

NEKI ASPEKTI DISKRIMINACIJE ŽENA PRI ZAPOŠLJAVANJU U REPUBLICI HRVATSKOJ

1. Uvod

Rad žena na tržištu rada, osobito posljednjih desetljeća, znatno je pridonio razvoju globalne ekonomije i pojedinih područja djelatnosti. Premda su se žene u razvijenim zemljama već prilično izjednačile u obrazovnoj strukturi zaposlenih osoba s muškarcima, a negdje ih i premašile, njihovi uspjesi na tom tržištu, mogućnosti zapošljavanja, promocije i stjecanje ugleda u pojedinim zanimanjima ne odvijaju se po istim parametrima uspjeha i dohotka, nego čak dolaze u položaj diskriminiranih osoba, i to upravo zbog svojega spola (Wharton 2005, Chant 2003, Milidrag Šmid 2005, Kokanović i Milidrag Šmid 2000). Globalno se u svijetu, uključujući Hrvatsku, diskriminacija žena na tržištu rada očituje osobito u sljedećim karakteristikama: rodnoj segmentaciji i segregaciji rada u pojedinim zanimanjima, diskriminaciji prilikom zapošljavanja, rodnom jazu plaća, slabijim mogućnostima napredovanja te dvostrukim i višestrukim opterećenjima obiteljskim, kućnim i poslovnim obvezama kojima su u pravilu znatnije opterećene upravo žene (Avelini Holjevac i Galičić 2005, Kerovec 2003, Leinert Novosel 2000. i 2003, Nestić 2007, Topolčić 2001, Tomić-Koludrović i Kunac 2000, DZZS 2008).

U ovome radu nećemo se baviti svim tim problemima, nego ćemo se koncentrirati na jedan segment diskriminacije žena na tržištu rada – onaj prilikom traženja posla. U tu je svrhu provedeno empirijsko istraživanje na reprezentativnom uzorku nezaposlenih žena u Republici Hrvatskoj,

kako bi se utvrdili određeni oblici diskriminacija i pristupilo postavljanju mogućih rješenja za njihovo suzbijanje (Galić i Nikodem 2007).

2. Predmet istraživanja, uzorak i metodologija¹

Na temelju obveze provedbe »Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova 2006–2010.« Republike Hrvatske, u čijem je programu navedeno smanjivanje nezaposlenosti žena i uklanjanje svih oblika njihove diskriminacije na tržištu rada, 2007. godine provedeno je sociološko istraživanje o diskriminaciji žena pri zapošljavanju u RH radi utvrđivanja standarda te diskriminacije i donošenja rješenja za suzbijanje diskriminacije. Istraživanje, koje je inicirao Ured za ravnopravnost spolova vlade RH, provedeno je na uzorku od 1017 nezaposlenih žena Hrvatske. (Vidi Galić i Nikodem 2007.) Uzorak je bio stratificiran po regijama (županijama), a konstruiran na temelju baze podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Istraživanjem su obuhvaćene nezaposlene žene koje su bile prijavljene Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, svih dobnih i obrazovnih razina. Žene su slučajno odabrane iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. To su bile punoljetne žene u radno-aktivnoj dobi, uključene u neku od formalnih procedura traženja posla i javljanja na oglase za zaposlenje, koje im je omogućio nadležni Zavod za zapošljavanje. Neke su se od njih prvi put našle u situaciji traženja posla, a kao takve i prvi put u eventualnom riziku da prilikom toga budu diskriminirane. Neke su već više puta tražile posao i imaju radno iskustvo, kao i iskustvo eventualne diskriminacije prilikom zapošljavanja. Neke od njih bile su već privremeno zaposlene, neke su već dobile »stalni posao«, ali su možda iskusile i otkaz ugovora o radu. Sve takve i slične žene, sa ili

¹ Statistička obrada: U statističkoj obradi cijelog istraživačkog projekta korišten je programski paket SPSS for Windows 11.5. Primijenjene su tehnike univarijatne, bivarijatne i multivarijatne statistike, primjerice metode bivarijatne korelacije (Pearsonov koeficijent), t-test, hi-kvadrat test, analiza varijance, regresijska analiza i faktorska analiza. Za utvrđivanje faktorskih struktura na instrumentima korištena je multivarijatna faktorska analiza pod komponentnim modelom uz varimax rotaciju i GK kriterij redukcije dimenzionalnosti. U ovome radu dajemo tek distribucije postotaka te nekoliko osnovnih rezultata dobivenih hi-kvadrat testom.

bez iskustva diskriminacije pri zapošljavanju, ušle su u naš predmet istraživanja kao subjekt istraživanja.

Metoda prikupljanja podataka bila je anonimna anketa vođena anketarom, te su u metodološkom smislu konstruirani odgovarajući instrumenti koji su se sastojali od skala Likertova tipa uz odgovarajuće ordinalne skale procjene. Upitnik je sadržavao 63 pitanja (132 varijable) koja su obuhvatila različite oblike diskriminacije žena pri zapošljavanju ili na prethodnim poslovima, stavove o rodnim ulogama (u politici, na poslu, kućanskim poslovima, društvu općenito), te pitanja o mogućnostima i spremnosti na zapošljavanje, siromaštvu, religioznosti, političkim organizacijama, opravdanosti davanja mita, osnovnim socio-demografskim karakteristikama ispitanica i dr.

