,0). Troje djece ima 11,3% ispitanica, a više od troje 5,8% ispitanica.

59. Mjesto rođenja.

1. Selo, manje mjesto	34,6
2. Manji grad	25,2
3. Veći grad	18,7
4. Veća gradska središta (Zagreb, Split, Rijeka, Osijek i sl.)	21,2

Prema **mjestu rođenja**, najviše ispitanica rođeno je na selu (34,6%), 25,2% ih je rođeno u manjem gradu, 21,2% u većem gradskom središtu, a 18,7% u većem gradu.

60. Mjesto stalnog življenja.

1. Selo, manje mjesto	34,3
2. Manji grad	25,7
3. Veći grad	17,7
4. Veća gradska središta (Zagreb, Split, Rijeka, Osijek i sl.)	22,0

Prema **mjestu stalnog življenja**, najviše je ispitanica nastanjeno na selu (34,3%), 25,7% ih je u manjem gradu, 22,0% u većem gradskom središtu, a 17,7% u većem gradu.

61. Procjena ukupnih mjesečnih primanja.

1. do 2500 kn	22,7
2. od 2501 do 3000 kn	11,3
3. od 3001 do 4000 kn	16,1
4. od 4001 do 5000 kn	17,4
5. od 5001 do 6000 kn	10,4
6. od 6001 do 7000 kn	6,4
7. od 7001 do 8000 kn	5,2
8. od 8001 do 9000 kn	2,1
9. od 9001 do 10000 kn	2,8
10. više od 10000 kn	3,5

Prema procjeni **ukupnih mjesečnih primanja** može se zaključiti da su ispitanice uglavnom **siromašne žene u siromašnim kućanstvima**. Naime, ispitanice su ta primanja procijenile na sljedeći način: najviše ih se izjasnilo da imaju ukupna mjesečna primanja manja od 2500 kn. Takvih je 22,7%. Prema rangu primanja, slijede ih one s ukupnim primanjima kućanstva između 4000 i 5000 kn, kakvih je 17,4%. Zatim slijedi 16,1% ispitanica s primanjima između 3000 i 4000 kn, pa 11,3% ispitanica s primanjima između 2500 i 3000 kn. Slijede onih 10,4% ispitanica koje imaju između 5000 i 6000 kn, pa 6,4% ispitanica s prihodima između 6000 i 7000 kn. Nakon njih je 5,2% ispitanica koje imaju između 7000 i 8000 kn, pa onda 3,5% ispitanica koje imaju više od 10000 kn. Zatim je tu 2,8% ispitanica s prihodima između 9000 i 10000 kn, te na kraju 2,1% ispitanica koje imaju između 8000 i 9000 kn. Prema rezultatima, dakle, onih koje imaju ukupna primanja kućanstva između 2500 kn i 5000 kuna ima najviše - 44,8%, dok je onih koje imaju između 5000 kn i 8000 kn 22%. Međutim, ukupno je većina ispitanica (67,5%) s prihodima kućanstva manjim od 5000 kn mjesečno. Je li to dovoljno za zadovoljavanje životnih potreba prosječne četveročlane obitelji u Hrvatskoj? Prema Sindikalnoj «potrošačkoj košarici», procjena potreba četveročlane obitelji (većina uzorka) za mjesec rujan 2007. kada je napravljen empirijski dio istraživanja na terenu, iznosila je 6298 kn (bez školskih knjiga i pribora, zdravlja, godišnjeg odmora, sportskih aktivnosti i troškova novorođenčadi). Prema ovim rezultatima jasno je, dakle, da su **nezaposlene žene u Hrvatskoj većinom siromašne žene u siromašnim kućanstvima**.

62. Da su danas izbori za koga biste dali svoj glas?

1. HDZ	13,5
2. SDP	15,1
3. HNS	2,4
4. HSS	1,6
5. HSP	2,4
6. HSLŠ	1,2
7. DC	0,4
8. Nevoj drugoj stranci	1,3
9. Ne bih izašla na izbore	21,3
10. Ne znam, ne mogu se odlučiti	40,8

Preferencija političkih stranaka – glas na izborima

Prema rezultatima istraživanja, **najviše je onih ispitanica koje se nisu mogle odlučiti za izbor stranke** «*da su danas izbori*». Takvih je bilo 40,8%. Priličan je broj i onih koje ne bi izašle na izbore – 21,3% ispitanica. Od onih koje bi glasale na izborima, kakvih je manjina (37,0%), najviše bi ih svoj glas dalo SDP-u. Takvih je 15,1%. Zatim slijede glasačice HDZ-a, kakvih je ovdje zabilježeno 13,5%. Na trećem mestu su podjednako glasačice HNS-a i HSP-a, s po 2,4%. Slijede glasačice HSS-a – 1,6% ispitanica, pa HSLŠ-a 1,2% ispitanica. Druge stranke su dobile ukupno 1,3% glasova, a DC tek 0,4%. Dakle, opći zaključak o političkom aktivizmu i preferencijama političkih stranaka ispitanica iz istraživanja govori o **gubitku motivacije ispitanica za glasanje uopće na izborima**, pri čemu se iz ovih rezultata ne može sasvim točno reći je li to zbog nedostatka boljih ponuda u političkoj areni, razočaranja utemeljenog na iskustvu o postojećoj lepezi političkih stranaka, netransparentnosti tih ponuda, ili zbog opće nemotiviranosti za uključivanje u političke procese u Hrvatskoj, koji se u rangu životnih prioriteta ne čine toliko značajni u odnosu na neke druge, važne životne probleme, kao što su egzistencijalni, materijalni, nezaposlenost i slično.

63. Županija?

1. Zagreb i zagrebačka županija	5,7
2. Krapinsko-zagorska	2,0
3. Sisačko-moslavačka	6,0
4. Karlovačka	4,8
5. Varaždinska	2,9
6. Koprivničko-križevačka	2,6
7. Bjelovarsko-bilogorska	3,9
8. Primorsko-goranska	5,3
9. Ličko-senjska	1,2
10. Virovitičko-podravska	3,0
11. Požeško-slavonska	2,0
12. Brodsko-posavska	5,8
13. Osječko-baranjska	10,7
14. Vukovarsko-srijemska	6,3
15. Zadarska	3,5
16. Šibensko-kninska	2,3
17. Splitsko-dalmatinska	13,5
18. Istarska	1,8
19. Dubrovačko-neretvanska	2,3
20. Međimurska	2,5
21. Grad Zagreb	12,0

Raspodjela ispitanica prema županijama RH bila je kako je navedeno u **Tablici 63**.

64. Regija?

1. Dalmacija	21,5
2. Istra i primorje	7,1
3. Lika, Pokuplje i Banovina	12,0
4. Zagreb	17,7
5. Sjeverna Hrvatska	13,9
6. Slavonija	27,8

Regionalna pripadnost ispitanica bila je strukturirana na sljedeći način: iz regije Slavonije bilo je najviše ispitanica – 27,8%. Nakon njih značajno su bile zastupljene ispitanice iz regije Dalmacije - 21,5%. Zatim je bilo 17,7% ispitanica iz regije Zagreba, 13,9% njih iz Sjeverne Hrvatske, 12% iz Like, Pokuplja i Banovine, te 7,1% iz Istre i Primorja.

4.3 Daljnje statističke obrade

PITANJA 4,5,7,8,19,20,21,33,34,46,47; S OBZIROM NA OSNOVNE SOCIODEMOGRAFSKE KARAKTERISTIKE (DOB, OBRAZOVANJE, MJESTO ROĐENJA, MJESTO STALNOG ŽIVLJENJA, PRIMANJA, REGIONALNA PRIPADNOST).

PITANJE 4.

Tablica 1. Smatrate li da ste, prilikom traženja zaposlenja, zapostavljeni zato što ste žena, s obzirom na dobnu strukturu.

	M	F = 8,115 sig. p < 0,001	kontrast
Od 55 do 65 godina	1,394		1<2,3
Od 36 do 54 godine	1,816		
Od 17 do 35 godina	1,736		

Ispitanice od 17 do 54 godine sklonije su smatrati da su prilikom traženja zaposlenja rodno zapostavljene, za razliku od ispitanica u dobi od 55 do 65 godina. Rezultati su očekivani, jer je logičnije da će se više rodno zapostavljenima osjećati mlađe nego starije žene, tj. one koje će u odnosu na starije žene lakše dobiti posao na temelju dobi. Prihvatljivost njihove dobi ne znači, međutim, da neće imati problema prilikom zapošljavanja zbog svoga spola. Mlađe žene su sigurno više u prilici da uopće budu suočene s aspektima spolne diskriminacije, od starijih koje se, pak, uopće teško zapošljavaju zbog svojih godina, pa im onda kategorija roda niti ne dolazi u razmatranje, kada ih poslodavac prethodno nije niti htio zaposliti zbog godina starosti.

S obzirom na ostale sociodemografske karakteristike na ovom pitanju nije dobivena statistički značajna razlika.

PITANJE 5.

Tablica 2. Što mislite, jeste li prilikom traženja zaposlenja, više zapostavljeni zbog svoje dobi ili zbog svog spola, s obzirom na mjesto rođenja.

	M	F = 4,243 sig. p < 0,001	kontrast
Selo, manje mjesto	2,139		4>1,2
Manji grad	2,163		
Veći grad	2,173		
Veća gradska središta	2,437		

Ispitanice rođene u većim gradskim središtima sklonije su smatrati da su prilikom traženja zaposlenja više zapostavljene zbog svog spola, za razliku od ispitanica koje su rođene u manjim mjestima i gradovima. Ovi rezultati bi mogao ukazivati na veću rodnu osviještenosti urbanih žena, tj. onih koje su socijalizirane u velikim gradskim

središtima. Naime, budući da su se žene iz većih gradova češće susretale s određenim aspektima emancipacije žena općenito u društvu, žene koje žive u većim gradovima bit će vjerojatno i svjesnije određenih aspekata rodne/spolne diskriminacije u svojim sredinama nego što su to žene u manjim mjestima ili selima. Žene u manjim mjestima, čini se, nemaju toliko prilike za uočavanje određenih aspekata diskriminacije pri zapošljavanju, detektiranje tih diskriminacija i/ili razvijanje vlastite osviještenosti, budući da u manjim mjestima gdje su rođene nisu bile socijalizirane u rodno egalitarnim podjelama rada i uloga, kako su to češće imale prilike žene u većim gradovima.

