HELVEROVA NOĆ: RAD NA ULOZI HELVERA

Jovanović, Vanja

Master's thesis / Diplomski rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, The Academy of Arts Osijek / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Umjetnička akademija u Osijeku**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:134:179554

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**



Repository / Repozitorij:

Repository of the Academy of Arts in Osijek







UDK 331.36–055.2
305–055.2:331
Stručni članak
Primljeno: 14. 6. 2010.
Prihvaćeno 27. 9. 2010.

Stakleni strop

Granice u napredovanju žena na radnom mjestu

Antonija Jergovski[*]

Sažetak

Koliko god društvo u kojem živimo bilo razvijeno i osviješteno, čini se da neki oblici diskriminacije još uvijek nisu iščezli te pogađaju različite skupine ljudi. Oblik diskriminacije o kojemu će biti riječi u ovom radu odnosi se na diskriminaciju koja se pojavljuje na radnom mjestu, a dotiče se isključivo žena. Radi se o obliku diskriminacije za koji se uvriježio naziv »glass ceiling« (»stakleni strop«), i kojim se pokušava oslikati situacija u kojoj se mnoge žene nađu tijekom svoje karijere. Taj »stakleni strop« predstavlja gornju granicu do koje je ženi omogućeno napredovanje, i za njezino premošćivanje u pravilu joj treba mnogo više vremena te mora uložiti puno više truda nego muškarac. U prvom dijelu ovoga rada pojasnit ću o kakvom je točno obliku diskriminacije riječ, zatim ću se u drugom dijelu usredotočiti na to na kakvim se osnovama ona temelji te koja su česta opravdanja za postojanje takve vrste djelovanja unutar korporacija. U trećem dijelu skrenut ću pozornost na moralnu neispravnost takve diskriminacije. Kao završni dio rada bit će navedeni neki stvarni primjeri sprječavanja napredovanja.
Ključne riječi: »glass ceiling«, žene, diskriminacija, radni odnos, tvrtke, napredovanje, karijera

Uvod

U današnjem civiliziranom društvu očekuje se da svi građani imaju određena prava, a njihovo kršenje moralo bi se strogo kontrolirati i sprječavati od strane vlasti. U većini tolerantnih država i pravnih sustava najčešći oblici diskriminacije su potisnuti, i takve se zemlje ponose svojom snošljivošću i poticanjem jednakih prava za sve ljude. Stoga je žalosno da se gotovo svakodnevno susrećemo s nekim oblikom diskriminacije. Naravno, gdje god ima ljudi, događaju se svakakvi oblici uznemiravanja temeljem individualnih i osobnih krivih procjena i stajališta. Takve

* Antonija Jergovski, prvostupnica, studentica diplomskog studija filozofije na Filozofskom fakultetu Družbe Isusove u Zagrebu, Zagreb. Adresa: Jordanovac 110, 10000 Zagreb, Hrvatska. E–pošta: ajergovski@yahoo.com

ispade teško je spriječiti, ali kada se otkriju, može ih se sankcionirati. Uz sve oblike diskriminacije kojima smo svakodnevno okruženi, ovdje ću se osvrnuti na poseban oblik koji pogađa žene u radnom odnosu.

Riječ je o nečemu što se definira pojmom »glass ceiling«, a označava prepreku s kojom se žene suočavaju prilikom napredovanja na radnom mjestu. Stakleni strop je simboličan naziv za prepreku koja nije vidljiva običnom promatraču te ju je teško primijetiti ili shvatiti ako se ne iskusi, a osobe koje su se s tim susrele svjedoče o frustrirajućoj situaciji u kojoj su se našle. Gledati kako netko zauzima važno mjesto u tvrtki i prestiže vas na hijerarhijskoj ljestvici samo zato što je drugog (muškog) spola, iako jednakog iskustva i sposobnosti, sigurno je demotivirajuće, a može izazvati i osjećaj manje vrijednosti.