Rezultati istraživanja pokazali su određenu prisutnost (eksplicitne ili implicitne) spolne diskriminacije žena prilikom traženja posla u RH, uz istodobno kršenje Zakona o radu i o ravnopravnosti spolova RH.

2. 1. Hipoteze istraživanja

Glavna (opća) hipoteza bila je sljedeća: 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 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 (Wharton 2005), žene su pri zapošljavanju spolno diskriminirane zbog svojega spola, a ne nedostatka vještina ili sposobnosti za određeni posao. Odluke o zapošljavanju zaposlenika su primarno odluke poslodavaca, pa oni ne mogu biti lišeni odgovornosti za diskriminaciju žena pri zapošljavanju, nego upravo obrnuto, izravno sudjeluju u njoj.

Posebne hipoteze: Žene se diskriminira u zapošljavanju u određenim situacijama ili zbog nekih razloga kao što su:

- a) kriteriji i izbor kandidata za radna mjesta,
- b) segregacija u određenim zanimanjima (tipična »ženska zanimanja«),

- c) razlike u plaćama za isti rad i/ili rad jednake vrijednosti,
- d) reproduktivni status žena (majčinstvo i trudnoća), namjere i preferencije rađanja; isključivanje trudnica iz zapošljavanja; prisilni porodni dopusti i sl.,
- e) obiteljski status žena (samohrane majke, neudane, razvedene i sl.); odbijanje zapošljavanja žena s predškolskom djecom i sl.,
- f) dob; poslodavci odbijaju zapošljavati žene starije od 40 godina,
- g) predrasude i stereotipi o ulogama i sposobnostima žena,
- h) seksualni napadi, ucjene i/ili zlostavljanja vezana uz posao.

2. 2. Ciljevi istraživanja

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

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. Rezultati i interpretacija najvažnijih rezultata istraživanja

Odgovori na pitanje o susretanju s oglasima za zapošljavanje (tablica 1.), 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.

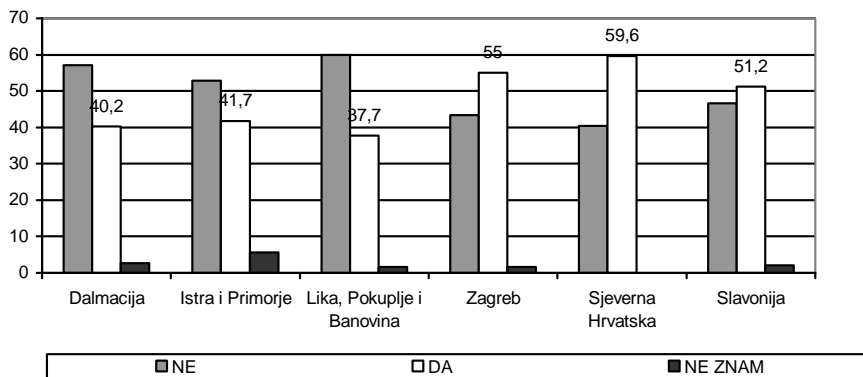
Tablica 1. Jeste li se ikada susreli s oglasima za zapošljavanje u kojima se spominje spolna pripadnost kao jedan od uvjeta za dobivanje zaposlenja?

1. Ne, nikada	49,6
2. Da, jesam (jednom, više puta, vrlo često)	48,4
3. Ne znam	2,1

Premda se polovica ispitanica nikada nije susretala s takvim oglasima (49,6 posto), s druge se strane, gotovo polovica ispitanica (48,4 posto) susretala s takvim oglasima. Budući da je to, prema Zakonu o radu RH, uvjet na temelju kojega »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, dobi, jezika, vjere..., nacionalnog podrijetla...«², rezultati ovoga istraživanja pokazuju da mnogi oglasi za zapošljavanje ne poštuju važeći Zakon o radu RH. Kad 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, kao i o ne/prihvatanju drugih dijelova propisa iz Zakona o radu, ali i drugih zakona u RH.

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

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



$\chi^2=30,186$; $df=10$; $p<0,001$.

Ispitanice su se susretale s ovim uvjetom u svim regijama Hrvatske, te u znatnim brojevima (od 37,7 posto u Lici do 59,6 posto u sjevernoj Hrvatskoj). Najviše su se s tim uvjetom susretale u sjevernoj Hrvatskoj, a više od 50 posto u Zagrebu i Slavoniji, dok su se najmanje susretale u Lici, Pokuplju i Banovini, pa Dalmaciji i Istri. Naravno, to znači da su svugdje gdje su se ispitanice susretale s takvim oglasom poslodavci nezakonito postupali prilikom oglašavanja zaposlenja.

Tablica 2. 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, jesam (jednom, više puta, vrlo često)	68,7
3. 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 posto

slučajeva (tablica 2.), što je također protuzakonito. 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 nego »spol«. 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 se može zaključiti da je dobna granica »snažniji« i učestaliji uvjet za dobivanje posla nego spol.

Tablica 3. Je li na oglasima za zaposlenja na koja se javljate oglašeno da se na to radno mjesto mogu javiti osobe oba spola?

