

# Ekonomskogeografska analiza položaja žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj

---

**Grubelić, Antonia**

**Undergraduate thesis / Završni rad**

**2023**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Faculty of Science / Sveučilište u Zagrebu, Prirodoslovno-matematički fakultet**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:217:752053>

*Rights / Prava:* [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-03-14**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository of the Faculty of Science - University of Zagreb](#)



Sveučilište u Zagrebu  
Prirodoslovno-matematički fakultet  
Geografski odsjek

**Antonia Grubelić**

**Ekonomskogeografska analiza položaja žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj**

Prvostupnički rad

Mentor: prof. dr. sc., Martina Jakovčić

Ocjena: \_\_\_\_\_

Potpis: \_\_\_\_\_

Zagreb, 2023.



Sveučilište u Zagrebu  
Prirodoslovno-matematički fakultet  
Geografski odsjek

Prvostupnički rad

**Ekonomskogeografska analiza položaja žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj**  
Antonia Grubelić

**Izvadak:** Ovaj završni rad bavi se pristupanjem i sudjelovanjem žena na tržištu rada. Uloga žena na tržištu rada mijenja se s vremenom, a s porastom broj zaposlenih žena raste i prepoznavanje njihove uloge u ekonomiji određenog društva. Ulogu žena u ekonomiji moguće je promatrati iz perspektive poslodavca ili pak iz perspektive pojedinca ili radnice. U prvom dijelu rada dat će se kratki povijesni prikaz položaja žena na tržištu rada. Nakon toga prikazat će se glavne mjere poduzete u svrhu smanjenja neravnopravnosti spolova na tržištu rada. U posljednjem dijelu rada dat će se prikaz položaja žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Ovaj rad temeljit će se na diskursu suvremene feminističke ekonomske geografije koja stavlja naglasak na spolu kao jednom od socio-kulturnih konteksta ekonomskih promjena u društvu. Također, ovaj rad temeljit će se na perspektivi radnice i njihove zapošljivosti. Prostorni obuhvat istraživanja čini Republika Hrvatska. Pri izradi rada koristit će se metode analize dostupne literature, prikupljanja i analize statističkih podataka o zapošljivosti žena, njihovom položaju na tržištu rada, stupnju obrazovanja te visini prihoda. Također pri analizi kontingent ženske radne snage promatrat će se ne kao homogena masa već s obzirom na trendove u suvremenoj feminističkoj ekonomskoj geografiji koja naglasak stavlja na različiti položaj žena u ovisnosti o različitim čimbenicima poput stupnja obrazovanja, dobi, veličini plaće. Ovisno o dostupnim podacima odredit će se i čimbenici.

21 stranica, 3 grafičkih priloga, 7 tablica, 15 bibliografskih referenci; izvornik na hrvatskom jeziku

Ključne riječi: žene, tržište rada, ravnopravnost spolova, zakon

Voditelj: prof. dr. sc. Martina Jakovčić

Tema prihvaćena: 8. 2. 2023.

Datum obrane: 21. 9. 2023.

Rad je pohranjen u Središnjoj geografskoj knjižnici Sveučilišta u Zagrebu Prirodoslovno-matematičkog fakulteta, Trg Marka Marulića 19, Zagreb, Hrvatska.



BASIC DOCUMENTATION CARD

University of Zagreb  
Faculty of Science  
Department of Geography

Undergraduate Thesis

Economic geographic analysis of the position of women on the labor market in the  
Republic of Croatia

Antonia Grubelić

**Abstract:** This final thesis deals with the access and participation of women in the labor market. The role of women in the labor market changes over time, and with the increase in the number of employed women, recognition of their role in the economy of a particular society also increases. The role of women in the economy can be viewed from the perspective of the employer or from the perspective of the individual or worker. In the first part of the paper, a brief historical overview of the position of women in the labor market will be given. After that, the main measures taken to reduce gender inequality in the labor market will be presented. In the last part of the paper, the position of women on the labor market in the Republic of Croatia will be presented. This paper will be based on the discourse of contemporary feminist economic geography, which emphasizes gender as one of the socio-cultural contexts of economic changes in society. Also, this paper will be based on the perspective of female workers and their employability. The spatial scope of the research is the Republic of Croatia. When preparing the paper, the methods of analysis of available literature, collection and analysis of statistical data on the employability of women, their position on the labor market, level of education and level of income will be used. Also, when analyzing the contingent of the female labor force, it will be viewed not as a homogeneous mass, but with regard to trends in contemporary feminist economic geography, which emphasizes the different position of women depending on various factors such as the level of education, age, salary. Depending on the available data, the factors will also be determined.

21 pages, 3 figures, 7 tables, 15 references; original in Croatian

Keywords: women, labor market, gender equality, law

Supervisor: Martina Jakovčić, PhD, Full Professor

Undergraduate Thesis title accepted: 08/02/2023

Undergraduate Thesis defense: 21/09/2023

Thesis deposited in Central Geographic Library, Faculty of Science, University of Zagreb,  
Marulićev trg 19, Zagreb, Croatia

## SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. POVIJESNI PREGLED ŽENA NA TRŽIŠTU RADA	2
3. BORBA PROTIV NERAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA	4
4. POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ	9
5. ZAKLJUČAK	17
6. LITERATURA I IZVORI	18
7. GRAFIČKI PRILOZI	19

## 1. UVOD

U današnjem društvu tržište rada ključni je element društvene i gospodarske strukture. To nije samo mjesto gdje se razmjenjuju resursi i usluge, već i odraz duboke društvene i ekonomske dinamike. U tom kontekstu posebno je važno istražiti i razumjeti položaj žena na tržištu rada, jer je to pitanje koje se ne tiče samo ekonomske pravde, nego i pitanja ravnopravnosti spolova i socijalne uključenosti. Ekonomsko-geografska analiza položaja žena na tržištu rada donosi nam dublji uvid u složene čimbenike koji utječu na zapošljavanje, plaće, pristup resursima i mogućnosti napredovanja koje su dostupne ženama diljem svijeta. Za početak ćemo prvo proći kroz povijest i vidjeti kakav su utjecaj ili manjak utjecaja one tad imale na tržište rada, koje su bile njihove uloge i zadaće. Vidjet ćemo i kako je društvo napredovalo s godinama te kako je došlo do ulaska žena na tržište rada i borbe za ravnopravnost. U današnjem svijetu još uvijek postoji diskriminacija i segregacija žena na tržištu rada. Nisu im pruženi isti uvjeti i naknade za rad kao muškarcima. Kako bi spriječili i smanjili takvo ponašanje EU i Republika Hrvatska su poduzeli mjere i zakone kojima bi se omogućio ravnopravno i dostojanstveno sudjelovanje žena na tržištu u Republici Hrvatskoj. Provedena je i analiza trenutnog položaja žena na tržištu rada prema podacima preuzetima sa DZS-a. Analiza se fokusirala na završenom stupnju obrazovanja, nepismenosti, aktivnom i neaktivnom stanovništvu, broju zaposlenih po djelatnostima te bruto i neto plaće za nabrojane djelatnosti, te nezaposlenosti. Ova analiza ima za cilj pridonijeti boljem razumijevanju izazova s kojima se žene susreću na tržištu rada te ponuditi smjernice za izgradnju inkluzivnijeg i pravednijeg gospodarskog okruženja za sve građanke.