Već se dugo žene suočavaju s ovakvim i sličnim diskriminacijama na radnom mjestu, i iako se o tome dugo šutilo, zadnjih godina pokrenule su različite tužbe na toj osnovi protiv različitih tvrtki. Tužbe su pogađale i mnoge afirmirane i uspješne tvrtke poput američkoga trgovačkog lanca *Wall–Mart*. Neke od tih tužbi ovdje ću spomenuti. Uz to govorit ću i o nekim razlozima koji dovode do ovakvih nepravdi te o pokušajima da se obrazloži takav nezasluženi i omalovažavajući položaj žena. Žalosno je da u svijetu u kojem živimo još uvijek postoje predrasude kojima se umanjuje radna, organizacijska ili vodstvena sposobnost žena, ali možemo se samo nadati da će se svijest vodećih ljudi promijeniti te da će žene dobiti bitku za pravedne odnose na radnom mjestu.

1. Što je »stakleni strop«?

Diskriminaciju možemo definirati kao nepravedno ponašanje i diferenciranje osoba donošenjem odluke temeljene na razlikama poput spola, rase, dobi, invaliditeta, i dr. Kad je riječ o diskriminaciji na radnom mjestu, radi se o donošenju nepovoljnih odluka bitnih za karijeru na temelju tih istih razlika.[1] *Glass ceiling* (eng. *stakleni strop*) termin je koji označava oblik diskriminacije na radnom mjestu, a koristi se kako bi se imenovala situacija u kojoj se kvalificiranim i sposobnim ženama onemogućava napredovanje u tvrtki, u kojoj muškarci stoga dominiraju na visokim položajima. Riječ *ceiling* (eng. strop) u izrazu implicira da postoji određena granica u hijerarhijskom napredovanju iznad koje je osobi (u ovom slučaju ženi) onemogućeno uspinjanje, neovisno o kvalificiranosti. To ograničenje u napredovanju nevidljivo je običnom promatraču, a često ga ni sama žena ne primjećuje sve dok se u njega ne zabije, i to je razlog zašto se o njemu govori kao o *glass* (eng. staklenom).[2] Na taj način ljudi mogu biti diskriminirani zbog rasne ili vjerske

1 Usp. R. L. Dipboye, A. Colella, An Introduction, R. L. Dipboye, A. Colella (eds.), *Discrimination at Work*, New Jersey, 2005, str. 2.

2 Usp. M. Baretto, M. K. Ryan and M. T. Schmitt, Introduction: Is the Glass Ceiling Still Relevant in the 21st Century?, M. Baretto, M. K. Ryan and M. T. Schmitt (eds.), *The Glass Ceiling in the 21st Century*, Washington, 2009, str. 5.

pripadnosti, tjelesnih nedostataka, i dr., ali ovaj se termin prije svega koristi za označavanje spolne diskriminacije koju žene još uvijek u prilično velikom broju trpe u različitim tvrtkama diljem svijeta. Kako su se mijenjala vremena, tako se otprilike mijenjala i politika u poslovanju, koja je različitim skupinama ljudi uvelike otežavala ili u potpunosti onemogućavala napredovanje.

Afroamerikanci u Americi dugo su bili potlačivani na ovakav način, a vjerojatno još uvijek postoje kompanije koje ih ne preferiraju na visokim ili najvišim položajima. No činjenica je da se ta vrsta diskriminacije, jednako kao i ona temeljena na religijskoj pripadnosti ili njezinu nedostatku (ateisti), iako je ponegdje još uvijek prisutna, polako uklanja iz modernih tvrtki. Sve se češće događa da se na visokim položajima nalaze ljudi različitih rasa i vjerskih opredjeljenja, bez da to predstavlja problem za ostale partnere, zaposlenike ili potencijalne klijente. Za razliku od nekih drugih skupina, žene su i dalje u velikoj mjeri diskriminirane na radnom mjestu. Često se govori o nižoj plaći za jednaki rad i drugim oblicima omalovažavanja rada žena i njihovih sposobnosti, a pored toga, pred većinom njih još uvijek stoji ta nevidljiva barijera koju nazivamo »stakleni strop«, i koja im uskraćuje pravo na jednak tretman u poslovnom svijetu.