Tablica 3. Što mislite, jeste li prilikom traženja zaposlenja, više zapostavljeni zbog svoje dobi ili zbog svog spola, s obzirom na mjesto života.

	M	F = 2,957 sig. p < 0,04	kontrast
Selo, manje mjesto	2,106		4>1
Manji grad	2,234		
Veći grad	2,213		
Veća gradska središta	2,370		

Ispitanice koje žive u većim gradskim središtima sklonije su smatrati da su prilikom traženja zaposlenja više zapostavljene zbog svog spola, za razliku od ispitanica koje žive u manjim mjestima. Ovo su povezani rezultati, te kao i prethodni ukazuju na više diskriminacijskih rodni iskustava žena iz većih gradova, budući da ih je raznolikije socijalizacijsko i životno iskustvo suočavanja s rodnom diskriminacijom naučilo prepoznati i uočiti diskriminacijske aspekte roda prilikom traženja posla više nego što je to bilo moguće ženama iz manjih mjesta. Žene iz manjih mjesta i sela, pak, ili nisu imale uopće puno prilike uspoređivati iskustva diskriminacije roda na tržištu rada, ili ih nisu ni bile u stanju prepoznati i osvijestiti, jer su manje sredine sigurnije obuhvaćene patrijarhalnim obrascima života i ponašanja uopće, pa onda i prilikom traženja posla.

Tablica 4. Što mislite, jeste li prilikom traženja zaposlenja, više zapostavljeni zbog svoje dobi ili zbog svog spola, s obzirom na regionalnu pripadnost.

	M	F = 4,118 sig. p < 0,001	kontrast
Dalmacija	2,406		DAL>LIK
Istra i Primorje	2,107		
Lika, Pokuplje i Banovina	1,991		
Zagreb	2,360		
Sjeverna Hrvatska	2,087		
Slavonija	2,160		

Ispitanice iz Dalmacije sklonije su smatrati da su prilikom traženja zaposlenja više zapostavljene zbog svog spola, za razliku od ispitanica iz Like, Pokuplja i Banovine. U Hrvatskoj postoje određene statističke razlike s obzirom na rodni identitet, predrasude i seksizam, koje su se već prethodno pokazale u istraživanju 2004. godine (Galić, 2004), gdje su se također našle svojevrsne regionalne «seksističke posebnosti». Pritom su se najrigidniji oblici seksizama pokazali na području Like. Ovo istraživanje također nam je potvrdilo da su žene Like, kao i Pokuplja i Banovine još očitito toliko rodno neosviještene da nisu u stanju prepoznati neke aspekte spolne/rodne diskriminacije prilikom traženja posla.

S obzirom na ostale sociodemografske karakteristike na ovom pitanju nije dobivena statistički značajna razlika.

PITANJE 7.

Tablica 5. Je li Vam ikada, prilikom razgovora za posao, postavljeno pitanje o bračnom statusu i broju djece, s obzirom na dobnu strukturu.

	M	F = 13,237 sig. p < 0,001	kontrast
Od 55 do 65 godina	1,716		1<2,3; 2<3
Od 36 do 54 godine	2,255		
Od 17 do 35 godina	2,436		

Ispitanicama mlađe životne dobi češće je postavljano pitanje o bračnom statusu i broju djece prilikom razgovora za posao. Premda to nije legitiman način vođenja intervjua prilikom odabira zaposlenika/zaposlenica, logično jest da će poslodavci takva pitanja češće postavljati mlađim ženama, tj. onima za koje se očekuje da su reproduktivno sposobne, te da bi još mogle izbivati s posla zbog tih specifičnih okolnosti i/ili obiteljskih obveza za koje se u Hrvatskoj još uvijek apriorno patrijarhalno pretpostavlja da bi ih trebale (prema modelu tradicionalne patrijarhalne spolne/rodne podjele posla u kući) obavljati žene.

Tablica 6. Je li Vam ikada, prilikom razgovora za posao, postavljeno pitanje o bračnom statusu i broju djece, s obzirom na stupanj obrazovanja.

	M	F = 9,720 sig. p < 0,001	kontrast
Bez škole i nezavršena OŠ	1,695		1,2<3,4
OŠ	1,989		
SŠ	2,373		
Viša i visoka, mr, dr.	2,526		

Ispitanicama sa srednjim i višim, visokim stupnjem obrazovanja češće je postavljano pitanje o bračnom statusu i broju djece prilikom razgovora za posao, za razliku od

onih sa nezavršenom i završenom osnovnom školom. Zašto se ženama sa nižim stupnjem obrazovanja rjeđe postavljaju pitanja o bračnom statusu i broju djece prilikom razgovora za posao, iz ovih rezultata nije sasvim jasno. Moglo bi se jedino pretpostaviti da to upućuje na uobičajena očekivanja od žena s višim stupnjem obrazovanja glede obavljanja složenijeg i «odgovornijeg» posla, pa bi se njihovo izbjivanje s posla, što se opet patrijarhalno pretpostavlja u slučajevima poroda, bolesti djece i sl., pogubnije odražavalo na poslovne zadaće te efikasnost u radu, kao i na «prelijevanje» obiteljskih i poslovnih obveza (Čudina-Obradović, Obradović, 2000; 2001).

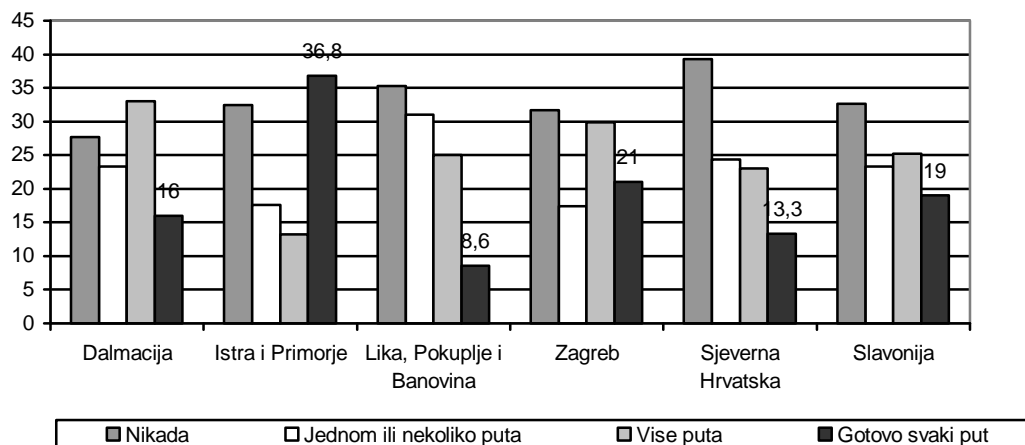
Tablica 7. Je li Vam ikada, prilikom razgovora za posao, postavljeno pitanje o bračnom statusu i broju djece, s obzirom na mjesto rođenja.

	M	F = 3,518 sig. p < 0,01	kontrast
Selo, manje mjesto	2,164		
Manji grad	2,320		
Veći grad	2,293		
Veća gradska središta	2,480		

Ispitanicama koje su rođene u većim gradskim središtima češće je postavljano pitanje o bračnom statusu i broju djece prilikom razgovora za posao, za razliku od onih koje su rođene u manjim mjestima (selima). Isto vrijedi i za mjesto stalnog življenja, pa je i ispitanicama koje stalno žive u većim gradskim središtima češće postavljano to pitanje prilikom razgovora za posao. Zašto je tome tako, ne može se pouzdano zaključiti iz ovih rezultata, ali se vjerojatno patrijarhalno pretpostavlja da će žene u slučaju rađanja češće izbjivati s posla zbog brige od djeci, bolesti djece te obiteljskih obveza, što će se negativno odražavati na njihovu efikasnost u zaposlenju.

Za žene koje su rođene u manjim mjestima i selima vjerojatnije da su im djeca «zbrinuta» dok one rade, tj. da imaju riješene eventualne potrebe izbjivanja zbog bolesti djece i sl. tako što možda još uvijek žive u širim obiteljskim zajednicama, gdje se za brigu od djeci mogu osloniti na druge ukućane (bake, djedove, stariju djecu i sl.)

Graf 1. Je li Vam ikada, prilikom razgovora za posao, postavljeno pitanje o bračnom statusu i broju djece? – s obzirom na regionalnu pripadnost.



$\chi^2=41,814$; $df=15$; $p<0,001$.

«*Gotovo svaki put*» to je pitanje postavljano najviše ženama u Istri i Primorju (36,8%), više puta postavljeno je u priličnom broju u Zagrebu (30%), Lici i Banovini te Slavoniji (oko 25%), a nešto manje od toga u svim drugim županijama. To pitanje se najmanje postavlja u Sjevernoj Hrvatskoj. Kada se prisjetimo da je to jedno od onih pitanja koje se, prema Zakonu o radu i Zakonu o ravnopravnosti spolova ne bi smjelo uopće postavljati prilikom razgovora za posao, vidimo da se radi o izravnom kršenju tih zakona pri razgovorima žena za zapošljavanje.

S obzirom na mjesečna primanja kućanstva ispitanica nema statistički značajnih razlika na ovom pitanju.

PITANJE 8.

Tablica 8. Je li Vam ikada, prilikom razgovora za posao, postavljeno pitanje o Vašim namjerama rađanja i daljnjem planiranju obitelji, s obzirom na dobnu strukturu.