1. Ne, nije oglašeno	36,5
2. Da, oglašeno je	47,9
3. Ne znam	15,1

Odgovori na pitanje o označavanju kategorije spola u oglasima za zaposlenje na koja se ispitanice javljaju otkrili su (tablica 3.) da je manje od polovice takvih oglasa (40,2 posto), prema rezultatima istraživanja, imalo kriterij oznake spola, dok ih 36,5 posto takvu oznaku uopće ili uglavnom nije imalo, a 15,1 posto ispitanica nije znalo kako su oglasi bili napisani glede kategorije spola. Time se još jednom potvrđuje pravna neregularnost nekih poslodavaca u oglasima za zapošljavanje.

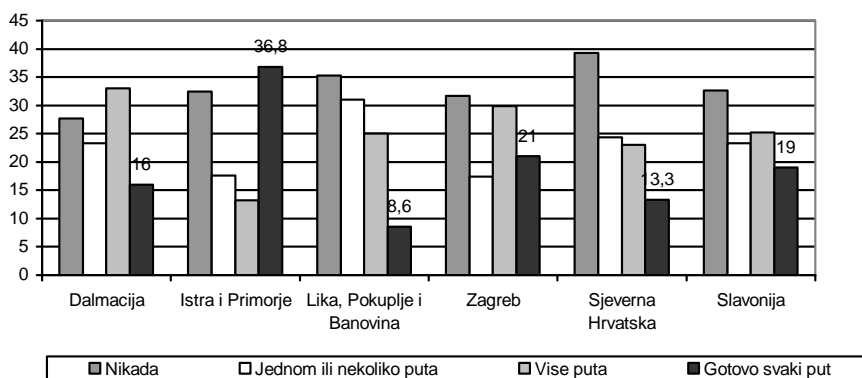
Tablica 4. Je li Vam ikada, prilikom razgovora za posao, postavljeno pitanje o bračnom statusu i broju djece?

1. Ne, nikada	30,5
2. Da (jednom, više puta, gotovo svaki put)	62,9
3. Ne znam	0,5
4. Nisam nikada bila na razgovoru za posao	6,1

Pitanja bračnog statusa i broja djece koja su ispitanicama postavljena prilikom razgovora za posao otkrila su (tablica 4.) većinu od 62,9 posto žena kojima su takva pitanja postavljena, što nije u skladu

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

Slika 2. 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 se pitanje postavljalo najviše ženama u Istri i Primorju (36,8 posto), »više puta« postavljeno je u većem broju u Zagrebu, Lici i Banovini te Slavoniji, a nešto manje u svim županijama (slika 2.). To se pitanje najmanje postavlja u sjevernoj Hrvatskoj. Kada se prisjetimo da je to jedno od onih pitanja koja se, prema Zakonu o radu i Zakonu o ravnopravnosti spolova, ne bi smjela uopće postavljati ženama prilikom razgovora za posao, vidimo da se radi o izravnom kršenju tih zakona pri razgovorima za zapošljavanje.

Tablica 5. 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, više puta, gotovo svaki put)	37,8
3. Ne znam	0,8
4. Nisam nikada bila na razgovoru za posao	6,1

Kada je riječ o namjerama rađanja i planiranja obitelji (tablica 5.), mnoge žene su se prilikom razgovora za posao susretale i s takvim pitanjima. Ukupno se 37,8 posto žena, ispitanica iz istraživanja, susrelo s nekim od takvih pitanja, od čega barem jednom ili u nekoliko slučajeva razgovora za posao 16,8 posto žena, a u više slučajeva i gotovo svaki put kada su bile na razgovoru za posao, 21 posto žena. Važno je primijetiti da se 55,4 posto žena nije nikada susrelo s takvim pitanjima prilikom razgovora za posao, dok 6,1 posto 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 izložene nezakonitom postupku, te su u tom smislu spolno diskriminirane.

Tablica 6. Jesu li Vam ikada, prilikom razgovora za posao, postavljena neka druga pitanja iz Vašega 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
OSTALA PITANJA OBUHVATAJU:	
1. Stambene uvjete, posjedovanje automobila, zdravlje	6,0
2. Pitanja o suprugu, momku	6,0
3. Različita pitanja o djeci i obitelji	3,6
4. Pitanja o nacionalnoj pripadnosti	1,0

Premda većini ispitanica (71,9 posto) neka druga pitanja iz osobnog života nisu postavljena (tablica 6.), znatan je broj ispitanica (19,8 posto) kojima su postavljena i druga pitanja iz privatnog života, koja sigurno ne bi trebala biti preduvjet zakonitog i nediskriminatornog razgovora za posao. Dakle, opet je prisutno kršenje zakona!

Tablica 7. 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, više puta, gotovo svaki put)	8,9
3. Ne znam	2,2

Gotovo 9 posto žena (8,9 posto) je prilikom traženja posla bilo suočeno s eksplicitnim seksualnim očekivanjima, zahtjevima i seksualnim dodirima (tablica 7.). Ipak, velika većina od 88,5 posto ispitanih žena nikada se nije susrela s takvim zahtjevima. Premda je brojka »mala«, govori o izravnoj i nevjerojatnoj diskriminaciji kojoj su neke žene izložene prilikom razgovora za posao. To je jedan od tipičnih primjera kršenja Zakona o radu i Zakona o ravnopravnosti spolova.

Tablica 8. Jeste li ikada zbog trudnoće dobili otkaz?