Ovaj termin prva je upotrijebila Gay Bryant, tadašnja urednica časopisa *Working Woman*, riječima: »Žene su stigle do određene točke — zovem je stakleni strop. Na vrhu su srednjeg menadžmenta i stale su i zapele. Nema dovoljno mjesta za sve te žene na vrhu. Neke ostaju na poslu zbog sebe. A druge odlaze i podižu obitelj.«[3] No u stalnu uporabu i s definiranim značenjem termin je ušao tek nakon članka Carola Hymowitza i Timothyja Schellhardta, novinara Wall Street Journala, objavljenog 24. ožujka 1986. godine u tom američkom dnevniku.[4] Danas se sve češće koristi kako bi se opisao položaj ne samo žena nego i nekih drugih ugroženih skupina.

2. Zašto postoji »stakleni strop«?

2.1. Odnos između kvalifikacija i zarade

Posljednjih godina često su se mogla susresti različita istraživanja kojima se isticao nesrazmjer između visine ženskih i muških plaća. Tako se za 2008. g. procjenjivalo da žene u SAD–u u prosjeku zarade približno 80% muške plaće. U odnosu na prethodne godine ti rezultati pokazuju tendenciju rasta, iako se postotak iz godine u godinu povećava tek za oko 1% (najraniji podaci su iz 1979. g., kada su žene zarađivale oko 63% muške plaće).[5] Te razlike po zemljama variraju, pa tako u Europskoj uniji Estonija drži vodeće mjesto, s razlikom u plaćama od čak 30.3%.[6] Takve okolnosti dobra su podloga za nastanak nezadovoljstva, a ne-

3 Isto, str. 5.

4 http://en.wikipedia.org/wiki/Glass_ceiling (15. 04. 2010)

5 http://www.bls.gov/cps/cpswom2008.pdf, vidi tablica 1. (15. 04. 2010)

6 http://www.poslovni.hr/142213. aspx (10. 05. 2010)

zadovoljstvo na vrlo učinkovit način pobuđuje želju za bavljenjem problemom s kojim smo suočeni.[7] Postavlja se pitanje zašto takve razlike, nastale na spolnim razlikama, uopće postoje. Jesu li one neutemeljene te plod isključivo generalnih razlika među spolovima? Ili se tu zapravo ne radi o obliku diskriminacije, nego je razlika u plaćama produkt osobnog izbora zanimanja? Teško je pomiriti ove dvije pretpostavke, i kada se sagleda u praksi, obje imaju podjednako pokriće. Postojanje neopravdanih razlika u plaći koje daje pozitivan odgovor na prvo pitanje nitko ne osporava, no s druge strane, česti su argumenti da žene češće biraju slabije plaćene poslove koje je lakše uskladiti s obiteljskim životom, poput rada u odgojnim i obrazovnim ili zdravstvenim ustanovama. Je li tu uvijek riječ o vlastitom izboru ili i ovdje u pozadini stoji činjenica da je ženama lakše konkurirati za te poslove nego za neke bolje plaćene, ostaje otvoreno pitanje, i ovdje se ne bih upuštala u traženje odgovora.

Problem nejednakih plaća usko je povezan i sa »staklenim stropom«. Upravo zbog njegova postojanja i dolazi do tih razlika, pogotovo kada se uzme u obzir da one nisu posljedica lošijeg obrazovanja, jer žene u Europskoj uniji čine 60% sveučilišno obrazovanih građana.[8] Uskraćivanje napredovanja da bi na isto mjesto došao muškarac samo produbljuje ovu ionako sramotnu razliku.

2.2. Predrasude, stereotipi i druge prepreke

Postojanje »staklenog stropa« najčešće se temelji na različitim predrasudama, iracionalnom i uglavnom negativnom stavu prema ženama, ali i dvostrukim mjerilima prema njima u odnosu na muškarce. Prilikom postavljanja žena na viši položaj u tvrtki poslodavci i vlasnici suočavaju se s različitim predrasudama s kojima se susreću kako na radnom mjestu, tako i na svim poljima života. U društvu se još uvijek smatra da je ženi glavna briga i zadaća obitelj, te se zato pretpostavlja da joj je ona uvijek na prvom mjestu, pa i ispred karijere. To, naravno, može imati neželjene utjecaje na poslovanje tvrtke, i zato se šefovi uglavnom odlučuju za muškarce, čak i ako žena pokazuje veću učinkovitost i sposobnost na tom polju, ne bi li tako izbjegli taj potencijalni problem.