## 2. POVIJESNI PREGLED ŽENA NA TRŽIŠTU RADA

Ulazak žena na tržište rada dovelo je do socijalnih i ekonomskih fenomena u modernom društvu, te je tako i ekonomska geografija povezana s percepcijom žena i njihovom ulogom. Šakaja, 2015. navodi kako je najvažnija kategorija feminističke geografije zapravo rod. Rod je društvena konstrukcija, dok je spol biološki određena, pa se tako i rod tumači različito kroz povijesna razdoblja i različite kulture. Rod je jedan od temelja svijeta rada, pa tako i slabo shvaćeni ključni procesi imaju veze s rodnim određivanjem rada koje je oblikovalo ekonomsku geografiju (Aoyama i dr., 2011). Uloga žena kroz prošlost se većinom temeljila na rađanju i vođenju brige o djeci i obitelji, naravno ovisno o povijesnom razdoblju postojale su različite varijacije. U prapovijesti su izrađivale oruđe i ostale predmete, sakupljale hranu i kuhale, podizale skloništa te koristile razne trave i biljke za medicinske svrhe (Matotek, 2010). U tradicionalnim pristupima ekonomske geografije, žene su često bile zanemarene ili suviše površno tretirane. Ovi pristupi često su se temeljili na pretpostavkama o rodnoj podjeli rada, gdje su muškarci bili povezani s javnim, plaćenim radom, dok su žene često bile povezane s kućanskim poslovima i brigom o obitelji. Ovo je rezultiralo time da su ženske ekonomske aktivnosti često bile nevidljive ili su se marginalizirale. U starom vijeku kreće potlačivanje žena i odnošenja prema njima kao nižem sloju te se smatralo da im je jedina svrha rađanje djece, ali također tad počinju borbe za prava žena (pravo razvoda, nasljeđivanja školovanja, itd). Za odnošenje prema ženama u srednjem vijeku veliku ulogu je imala Crkva. Ženama su oduzeli pravo izbora muškarca i sigurnost unutar braka, te im je bilo uskraćeno obrazovanje, a jedinu slobodu koje su imale je bilo unutar samostana (Matotek, 2010). Agrarna društva koja su dominirala kroz veći dio povijesti usmjerili su ekonomsku aktivnost na poljoprivredu. Žene su sudjelovale u poljoprivredi, ali su bile manje plaćene te su imali ograničene uloge, to je također utjecalo na mogućnost pristupa žena obrazovanju te samim time i položajem na tržištu rada. U novom vijeku su postojali poslovi koje su djevojke morale naučiti do udaje, a oni su uključivali brigu o obitelji, vrtu i kući te izrađivanje odjevnih predmeta. Nejednakost je sve više rasla zbog industrijske revolucije gdje su žene radile za manju plaću od muškaraca, u nehumanim uvjetima sa čestim ozljedama na radu zbog neodgovarajuće odjeće što je na kraju rezultiralo i velikim zdravstvenim problemima. Francuska revolucija 1789. godine označava početak borbe za pravo glasa žena. Prvi svjetski rat je donio najviše promjena jer su žene krenule ulaziti u zanimanja i područja muškaraca. Nakon rata na položaj žena u društvu se gledalo različito, neki su ih pokušavali vratiti u kućanstvo dok su im neke države dale pravo glasa kao nagradu i poklon za njihov ratni trud. Tek nakon Drugog svjetskog rata žene masovnije dobivaju pravo glasa (Shank, 1988). Tijekom 20. stoljeća, borba za ženska prava i feminizam pridonijela je promjeni

percepcije društva o ulozi žena u radnoj snazi. Počele su se osnivati organizacije koje su se zalagale za jednakost na radnom mjestu i okončanje diskriminacije žena u radnom odnosu. Uvođenje pravnih mjera kojima se štite prava žena na radnom mjestu, kao što je jednaka plaća za jednak rad, postalo je ključno pitanje. Jedan od ključnih aspekata ulaska žena na tržište rada je osnaživanje žene kao pojedinaca. Kroz radno iskustvo žene su stekle neovisnost, samopouzdanje i sposobnost da se brinu o sebi i svojim obiteljima. Osim toga, žene su postale uzori mlađim generacijama, pokazujući im da mogu postići svoje ciljeve bez obzira na spol. Ulazak žena na tržište rada pozitivno je utjecao i na društvo u cjelini. Razbijanjem tradicionalnih rodni uloga društvo je postalo otvorenije i uključnije. Zajedničkim radom i suradnjom muškarci i žene zajedno su izgradili bolje društvo. Žene su na radno mjesto donijele nove perspektive i ideje, što je pridonijelo većoj kreativnosti i inovacijama. Ekonomski efekti ulaska žena na tržište rada također su značajni. Povećanje broja radno sposobnih osoba povećava ukupan radni potencijal i produktivnost zemlje. To može dovesti do ekonomske ekspanzije i povećanja bruto domaćeg proizvoda. Također, otvaraju se nove mogućnosti za poslovanje i razvoj industrije u sektorima koji su prethodno bili manje razvijeni ili zanemareni. Međutim, iako je postignut napredak u uključivanju žena na tržište rada, postoje i izazovi koje treba prevladati. Još uvijek postoje razlike u plaćama između muškaraca i žena za isti posao, a žene se često susreću s predrasudama i stereotipima koji ih ograničavaju na njihovoj ljestvici karijere. Važno je nastaviti ulagati napore u postizanje pune jednakosti na radnom mjestu.

### 3. BORBA PROTIV NERAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Žene diljem svijeta, pa tako i u Republici Hrvatskoj, susreću se s nekim oblikom diskriminacije. Diskriminacija se u hrvatskoj enciklopediji definira kao nejednak tretman prema pojedincima ili društvenim skupinama u društvu. Diskriminacija je moguća u bilo kojem aspektu života života, no najčešće prisutna na području rada i zapošljavanja. Diskriminacija se u većini slučajeva vrši nad manjinskim skupinama različitih rasa, na temelju spola, spolne orijentacije, vjerskog uvjerenja, društvenog položaja, invaliditeta, nacionalnog ili socijalnog podrijetla ... (Diskriminacija, n.d.). Jedno od glavnih načela u svakom demokratskom društvu jest načelo jednakosti, što znači da je svaka osoba jednaka u pravima i time zaslužuje jednako i dostojanstveno tretiranje, neovisno o njezinim međusobnim razlikama koje se temelje na stečenim ili urođenim osobnim svojstvima. Unatoč njihovom napretku, žene se još uvijek suočavaju sa značajnim izazovima u postizanju ravnopravnog položaja s muškarcima. Postoje različiti oblici diskriminacije, prema NHS, 2023 žene se susreću sa:

- Sekcijskom segregacijom: otprilike 24% razlike u plaćama među spolovima povezano je s prekomjernom koncentracijom žena u sektorima koji karakteriziraju relativno niske plaće, kao što su sektori brige, zdravstva i obrazovanja. Uzmimo za primjer podatke sa Državnog zavoda za statistiku, u sektoru obrazovanja udio žena iznosi 79,2%, dok muškarci čine preostalih 20,8%. Istu situaciju pronalazimo i u djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, udio žena je 78,4%, dok muškaraca ima 21,6%. Poslovi koji su većinski zastupljeni ženama često su oni u kojima su plaće relativno niske.
- Diskriminacijom u plaćama: u nekim slučajevima, što ćemo vidjeti kasnije na primjeru tablica neto i bruto plaća, žene su plaćene manje od muškaraca u istoj djelatnosti. Ovo se događa unatoč načelu jednakih plaća koje je sadržano u Europskim ugovorima (članak 157. Ugovora o funkcioniranju Europske unije) još od 1957. godine.
- Staklenim stropom: izraz koji se koristi kada dolazi do sprječavanja napredovanja žena, odnosno ograničenje da dospiju na više hijerarhijske razine. Manje od 8% glavnih izvršnih direktora tvrtki su žene. Također, profesija s najizraženijim razlikama u plaćama po satu u Europskoj uniji su menadžeri, gdje žene zarađuju 23% manje od muškaraca.
- Neravnotežom između plaćenog i neplaćenog rada: iako žene obično imaju više radnih sati tjedno od muškaraca, one također provode i više vremena u neplaćenom radu. Takav način rada može utjecati na njihove odluke o karijeri. Kako bi se suprotstavila ovom

problemu, Europska unija potiče ravnomjernu raspodjelu roditeljskih dopusta, osiguravanje javnih usluga skrbi za djecu te razvoj politika u poduzećima koje omogućavaju fleksibilno upravljanje radnim vremenom (Položaj žena na tržištu rada, 2023).

Kako bi došlo do smanjenja diskriminacija postoje određeni zakoni, rodno osviještene politike i specifične mjere za napredak žena na razini Europske unije i Republike Hrvatske. Veliki je problem što su žene većinom zastupljenije u sektorima koji su manje plaćeni te nisu dovoljno zastupljene na višim pozicijama kao što je već prije spomenuto (The gender pay gapsituation in EU, n.d.). EU je donio strategiju za rodnu ravnopravnost spolova 2020.-2025. Strategija za postizanje rodne ravnopravnosti do 2025. godine za glavne ciljeve stavlja korake koji će omogućiti značajan napredak prema rodno ravnopravnoj Europi. Središnji cilj je izgradnja Europske unije je omogućiti ženama i muškarcima, djevojčicama i dječacima, da u svojoj raznolikosti, slobodno slijede svoje životne putove, te da im se pruže jednake mogućnosti za napredak i da sudjeluju ravnopravno u svim aspektima društva i gospodarstva ( Gender equality strategy, n.d.). Osnovni prioriteti Strategije obuhvaćaju:

- zaustavljanje rodno uvjetovanog nasilja: cilj je smanjiti te potpuno ukloniti nasilje nad ženama i izazvati promjenu kod rodnih stereotipa koji često doprinose nasilju.
- prevladati rodnu segregaciju na tržištu rada: naglasak je na smanjenju razlika u sudjelovanju žena i muškaraca u različitim sektorima djelatnosti, kao i na uklanjanju razlika u plaćama i mirovinama. Cilj je borba protiv siromaštva među ženama kroz postizanje ekonomske neovisnosti.
- promocija ravnopravnosti u donošenju odluka: strategija se zalaže za veće uključivanje žena u ekonomski, društvenim i političkim odlukama. Cilj je postizanje ravnoteže među spolovima u odlučivanju na svim razinama.
- unaprjeđenje rodne ravnoteže u korporativnim odborima: ova mjera potiče promjene u korporativnom okruženju. Direktiva o rodnoj ravnoteži u korporativnim odborima ima za cilj povećati zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja u velikim europskim društvima ( Gender equality strategy, n.d.).

Strategija koristi dvostruki pristup rodno osviještene politike i ciljanih mjera.. Iako je usmjerena na unutarnje akcije EU-a, također se usklađuje s vanjskom politikom EU-a za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena. Uz ostalo, Strategija je već rezultirala konkretnim mjerama, kao što su obvezujuće mjere transparentnosti plaća i usvajanjem Direktive o rodnoj ravnoteži u

korporativnim odborima. Ove akcije značajno doprinose napretku prema postizanju ravnopravnosti spolova u Europi (Women's situation in the labour market, n.d.).

U Republici Hrvatskoj se bori za ravnopravnost spolova u segmentima:

- Zakonodavstva: Republika Hrvatska usvojila je niz zakona koji podržavaju ravnopravnost spolova. Primjerice, Zakon o ravnopravnosti spolova iz 2003. godine ima za cilj promicati i osigurati ravnopravnost spolova u svim sferama društva.
- Nacionalne strategije: Hrvatska je usvojila Nacionalnu strategiju za promicanje ravnopravnosti spolova za razdoblje od 2020. do 2025. godine. Ova strategija identificira ključna područja intervencije, uključujući ekonomsku ravnopravnost, prevenciju i suzbijanje nasilja nad ženama te promicanje rodno osviještenog obrazovanja.
- Obrazovanje i svijest: Republika Hrvatska ulaže napore u edukaciju i podizanje svijesti o važnosti ravnopravnosti spolova. To uključuje programe osvješćivanja u školama i visokim učilištima te kampanje usmjerene na prevenciju nasilja nad ženama i promicanje pozitivnih rodni uloga.
- Poslovne ravnopravnosti: Hrvatska također radi na poticanju ravnopravnosti žena na radnom mjestu. Zakonodavstvo štiti prava žena na radu i zabranjuje diskriminaciju na osnovi spola. Postoje i inicijative koje potiču veće sudjelovanje žena u upravljačkim pozicijama i donošenju odluka.
- Zdravstvena zaštita: Republika Hrvatska nastoji osigurati ravnopravan pristup zdravstvenoj zaštiti za žene i muškarce. Ovo uključuje podršku reproduktivnim pravima žena, edukaciju o spolno prenosivim bolestima i zdravstvenim izazovima specifičnim za žene.
- Borba protiv nasilja nad ženama: Hrvatska aktivno radi na suzbijanju nasilja nad ženama kroz pravne i društvene mjere. Osim spomenute Istanbulske konvencije, postoje i skloništa i podrška žrtvama nasilja, te kampanje koje promiču nultu toleranciju na nasilje.
- Aktivno sudjelovanje žena u politici i javnom životu: Hrvatska potiče aktivno sudjelovanje žena u političkom i javnom životu. Zakonodavstvo propisuje ravnopravnu zastupljenost spolova na izbornim listama te postoje inicijative koje potiču žene na politički angažman ( Kamenov i Galić, 2011).