	M	F = 16,412 sig. p < 0,001	kontrast
Od 55 do 65 godina	1,363		3>1,2
Od 36 do 54 godine	1,590		
Od 17 do 35 godina	1,913		

Ispitanicama mlađe životne dobi češće je postavljano pitanje o njihovim namjerama rađanja i planiranja obitelji prilikom razgovora za posao. Ovo je, premda zakonski nekorektno, prema patrijarhalnom obrascu spolne/rodne podjele rada također logično pitanje poslodavaca, koje se često postavlja u pravilu mlađim ženama od kojih se očekuje zadovoljavanje reprodukcijских potreba obitelji i šire društvene zajednice, što bi, dakle, u slučaju jednog ili višestrukih poroda iziskivalo duža ili kraća privremena

izbivanja s posla, a koja, s druge strane aspekta poslodavaca, nisu poslovno i ekonomski «isplativa». U uvjetima prilično velike stope nezaposlenosti, kakva se već dugi niz godina bilježi u Hrvatskoj, poslodavcima se sigurno više «isplati» zapošljavati jednako tako dostupnu mušku radnu snagu na tržištu rada, ali koja će onda biti više posvećena poslu, kako se to od muškaraca u pravilu patrijarhalno pretpostavlja i očekuje, pa se stoga ovakva pitanja u pravilu upućuju ženama, kandidatkinjama za posao.

Tablica 9. Je li Vam ikada, prilikom razgovora za posao, postavljeno pitanje o Vašim namjerama rađanja i daljnjem planiranju obitelji, s obzirom na stupanj obrazovanja.

	M		kontrast
Bez škole i nezavršena OŠ	1,260	F = 10,673 sig. p < 0,001	1<4; 2<3,4
OŠ	1,401		
SŠ	1,797		
Viša i visoka, mr, dr.	1,912		

Ispitanicama s višim, visokim stupnjem obrazovanja češće je prilikom razgovora za posao postavljeno pitanje o njihovim namjerama rađanja i planiranja obitelji, za razliku od onih ispitanica bez škole ili s nezavršenom osnovnom školom. Ovdje se slično kao i kod pitanja 6, dakle pretpostavljaju uobičajena očekivanja od žena s višim stupnjem obrazovanja glede obavljanja složenijeg i «odgovornijeg» posla, pa se smatra da bi se njihovo izbivanje s posla, što se opet patrijarhalno pretpostavlja u slučajevima poroda, bolesti djece i sl., pogubnije odražavalo na poslovne zadaće, efikasnost u radu, kao i na «prelijevanje» obiteljskih i poslovnih obveza.

Tablica 10. Je li Vam ikada, prilikom razgovora za posao, postavljeno pitanje o Vašim namjerama rađanja i daljnjem planiranju obitelji, s obzirom na ukupna mjesečna primanja.

	M		kontrast
Do 2500 kn	1,649	F = 3,208 sig. p < 0,01	4>1,2,3
Od 2501 do 4000 kn	1,665		
Od 4001 do 6000 kn	1,694		
Od 6001 do 8000 kn	2,074		
Od 8001 do 10000 kn	1,644		
Više od 10000 kn	1,771		

Ispitanicama čija su (obiteljska) ukupna mjesečna primanja od 6000 do 8000 kn češće je postavljano pitanje o njihovim namjerama rađanja i planiranja obitelji, prilikom razgovora za posao, za razliku od onih ispitanica čija su ukupna obiteljska mjesečna primanja niža od 6000 kn. Ovakve pojave mogu se objasniti mogućnošću povećanih ekonomskih rizika za poslodavce u slučajevima, dakle, izostanaka s više plaćenih radnih mjesta.

Tablica 11. Je li Vam ikada, prilikom razgovora za posao, postavljeno pitanje o Vašim namjerama rađanja i daljnjem planiranju obitelji, s obzirom na mjesto rođenja.

	M	F = 6,890 sig. p < 0,01	kontrast
Selo, manje mjesto	1,539		1 < 2,4
Manji grad	1,795		
Veći grad	1,709		
Veća gradska središta	1,920		

Ispitanicama koje su rođene u većim gradskim središtima češće je, prilikom razgovora za posao, postavljano pitanje o njihovim namjerama rađanja i planiranja obitelji. Ovdje je slično kao i u interpretaciji pitanja 7, nepouzdanost zaključiti iz ovih rezultata, ali je vjerojatna interpretacija da se patrijarhalno pretpostavlja kako će žene češće izbivati s posla u slučaju rođenja djece, bolesti djece te obiteljskih obveza, što će se negativno odražavati na njihovu efikasnost u zaposlenju.

Tablica 12. Je li Vam ikada, prilikom razgovora za posao, postavljeno pitanje o Vašim namjerama rađanja i daljnjem planiranju obitelji, s obzirom na mjesto stalnog življenja.

	M	F = 3,637 sig. p < 0,02	kontrast
Selo, manje mjesto	1,572		1 < 2
Manji grad	1,817		
Veći grad	1,763		
Veća gradska središta	1,797		

Ispitanicama koje žive u manjim gradovima češće je prilikom razgovora za posao postavljano pitanje o njihovim namjerama rađanja i planiranja obitelji. Zašto je to tako, prema ovim rezultatima ne može se pouzdano tvrditi, pa bi za detaljnije objašnjenje trebalo napraviti dodatna istraživanja.

S obzirom na regionalnu pripadnost na ovom pitanju nije dobivena statistički značajna razlika.

PITANJE 19.

Tablica 13. Jeste li na prethodnim poslovima imali godišnji odmor kraći od 18 radnih dana godišnje, s obzirom na dobnu strukturu.

	M	F = 4,184 sig. p < 0,02	kontrast
Od 55 do 65 godina	2,071		2 > 3
Od 36 do 54 godine	2,180		
Od 17 do 35 godina	2,025		

Ispitanice u dobi od 36 do 54 godine češće su, na prethodnim poslovima, imale godišnji odmor kraći od 18 radnih dana godišnje. To su ispitanice u najboljim godinama glede radnog iskustva i efikasnosti rada, iz čega se može zaključiti da se

ovoj grupaciji žena na tržištu rada uskraćuju temeljna i zakonski zagwarantirana prava glede zakonskog prava na godišnji odmor, od najmanje 18 radnih dana.

Tablica 14. Jeste li na prethodnim poslovima imali godišnji odmor kraći od 18 radnih dana godišnje, s obzirom na stupanj obrazovanja.

	M	F = 5,000 sig. p < 0,01	kontrast
Bez škole i nezavršena OŠ	1,781		2 < 3
OŠ	1,968		
SŠ	2,166		
Viša i visoka, mr, dr.	2,044		

Ispitanice sa srednjim stupnjem obrazovanja (naj)češće su, na prethodnim poslovima, imale godišnji odmor kraći od 18 radnih dana godišnje. U pogledu stupnja obrazovanja i omogućavanja redovitog godišnjeg odmora, najviše su zakinute, prema rezultatima ovoga istraživanja, žene sa srednjim stupnjem obrazovanja. One su inače najzastupljenije u ukupnoj radnoj snazi, pa je to najbrojnija grupacija žena kojima se krše radna prava glede godišnjeg odmora.

S obzirom na ostale sociodemografske karakteristike na ovom pitanju nije dobivena statistički značajna razlika.

PITANJE 20.

Tablica 15. Je li Vam na prethodnim poslovima ikada uvjetovano zaposlenje obvezom prekovremenog rada (više od 10 prekovremenih sati tjedno), s obzirom na dobnu strukturu.

	M	F = 18,161 sig. p < 0,001	kontrast
Od 55 do 65 godina	2,585		2 > 3
Od 36 do 54 godine	2,668		
Od 17 do 35 godina	2,252		

Ispitanicama u dobi od 36 do 54 godine najčešće je uvjetovano zaposlenje obvezom prekovremenog rada izvan predviđenih zakonskih okvira. Budući da je to ujedno i radno najaktivnija skupina žena na tržištu rada, nije začuđujuće da će ona biti i najčešća meta za izvođenje zakonski neutemeljenog prekovremenog rada na kojem insistiraju neki poslodavci, budući da se od te skupine očekuje najefikasniji radni učinak. Drugim riječima, ovu skupinu (između 36 i 54 godine) radno najaktivnijih žena na tržištu rada najviše se radno iskorištava, tj. eksploatira mimo zakona o radu u pogledu broja prekovremenih sati rada.

Tablica 16. Je li Vam na prethodnim poslovima ikada uvjetovano zaposlenje obvezom prekovremenog rada (više od 10 prekovremenih sati tjedno), s obzirom na mjesto stalnog življenja.

	M	F = 11,908 sig. p < 0,001	kontrast
Selo, manje mjesto	2,327		3>ostale
Manji grad	2,545		
Veći grad	2,860		
Veća gradska središta	2,321		

Ispitanicama koje žive u «većim gradovima» najčešće je uvjetovano zaposlenje obvezom prekovremenog rada. Je li možda razlog tomu što je u «većim gradovima» najteže dobiti ili zadržati posao, ili stoga što je tu koncentracija velikih trgovačkih centara najveća, rezultati ovoga istraživanja ne mogu upućivati, pa bi za jasnije objašnjenje i argumentaciju trebalo napraviti dodatna istraživanja.

Na ovom pitanju, s obzirom na ostale sociodemografske karakteristike ispitanica, nije dobivena statistički značajna razlika.

PITANJE 21.

Tablica 17. Je li se od Vas ikada tražilo da radite nedjeljom i praznicima, s obzirom na dobnu strukturu.

	M	F = 8,087 sig. p < 0,001	kontrast
Od 55 do 65 godina	2,746		2>3
Od 36 do 54 godine	2,741		
Od 17 do 35 godina	2,463		

Od ispitanica u dobi od 55 do 65 godina najčešće se tražilo da rade nedjeljom i praznicima. Možda je to zato što su najstarije ispitanice najmanje u mogućnosti pregovarati braniti svoju poziciju na tržištu rada, budući da su one najviše u prilici za dobivanje otkaza u slučaju neispunjavanja poslovnih zahtjeva koji se od njih traže.