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

Trudnoću kao razlog dobivanja otkaza navodi 5,6 posto ispitanica, 10,7 posto nikada nije bilo trudno, a većina od 67,6 posto nikada nije dobila otkaz zbog trudnoće (tablica 8.). Uručivanje otkaza trudnicama

ubraja se u najveće povrede radnog zakonodavstva i izravni je, te jedan od najgrubljih oblika spolne diskriminacije. Podatak o, premda malom, ali ipak prisutnom broju ispitanica koje su dobile otkaz zbog trudnoće govori o teškoj povredi njihovih ljudskih prava i radnog zakonodavstva od strane nekih poslodavaca.

Tablica 9. 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, gotovo uvijek)	20,2
4. Ne znam	3,6

Godišnje odmore kraće od 18 radnih dana godišnje na prethodnim poslovima navodi 20,2 posto ispitanica (tablica 9.), što također znatno odstupa od zakonskih obveza poslodavaca, na štetu žena, ispitanica iz istraživanja. 56,7 posto ispitanica ne navodi godišnji odmor kraći od 18 dana godišnje na prethodnim poslovima, 18,6 posto nije radilo do sada, a 3,6 posto o tome ništa ne zna.

Tablica 10. 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, više puta)	38,4
4. Ne znam	1,3

Podjednaki su postoci žena kojima je to uvjetovano i onih kojima nije (tablica 10.). Uvjetovano zaposlenje obvezom prekovremenog rada (više od 10 sati tjedno, što prelazi zakonske granice) na prethod-

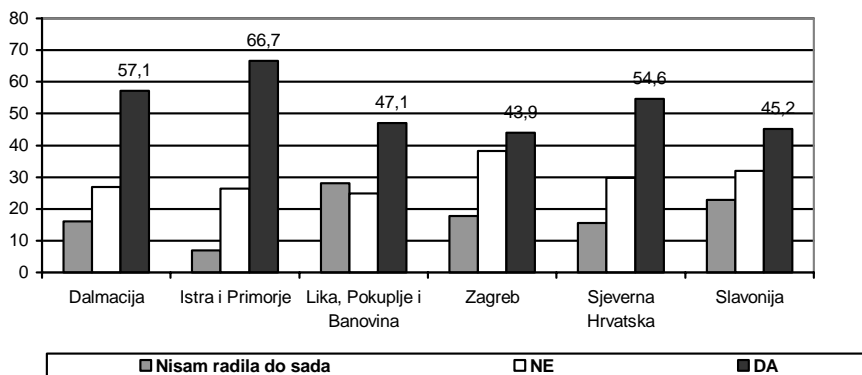
nim poslovima navodi 38,4 posto ispitanica, 41,5 posto navodi da im to nikada nije uvjetovano, dok ih 18,5 posto navodi kako do sada nisu radile.

Tablica 11. 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, često)	47,3
4. Ne znam	1,3

Rad nedjeljom i praznikom tražio se od većine ispitanica koje su radile (47,3 posto). Od njih 30,3 posto to nikada nije traženo, dok ih 18,9 posto navodi kako do sada nisu radile (tablica 11.).

Slika 3. Je li se od Vas ikada tražilo da radite nedjeljom i praznicima? – s obzirom na regionalnu pripadnost.



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

Rad nedjeljom i praznicima tražio se od većine ispitanica (slika 3.), osobito u Istri i Primorju, Dalmaciji i sjevernoj Hrvatskoj, tj. u većini od više od 50 posto.

3. 1. Mišljenja o rodnoj jednakosti u društvu

Tablica 12. Smatrate li da danas u Hrvatskoj žene i muškarci imaju?

	NE	DA	NE ZNAM
Jednak status u društvu	65,6	23,7	10,7
Jednake mogućnosti za ostvarivanje svojih prava	61,4	26,2	12,3
Jednaku korist od ostvarenih rezultata rada	62,6	22,1	14,3
Jednake mogućnosti zapošljavanja	65,7	22,2	12,2

Na pitanje o percepciji rodne jednakosti žena i muškaraca danas u Hrvatskoj (tablica 12.), s obzirom na kategorije ne/jednakosti društvenog statusa, ne/jednakih mogućnosti za ostvarivanje prava rod-nih grupa, ne/jednakih koristi od ostvarenih rezultata rada i ne/jednakih mogućnosti zapošljavanja, **većina ispitanica (65,6 posto) složila se u mišljenju o tome kako žene i muškarci danas u Hrvatskoj uopće ili uglavnom nemaju jednak društveni status;** 61,4 posto ispitanih žena također smatra da žene i muškarci danas u Hrvatskoj nemaju jednake mogućnosti za ostvarivanje svojih prava; 62,6 posto ispita-nica smatra da danas u Hrvatskoj žene i muškarci nemaju jednaku korist od ostvarenih rezultata rada. Mogućnosti zapošljavanja rodnih grupa danas u Hrvatskoj većina (65,5 posto) ispitanica je procijenila nejednakima. Ti rezultati upozoravaju, dakle, da **većina ispitanica (u rasponu od 61,4 posto do 65,6 posto) 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.