Za žene na tržištu rada u Republici Hrvatskoj najvažniji zakon je Zakon o ravnopravnosti spolova. U Zakonu o ravnopravnosti spolova čl.6. se navodi kako: „Diskriminacija na temelju

spola predstavlja svako normativno ili stvarno, izravno ili neizravno razlikovanje, isključivanje ili ograničenje temeljno na spolu kojim se otežava ili negira ravnopravno priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava muškaraca i žena u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom i svakom drugom području života.“ U zakonu je izričito propisano kako se prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem u natječaju mora stajati kako se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola. Iznimno, u natječaju ne mora biti istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola jedino slučaju ako je priroda posla takva da karakteristike povezane s nekom od osnova diskriminacije iz toga Zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla. Također Zakon o ravnopravnosti spolova navodi kako je na području zapošljavanja i rada zabranjena diskriminacija u javnom i privatnom sektoru uključujući državna tijela, i to u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/tkinja za radna mjesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
2. napredovanje na poslu,
3. pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
4. uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti,
5. članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva,
6. usklađivanje profesionalnog i privatnog života,
7. trudnoću, porođaj, roditeljstvo i sve oblike skrbnništva.

Važno je za spomenuti i pozitivnu diskriminaciju. U cilju suzbijanja diskriminacije, primjena pozitivnih mjera je iznimno važna i nužna kako bi se ispravio položaj pripadnika društvenih skupina koje su nedovoljno zastupljene, te kako bi se postigla njihova ravnopravnost. Ove mjere omogućuju stvaranje materijalne jednakosti za pripadnike određenih skupina u različitim aspektima društvenog života, uključujući i zapošljavanje, s ciljem izjednačavanja mogućnosti. Bitno je znati kako pozitivna diskriminacija ili pozitivne mjere prema pripadnicima podzastupljenih skupina ne ograničava prava pripadnika drugih skupina, niti predstavlja negativnu diskriminaciju prema drugim skupinama. Ovakve akcije se provode putem zakona, podzakonskih propisa, programa, mjera ili odluka s ciljem poboljšanja položaja manjinskih ili diskriminiranih skupina građana prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije. U Republici Hrvatskoj postoji niz mjera, zakona i programa koji se koriste kako bi se putem pozitivnih mjera

potaknulo pripadnike podzastupljenih skupina da budu informirani o slobodnim radnim mjestima, da imaju prednost pri zapošljavanju uz jednake uvjete te kako bi se osnažila njihova sposobnost za ravnopravno natjecanje za radna mjesta s pripadnicima drugih skupina. Ove mjere pomažu u stvaranju ravnoteže i izjednačavanju prilika za sve građane, bez obzira na njihovu pripadnost određenoj skupini.

#### 4. POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Kroz popise koji su se provodili u Hrvatskoj možemo vidjeti kako se stanje mijenjalo na bolje. Svakim novim popisom sve veći postotak ljudi je imalo završeno srednjoškolsko i visoko obrazovanje, iako su svaki put muškarci bili u boljem položaju u odnosu na žene (Tb. 1). Žene su uvijek imale veći postotak u kategoriji osnovnog obrazovanja zbog veće želje za osnivanjem obitelji i posvećenosti kućanskom životu, a taj trend i dalje traje. Također, žene još uvijek zaostaju za muškarcima sa završenim srednjoškolskim obrazovanjem, pa je tako od 2001. godine od 100% muškaraca, 55% je imalo završeno srednjoškolsko obrazovanje, dok je od 100% žena imalo samo 40,5%. Popisom stanovništva iz 2011. godine došlo je do obrata situacije, iako s malim vodstvom od 0,7% žene su bile u prednosti u kategoriji visokog obrazovanja te se ta razlika još više povećala s popisom iz 2021. godine, gdje je taj broj dosegao 50% od ukupnog broja ženskog stanovništva, pa tako žene doktori znanosti i doktori medicine čine veći postotak u odnosu na muške doktore znanosti i medicine. Najveći postotak ljudi u RH ima završeno srednjoškolsko obrazovanje. Od toga sveukupno ima 62,4% muškaraca u odnosu na ostale muškarce i 49,3% žena u odnosu na ostale žene.

Tb. 1. Stanovništvo od 15 i više godina prema najvišoj završenoj školi i spolu prema popisima

	Osnovno obrazovanje ili manje, %			Srednjoškolsko obrazovanje, %			Visoko obrazovanje, %		
	ukupno	žene	muškarci	ukupno	žene	Muškarci	ukupno	žene	muškarci
1961.	85,6	92,4	77,8	12,6	6,8	19,4	1,8	0,8	2,8
1971.	75,9	84,3	66,6	20,5	13,4	28,4	3,6	2,3	5
1981.	65,1	73,8	55,5	28,5	21,3	36,4	6,4	4,9	8,1
1991.	54	61,7	45,5	36,5	30,3	43,4	9,5	8	11,1
2001.	40,6	48,3	32,2	47,4	40,5	55	12	11,2	12,8
2011.	30,8	37,2	23,8	52,6	45,9	60	16,4	16,7	16
2021.	20,4	24,9	15,3	55,5	49,3	62,4	24,1	25,7	22,2

Izvor: Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.

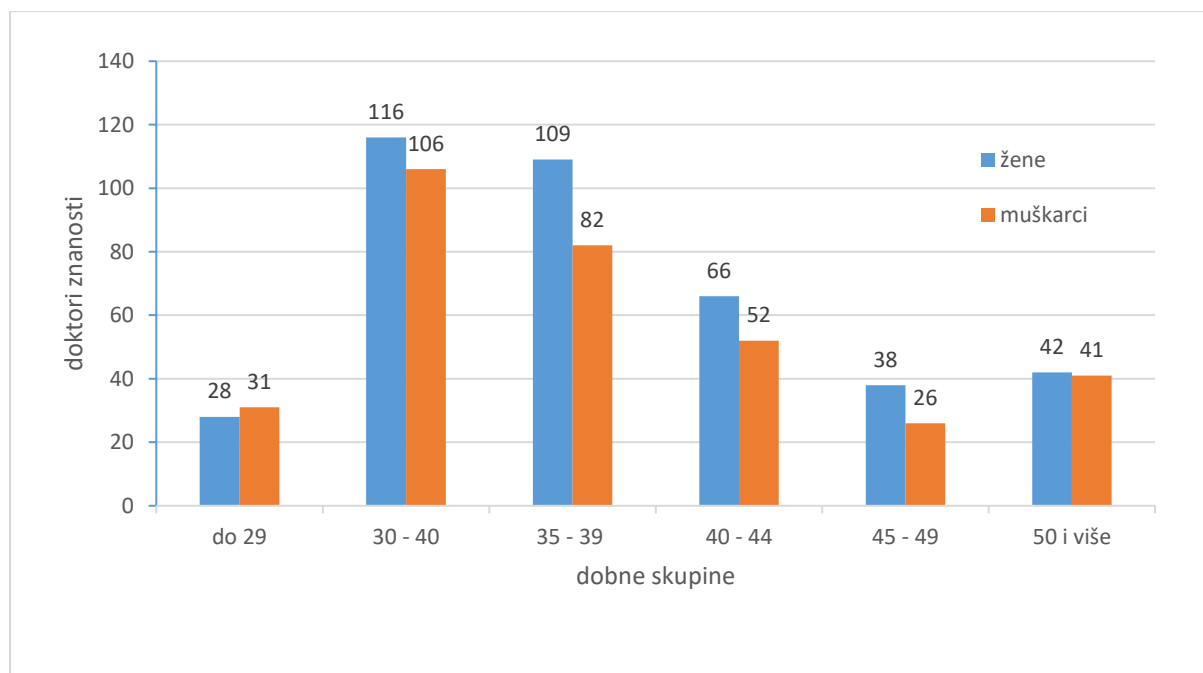


Tb. 2. Doktori medicine u 2021.