Tablica 18. Je li se od Vas ikada tražilo da radite nedjeljom i praznicima, s obzirom na stupanj obrazovanja.

	M	F = 5,746 sig. p < 0,001	kontrast
Bez škole i nezavršena OŠ	2,064		1<3
OŠ	2,497		
SŠ	2,703		
Viša i visoka, mr, dr.	2,433		

Od ispitanica sa srednjim stupnjem obrazovanja najčešće se tražilo da rade nedjeljom i praznicima, vjerojatno zato što su njihova radna mjesta najčešća u onim tipovima zanimanja koja su vezana za područje usluga, trgovina i velikih trgovačkih centara koji sve više postaju glavna mjesta zadovoljavanja potreba velikog broja ljudi u

gradovima upravo za vrijeme vikenda, kada većina zaposlenih ima najviše slobodnog vremena za odmor i opskrbu namirnicama koje im trebaju u vrijeme radnih dana preko tjedna.

Tablica 19. Je li se od Vas ikada tražilo da radite nedjeljom i praznicima, s obzirom na mjesto stalnog življenja.

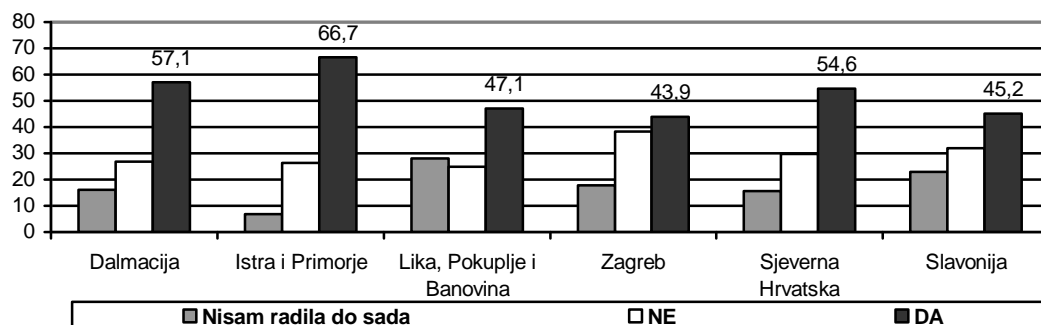
	M	F = 6,325 sig. p < 0,001	Kontrast
Selo, manje mjesto	2,564		3>ostale
Manji grad	2,617		
Veći grad	2,921		
Veća gradska središta	2,464		

Rad nedjeljom i praznicima najčešće se zahtijevao od ispitanica koje žive u većim gradovima. To je i logično, jer je tu i najveća koncentracija velikih trgovačkih centara koji paradoksalno postaju sve više «oaze» odmora, opuštanja i zadovoljavanja potrošačkih potreba velikog broja građana.

Tablica 20. Je li se od Vas ikada tražilo da radite nedjeljom i praznicima, s obzirom na regionalnu pripadnost.

	M	F = 4,312 sig. p < 0,001	kontrast
Dalmacija	2,126		ISTR>LIK, ZG, SLAV.
Istra i Primorje	3,055		
Lika, Pokuplje i Banovina	2,462		
Zagreb	2,494		
Sjeverna Hrvatska	2,709		
Slavonija	2,519		

Graf 2. Je li se od Vas ikada tražilo da radite nedjeljom i praznicima? – s obzirom na regionalnu pripadnos



$\chi^2=31,029$; $df=10$; $p<0,001$.

Rad nedjeljom i praznicima tražio se od većine ispitanica, osobito u Istri i Primorju (66,7%), Dalmaciji (57,1%) i Sjevernoj Hrvatskoj (54,6%), tj. u većini hrvatskih regija od preko 50%. I u drugim hrvatskim regijama značajni su brojevi potraživanja za radom nedjeljom i praznicima (Lika 47,1%; Slavonija 45,2%; grad Zagreb 43,9%).

Rad nedjeljom i praznicima najčešće se zahtijevao od ispitanica koje žive u Istri i Primorju. Istra i Primorje spadaju u najrazvijenije hrvatske regije gdje je osobito razvijen turizam u kojem se očekuje da u svako doba dana ili noći sve bude na usluzi turistima i gostima. Stoga nije čudo da su tu najzahtjevnija očekivanja poslodavaca glede rada subotom, nedjeljom i praznicima, jer je u turizmu sve podređeno zadovoljavanju turističkih potreba koje onda najčešće uopće nisu povezane s potrebama zaposlenika i njihovim odmorom.

S obzirom na primanja i mjesto rođenja nema statistički značajne razlike.

PITANJE 33.

33.1. do 33.6. prikazane su samo dobivene statistički značajne razlike.

Tablica 21. Oblici spolne diskriminacije – «uvredljivi komentari na račun moje pameti», s obzirom na mjesto stalnog življenja.

	M	F = 3,929 sig. p < 0,01	kontrast
Selo, manje mjesto	1,148		2<4
Manji grad	1,102		
Veći grad	1,179		
Veća gradska središta	1,284		

Ispitanice koje žive u većim gradskim središtima češće su, prilikom razgovora za posao, doživjele uvredljive komentare na račun njihove pameti, za razliku od ispitanica koje žive u manjim gradovima. U većim gradovima žene su suočene s raznolikijom konkurencijom za posao, uključujući mušku radnu snagu, pri čemu se očito koriste sva sredstva za eliminiranje konkurenata, uključujući i diskriminacijske uvrede. Osim toga žene koje su već stekle iskustvo života u gradovima češće se suočavaju s različitim varijantama seksizama na različitim mjestima, pa im je onda možda lakše i prepoznati takva ponašanja, uvrede i diskriminacije, te ih kao takva i detektirati, negoli ženama u manjim mjestima i na selima.

Tablica 22. Oblici spolne diskriminacije – «laskavi komentari na račun moga izgleda», s obzirom na dobnu strukturu.

	M	F = 5,015 sig. p < 0,007	kontrast
Od 55 do 65 godina	1,476		2<3
Od 36 do 54 godine	1,414		
Od 17 do 35 godina	1,605		

Ispitanice mlađe životne dobi češće su doživjele, prilikom razgovora za posao, laskave komentare na račun njihova izgleda, za razliku od onih ispitanica u dobi od 36

do 54 godine. To je također logično, jer su muškim poslodavcima i onim muškarcima koji u razgovorima za posao sudjeluju, u pravilu, te u skladu s njihovim potrebama, «zanimljivije» mlađe ženama od 36 godina negoli starije od te dobi.

Tablica 23. Oblici spolne diskriminacije – «laskavi komentari na račun moga izgleda», s obzirom na stupanj obrazovanja.

	M	F =4,509 sig. p < 0,004	kontrast
Bez škole i nezavršena OŠ	1,208		2<4
OŠ	1,337		
SŠ	1,537		
Viša i visoka, mr, dr.	1,678		

Ispitanice s visokim stupnjem obrazovanja češće su doživjele, prilikom razgovora za posao, laskave komentare na račun njihova izgleda, za razliku od onih sa osnovnim obrazovanjem. Čini se da ženski izgled u kombinaciji s visokim stupnjem obrazovanja žena glede posla koji treba obavljati za neke poslodavce predstavlja veliki izazov, jer se, možda, oni sami teže snalaze kada su u pitanju istodobna kombinacija pameti (obrazovanja) i izgleda žene, a koji se može razumjeti dvojako: ili kao «dobrohotna» seksistička upadica s namjerom da se olakša komunikacija prilikom razgovora za posao ili, pak, kao jasni i otvoreni tradicionalni seksizam kojemu je omalovažiti obrazovne i druge kompetencije žene, kandidatkinje za posao, te ih svesti na puki fizički izgled, kako se to često ženama upućuje (Glick & Fiske, 1997; Morrison, Morrison, Pope & Zmubo, 1999). Tu, međutim, razliku na temelju ovih rezultata nije moguće ustanoviti, pa bi ako se želi podrobnije objasniti te uzroke, trebalo napraviti dodatna istraživanja.

Tablica 24. Oblici spolne diskriminacije – «laskavi komentari na račun moga izgleda», s obzirom na mjesto stalnog življenja.

	M	F =6,817 sig. p < 0,01	kontrast
Selo, manje mjesto	1,358		1<3,4
Manji grad	1,466		
Veći grad	1,608		
Veća gradska središta	1,692		

Ispitanice koje žive u većim gradovima i većim gradskim središtima češće su doživjele, prilikom razgovora za posao, laskave komentare na račun njihova izgleda, za razliku od onih ispitanica koje žive na selima. Isto vrijedi i za mjesto rođenja. Je li to zato što su urbani muškarci uopće «slobodniji» u obraćanju prema ženama, pa i prilikom razgovora za posao, ili zato što smatraju da su i žene iz gradova također «slobodnijeg» svjetonazora koji dopušta takve upadice, za razliku od žena u manjim

mjestima i selima za koje je više uobičajeno da budu pod patronatom svojih muških partnera i/ili srodnika, na temelju ovih rezultata nije vidljivo, pa bi temeljitije objašnjenje to tražilo detaljnije istraživanje.

Tablica 25. Oblici spolne diskriminacije – «neprihvatanje zbog moga spola», s obzirom na dobnu strukturu.