3. 2. Poslovne mogućnosti i šanse zapošljavanja

Tablica 13. *Slažete li se sa sljedećim tvrdnjama o poslovnim mogućnostima i šansama zapošljavanja žena i muškaraca u Hrvatskoj?*

	NE	DA	Ne znam
Danas se muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti nego ženama	7,6	82,6	9,8
Zaposlenje je ženama u Hrvatskoj izvor zadovoljstva i ostvarenja karijere	23,3	58,9	17,4
Žene ne bi trebale biti isključene iz tzv. »muških« poslova samo zbog svojega spola (npr. zrakoplovstvo, vojska, policija i dr.)	18,6	73,9	7,5
Žene u Hrvatskoj najviše su diskriminirane na tržištu rada	10,7	64,0	25,2
Kada bi žene bile vlasnice kapitala u Hrvatskoj kao što su to muškarci, uspješnije bi poslovale od muškaraca	12,6	51,7	35,3
Žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci	2,3	93,9	3,5

S tvrdnjom (tablica 13.) da se »Danas muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti nego ženama« ukupno se slaže 82,6 posto ispitanica. Da je »Zaposlenje ženama u Hrvatskoj izvor zadovoljstva i ostvarenja karijere« slaže se ukupno 58,9 posto ispitanica (što je više nego slaganje s izvorom zadovoljstva koji ženama pruža majčinstvo, 43 posto). Da »Žene ne trebaju biti isključene iz tzv. 'muških' poslova samo zbog svojega spola« misli ukupno 73,9 posto ispitanica. Da su »Žene u Hrvatskoj najviše diskriminirane na tržištu rada« misli ukupno 64 posto ispitanica. S tvrdnjom da bi »Žene uspješnije poslovale od muškaraca kada bi bile vlasnice kapitala u Hrvatskoj kao što su to muškarci« slaže se ukupno 51,7 posto žena. Da »Žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci« slaže

se ukupno velika većina od 93,9 posto žena, 3,5 posto ih ne zna, a tek 2,3 posto 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 povoljnih prilika kao i muškarcima, tj. da ih se tržišno podcjenjuje.

3. 3. Politička zastupljenost žena i muškaraca

Tablica 14. Slažete li se sa sljedećim tvrdnjama o političkoj zastupljenosti žena i muškaraca u Hrvatskoj?

	NE	DA	Svejedno mi je, ne znam
Žene se trebaju neprekidno boriti za vlastiti uspjeh i ne smiju dopuštati da ih u tome ometaju muškarci	2,5	91,4	6,0
Politika nije ženski posao	81,7	10,3	7,9

O zastupljenosti žena u politici i afirmaciji vlastitoga društvenoga statusa većina ispitanica (tablica 14.) od njih ukupno 91,4 posto se u potpunosti složila da se »Žene trebaju neprekidno boriti za vlastiti uspjeh i ne smiju dopuštati da ih u tome ometaju muškarci«. Također se većina od ukupno 78,8 posto ispitanica nije složila s tvrdnjom da »Politika nije ženski posao«.

3. 4. Oblici eksplicitne spolne diskriminacije

Tablica 15. Jeste li ikada prilikom razgovora za posao doživjeli sljedeće oblike spolne diskriminacije, dominacije i/ili zlostavljanja?

	Nikad	Da (jednom, nekoliko puta, često)	Ne znam, nisam razmišljala o tome	Nisam nikada bila na razgovoru za posao
Uvredljivi komentari na račun moje pameti	82,5	8,5	2,7	6,4
Laskavi komentari na račun mog izgleda	65,8	24,6	3,2	6,4
Neželjeni tjelesni dodiri prilikom razgovora za posao	88,5	4,2	0,9	6,4
Seksualne ucjene u vezi posla	89,5	2,8	1,2	6,4
Neprihvaćanje zbog mog spola	79,7	12,2	1,7	6,4
Nasilničko ponašanje prilikom zapošljavanja (verbalne prijetnje, tjelesno napastovanje i/ili silovanje)	89,2	3,5	0,9	6,4

O oblicima diskriminacije žena prilikom razgovora za posao (tablica 15.) ispitanice su se izjasnile na sljedeći način: uvredljive komentare na račun njihove pameti doživjelo je 8,5 posto ispitanica; laskave komentare na račun svojega izgleda dobilo je 24,6 posto ispitanica; neželjene tjelesne dodire prilikom razgovora za posao imalo je 4,2 posto ispitanica; seksualne ucjene u vezi s dobivanjem posla imalo je 2,8 posto ispitanica; neprihvaćanje zbog ženskog spola imalo je prilikom razgovora za posao 12,2 posto ispitanica; nasilničko ponašanje prilikom zapošljavanja (verbalne prijetnje, tjelesno napastovanje i/ili silovanje) doživjelo je 3,5 posto ispitanica. 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 posto), neprihvaćanja zbog ženskog spola (12,2 posto), uvredljivih komentara na račun njihove pameti (8,5 posto), neželjenih tjelesnih dodira (4,2 posto), nasilničkog

ponašanja prilikom zapošljavanja (3,5 posto) i seksualnih ucjena (2,8 posto). 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.

Tablica 16. Jeste li ikada na prethodnim poslovima doživjeli sljedeće oblike spolne diskriminacije, dominacije i/ili zlostavljanja?