Tradicionalno vjerovanje da žena mora svoju karijeru podrediti obiteljskim obvezama i da uz brigu za obitelj nije sposobna obavljati posao, barem ne jednako dobro kao muškarac, prvi je i možda i najvažniji čimbenik koji prilikom razmišljanja o unapređenju ili postavljanju na neku odgovorniju funkciju, pa čak i prilikom samog zapošljavanja, tjera poslodavca na određeno oklijevanje, što u žena najčešće rezultira gubitkom prilika za napredovanje.

7 Vrlo zanimljivo istraživanje vezano uz položaj žena u znanstvenim i visokoobrazovnim krugovima provedeno je na Sveučilištu u Rijeci i objavljeno u članku: S. Prijić–Samaržija i dr., Žene u znanosti: Stakleni strop, *Društvena istraživanja*, 2009, 18, 6, str. 1049–1073.

8 http://www.hrt.hr/index.php?id=48&tx_ttnews%5B tt_news%5D=31607&tx_ttnews%5BbackPid%5D=23&cHash=a98eff6b7b (10. 05. 2010)

Kada se govori o razlozima zašto se žene u tako malom broju nalaze na vrhovima hijerarhijskih ljestvica u tvrtkama, to se najčešće objašnjava različitim stereotipima, neopravdanim i pogrešnim generalizacijama o odnosima, prioritetima ili mogućnostima muškaraca u odnosu na žene. Ovo su neki pokušaji da se pojasni takvo postupanje i manjak žena na čelnim položajima u tvrtkama:[9]

1. Ženama se uvijek teško uključiti u muške grupe koje se formiraju unutar tvrtki i koje su još uvijek veoma važne prilikom otvaranja mogućnosti i stjecanja poznanstava koja mogu odvesti do napredovanja. Time se žena isključuje iz neformalnih mreža unutar firme, što naposljetku dovodi do mogućeg manjka unutarnjih informacija koje se u takvim grupama šire i koje mogu olakšati poslovanje i napredovanje.
2. O ženama još uvijek postoje mišljenja da nemaju kvalitete koje su potrebne da bi se bilo vođa i da na tom putu nisu dovoljno ambiciozne. Predrasuda je to koja sprječava poslodavce da im povjere tu ulogu, iako često ne postoji nikakav vanjski pokazatelj koji bi na to upućivao. Istraživanje koje je portal MojPosao proveo na zaposlenicima u Hrvatskoj[10] pokazuje kako su i muškarci i žene podjednako ambiciozni u poslu, ali njihovo zadovoljstvo proizlazi iz različitih aspekata. Tako se za muškarce pokazalo da su im na poslu važni bonusi, različite povlastice i nagrade za koje su spremni uložiti dodatan trud, dok u žena to nije slučaj. Ženama je važnija radna okolina, pa će spremnije poraditi na radnim odnosima unutar tvrtke. Također se pokazalo da su žene lojalniji zaposlenici te da će u slučaju nezadovoljstva na poslu rjeđe pribjegavati zabušavanju ili skraćivati radno vrijeme.
3. Kao još jedan razlog za manjak žena na visokim položajima navodi se i nedostatak uzora. Na tim pozicijama broj žena je premalen, pa one nemaju pomoć osobe koja bi ih mogla uvesti u taj posao ili im pokazati kako ga raditi. Što više žena u budućnosti bude dobivalo povjerenje za mjesto u vodstvu tvrtke, to će ih se više odlučivati na konkuriranje za više položaje.
4. Uz to, postoje i različiti stereotipi o ženama koji vladaju u poslovnom svijetu, a uključuju umanjivanje njihovih sposobnosti, ali i zasluga.[11] Tako se, kada muškarac inzistira na detaljnim podacima, za njega obično govori da je analitičan, dok žena cjepidlači. Jednako tako, u muškaraca se cijeni temeljitost, a u žene je svaka temeljitost označena kao sporost; neobavljanje posla kod muškarca znači prezaposlenost, a kod žene nesposobnost. To su kalupi u koje su žene stavljene i izvan isključivo poslovnog svijeta. Takva su se omalovažavanja ženskih zasluga zadržala iz davnih patrijarhalnih vre-