	M	F = 4,166 sig. p < 0,02	kontrast
Od 55 do 65 godina	1,074		1<3
Od 36 do 54 godine	1,197		
Od 17 do 35 godina	1,283		

Ispitanice mlađe životne dobi češće su, prilikom razgovora za posao, doživjele neprihvatanje zbog svog spola. Mlađe žene lakše se diskriminira prilikom zapošljavanja u smislu težeg dobivanja zaposlenja, što nije zapravo čudno, u kontekstu prethodnih rezultata, jer se podudara se s prethodno utvrđenim korelacijama između dobi i planiranja obitelji, djece i sl.. Budući da se za mlađe žene pretpostavlja da bi mogle češće izbivati s posla zbog njihovih postojećih ili budućih reproduktivnih sposobnosti i obiteljskih obveza, poslodavci ih češće odbijaju zaposliti upravo u tom smislu, dakle, zbog njihova spola.

Tablica 26. Oblici spolne diskriminacije – «neprihvatanje zbog moga spola», s obzirom na stupanj obrazovanja.

	M	F =10,153 sig. p < 0,001	kontrast
Bez škole i nezavršena OŠ	1,000		4>ostale
OŠ	1,130		
SŠ	1,217		
Viša i visoka, mr, dr.	1,539		

Ispitanice s visokim stupnjem obrazovanja češće su, prilikom razgovora za posao, doživjele neprihvatanje zbog svog spola. Moglo bi se, drugim riječima, iz toga zaključiti da se žene s višim stupnjem obrazovanja više podcjenjuje prilikom zapošljavanja, ali i da o njihovom zapošljavanju nerijetko odlučuju seksisti.¹⁷ Obrazovanje, bez obzira na to što nije jedini niti dovoljan pokazatelj rodne društvene jednakosti, ženama sigurno daje određeni društveni legitimitet u smislu ostvarivanja rodne jednakosti, pa kao takvo može predstavljati svojevrsnu prijetnju onim muškarcima koji inače zastupaju seksističke stavove (Galić, 2004) prema ženama.

¹⁷ Pod «seksistima» se podrazumijevaju i muškarci i žene koji zastupaju stavove spolne/rodne diskriminacije prema ženama, jer ni žene nisu lišene takvih stavova, osobito ako su prihvatile patrijarhalne obrasce rodni uloga i odnosa u kojima su socijalizirane. Međutim, ipak je glavina seksističkih mišljenja i ponašanja strukturirana u muškoj populaciji u Hrvatskoj, osobito u njezinom starijem, ruralnom i niže obrazovanom dijelu (Galić, 2004:305-325).

Obrnuto, žene s nižim stupnjevima obrazovanja u tom smislu se ne percipiraju kao prijetnja niti neka poslovna konkurencija muškarcima, osobito u očima seksističkih pobornika. Osim toga, budući da smo već utvrdili da se ispitanicama s višim i visokim stupnjem obrazovanja češće prilikom razgovora za posao postavljaju pitanja o njihovim namjerama rađanja i planiranja obitelji, za razliku od onih ispitanica bez škole ili s nezavršenom osnovnom školom, opet se pretpostavlja da bi se njihovo izbjivanje s posla u slučajevima poroda, bolesti djece i sl., pogubnije odražavalo na njihove zahtjevne poslovne zadaće i efikasnost u radu, što bi dovelo do poslovno nepovoljnih «prelijevanja» obiteljskih i radnih obveza.

Tablica 27. Oblici spolne diskriminacije – «neprihvatanje zbog moga spola», s obzirom na mjesto stalnog življenja.

	M	F = 8,341 sig. p < 0,001	kontrast
Selo, manje mjesto	1,107		1 < 4
Manji grad	1,229		
Veći grad	1,255		
Veća gradska središta	1,385		

Ispitanice koje žive u većim gradskim središtima češće su, prilikom razgovora za posao, doživjele neprihvatanje zbog svog spola. Isto vrijedi i za mjesto rođenja. Urbane žene se, očito više diskriminira prilikom zapošljavanja, bilo zato što je tu konkurencija muške radne snage također veća, pa je moguće vršiti «strožiju» rodnu selekciju, uključujući i na rodnu diskriminaciju, ili zato što su urbane žene rodno osvještenije, pa im je lakše takve oblike diskriminacije prepoznati i pripisati ih svome spolu. Jasan uzrok ne možemo zaključiti iz ovih podataka, za što bi trebalo obaviti dodatna istraživanja.

Tablica 28. Oblici spolne diskriminacije – «neprihvatanje zbog moga spola», s obzirom na regionalnu pripadnost.

	M	F = 3,832 sig. p < 0,002	kontrast
Dalmacija	1,273		LIK < ZG.
Istra i Primorje	1,104		
Lika, Pokuplje i Banovina	1,085		
Zagreb	1,370		
Sjeverna Hrvatska	1,181		
Slavonija	1,214		

Ispitanice iz zagrebačke regije češće su, prilikom razgovora za posao, doživjele neprihvatanje zbog svog spola. Zagrebačka regija smatra se «metropolom» hrvatske, što bi po koječemu trebala biti najrazvijenija ili barem jedna od najrazvijenijih regija. U pogledu rodne diskriminacije u zapošljavanju čini se da nije tako. Da li su žene u ovom dijelu Hrvatske više isključene u zapošljavanju od ostalih dijelova Hrvatske

zato što je tu konkurencija na tržištu rada jedna od najvećih, pa onda njezine posljedice žene najviše osjete, ili je to zato što ovdje žene takve oblike diskriminacije najlakše prepoznaju jer su najosvjешtenije, ili nešto treće, teško je zaključiti iz ovih nalaza. Rezultati upućuju na dodatna istraživanja.

PITANJE 34.

Tablica 29. Oblici spolne diskriminacije – «uvredljivi komentari na račun moje pameti», s obzirom na mjesto stalnog življenja.

	M	F = 5,120 sig. p < 0,002	kontrast
Selo, manje mjesto	1,232		1,2<4
Manji grad	1,208		
Veći grad	1,371		
Veća gradska središta	1,449		

Ispitanice koje žive u većim gradskim središtima češće su na prethodnim poslovima doživjele uvredljive komentare na račun svoje pameti, za razliku od onih koje žive u manjim mjestima i gradovima. Očito je da se u gradskim središtima doživljava veća opasnost od «ženske pameti», nego u manjim mjestima, pa ju se onda više i podcjenjuje. Tome su više skloni seksistički poslodavci. Oni, dakle, koji polaze od pretpostavke bioloških nejednakosti i opravdavaju ih razlikama u mozgu i sposobnostima u pravilu potežu seksističke uvrede prema onim ženama koje demantiraju njihove seksističke pretpostavke i stereotipe.

Tablica 30. Oblici spolne diskriminacije – «uvredljivi komentari na račun moje pameti», s obzirom na regionalnu pripadnost.

	M	F = 4,452 sig. p < 0,001	kontrast
Dalmacija	1,274		SLAV<SJ HR
Istra i Primorje	1,338		
Lika, Pokuplje i Banovina	1,142		
Zagreb	1,428		
Sjeverna Hrvatska	1,472		
Slavonija	1,185		

Ispitanice koje žive na području sjeverne Hrvatske češće su na prethodnim poslovima doživjele uvredljive komentare na račun svoje pameti, za razliku od onih iz Slavonije. Je li to zato što se Slavonke već unaprijed slažu ili lakše mire sa stereotipnom tradicionalnom rodnom podjelom uloga i odnosa, pa im takve uvrede nije ni potrebno upućivati, dok žene sa sjevera Hrvatske takve uloge više odbacuju, ili je neki drugi razlog posrijedi, ovi rezultati ne mogu reći nego su potrebna dodatna istraživanja.

Tablica 31. Oblici spolne diskriminacije – «laskavi komentari na račun moga izgleda», s obzirom na mjesto stalnog življenja.

	M	F = 7,733 sig. p < 0,001	kontrast
Selo, manje mjesto	1,429		1 < 4
Manji grad	1,618		
Veći grad	1,673		
Veća gradska središta	1,862		

Ispitanice koje žive u većim gradskim središtima češće su na prethodnim poslovima doživjele laskave komentare na račun svog izgleda. Isto vrijedi i za mjesto rođenja. Je li to zato što su urbani muškarci uopće «slobodniji» u obraćanju prema ženama, pa i prilikom razgovora za posao, ili zato što smatraju da su i žene iz gradova također «slobodnijeg» svjetonazora koji dopušta takve upadice, za razliku od žena u manjim mjestima i selima za koje je više uobičajeno da budu pod patronatom svojih muških partnera i/ili srodnika, na temelju ovih rezultata nije vidljivo, pa bi temeljitije objašnjenje za to tražilo podrobnije istraživanje.

Tablica 32. Oblici spolne diskriminacije – «laskavi komentari na račun moga izgleda», s obzirom na regionalnu pripadnost.

	M	F = 12,638 sig. p < 0,001	kontrast
Dalmacija	1,720		ISTRA > ostale; DAL, ZG > SLAV
Istra i Primorje	2,318		
Lika, Pokuplje i Banovina	1,444		
Zagreb	1,758		
Sjeverna Hrvatska	1,534		
Slavonija	1,351		

Kada su u pitanju laskavi komentari fizičkog izgleda žena i regionalna pripadnost, ispitanice iz Istre i Primorja najčešće su, na prethodnim poslovima, doživjele laskave komentare na račun svog izgleda. Čini se da u Istri i Primorju najviše od svih regija u Hrvatskoj ženski izgled kao kriterij zapošljavanja igra vrlo važnu ulogu. Moglo bi se jednako tako reći i da su Istrijani i Primorci u tom smislu najviše otvoreni/prikriveni seksisti prilikom zapošljavanja žena.

Tablica 33. Oblici spolne diskriminacije – «seksualne ucjene u vezi posla», s obzirom na mjesto stalnog življenja.

	M	F = 6,991 sig. p < 0,001	kontrast
Selo, manje mjesto	1,045		4 > ostale
Manji grad	1,030		
Veći grad	1,049		
Veća gradska središta	1,167		

Ispitanice koje žive u većim gradskim središtima češće su, na prethodnim poslovima, doživjele seksualne ucjene u vezi posla. Seksualne ucjene u vezi zapošljavanja, očito

je, teže upućivati ženama u manjim sredinama, vjerojatno zato što se u manjim sredinama ljudi više poznaju, pa bi se i takve ucjene lakše razotkrile.