	ukupno	žene	muškarci	Udio %	
				žene	muškarci
Ukupno	15707	9957	5750	63,4	36,6
Doktori medicine u radu pod nadzorom	321	227	94	70,7	29,3
Doktori medicine	2119	1495	624	70,6	29,4
Specijalizanti	3057	2076	981	67,9	32,1
Specijalisti	10210	6159	4051	60,3	39,7

Izvor: Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.

Kako bismo prikazali jednom od područja u kojem dominiraju žene za primjer smo uzeli medicinske i zdravstvene radnike pa tako žene sveukupno čine čak 63,4%, dok muškarci čine 36,6% (Tb. 2). Iako su doktori znanosti podijeljeni po dobi i spolu, žene predvode u svim dobnim skupinama osim u dobi do 29 godina gdje su muškarci u prednosti (Sl. 1). Sveukupno je 399 doktorica znanosti i 338 doktora znanosti.

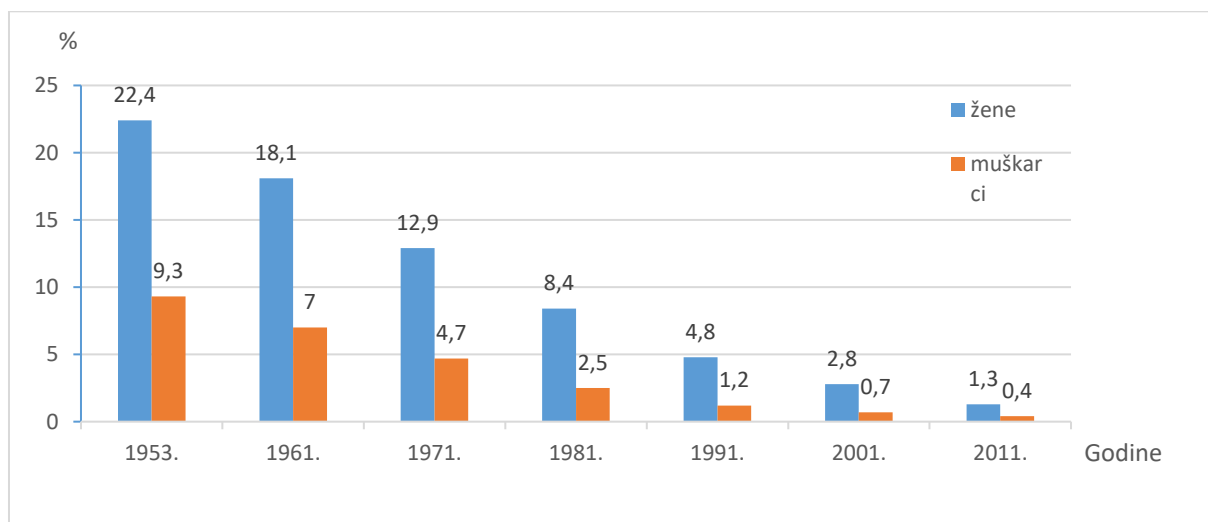


Sl. 1. Doktori znanosti prema dobnim skupinama i spolu u 2021.

Izvor: Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.

Iz Sl. 2. možemo vidjeti kako se s popisima broj nepismenih osoba smanjivao, isto tako možemo primijetiti kako se i razlika između nepismenih muškaraca i žena smanjila. 1963. godine razlika

između udjela nepismenih žena i muškaraca je iznosila 13,1%, dok je na popisu 2011. godine bila 0,9%. Prema statističkim podacima iz navedenog grafikona žene su manje pismene od muškaraca. Kao što smo naveli na samome početku ovog rada, razlog toga je bio vidljivi već u povijesti gdje žene su imale, a i dalje imaju, ključnu ulogu u odgoju djece i brzi o kućanstvu, pa im kao takvima obrazovanje nije bilo od iznimne važnosti dokle su god muškarci skrbrili za obitelj.



Sl. 2. Udio nepismenih osoba starih 10 i više godina prema popisima

Izvor: Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.

Zaposlenih žena u RH je 45,9% u odnosu na muškarce, a nezaposlenih je 48,6% u odnosu na muškarce. Takvi omjeri su očekivani pošto žene čine manjinski dio aktivnog stanovništva odnosno 46,1% u odnosu na muškarce kako je prikazano u Tb. 3. Muškarci imaju veću stopu aktivnosti i zaposlenosti, dok žene imaju manju stopu aktivnosti i veću stopu nezaposlenosti.

Tb. 3. Stanovništvo staro 15 i više godina prema aktivnosti u 2021. (iskazano u tisućama)

	ukupno	žene	muškarci	Udio (%)	
				žene	muškarci
Ukupno	3508	1830	1678	52,2	47,8
Aktivno stan	1816	838	978	46,1	53,9
Zaposleni	1678	771	907	45,9	54,1
Nezaposleni	138	67	71	48,6	51,4
Neaktivno stan	1692	992	700	58,6	41,4
Stopa aktivnosti	51,8	45,8	58,3		
Stopa zaposlenosti	47,8	42,1	54,1		
Stopa nezaposlenosti	7,6	8	7,3		

Izvor: Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.

Tb. 4. Zaposleni u pravnim osobama prema djelatnostima, prosjek 2021.

	ukupno	žene	muškarci	Udio (%)	
				žene	muškarci
Ukupno	1362169	647302	714867	47,5	52,5
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	25888	7543	18345	29,1	70,9
Rudarstvo i vađenje ruda/ sirovina	3821	491	3330	12,9	87,1
Prerađivačka industrija	23490	81288	149202	35,3	64,7
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	14512	3209	11303	22,1	77,9
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	25940	5574	20366	21,5	78,5
Građevinarstvo	105904	10569	95335	10	90
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla	207602	115083	92519	55,4	44,6
Prijevoz i skladištenje	74165	17380	56785	23,4	76,6
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	75690	40017	35673	52,9	47,1
Informacije i komunikacije	48039	17484	30555	36,4	63,6
Financijske djelatnosti I djelatnosti osiguranja	37308	25712	11596	68,9	31,1
Poslovanje nekretninama	8718	4124	4594	47,3	52,7
Stručne, znanstvene I tehničke djelatnost	66855	32790	34065	49	51
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnost	51635	23119	28516	44,8	55,2
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	112669	56155	56514	49,8	50,2
Obrazovanje	119865	94960	24905	79,2	20,8
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	104886	82235	22651	78,4	21,6
Umjetnost, zabava i rekreacija	26497	14890	11607	56,2	43,8
Ostale uslužne djelatnost	21685	14679	7006	67,7	32,3

Izvor: Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.