9 http://www.kvalis.com/index.php? option=com_cont ent&view=article&id=423: ene–u–poslovnom–svijet u–i–stakleni–strop–glass–ceiling&catid=103: men aderska–psihologija&Itemid=532 (17. 04. 2010)

10 http://www.moj–posao.net/jseeker_wiki.php?wiki Name=VodicKarijere27 (19. 04. 2010)

11 Vidi T. F. Pettigrew et. al., *Prejudice*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1982, str. 1–30.

mena kada je žena imala podređenu ulogu u odnosu na muškarca te se svako njezino djelo smatralo manje vrijednim. Ti su stereotipi i dalje dio našeg svijeta, i žena se s njima najviše suočava na radnom mjestu, gdje se nerijetko mora dodatno iskazati ne bi li se njezine zasluge vrednovale jednako kao i zasluge njezinih muških kolega.

5. Možda je jedan od najistaknutijih razloga postojanje već uvriježenog i konzervativnom tradicijom opterećenog mišljenja o ženama i njihovim karijerama, odnosno prioritetima. Takva razmišljanja isključuju ženske poslovne ambicije i karijeru jer se pretpostavlja da žena ne može uskladiti poslovne obveze s obiteljskima. Žena se stavlja u situaciju da mora birati između karijere i obitelji, a čak i ako uspije uskladiti ta dva bitna dijela svog života, i dalje joj je za napredovanje potrebno više vremena nego muškarcu. Ta je zadrška u napredovanju rezultat već spomenutog oklijevanja koje poslodavci pokazuju prilikom unapređivanja žena, izazvanog vjerojatno prije svega nepovjerenjem ili strahom od promjene prioriteta i utjecaja obitelji na posao. Ovakvim se odnosom dodatno potiče sekularizacija društva jer se osobe prisiljavaju na izbor između dviju opcija, od kojih je jedna (obitelj) najčešće duboko isprepletena s vjerskim osjećajem, te se umanjivanjem njezine važnosti osobu potencijalno udaljava i od njegovanja vlastite vjere.

3. Žena — rob nepromijenjene svijesti

Iako možda postoje realni razlozi za strah poslodavaca da će posao patiti zbog obitelji, žena i dalje ne bi trebala biti žrtvom društvene uloge koja se od nje očekuje. Danas kad se u kapitalističkom društvu od svake žene prešutno traži da uz brigu za obitelj ima i po mogućnosti stalno radno mjesto, nezahvalno je i diskriminirajuće pred nju staviti »stakleni strop« i onemogućiti joj da, ako svojim radom to zaslužuje, ima otvoren put prema napredovanju. Za razliku od drugih oblika diskriminacije koji su prisutni na radnim mjestima, bili oni temeljeni na životnoj dobi, rasi, vjeri ili nečemu drugome, onaj koji pogađa žene duboko je ukorijenjen u svijest ljudi, pa stoga žene koje su jednako kvalificirane za neko radno mjesto često ostanu bez položaja ako za to isto mjesto konkurira i jednako kvalificiran muškarac. Uskraćivanje zaslužene pozicije temeljeno na fizičkim odrednicama od kojih osoba ne može pobjeći ne bi se smjelo odobriti ni od kojega etičkog savjeta, te bi zabrana takvih postupaka, kako prema ženama, tako i prema drugim žrtvama slične diskriminacije, trebala biti sadržana u kodeksima poslovnih institucija.

Uz ove etičke razloge koji bi trebali biti dovoljan poticaj za sprječavanje takvih postupaka, u Americi je na snazi i *The Civil Rights Act* iz 1964, kojim se, u sedmoj točki, govori o pravima zaposlenika na jednaki tretman bez obzira na boju kože, spol i druge već prije spomenute prepreke.[12] Zabrane se jednako odnose na

12 Transkript izvornog dokumenta moguće je pronaći na internetskoj stranici http: //law. jrank. org/pages/11731/Civil–Rights— Act–1964–Civil–Rights–Act–1964. html (01. 05. 2010).