Tablica 34. Oblici spolne diskriminacije – «neprihvatanje zbog moga spola», s obzirom na stupanj obrazovanja.

	M	F =4,620 sig. p < 0,003	kontrast
Bez škole i nezavršena OŠ	1,000		2<4
OŠ	1,049		
SŠ	1,133		
Viša i visoka, mr, dr.	1,275		

Ispitanice s visokim stupnjem obrazovanja češće su na prethodnim poslovima doživjele neprihvatanje zbog svog spola. Žene s visokim stupnjem obrazovanja su, dakle, češće bile spolno diskriminirane zbog svoga spola na prethodnim poslovima. Žene s višim stupnjem obrazovanja više se podcjenjuje prilikom zapošljavanja, ali i o njihovom zapošljavanju nerijetko odlučuju seksisti. Obrazovanje, bez obzira na to što nije jedini niti dovoljan pokazatelj rodne društvene jednakosti, ženama sigurno daje određeni društveni legitimitet u smislu ostvarivanja rodne jednakosti, pa kao takvo može predstavljati svojevrsnu prijetnju onim muškarcima koji inače zastupaju seksističke stavove prema ženama (Galić, 2004; Glick & Fiske, 1997). Obrnuto, žene s nižim stupnjevima obrazovanja u tom smislu se ne percipiraju kao prijetnja niti neka poslovna konkurencija muškarcima, osobito u očima seksističkih pobornika.

Tablica 35. Oblici spolne diskriminacije – «neprihvatanje zbog moga spola», s obzirom na mjesto stalnog življenja.

	M	F =6,649 sig. p < 0,001	kontrast
Selo, manje mjesto	1,056		1,3<4
Manji grad	1,141		
Veći grad	1,093		
Veća gradska središta	1,250		

Ispitanice koje žive u većim gradskim središtima češće su na prethodnim poslovima doživjele neprihvatanje zbog svog spola. U većim gradovima je, dakle, učestalija spolna diskriminacija pri zapošljavanju glede kategorije spola.

Tablica 36. Oblici spolne diskriminacije – «neprihvatanje zbog moga spola», s obzirom na regionalnu pripadnost.

	M	F = 5,033 sig. p < 0,001	kontrast
Dalmacija	1,169		ZG>ostale
Istra i Primorje	1,090		
Lika, Pokuplje i Banovina	1,032		
Zagreb	1,273		
Sjeverna Hrvatska	1,055		
Slavonija	1,083		

Ispitanice iz zagrebačke regije češće su na prethodnim poslovima doživjele neprihvatanje zbog svog spola. Interpretacija se odnosi kao i na Tablicu 28.

Tablica 37. Oblici spolne diskriminacije – «nasilničko ponašanje prilikom obavljanja posla», s obzirom na regionalnu pripadnost.

	M	F = 3,123 sig. p < 0,008	kontrast
Dalmacija	1,040		ISTR>DAL
Istra i Primorje	1,283		
Lika, Pokuplje i Banovina	1,130		
Zagreb	1,120		
Sjeverna Hrvatska	1,084		
Slavonija	1,109		

Ispitanice iz Istre i Primorja češće su na prethodnim poslovima doživjele neki oblik nasilničkog ponašanja prilikom obavljanja posla. S obzirom na Tablicu 32, ovi rezultati ne čude, jer tamo gdje ima različitih tipova otvorenih ili prikrivenih seksizama (Glick & Fiske, 1997; Morrison, Morrison, Pope & Zumbo, 1999) za očekivati je da se mogu naći i različiti oblici nasilničkog ponašanja prema ženama, uključujući ono prilikom obavljanja posla.

PITANJE 46.

Tablica 38. Je li Vam Zavod za zapošljavanje ponudio bilo kakvo radno mjesto, s obzirom na regionalnu pripadnost.

	Dalmacija	Istra i Primorje	Lika, Pokuplje i Banovina	Zagreb	Sjeverna Hrvatska	Slavonija
Do sada mi nije ponudio nikakvo zaposlenje	69,7	47,2	58,3	62,4	58,2	70,7
Ponudio mi je samo zaposlenje izvan mjesta boravka	3,7	2,8	9,2	0,6	4,3	6,0
Ponudio mi je samo zaposlenje koje mi nije odgovaralo	13,3	20,8	17,5	16,9	24,1	14,5
Ponudio mi je samo posao na određeno vrijeme	9,2	18,1	11,7	11,2	9,2	7,4
Ponudio mi je stalni posao	4,1	11,1	3,3	9,0	4,3	1,4

$\chi^2=57,836$; $df=20$; $p<0,001$

Ispitanicama iz Istre i Primorja Zavod za zapošljavanje je češće nudio stalni posao, za razliku od ispitanica iz Slavonije. S druge strane, nedostatak bilo kakve ponude posla od strane Zavoda najprisutniji je u Slavoniji i Dalmaciji. Ako ove rezultate interpretiramo u širem sociološkom i društvenom kontekstu mogućnosti zapošljavanja u Hrvatskoj, onda vidimo da tamo gdje su regije najrazvijenije da su i mogućnosti zapošljavanja (na stalno i određeno vrijeme) za žene najveće, kao što je to u Primorju i Istri. S druge strane, tamo gdje su hrvatske regije slabije razvijene, kao što je to

Slavonija, i ponude poslova preko Zavoda za zapošljavanje su manje. Slično je i s Dalmacijom, gdje se većina poslova odvija za vrijeme turističke sezone, dok u je ostalo doba godine ponuda poslova vrlo slaba ili nikakva. Može li Zavod sa svoje strane pridonijeti tome da se takva slika zapošljavanja žena u Hrvatskoj promijeni na dobrobit žena, nije tema ovoga istraživanja, ali je svakako pokazatelj da bi u tom smjeru trebalo nešto ozbiljno učiniti.

S obzirom na ostale sociodemografske karakteristike na pitanju 46. nema statistički značajne razlike. Na pitanju 47. ih nema s obzirom na svih šest sociodemografskih karakteristika.

5. ZAKLJUČAK

Rezultati istraživanja ukazuju na **značajnu 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 susretala s oglasima (49,6%), za zapošljavanje u kojima se spominje spol kao kriterij, s druge se strane, se gotovo polovica ispitanica (48,4%) susretala s takvim oglasima barem jednom ili više puta. Spolna pripadnost kao uvjet za posao postavlja se u svim regijama Hrvatske, osobito u Sjevernoj Hrvatskoj, gradu Zagrebu i regiji Slavonije. Pitanja bračnog statusa i broja djece koja su ispitanicama postavljena prilikom razgovora za posao otkrivaju većinu od 62,9% žena kojima su takva pitanja postavljanja, što je u suprotnosti sa Zakonom o radu RH, Zakonom o ravnopravnosti spolova, te Ustavom RH.

Odgovori na pitanja **svjesnosti i doživljaja diskriminacije** žena kao spola pri zapošljavanju pokazali su da se jedna četvrtina žena (25,8%) doista osjeća diskriminirano zato što su žene prilikom traženja posla, da ih se (50,4%) ne osjeća diskriminirano prilikom traženja posla zbog kriterija spola, dok je 18,8% ispitanica podijeljeno.

Značajan broj žena se prilikom razgovora za posao susreće i s pitanjima **namjera rađanja i planiranja obitelji** (37,8%), što je također povreda zakona te pokazatelj spolne diskriminacije. 1/5 ispitanica postavljena su i **druga dodatna pitanja iz privatnog života. Seksualna očekivanja, komentari ili seksualni dodiri prilikom razgovora za posao** poražavajuće je iskustvo kojeg dijeli 8,9% ispitanica. **Iskustvo s otkazom** ima 37,3% žena iz uzorka (ispitanica), od kojih je 8,3% dobilo otkaz više puta. **Trudnoću kao razlog dobivanja otkaza** na prethodnim poslovima navodi 5,6% ispitanica, a **otkaz za vrijeme trajanja porođnog dopusta** 3,7% ispitanica. **Godišnje odmore kraće od 18 radnih dana** godišnje na prethodnim poslovima navodi 20,2% ispitanica, što također značajno odstupa od zakonskih obveza poslodavaca, na štetu žena. **Uvjetovano zaposlenje obvezom prekovremenog rada (više od 10 sati tjedno)** na prethodnim poslovima navodi 38,4% ispitanica. **Rad nedjeljom i praznikom** tražio se od većine ispitanica koje su radile (47,3%). Uočavanje **spolno nepovoljnog tretmana prilikom traženja**

zaposlenja u odnosu na muške kandidate jednom, primijetilo je 22,6% ispitanica (skoro 1/4).