Prema DZS-ovim podacima u tablici 4. prikazani su podaci o broju zaposlenih u različitim sektorima djelatnosti prema spolu (žene i muškarci) i udio tih spolova u ukupnom broju zaposlenih, izražen u postocima. Prvi red tablice prikazuje ukupan broj zaposlenih u svim sektorima gospodarstva. Prema ovim podacima, ukupno je 1,362,169 zaposlenih, od kojih je 647,302 žena (47,5%) i 714,867 muškaraca (52,5%). Stupac sektora djelatnosti prikazuje različite sektore gospodarstva, poput poljoprivrede, rudarstva, prerađivačke industrije itd.

Stupac žene prikazuje broj žena zaposlenih u svakom od navedenih sektora. Stupac muškarci prikazuje broj muškaraca zaposlenih u svakom od navedenih sektora. Stupac udio (%) prikazuje udio žena i muškaraca u ukupnom broju zaposlenih u svakom sektoru, izražen u postocima. Primjerice, ako pogledate sektor "Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo", vidjet ćete da od ukupnog broja zaposlenih u tom sektoru (25,888), 7,543 su žene (29,1%), dok su 18,345 muškarci (70,9%). Tablica omogućuje da se usporedi zastupljenost žena i muškaraca u različitim sektorima gospodarstva te da dobijete uvid u rodnu raspodjelu radne snage u tim sektorima. U tablici 4. imamo 19 djelatnosti od čega u 12 djelatnosti udio zaposlenih žena čini ispod 50%. Dok od tih 12 djelatnosti 5 ih ima razliku između zaposlenih broj muškarca i žena veću od 50% za primjer možemo uzet rudarstvo di žene čine 12,9% radne snage, a muškarci 87,1%. Iz Tb. 4. vidimo kako zapravo u primarnom i sekundarnom sektoru (prim. "Rudarstvo i vađenje ruda/sirovina" i "Građevinarstvo") se nalaze djelatnosti u kojima prevladavaju muškarci, dok u tercijarnom i kvartarnom sektoru (prim. "Obrazovanje" i "Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi") se nalaze djelatnosti u kojima prevladavaju žene, naglasak na iznimke. Najveću razliku u broju zaposlenih prema spolu pronalazimo u građevinarstvu di muškarci čine 90% radne snage, a žene samo 10%. Isto tako važno je napomenuti kako je to jedina djelatnost u kojoj žene imaju veću i bruto i neto plaću od muškaraca. Bitno je poznavati razliku između bruto i neto plaće. Bruto plaća je iznos od kojeg se obračunava porez, mirovinsko i prirezi (Crnički, 2014). Neto plaća je iznos, odnosno, novac koji osoba na kraju svih obračuna primam. Tablica 5. prikazuje podatke o prosječnim bruto plaćama i razlikama u bruto plaćama između žena i muškaraca u različitim sektorima djelatnosti u kunama, kao i udio plaća žena u odnosu na plaće muškaraca, izražen u postocima. Prvi red tablice prikazuje ukupne prosječne bruto plaće u svim sektorima djelatnostima u RH. Prema ovim podacima, prosječna plaća iznosi 9,700 kuna. Udio plaća žena u odnosu na plaće muškaraca iznosi 90.4%, što znači da žene zarađuju prosječno 90.4% onoga što muškarci zarađuju. Stupac sektora djelatnosti prikazuje različite sektore, kao što su poljoprivreda, rudarstvo, prerađivačka industrija, itd. Stupac žene prikazuje prosječne bruto plaće žena u svakom od navedenih sektora. Stupac muškarci prikazuje prosječne bruto plaće muškaraca u svakom od navedenih sektora. Stupac udio prikazuje udio prosječnih bruto plaća žena u odnosu na plaće muškaraca, izražen u postocima. Primjerice, ako pogledate sektor "Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom", vidjet ćete da prosječna plaća žena (12,188 kuna) premašuje prosječnu plaću muškaraca (12,098 kuna) za 0.7%. To znači da žene u tom sektoru zarađuju neznatno više od muškaraca. S druge strane, ako pogledate sektor "Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla", vidjet ćete da udio plaća žena u odnosu na plaće muškaraca iznosi

76.9%, što ukazuje na to da žene u tom sektoru zarađuju znatno manje od muškaraca. Ova tablica omogućuje analizu razlike u plaćama između žena i muškaraca u različitim sektorima gospodarstva te uvid u rodnu neravnotežu u plaćama. Tablica 6. prikazuje podatke o prosječnim neto plaćama i razlikama u plaćama između žena i muškaraca u različitim sektorima djelatnosti u kunama, kao i udio prosječnih neto plaća žena u odnosu na prosječne neto plaće muškaraca, izražen u postocima. Prvi red tablice prikazuje ukupne prosječne neto plaće u svim sektorima djelatnosti. Prema ovim podacima, prosječna neto plaća iznosi 7,035 kuna. Udio prosječnih plaća žena u odnosu na prosječne plaće muškaraca iznosi 90.4%, što znači da žene zarađuju prosječno 90.4% onoga što muškarci zarađuju. Stupac sektora djelatnosti prikazuje različite sektore, kao što su poljoprivreda, rudarstvo, prerađivačka industrija, itd. Stupac žene prikazuje prosječne neto plaće žena u svakom od navedenih sektora. Stupac muškarci prikazuje prosječne neto plaće muškaraca u svakom od navedenih sektora. Stupac udio (%) prikazuje udio prosječnih neto plaća žena u odnosu na prosječne neto plaće muškaraca, izražen u postocima. Možemo vidjeti kako u djelatnosti "Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom" prosječna neto plaća žena (8,641 kuna) gotovo je jednaka prosječnoj neto plaći muškaraca (8,751 kuna), a udio plaća žena u odnosu na plaće muškaraca iznosi 98.7%. S druge strane ako pogledamo djelatnost "Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja", vidjet ćemo da udio plaća žena u odnosu na plaće muškaraca iznosi 71.3%, što ukazuje na to da žene u tom sektoru zarađuju manje od muškaraca. Važno je za napomenuti kako u ni jednoj djelatnosti, osim u već spomenutom građevinarstvu, žene nemaju veću neto plaću od muškarca. Jedina ostala djelatnost u kojoj žene imaju veću samo bruto plaću je opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom. Tako možemo navesti kako je u 11 djelatnosti bruto plaća žena manja za 90% u odnosu na bruto plaću muškaraca, kao i u slučaju 12 djelatnosti gdje, u gore navedenoj, žene imaju veću bruto plaću no na kraju manju neto plaću u odnosu na muškarce. Žene većinom rade u djelatnostima koje su manje plaćene, ali i tad su manje plaćene od muškaraca koji se bave istom djelatnošću (Tzannatos, 1999). Usporedbom tablice 4. i tablice 5. i 6. uočila sam kako u djelatnostima u kojima je manji broj žena udio njihovih plaća je veći u odnosu na djelatnostima u kojima žene većinu zaposlenih ili barem veliki dio.