odbijanje zapošljavanja dotičnih skupina kao i na onemogućavanje i uskraćivanje prilika za napredovanje, a otvorene su i mogućnosti tužbe protiv takvih poslodavaca kojima se na taj način diskriminirane osobe mogu zaštititi i izboriti za vlastito dostojanstvo. I u Ustavu Republike Hrvatske, u članku 54, stoji: »Svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakomu je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost.«[13]

Svijest o jednakosti inkorporirana je u ustave i povelje većine zemalja, ali nažalost, postojanje odredaba ne znači uvijek i njihovo izvršavanje. Okolina u kojoj živimo i u kojoj smo odrasli, a možda još više i odgoj, stvorili su u nama sliku društva i podjele funkcija unutar njega.[14] Većina nas još uvijek obitelj doživljava kao patrijarhalno uređenje u kojem je muškarac taj koji radi, više zarađuje, prehranjuje obitelj i brine za karijeru, dok je žena kod kuće, po mogućnosti s pregačom oko vrata, jednom rukom miješa ručak, dok u drugoj uspavljuje dijete. Ta slika sama po sebi ne sadrži i ne implicira ništa loše dokle god je to samostalna i slobodna odluka oba roditelja. No to se mijenja u trenutku kada pretpostavka o takvoj obitelji kao jedinoj mogućoj i ispravnoj postane smjernica za donošenje odluka. Slika žene u društvu kao majke i osobe koja na leđima drži četiri zida kuće sigurno je poslodavcima zastrašujuća, jer složit ćete se i sami, koja bi »super žena« mogla i stigla sve to, i još raditi na visokom i odgovornom položaju u nekoj tvrtki? Da ne spominjemo koliko se proporcionalno povećavaju šanse za izbivanjem s radnog mjesta, ovisno o tome koliko ta ista žena ima (ili želi imati) djece.

Iako se ovaj argument pobija činjenicom da žene zbog trudnoće s posla ne izbivaju ništa manje nego muškarci zbog bolesti[15], to se ignorira, i opet se postavlja pitanje tko bi pametan riskirao važno i odgovorno radno mjesto povjeriti ženi umjesto sigurnom i jednako kompetentnom muškarcu. Kada se ovako postavi stvar, teško je pronaći neki jači argument koji bi išao u prilog ženama, i upravo je to ono s čime se one svakodnevno moraju suočavati na radnom mjestu. Od prvog razgovora za posao kad je zaskoče pitanjem planira li imati djecu i koliko njih, pa do svake sljedeće mogućnosti za napredovanje kada se po istom načelu isključuje iz užeg kruga konkurenata. Čak ni istraživanja koja pokazuju veću učinkovitost žena i predanost poslu ne pomažu u premošćivanju tih prepreka. Kada bi došlo do samo male promjene u svijesti ljudi, pa bi se na spomen obitelji zamišljalo ženu koja jednom rukom miješa ručak, a u drugoj drži knjigu ili bilo kakav poslovni rekvizit dok muž uspavljuje dijete, vjerujem da bi se i stav prema ženi kao ravnopravnom poslovnom konkurentu promijenio.

13 Ustav Republike Hrvatske, pročišćeni tekst: http: //narodne–novine. nn. hr/clanci/sluzbeni/23 2289. html (10. 05. 2010)

14 O ovoj problematici više se može pronaći i u: Prijić–Samaržija, S., Spolne različitosti, spolna diskriminacija i programi afirmativne akcije. u: E. Baccarini i S. Prijić–Samaržija (ur.), *Praktična etika: ogledi iz liberalnog pristupa nekim pitanjima praktične etike*, Biblioteka Filozofska istraživanja, Zagreb, 2007, str. 205–207.

15 Smith, Patricia, Glass ceiling, u: Werhane Patricia H, Freeman R. Edward (eds.), *Blackwell Encyclopedic Dictionary of Business Ethics*, Blackwell, Oxford, 1998, str. 299–300.