U pogledu **percepcije rodne društvene jednakosti žena i muškaraca**, većina ispitanica (65,6%) dijeli mišljenje o tome da **žene i muškraci danas u Hrvatskoj nemaju jednak društveni status**. Mogućnosti zapošljavanja rodnih grupa danas u Hrvatskoj većina (65,7%) ispitanica je procijenila nejednakima. Ispitanice većinom procjenjuju da žene i muškarci u Hrvatskoj danas nemaju jednake mogućnosti za ostvarivanje svojih prava, kao ni jednaku korist od ostvarenih rezultata rada (62,6%). Većina (preko 50%) ispitanica izrazila 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%). **Većina ispitanica (u rasponu od 61,4% do 65,6%) percipira, dakle, 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. Većina (preko 50%) ispitanica izrazila je također svoje neslaganje sa stereotipnim patrijarhalnim društvenim obrascima.**

S druge strane, **velika većina žena izrazila je svoje slaganje sa onim tvrdnjama koje naglašavaju i/ili afirmiraju vrijednosti žena kao bioloških i socijalnih bića, te pripadnica rodne grupe u javnoj sferi i na tržištu rada**, kao što su: podzastupljenost žena u politici i javnom životu, jednake plaće za rad jednake vrijednosti na tržištu rada, ravnopravna raspodjela kućanskih poslova i obveza, te donekle, majčinstvo. **Podjednaki postotak onih žena koje se slažu (43%) i koje se ne slažu (44%) s tvrdnjom o majčinstvu kao temeljnom smislu života žene govori o istodobnom prihvaćanju i odbacivanju tradicionalne uloge žene u društvu, tj. o postepenoj emancipaciji žena u Hrvatskoj te modernizaciji hrvatskog društva.**

U pogledu poslovnih mogućnosti i šansi koje se ženama nude na tržištu rada, ispitanice su pokazale da **većinom imaju dobro mišljenje o vlastitim sposobnostima na tržištu rada, ali 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. Tako se, recimo, žene većinom (78,2% ispitanica) slažu s tvrdnjom da se «*Žene u Hrvatskoj najviše tlači (psihički, fizički i/ili seksualno) na tržištu rada*». Većina (75,1% ispitanica) ih također misli da je «*Glavni izvor potlačenosti žena u Hrvatskoj neplaćeni kućni rad domaćica*». Da «*Žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci*» slaže se ukupno velika većina od 93,9% žena. Velika većina ispitanica (91,4%) također se u potpunosti složila da se «*Žene trebaju neprekidno boriti za vlastiti uspjeh i ne smiju dopuštati da ih u tome ometaju muškarci*».

Podaci iz rezultata istraživanja pokazuju da su **određeni oblici eksplicitne spolne diskriminacije žena prilikom razgovora za posao prisutni**: 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.

Prema rezultatima istraživanja očito je da **najviše kućanskih poslova**, ali i **brige oko djece**, najčešće obavljaju **žene (supruge)**, čime su ovi rezultati potvrdili i nalaze prethodnih istraživanja u Hrvatskoj koja su se bavila temom kućanskih poslova (Topolčić, 2002; Tomić Koludrović, Kunac, 2000; Leinert Novosel, 1999).

Rangovi odgovora ispitanica glede važnosti nekih **kriterija za dobivanje stalnog zaposlenja** pokazali su kako ispitanice smatraju da je glavni kriterij danas za to «*dobre veze*» (89,1%). Nakon toga dolaze «*radno iskustvo*» i «*sreća*», dok «*spol*», «*podmićivanje*», «*bogata obitelj*», «*stranačka pripadnost*» ili osobno «*poštenje*» ne igraju toliko značajnu ulogu za dobivanje zaposlenja. Budući da je pri procjenama ovih kriterija zabilježen značajan broj ispitanica koje se nisu mogle opredijeliti, može se zaključiti da one doista ne znaju koji bi bili odlučujući kriteriji za dobivanje stalnog zaposlenja danas u Hrvatskoj. To upućuje na dodatnu **potrebu isticanja transparentnosti kriterija potrebnih za dobivanje zaposlenja kao i njihova javnog obznanjivanja te dostupnosti uvidu, sudu i kritici javnosti**.

Osobini «*biti muškarac*» kao kriteriju zapošljavanja važnost je pridala 1/3 ispitanica - njih 32,2%, dok je vlastite šanse za dobivanje zaposlenja većina ispitanica

(69,8% ili 2/3) procijenila «*niskim ili izrazito niskim*». Ovakvi rezultati pokazuju da su **žene već unaprijed prilično obeshrabrene u očekivanju bio kakvog zaposlenja.**

Odgovori na pitanje o **opravdanju ponude mita** otkrili su nam da velika većina (85,5%) ispitanica **ne smatraju opravdanim nuditi mito** niti u jednoj od ponuđenih varijanti mogućih situacija, kao što su: upis djece u vrtić, školu, fakultet, traženje zaposlenja.

Mišljanja i stavovi o vlastitoj religioznosti ispitanica pokazuju da je velika većina ispitanica religiozna (86%), pri čemu je gotovo polovica vjernica (49,3%) iskazala «*individualistički koncept*» religioznosti, tj. izjasnila se religioznima «na svoj način», dok je manjina od 36,7% ispitanica-vjernica «*religiozna u skladu s crkvenim učenjem*». Ispitanice su orijentirane najviše prema praktičkoj populističkoj obrednoj praksi koju većina najčešće upražnjava za vrijeme velikih blagdana, dok izvan blagdana takva praksa najčešće izostaje.

Što se tiče **političke zastupljenosti**, 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%). Međutim, njihove političke preferencije pokazuju veliku rezigniranost i **gubitak motivacije za glasanje na izborima**. Prema rezultatima istraživanja, **najviše je onih ispitanica koje se nisu mogle odlučiti za izbor stranke** «*da su danas izbori*». Takvih je bilo 40,8%. Priličan je broj i onih koje ne bi izašle na izbore – 21,3% ispitanica.

Žene iz većih gradova, prema rezultatima istraživanja imaju više iskustava **diskriminacije prilikom zapošljavanja** ili rada na prethodnim poslovima. Ispitanicama mlađe životne dobi češće je postavljano pitanje o bračnom statusu i broju djece prilikom razgovora za posao. Ispitanicama s višim i visokim stupnjem obrazovanja češće je prilikom razgovora za posao postavljeno pitanje o njihovim namjerama rađanja i planiranja obitelji. **Mlađe žene lakše se diskriminira prilikom zapošljavanja u smislu težeg dobivanja zaposlenja, kao i žene s visokim stupnjem obrazovanja.**

Ispitanice “srednjih godina” (od 36 do 54 godine) češće su, na prethodnim poslovima, imale godišnji odmor kraći od 18 radnih dana godišnje. To su ispitanice u najboljim godinama glede radnog iskustva i efikasnosti rada, iz čega se može zaključiti da se ovoj grupaciji žena na tržištu rada češće uskraćuju temeljna i zakonski zagarantirana prava glede zakonskog prava na godišnji odmor, od najmanje 18 radnih

dana. Ovu skupinu (između 36 i 54 godine) radno najaktivnijih žena na tržištu rada **najviše se radno iskorištava, tj. eksploatira mimo zakona o radu u pogledu broja prekovremenih sati rada i godišnjih odmora.**

Ispitanice koje žive u većim gradskim središtima češće su na prethodnim poslovima doživjele uvredljive komentare na račun svoje pameti, za razliku od onih koje žive u manjim mjestima i gradovima. Očito je da se u gradskim središtima doživljava veća opasnost od «ženske pameti», nego u manjim mjestim, pa ju se onda više i podcjenjuje. Tome su više skloni seksistički poslodavci.

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 1 godine na posao čeka oko 40% žena s visokom školom, te oko 30% žena sa srednjom školom.

Ispitanice su, premda **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 2500 kn ima 22,7% ispitanica. Onih koje imaju ukupna primanja kućanstva između 2500 kn i 5000 kn ima 44,8%. Primanja kućanstva između 5000 kn i 8000 kn ima 22% žena, a više od 8000 kn u kućanstvu ima tek 8,4% žena. Većina žena u ukupnom uzorku, tj. njih 67,5% je, dakle, s primanjima ispod 5000 kuna po kućanstvu.

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,%).

* * *

Istraživanje ukazuje na potrebu prikupljanja dodatnih empirijskih podataka, njihovu obradu i dodatna istraživanja, u svrhu što učinkovitijeg ostvarenja rodne jednakosti na tržištu rada, budući da je **pokazalo određena kršenja zakona pri zapošljavanju žena, te njihov nezakonit tretman, osobito prilikom razgovora za posao. Istraživanje je pokazalo postojanje eksplicitnih i implicitnih oblika spolne diskriminacije žena prilikom zapošljavanja u RH, uz istodobno postojanje rodne/spolne osviještenost žena glede vlastite diskriminacije pri zapošljavanju. Žene su diskriminirane u pogledu svoje dobi, svoga spola, reproduktivnog statusa, planiranja obitelji, godišnjih odmora, prekovremenog rada, rada nedjeljom i praznicima, te pri eksplicitnim oblicima seksualnih očekivanja u zapošljavanju.. U tom smislu je glavna hipoteza istraživanja o diskriminaciji žena pri zapošljavanju potvrđena, pri čemu poslodavci ne mogu biti lišeni svoje odgovornosti**, budući da upravo oni odlučuju o zapošljavanju žena. Neke od posebnih hipoteza o diskriminaciji žena prilikom zapošljavanja su također potvrđene. To su hipoteze o diskriminaciji žena:

1. prilikom kriterija i izbora za radna mjesta;
2. u pogledu njihova reproduktivnog statusa (majčinstva i trudnoće, namjera i preferencija rađanja, otkaza trudnicama itd.)
3. zbog dobi (starije žene osobito)
4. zbog predrasuda i stereotipa o ulogama i sposobnostima žena
5. koje pretpostavljaju seksualne napade, ucjene i/ili zlostavljanja vezana uz posao.

Ostale posebne hipoteze koje smo predvidjeli ovim istraživanjem, u okviru empirijskog dijela nisu mogle biti potvrđene, jer nismo dobili dovoljan broj “ulaznih varijabli” za te nalaze. Naime, podaci o segregaciji zanimanja, promociji u strukturi napredovanja, kao i razlike u plaćama, nisu bili obuhvaćeni terenskim dijelom istraživanja, pa ostaje da se takvi podaci dodatno prikupe i obrade.

Nalazi istraživanja također upućuju na brojne druge probleme s kojima se žene na tržištu rada susreću, pa je za očekivati da će u narednim istraživanjima, kako zbog potreba ostvarivanja zadaća Hrvatske kao države u okviru procesa priključenja EU, tako i zbog prioritarnih potreba rješavanja diskriminacija i problema na tržištu rada,

neki od tih problema biti obuhvaćeni u narednim istraživanjima, kako bi se položaj žena, ali rodni grupa uopće u hrvatskom društvu, poboljšao i razvijao u skladu s razvojnim potrebama modernih država.