	Nikad	Da (jednom, nekoliko puta, često)	Ne znam	Do sada nisam bila zaposlena
Uvredljivi komentari na račun moje pameti	70,9	13,5	1,9	13,6
Laskavi komentari na račun mogega izgleda	58,0	26,1	2,1	13,6
Neželjeni tjelesni dodiri prilikom razgovora za posao	79,6	5,9	0,7	13,6
Seksualne ucjene u vezi s poslom	81,5	4,0	0,7	13,6
Neprihvatanje zbog mogega spola	77,7	6,6	1,8	13,6
Nasilničko ponašanje prilikom zapošljavanja (verbalne prijetnje, tjelesno napastovanje i/ili silovanje)	80,5	5,4	0,5	13,6

Odgovori ispitanica na pitanja o **doživljavanju diskriminacije i/ili zlostavljanja na prethodnim poslovima** (tablica 16.) pokazuju sljedeće: uvredljive komentare na račun vlastite pameti doživjelo je ukupno 13,5 posto ispitanica; laskave komentare o svojem izgledu dobilo je 26,1 posto ispitanica; **neželjene dodire prilikom razgovora za posao imalo je 5,9 posto ispitanica na prethodnim poslovima (!?!)**; neprihvatanje zbog spola imalo je 6,6 posto ispitanica; iskustva s nasilničkim ponašanjem prilikom zapošljavanja na prethodnim

poslovima imalo je 5,4 posto ispitanica. Rezultati su slični onima iz prethodnoga pitanja, s time da su ovdje svi oblici diskriminacija koji su se i prethodno pokazali izraženi nešto snažnije, tj. učestalije.

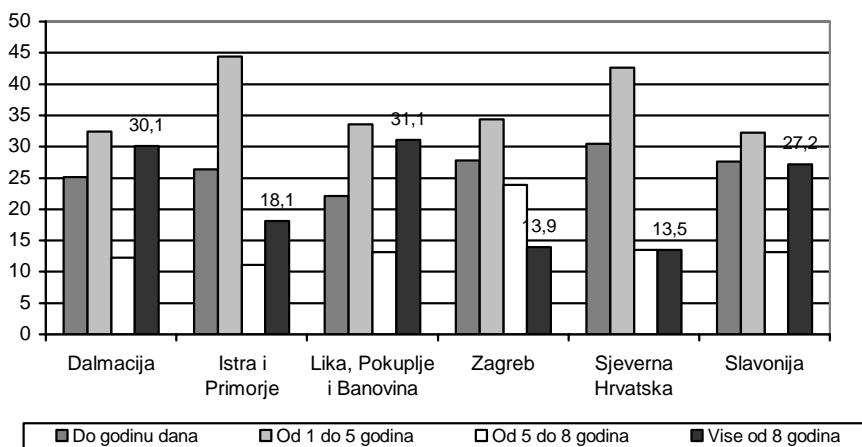
3. 5. Trajanje nezaposlenosti

Tablica 17. Koliko dugo ste nezaposleni?

1. Do godinu dana	26,8
2. Od 1 do 5 godina	35,1
3. Od 5 do 8 godina	14,7
4. Više od 8 godina	23,4

U kategoriji **nezaposlenih** najviše je ispitanica (tablica 17.) koje su nezaposlene 1–5 godina (35,1 posto); zatim slijede one koje su nezaposlene do 1 godinu (26,8 posto), pa one s više od 8 godina nezaposlenosti; takvih je 23,4 posto. Slijede žene koje su nezaposlene između 5 i 8 godina (14,7 posto). Ukupno je, dakle, dugogodišnje iskustvo nezaposlenosti, više od 5 godina, velikog broja žena, od 38,1 posto.

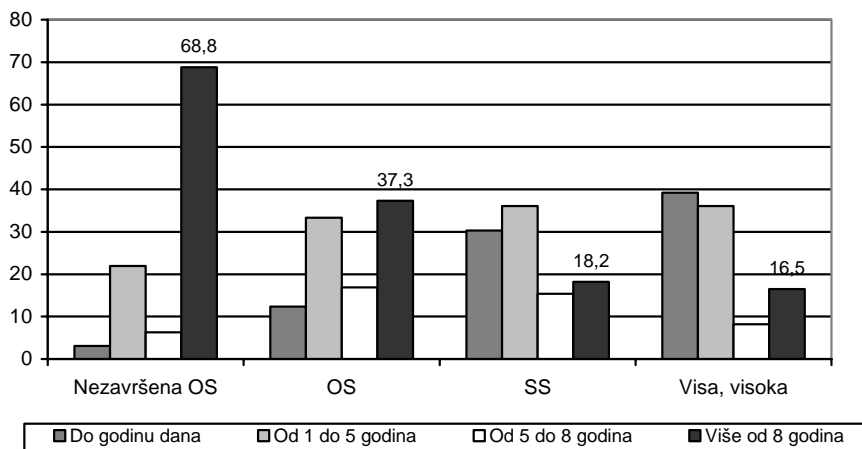
Slika 4. Koliko ste dugo nezaposleni? – s obzirom na regionalnu pripadnost.