Ovako, kada je, u još uvijek previše slučajeva, sva briga za obitelj na ženinim leđima, njoj preostaje da nađe zamjenskog roditelja u obliku dadilje, u potpunosti odustane od obitelji ili da se pomiri s nižim položajem u poslovnom svijetu, na slabije plaćenim poslovima, čineći kompromis i opredjeljujući se za poslove i zanimanja koja imaju fleksibilnije i kraće radno vrijeme i u kojima u konačnici lakše konkuriraju — poput već spomenutih poslova u odgojnim i obrazovnim ustanovama. Možda možemo i pretpostaviti da bi u slučaju zamijenjenih uloga muškarac iskusio sve ovo s čime se danas suočava žena, ali to ni na koji način ne umanjuje veličinu problema; štoviše, to bi nas trebalo potaknuti da promijenimo stav i da potičemo ravnopravnost, jednako kao i buđenje svijesti modernog čovjeka. To bi mogao biti jedini način da se izbjegnu ove i slične tužbe o kojima će biti riječ u nastavku teksta, a koje žene sve češće podižu kako bi se izborile za svoje pravo na jednaki tretman na radnom mjestu.

4. Slučajevi

4.1. Goodman v. Merrill Lynch & Co[16]

Bank of Amerika tuženik je u sporu koji su pokrenule žene zaposlene kao brokeri u *Merrill Lynch & Co*, optužujući ih da su redovito dobivale manje bonuse od svojih muških kolega zbog rodne pristranosti koja vlada u toj tvrtki. Tvrde da se muškim zaposlenicima povjeravaju bogatiji klijenti, pa im onda pripadne i veća provizija od njihove imovine. Takav nepravedan tretman ženama umanjuje mogućnost za jednaku ili bolju zaradu, tj. na taj način se favoriziraju muškarci. *Bank of America* najavljuje žestoku borbu protiv navedenih optužaba i tvrdi kako je program tranzicije savjetnika zasnovan na zaslugama te da se provodi pravedno i jednako prema muškarcima i ženama. Jamie Goodman, financijska savjetnica za *Merrill Lynch & Co* i tužiteljica u ovom sporu traži naknadu štete, uključujući i vrijednost svih naknada i koristi koje su izgubljene zbog navodne pristranosti. O ishodu ove tužbe može se samo nagađati, ali uspješnost nekih drugih parnica ulijeva nadu u donošenje pravedne odluke.

4.2. Tužba protiv Costco Wholesale Corporation[17]

U drugom slučaju tri bivše i sadašnje menadžerice Costco korporacije pokrenule su međunarodnu tužbu protiv diskriminacije zaposlenika u toj tvrtki. Tvrde da je tamo na djelu »glass ceiling« koji sprječava žene da napreduju do položaja pomoćnika ili glavnog menadžera. Tvrdi se da su viši menadžeri u *Costcou* svi muškarci te da je politika i praksa tvrtke takva da za posljedicu ima uskraćivanje jednakih poslovnih mogućnosti kvalificiranim ženama. Zbog diskriminacijske politi-

16 http://www.reuters.com/article/idUSTRE55O5AT20090625 (21. 04. 2010)

17 http://genderclassactionagainstcostco.com/cos tco94.pl?wsi=0&websys_screen=public_case_development (21. 04. 2010)

ke žene su na višim menadžerskim položajima zastupljene premalo u odnosu na to koliko ih je na položajima koji vode do napredovanja. Od suda se traži da spriječi daljnju diskriminaciju te da plati štetu ženama kojima je bio uskraćen napredak, jednako kao i izgubljene plaće i povlastice, te da se nadoknadi šteta za nanesene duševne boli. Slučaj je pokrenut 2004. godine i parnica se još uvijek vodi.

5. Zaključak

U financijskom smislu ovakve tužbe nerijetko oštećuju tvrtke za mnogo novca. Čak i ako postoji mogućnost određenih gubitaka prilikom odlaska zaposlenice na bolovanje, to su neusporedivo manji troškovi od onih koje tvrtka treba pokriti ukoliko izgubi ponekad i masovne parnice koje se podižu zbog takve njezine nepravedne politike ili politike vodećih pojedinaca u njoj.

S pravne strane je jasno da takvo postupanje prema vlastitim zaposlenicima krši osnovna ljudska prava, te je stoga u zemljama poput SAD–a propisima zabranjena bilo kakva vrsta diskriminacije na radnom mjestu, a kako je u slučaju »glass ceilinga« riječ upravo o tome, jasno je da se takvim postupanjem prema ženama krši zakon te da tvrtke za to moraju krivično odgovarati. Tužbe koje se podižu protiv različitih tvrtki i velike, ponekad i milijunske odštete pokazuju koliko svijest o problemu raste.