Literatura:

Avelini Holjevac, Ivanka, Galičić, Vlado (2005). Žene u poduzetništvu. *Kruh i ruže*, Br. 26, Zagreb: Ženska infoteka

Brajdić, Marija (2000). Ispitivanje javnog mnijenja o informiranosti stanovništva o problemima, potrebama i položaju žena povezanim sa zapošljavanjem, sferom rada i ekonomskim položajem žena, U: *Žene i rad*. Zagreb: B.a.B.e.

Castells, Manuel (2000). Informacijska ekonomija i proces globalizacije, U: *Uspón umreženog društva*. Zagreb: Golden marketing. Str. 99-184.

Castells, Manuel (2000). Transformacija rada i zaposlenosti: radnici u mreži, nezaposleni i povremeno zaposleni, U: *Uspón umreženog društva*. Zagreb: Golden marketing, str. 232-356.

Chant, Sylvia (2003). *Female Household Headship and the Feminisation of Poverty: Facts, Fictions and Forward Strategies*. London School of Economics. Gender Institute. Issue 9, May.

Crompton, Rosemary & Brockmann, Michaela (2006). Class, gender and work-life articulation, U: Diane Perrons, Colette Fagan, Linda McDowell, Kath Ray, Kevin Ward /Eds./ (2006). *Gender Divisions and Working time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing. Str. 103-123.

Čudina-Obradović, Mira i Obradović Josip (2000). Obitelj i zaposlenost izvan kuće. Međusobno ometanje i/ili pomaganja, *Revija za socijalnu politiku*, 2:131-162.

Čudina-Obradović, Mira i Obradović Josip (2001). Sukob obiteljskih i radnih uloga: uzroci, posljedice i neriješeni problemi, *Društvena istraživanja*, 10:791-819.

Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (DZZS) (2006). *Muškarci i žene u Hrvatskoj*. Zagreb.

Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (DZZS) (2007). *Muškarci i žene u Hrvatskoj*. Zagreb.

Dunn, Dana & Skaggs, Sheryl (1999). Gender and Paid Work in industrial Nations, U: Saltzman Chafetz, Janet /Ed./ *Handbook of the Sociology of Gender*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow: Kluwer Academic / Plenum Publishers. Str. 321-342.

EC (2005). *Equality between women and men in the European Union (2005)*. Luxembourg: European Commission.

Fausto-Sterling, Anne (1998). The Five Sexes: Why Male and Female are not Enough?, U: Anselmi, Diana L & Law, Anne L. /ed./ *Questions of Gender. Perspectives and Paradoxes*. McGraw-Hill Companies. p. 24-29.

Glick, Peter & Fiske, Susan T. (1997). Hostile and Benevolent Sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 21:119-135.

Galić, B., Nikodem, K. (2006). Ne/razlomljeni identiteti. Seksizam i religioznost u hrvatskom društvu, *Socijalna ekologija*, Vol. 15, No.1-2:43-81.

Galić, Branka (2004). Seksistički diskurs rodnog identiteta, *Socijalna ekologija*, 13(3-4):305-325.

Galić, Branka (2002). Moć i rod. *Revija za sociologiju*, Vol. XXXIII, No. 3-4:225-238.

Giddens, Anthony (2007). *Sociologija*. Zagreb: NZ Globus.

Haralambos, Michael, Holborn, Martin (2002). *Sociologija. Teme i perspektive*. Zagreb: Golden marketing, str. 126-196 (poglavlje 3: Spol i rod).

Jakobović Fribec, Slavica (2005). Javno protiv diskriminacije i svih oblika nasilja protiv žena. *Kruh i ruže*, Br. 26. Zagreb: Ženska infoteka.

Kerovec, Nada (2003). (Ne)jednakost žena na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku*, Vol 10, Br.3-4.

Koić, Elvira (2005). Mobbing, tokenizam, seksualno uznemiravanje žena na radnom mjestu, *Kruh i ruže*, Br. 26. Zagreb: Ženska infoteka.

Kokanović, Marina, Milidrag Šmid, Jagoda (2000). Položaj žena na tržištu rada, U: *Diskriminacija žena u Hrvatskoj*. Zagreb: Ženska sekcija SSSH.

Leinert Novosel, Smiljana (2000). Demokratska tranzicija i položaj žene u Hrvatskoj, U: *Diskriminacija žena u Hrvatskoj*. Zagreb: Ženska sekcija SSSH.

Leinert Novosel, Smiljana (2000). *Stavovi poslodavaca u zapošljavanju žena*. Zagreb: Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži.

Leinert Novosel, Smiljana (2003). *Žena na pragu 21. stoljeća: između majčinstva i profesije*. Zagreb: Ženska grupa TOD.

Leinert Novosel, Smiljana (1990). *Žene-politička manjina*. Radničke novine.

Lens, Vicky (2003). Reading between the Lives: Analyzing the Supreme Court's Views on Gender Discrimination in Employment, 1971-1982. *Social Service Review*, March 2003:25-50, p. 41.

Lokar, Sonja (2000). Utjecaj globalizacije na žene u tranzicijskim zemljama, U: *Žene i rad*. Zagreb: B.a.B.e.

McLanahan, Sara S. & Kelly, Erin, L. (2006). The Feminisation of Poverty: Past and Future, U: Saltzman Chafetz, Janet /ed./ *Handbook of the Sociology of Gender*. New

York, Boston, Dordrecht, London, Moscow: Kluwer Academic / Plenum Publishers, pp: 127-147.

Milidrag Šmid, Jagoda (2005). Ekonomski položaj žena u Hrvatskoj. *Kruh i ruže*, br.26. Zagreb: Ženska infoteka.

Milidrag Šmid, Jagoda & Kokanović, Marina (2000). Položaj žena u zakonodavstvu, U: *Diskriminacija žena u Hrvatskoj*. Zagreb: Ženska sekcija SSSH.

Moller Okin, Susan (1989). *Justice, Gender and The Family*. Basic Books.

Morrison, Melanie A, Morrison Todd G., Pope Gregory A. & Zumbo Bruno D. (1999). An investigation of measures of modern and old-fashioned sexism. *Social Indicators Research*, 48:39-50.

Nestić, Danijel (2007). *Differing Characteristics or Differing Rewards: What is Behind the Gender Wage Gap in Croatia*. Zagreb: Ekonomski institutu.

Nyberg, Anita (2006). Economic crisis and the sustainability of the dual-earner, dual-carer model, U: Perrons, Diane; Fagan, Colette; McDowell, Linda; Ray, Kath; Ward, Kevin /Eds./ *Gender Divisions and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America* Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing. Str. 91-103.

Perrons, Diane, Fagan, Colette, McDowell, Linda, Ray, Kath, Ward, Kevin /Eds./ (2006). *Gender Division and Working Time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America*. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing.

Plevko, Snježana (2000). Izvještaj: Žene na tržištu rada u Hrvatskoj, U: *Žene i rad*. Zagreb: B.a.B.e.

Purić, Ivanka (2000). Položaj žena u društvu/politici, U: *Diskriminacija žena u Hrvatskoj*. Zagreb: Ženska sekcija SSSH.

Reskin, F. Barbara & Padavic Irene (1999). Sex, Race and Ethnic Inequality in United states Workplaces, U: Saltzman Chafetz, Janet (Ed.) *Handbook of the Sociology of Gender*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow: Kluwer Academic / Plenum Publishers. Str. 343-374.

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.

Štimac Radin, Helena /ur./ (2007). *Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.-2010*. Zagreb: Vlada RH. Ured za ravnopravnost spolova.

Tomić Koludrović, Inga (2000). Ekonomski i društveni položaj žena u Hrvatskoj u kontekstu globalizacije, U: *Žene i rad*. Zagreb: B.a.B.e.

Tomić-Koludrović, Inga & Kunac, Suzana (2000). Rizici modernizacije: žene u Hrvatskoj devedesetih. Split: Udruga građana "Stope nade".

Topolčić, D. (2001). Muškarci to ne rade: rodno segregirana podjela rada u obitelji. *Društvena istraživanja*, 10(4-5):767-789.

UN (2006). Izvješće o društvenom razvoju, Program Ujedinjenih naroda za razvoj, Zagreb.

UN (2006). Izvješće o siromaštvu, nezaposlenosti i socijalna isključenosti, Program Ujedinjenih naroda za razvoj u Hrvatskoj, Zagreb.

Vezel, Uve (1983). *Mit o matrijarhatu*. Beograd: Prosveta.

Walby, Sylvia (2005). *Rodne preobrazbe*. Zagreb: Ženska infoteka.

Walby, Sylvia. (1990). *Theorising Patriarchy*. Oxford: Blackwell.

Walby, Sylvia (1997). *Gender Transformations*. London and New York: Routledge.

Wharton, Amy S. (2005). *The Sociology of Gender*. Blackwell.

Woodward, Kath (2000). *Questioning identity: gender, class, nation*. The open University.

Internet stranice:

<http://www.entereurope.hr/cpage.aspx?page=clanci.aspx&pageID=171&clanakID=1644>

Hrvatski zavod za zapošljavanje
HZZZ, http://www.hzz.hr/DocSlike/HZZ_Godisnjak2006.pdf).

Nezavisni hrvatski sindikati:
<http://www.nhs.hr/admindokumenti/download.aspx?download=254&filename=Kosari%20rujan%202007.pdf>

Zakon o radu RH: http://www.poslovniforum.hr/zakoni/zakon_o_radu.asp

Zako o ravnopravnosti spolova RH:
http://www.poslovniforum.hr/zakoni/zakon_o_ravnopravnosti_spolova.asp

Svjetska banka:
<http://devdata.worldbank.org/genderstats/genderRpt.asp?rpt=profile&cty=WLD,World&hm=home>