Tb. 5. Prosječne mjesečne bruto plaće zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek 2021.

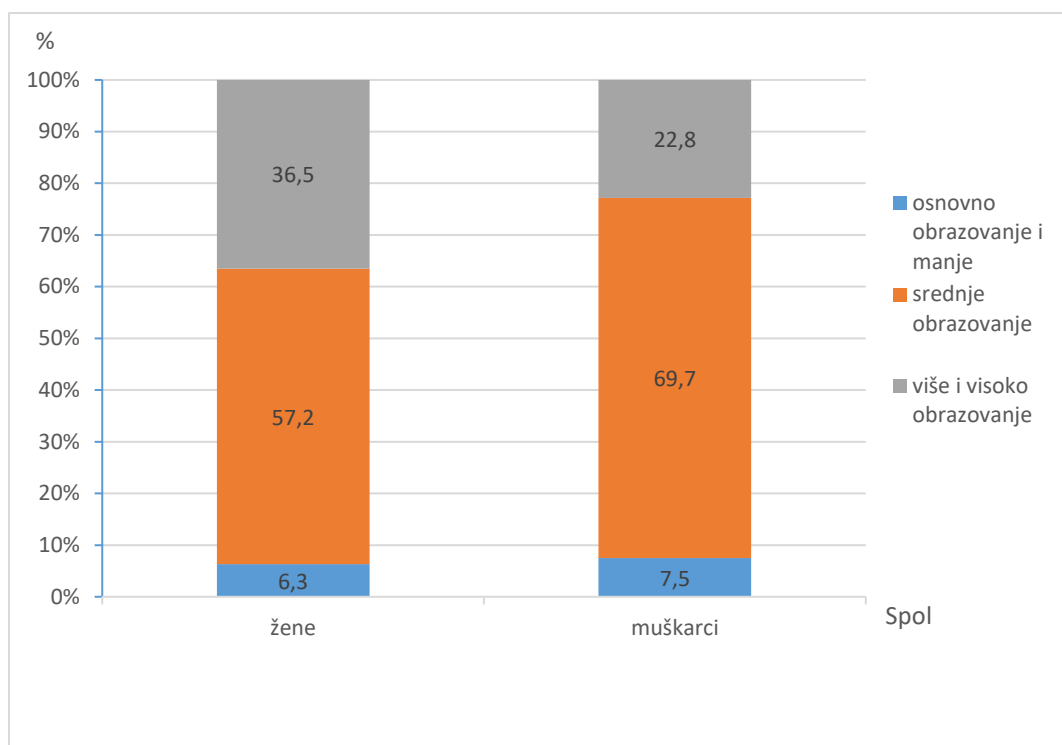
	ukupno	žene	muškarci	udio plaća žena u plaćama muškarac, %
	u kunama			
Ukupno	9700	9177	10153	90,4
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	7449	6919	7644	90,5
Rudarstvo i vađenje ruda/sirovina	10607	10146	10665	95,1
Prerađivačka industrija	8664	7468	9326	80,1
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	12116	12188	12098	100,7
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	8327	8269	8342	99,1
Građevinarstvo	7806	8500	7726	110
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla	8740	7684	9992	76,9
Prijevoz i skladištenje	9320	8896	9456	94,1
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	7425	6945	7942	87,4
informacije i komunikacije	13826	11953	14882	80,3
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	13867	12119	17369	69,8
Poslovanje nekretninama	9361	8897	9737	91,4
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnost	11637	10881	12327	88,3
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnost	6792	6223	7206	86,4
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	11213	10578	11739	90,1
Obrazovanje	9912	9555	11068	86,3
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	12715	11275	14952	75,4
Umjetnost, zabava i rekreacija	8964	8299	9782	84,8
Ostale uslužne djelatnost	8347	7810	9111	85,7

Izvor: Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.

Tb. 6. Prosječne mjesečne neto plaće zaposlenih u pravnim osobama prema djelatnosti, prosjek 2021.

	ukupno	žene	muškarci	udio plaća žena u plaćama muškarac, %
	u kunama			
Ukupno	7035	6654	7364	90,4
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	5616	5207	5766	90,3
Rudarstvo i vađenje ruda/ sirovina	7757	7269	7819	93
Prerađivačka industrija	6354	5509	6822	80,8
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	8728	8641	8751	98,7
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	6249	6134	6279	97,7
Građevinarstvo	5792	6191	5746	107,7
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla	6375	5656	7228	78,3
Prijevoz i skladištenje	6831	6490	9640	93,5
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	5542	5207	5903	88,2
informacije i komunikacije	9597	8344	10303	81
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	9695	8549	11993	71,3
Poslovanje nekretninama	6773	6441	7042	91,5
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnost	8228	7692	8718	88,2
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnost	5110	4705	5404	87,1
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	8138	7625	8564	89
Obrazovanje	7171	6941	7916	87,7
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	8632	8048	10432	77,1
Umjetnost, zabava i rekreacija	6551	6098	7108	85,8
Ostale uslužne djelatnost	6139	5759	6680	86,2

Izvor: Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.



Sl. 3. Zaposlene osobe prema razini obrazovanja u 2021

Izvor: Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.

Iz Sl. 3. možemo vidjeti kako je zaposlenih osoba prema stupnju obrazovanja najviše onih sa završenom srednjom školom što je za očekivati pošto smo vidjeli iz Tb. 1. kako najviše ljudi u RH ima završeno samo srednjoškolsko obrazovanje. Također u usporedbi s Tb.1. veći udio žena ima više i visoko obrazovanje u odnosu na sve žene, dok je broj koji čini udio muškarac sa višim i visokim obrazovanjem, u odnosu na sve muškarce, manji nego kod žena. Ista takva situacija i sa zaposlenima. Jedina razlika koju možemo uočiti iz slike 3. je ta što je veći postotak muškaraca zaposleno sa samo osnovnim stupnjem obrazovanja u odnosu na žene koje jednako tako imaju samo osnovno obrazovanje. Prema Tb. 7. vidimo da su najviše zaposleni i muškarci i žene sa srednjim obrazovanjem, nakon toga ide više i visoko obrazovanje i na posljedku osnovno obrazovanje i manje. Također iako u Tb. 7. vidimo da nezaposlenost varira kroz godine, nekad je veća, a nekad manja razlika u broj nezaposlenih kod muškaraca i žena, dok je jedina konstanta da je uvijek više nezaposlenih žena u odnosu na muškarce.