S etičke pak strane uskraćivanje prava ženama na zasluženo napredovanje ili na jednak tretman nedopustivo je i neopravdano, moralno neprihvatljivo, financijski neisplativo te u konačnici kažnjivo zakonom. Naime narušava se jednostavno, shvatljivo i moralno prihvatljivo načelo jednakosti izgleda i jednakosti postupanja (*equal treatment*) za sve koji zadovoljavaju kriterije u jednakoj mjeri, tj. negativno govoreći, riječ je o moralnoj neispravnosti diskriminiranja prema spolu.[18] Ovdje se radi o sljedećim pravima: pravu na rad,[19] pravu na smisleni rad, pravima zaposlenika, pravu na siguran i zdrav radni okoliš, pravu na sigurnost posla, pravu na pravedan proces u slučaju zapošljavanja, prekršaja, unazađenja, unaprjeđenja i otpuštanja/otkaza. *Stakleni strop* ustvari govori o kršenju prava na unaprjeđenje u slučaju žena koje zadovoljavaju jednake uvjete kao i muškarci.

Senzibiliziranje poslodavaca za to da su žene jednako vrijedne i jednako sposobne radnice kao i muškarci te da stoga zaslužuju i jednaki tretman i jednaka prava trebao bi biti cilj i težnja svakog društva i tvrtke. Individualne borbe koje

18 Vidi R. Duska, Employee Rights, u: R. E. Frederick (ed.), *A Companion to Business Ethics*, Blackwell, Oxford, 2002.

19 Pravo na rad je pomalo neobičan pojam. Ukoliko se to pravo odnosi na zaposlene, onda je trivijalno, jer osoba ne može biti zaposlenik ukoliko nije zaposlena. Zanimljiva je situacija kada je osoba zaposlena na određenom radnom mjestu jer ima pravo na rad, ali očito nema pravo na to radno mjesto jer ne zadovoljava mjerila za njega. S druge strane, ukoliko se pravo na rad odnosi na nezaposlene, onda se njihovo pravo krši ukoliko nemaju mogućnosti zaposliti se. Ovdje je zanimljiva situacija da se razlikuju nezaposlene osobe koje traže posao i one koje ga ne traže. Ove druge su se *de facto* odrekle prava na rad, dok se prvima, ukoliko ga ne mogu naći, zapravo krši to pravo.

žene vode protiv različitih poslodavaca temelj su na kojem se može izgrađivati svijest o nemoralnosti takvog postupanja prema njima, ali jednako tako i prema svim drugim zaposlenicima kojima se na nekim drugim osnovama također osporava sposobnost. Dokle god se ne probudi svijest o pravednosti i jednakosti u različitosti, postojat će potlačeni i obespravljeni.

The Glass Ceiling

Limits to Women's Advancement in the Workplace

Antonija Jergovski[*]

Summary

Regardless of the development level and discrimination sensitivity of a society, some forms of discrimination still seem not to have disappeared, and they apparently affect various groups of people. The form of discrimination to be discussed in this paper is of the type which is manifested at the workplace and involves only women. We are dealing with a form of discrimination which has been coined »glass ceiling«, a term used to describe a situation in which many women find themselves in the course of their carreers. The »glass ceiling« refers to the upper limit to which a woman is allowed to advance and which, if it is to be crossed, requires much more time and effort than it would a man. In the first section, the author explains the precise form of discrimination being discussed, and in the second section focuses on the basis of this phenomenon and the most common justifications for this type of activity within a corporation. In the third section the author draws our attention to the moral incorrectness of such discrimination. The conclusion describes some actual examples of impediment to advancement.

Key words: »glass ceiling«, women, discrimination, employment, corporations, advancement, career

[*] Antonija Jergovski, BEc, Graduation Studies in Philosophy at the Faculty of Philosophy of the Society of Jesus in Zagreb, Zagreb. Address: Jordanovac 110, 10000 Zagreb, Croatia.
E–mail: ajergovski@yahoo.com