$\chi^2=42,872$; $df=15$; $p<0,001$

Najdulji staž nezaposlenosti (više od 8 godina) zabilježen je u regijama (slika 4.) Like, Pokuplja, Banovine te Dalmacije i Slavonije. To su ujedno i najmanje razvijena područja RH, pa je i rješavanje pitanja nezaposlenosti ovdje očigledno najteže. Nezaposlenost između 5 i 8 godina ima gotovo 25 posto žena s područja grada Zagreba, dok razdoblje od 1 do 5 godina nezaposlenosti najviše dijele regije Istre i Primorja te sjeverne Hrvatske. Zatim slijede, za to razdoblje nezaposlenosti, grad Zagreb, Lika, Pokuplje i Banovina, te Dalmacija i Slavonija. Nezaposlenost do 1 godine najveća je na području sjeverne Hrvatske, pa Zagreba, Slavonije i ostalih regija. Dugotrajnija nezaposlenost je, dakle, u pravilu učestalija u manje razvijenim područjima Hrvatske, a nezaposlenost kraćeg trajanja u više razvijenim regijama RH.

Slika 5. Koliko dugo ste nezaposleni? – s obzirom na obrazovnu strukturu.



$\chi^2=92,742$; $df=9$; $p<0,001$

S obzirom na obrazovnu strukturu (slika 5.), najviše je nezaposlenih najdulje vremena (više od 8 godina) s nezavršenom osnovnom školom. Takvih ima 68,8 posto. Zatim slijede žene koje imaju završenu osnovnu školu, 37,3 posto, koje su nezaposlene više od 8 godina.

Nezaposlene između 1 i 5 godina podjednako su one žene koje imaju srednju školu, visoku školu i osnovnu školu (oko 35 posto), dok je do 1 godine nezaposleno najviše onih s visokom školom (oko 40 posto), pa onih sa srednjom školom (oko 30 posto). Dakle, visokoobrazovane, ili barem srednjeobrazovane žene se, u pravilu, brže zapošljavaju. Čekanje na posao između 5 i 8 godina najčešće se događa ženama koje imaju završenu osnovnu i srednju školu (između 15 i 18 posto), te manje onima s visokim obrazovanjem (oko 8 posto), odnosno bez potpune osnovne škole (oko 6 posto).

Tablica 18. Dobna struktura ispitanica.

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

Ispitanice su, prema **dobnoj strukturi** (tablica 18.), činile većinu žena »mlađe« i »srednje« životne dobi (93 posto). To su većim dijelom bile žene »srednjih godina« (48,3 posto), između 36 i 54 godine. Također je velik broj ispitanica bio »mlađe životne dobi« (17–35 godina, 44,7 posto), a tek je 7,0 posto bilo žena »starije dobi«, između 55 i 65 godina. Takva dobna struktura odražava zapravo potrebe i stanje tržišta rada u Hrvatskoj. Na tržištu rada danas u Hrvatskoj žena »starije dobi« više uopće nema ili ih je vrlo malo, jer su njihove šanse zapošljavanja na tom tržištu slabe ili gotovo nikakve.

Tablica 19. Procjena ukupnih mjesečnih primanja kućanstava.

1. do 2500 kn	22,7
2. od 2501 do 5000 kn	44,8
3. od 5001 do 8000 kn	22,0
4. od 8001 do 10 000 kn	4,9
5. više od 10 000 kn	3,5

Prema procjeni *ukupnih mjesečnih primanja* (tablica 19.) može se zaključiti da su ispitanice uglavnom *siromašne žene u siromašnim*

kućanstvima. Naime, ispitanice su ta primanja procijenile na sljedeći način: ukupna mjesečna primanja manja od 2500 kn po kućanstvu ima 22,7 posto žena. Onih koje imaju ukupna primanja kućanstva između 2500 i 5000 kn ima najviše – 44,8 posto, dok je onih koje imaju između 5000 i 8000 kn 22 posto. Više od 8000 kn u kućanstvu ima tek 8,4 posto žena. Većina žena, tj. njih 67,5 posto je, dakle, ipak s primanjima ispod 5000 kuna. Prema sindikalnoj »potrošačkoj košarici«, procjena potreba četveročlane obitelji (većina uzorka) za mjesec rujan 2007. iznosila je 6298 kn (bez školskih knjiga i pribora, zdravlja, godišnjeg odmora, sportskih aktivnosti i troškova novorođenčadi). Prema tim rezultatima jasno je, dakle, da su *nezaposlene žene u Hrvatskoj većinom siromašne žene*.

4. Zaključak

Rezultati istraživanja upućuju 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 (49,6 posto) nikada nije susretala s oglasima za zapošljavanje u kojima se spominje spol kao kriterij, s druge se strane gotovo polovica ispitanica (48,4 posto) 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 u Slavoniji. Pitanja bračnog statusa i broja djece koja su ispitanicama postavljena prilikom razgovora za posao otkrivaju većinu od 62,9 posto žena, što je u suprotnosti sa Zakonom o radu RH, Zakonom o ravnopravnosti spolova te s Ustavom RH.

Znatan broj žena se prilikom razgovora za posao susreće i s pitanjima namjera rađanja i planiranja obitelji (37,8 posto), što je također povreda zakona te pokazatelj spolne diskriminacije. Jednoj petini ispitanica postavljana su i druga dodatna pitanja iz privatnog života. Seksualna očekivanja, komentari ili seksualni dodiri prilikom traženja

posla iskustvo su koje dijeli 8,9 posto ispitanica. Trudnoću kao razlog dobivanja otkaza na prethodnim poslovima navodi 5,6 posto ispitanica, a otkaz za vrijeme trajanja porodiljnog dopusta 3,7 posto ispitanica. Godišnje odmore kraće od 18 radnih dana godišnje na prethodnim poslovima navodi 20,2 posto ispitanica, što također znatno odstupa od zakonskih obveza poslodavaca, na štetu žena. Uvjetovano zaposlenje obvezom prekovremenog rada (više od 10 sati tjedno) na prethodnim poslovima navodi 38,4 posto ispitanica. Rad nedjeljom i praznikom tražio se od većine ispitanica koje su radile (47,3 posto).