Tb. 7. Nezaposleni evidentirani u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje

	Nezaposleni, godišnji prosjek			Spolna raspodjela%	
	ukupno	žene	muškarci	žene	muškarci
1985.	119667	73884	45783	61,7	38,3
1990.	160617	91376	69241	56,9	43,1
1995.	240601	124232	116369	51,6	48,4
2000.	357872	188502	169370	52,7	47,3
2005.	308738	180796	127942	58,6	41,4
2006.	291616	175097	116519	60	40
2007.	264448	161966	102482	61,2	38,8
2008.	236741	147201	89540	62,2	37,8
2009.	263174	156059	107115	59,3	40,7
2010.	302425	165620	136805	54,8	45,2
2011.	305333	163925	141408	53,7	46,3
2012.	324324	172245	152079	53,1	46,9
2013.	345112	182042	163070	52,7	47,3
2014.	328187	174702	153485	53,2	46,8
2015.	285906	155208	130698	54,3	45,7
2016.	241860	133913	107947	55,4	44,6
2017.	193967	110823	83144	57,1	42,9
2018.	153542	87139	66403	56,8	43,2
2019.	128650	71525	57125	55,6	44,4
2020.	150824	83959	67229	55,4	44,6
2021.	136816	75828	60988	55,4	44,6
2022.	116127	66662	49465	57,4	42,6

Izvor: Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023.

## 5. ZAKLJUČAK

Kroz povijest žene su bile u nepovoljnijoj situaciji naspram muškaraca kad je u pitanju bio posao. Radile su neplaćene poslove i bile su potlačene od strane muževa i očeva. Nisu imale pravo na vlastitu imovinu i izvore zarade i zbog toga nisu mogle stvoriti bolje okruženje za sebe. Situacija u kojoj su se žene nalazile je bila sve gora i gora do početka svjetskih ratova. Tada je došlo do preokreta. Muškarci su otišli u rat i žene su uskočile na njihova radna mjesta, to je pomoglo ženama da se proguraju na tržište rada i izbore za svoja prava i svoj glas. Žene i dalje proživljavaju različite oblike diskriminacije i potlačivanja u društvenom i gospodarskom smislu, ali iza njih danas stoje državne institucije i pravne ustanove koje svojim djelovanjem pomažu kako bi se prema ženama odnosili ravnopravno i dostojanstveno. Republika Hrvatska je uvela Zakon o ravnopravnosti spolova koji donio veliki preokret ženama na tržištu rada. On služi kako bi žene imale jednaku priliku sudjelovanja na tržištu rada i kako ih se nebi diskriminiralo na temelju spola, bračnog statusa i obitelji. Također i na razini EU postoje strategija koja služi kako bi se smanjile razlike između muškaraca i žena, poduprlo da žene mogu napredovati hijerarhijski unutar firme, smanjila zlostavljanja i ostalo. Time se budi osviještenost o tome kako žene rade jednaki posao kao i muškarci ali su manje plaćene, više vremena provode radeći neplaćene poslove te su većinom zaposlene na nižim pozicijama bez mogućnosti za napretkom ili u djelatnostima koje su manje plaćene. U Republici Hrvatskoj veći postotak žena ima završeno visoko obrazovanje nego što to ima postotak muškaraca, ali isto tako je i veći postotak žena koje imaju završeno samo osnovno obrazovanje u odnosu na postotak koji je kod muškaraca. Muškarci rade većinom u primarnom i sekundarnom sektoru, dok su žene zastupljenije u tercijarno i kvartarnom koji su sami po sebi slabije plaćeni. Također kad se usporede bruto i neto plaće muškaraca i žena u skoro svim djelatnostima su žene manje plaćene, osim u građevini gdje su žene plaćene više od muškaraca ali su u toj djelatnosti žene i najmanje zastupljene. Iz ove analize vidimo da što su žene zastupljenije u nekoj djelatnosti to su manje plaćene u odnosu na muškarce. Žene predvode u nezaposlenosti i u nepismenosti koja se poboljšala kroz godine. Iz ovog možemo zaključiti da će žena ukoliko im se pruži prilika završiti veći stupanj obrazovanja. No razlike i dalje postoje i žene su i dalje u nepovoljnijoj situaciji u odnosu na muškaraca. Ali stanje ide na bolje i žene se sve više probijaju na tržište i zauzimaju za svoj položaj te imaju podršku države koja je presudan u ovakvim situacijama.

## 6. LITERATURA I IZVORI

- Aoyama, Y., Murphy, J., T., Hanson, S., 2011: Socio-Cultural Contexts of Economic Change, in: *Key concepts in economic geography*, SAGE Publications, London, 145-165
- Crnički, N., 2014: Bruto plaća, *Isplate.info*, 29. kolovoz <https://isplate.info/bruto-placa.aspx> (1.8.2023.)
- Diskriminacija <https://enciklopedija.hr/natuknica.aspx?ID=15411> (1.8.2023.)
- Gender equality strategy, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en) (1.8.2023.)
- Kamenov, Ž., Galić, B., 2011: *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj*, Biblioteka ONA, Zagreb
- Matotek, V. (2010): Prava žena kroz povijest, *Hrvatski povijesni portal* <http://povijest.net/2018/?p=1456> (1.8.2023.)
- Položaj žena na tržištu rada, [https://nhs.hr/novosti/polozaj\\_zena\\_na\\_trzistu\\_rada\\_72265/](https://nhs.hr/novosti/polozaj_zena_na_trzistu_rada_72265/) (1.8.2023.)
- Shank, S., E., 1998: Women and the labor market: the link grows stronger, *Monthly Labor Review*, 111 (3), 3-8
- Šakaja, L., 2015: *Uvod u kulturnu geografiju*, Leykam international d.o.o., Zagreb
- The gender pay gapsituation in EU, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en) (1.8.2023.)
- Tzannatos, Z., 1999: Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters, *World Development*, 27 (3), 551-569
- Zabrana diskriminacije pri zapošljavanju i radu <https://informativator.hr/strucni-clanci/zabrana-diskriminacije-pri-zaposljavanju-i-radu> (1.8.2023.)
- Zakon o ravnopravnosti spolova [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2003\\_07\\_116\\_1585.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2003_07_116_1585.html) (1.8.2023.)
- Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023. [https://podaci.dzs.hr/media/cr5nm1o5/women\\_and\\_man\\_2023.pdf](https://podaci.dzs.hr/media/cr5nm1o5/women_and_man_2023.pdf) (1.8.2023.)
- Women's situation in the labour market, [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en) (1.8.2023.)

## 7. GRAFIČKI PRILOZI

Slika 1. Doktori znanosti prema dobnim skupinama i spolu u 2021 (Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023. [https://podaci.dzs.hr/media/cr5nm1o5/women\\_and\\_man\\_2023.pdf](https://podaci.dzs.hr/media/cr5nm1o5/women_and_man_2023.pdf) (1.8.2023.))

Slika 2. Udio nepismenih osoba starih 10 i više godina prema popisima (Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023. [https://podaci.dzs.hr/media/cr5nm1o5/women\\_and\\_man\\_2023.pdf](https://podaci.dzs.hr/media/cr5nm1o5/women_and_man_2023.pdf) (1.8.2023.))

Slika 3. Zaposlene osobe prema razini obrazovanja u 2021 (Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023. [https://podaci.dzs.hr/media/cr5nm1o5/women\\_and\\_man\\_2023.pdf](https://podaci.dzs.hr/media/cr5nm1o5/women_and_man_2023.pdf) (1.8.2023.))