U pogledu *percepcije ravnopravnosti*, većina ispitanica dijeli mišljenje da žene i muškarci danas u Hrvatskoj nemaju jednak društveni status. Mogućnosti zapošljavanja rodnih grupa danas u Hrvatskoj većina je ispitanica 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, s obzirom na vlastitu spolnu pripadnost. Više od 50 posto ispitanica izrazilo je neslaganje sa stereotipnim patrijarhalnim društvenim obrascima. Većina nezaposlenih žena iz uzorka istraživanja također smatra da se danas u Hrvatskoj muškarci lakše zapošljavaju nego žene, da žene ne bi trebale biti isključene iz »muških« poslova samo zbog svojega spola, da su žene u Hrvatskoj najviše diskriminirane na tržištu rada, da bi žene uspješnije poslovale od muškaraca kada bi bile vlasnice kapitala u Hrvatskoj kao što su to muškarci, te da žene trebaju imati mogućnosti zaposlenja i napredovanja u svim profesijama kao i muškarci.

Kada je riječ o *političkoj zastupljenosti*, većina ispitanica smatra da se žene trebaju neprekidno boriti za vlastiti uspjeh i ne smiju dopuštati da ih u tome ometaju muškarci, a većina ih odbacuje i predrasudu da politika nije »ženski posao«.

Podaci iz rezultata istraživanja pokazuju, dakle, da su *određeni oblici eksplicitne spolne diskriminacije žena prilikom razgovora za posao prisutni*. S obzirom na *trajanje nezaposlenosti*, prema učestalosti, najviše je ispitanica koje su nezaposlene 1–5 godina (35,1 posto); slijede one koje su nezaposlene do 1 godinu (26,8 posto), pa one s više od 8 godina nezaposlenosti (23,4 posto); nezaposlene između 5

i 8 godina (14,7 posto). Dugogodišnje iskustvo nezaposlenosti, više od 5 godina, ima velik broj žena (38,1 posto). U *regionalnom* smislu, najdulji 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.

Procjena *ukupnih mjesečnih primanja* otkrila nam je da su ispitanice uglavnom *siromašne žene u siromašnim kućanstvima*. Većina žena u ukupnom uzorku, tj. njih 67,5 posto, ima primanja kućanstva manja od 5000 kuna.

Premda rezultati ovoga istraživanja ne daju usporedbu s muškim kandidatima za posao, bilo bi zanimljivo vidjeti njihove rezultate, pa na temelju usporedbi utvrditi konkretne pokazatelje za obje rodne grupe. Budući da nam je takve pokazatelje na temelju ovih rezultata nemoguće dati, zaključci koje smo izveli za žensku rodnu grupu moraju se tumačiti jedino u odnosu na diskriminaciju žena prema kriterijima zakonskih propisa, a ne izravno u odnosu na muškarce.

Literatura

- Avelini Holjevac, I. i Galičić, V. (2005), 'Žene u poduzetništvu', *Kruh i ruže*, br. 26, Zagreb: Ženska infoteka.
- Chant, S. (2003), *Female Household Headship and the Feminisation of Poverty: Facts, Fictions and Forward Strategies*, London School of Economics, Gender Institute, Issue 9, May.
- DZZS (2007, 2008), *Muškarci i žene u Hrvatskoj*, Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. <http://www.dzs.hr/>
- Galić, B. i Nikodem, K. (2007), *Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju*, Zagreb: Vlada RH – Ured za ravnopravnost spolova; http://www.ured-ravnopravnost.hr/slike/File/istrazivanja/istr_izvj_ident_sand_dis.pdf
- Kerovec, N. (2003), '(Ne)jednakost žena na tržištu rada', *Revija za socijalnu politiku*, 10 (3–4): 263–282.
- Kokanović, M. i Milidrag Šmid, J. (2000), 'Položaj žena na tržištu rada', u *Diskriminacija žena u Hrvatskoj*, Zagreb: Ženska sekcija SSSH.
- Leinert Novosel, S. (2000), *Stavovi poslodavaca u zapošljavanju žena*, Zagreb: Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži.
- Leinert Novosel, S. (2003), *Žena na pragu 21. stoljeća: između majčinstva i profesije*, Zagreb: Ženska grupa TOD.

- Milidrag Šmid, J. (2005), 'Ekonomski položaj žena u Hrvatskoj', *Kruh i ruže*, br. 26, Zagreb: Ženska infoteka.
- Nestić, D. (2007), *Differing Characteristics or Differing Rewards: What is Behind the Gender Wage Gap in Croatia*, EIZ Working Papers, WP-0704, Zagreb: Ekonomski institut.
- Tomić-Koludrović, I. i Kunac, S. (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.
- Wharton, A. S. (2005), *The Sociology of Gender: An Introduction to Theory and Research*, Oxford: Blackwell.