Neravnopravnost žena na tržištu rada i utjecaja na društvo

Križić, Ines

Undergraduate thesis / Završni rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Pula / Sveučilište Jurja Dobrile u Puli**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:137:018046

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

Image not found or type unknown *Repository / Repozitorij:*

Digital Repository Juraj Dobrila University of Pula

zir.nsk.hr Image not found or type unknown

SVEUČILIŠTE JURJA DOBRILE U PULI
FAKULTET EKONOMIJE I TURIZMA
„DR. MIJO MIRKOVIĆ“

INES KRIŽIĆ

NERAVNOPRAVNOST ŽENA NA TRŽIŠTU RADA I UTJECAJ NA DRUŠTVO

Završni rad

Pula, 2020.

SVEUČILIŠTE JURJA DOBRILE U PULI
FAKULTET EKONOMIJE I TURIZMA
„DR. MIJO MIRKOVIĆ“

NERAVNOPRAVNOST ŽENA NA TRŽIŠTU RADA I UTJECAJ NA DRUŠTVO

Završni rad

Ime i prezime: Ines Križić
JMBAG: 0303066321
Studijski smjer: Marketinško upravljanje

Kolegij: Ekonomska socijologija
Mentor: doc. dr. sc. Saša Stjepanović

Pula, rujan 2020.

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Ja, dolje potpisani _____, kandidat za prvostupnika ekonomije/poslovne ekonomije, smjera _____ovime izjavljujem da je ovaj Završni rad rezultat isključivo mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio Završnog rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz kojega necitiranog rada, te da ikoji dio rada krši bilo čija autorska prava. Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

Student

_____

U Puli, _____, _____ godine

IZJAVA

o korištenju autorskog djela

Ja, _____ dajem odobrenje Sveučilištu Jurja Dobrile
u Puli, kao nositelju prava iskorištavanja, da moj završni rad pod nazivom
_____
_____
_____ koristi na način da gore navedeno autorsko djelo, kao cjeloviti tekst trajno objavi u javnoj internetskoj bazi Sveučilišne knjižnice Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli te kopira u javnu internetsku bazu završnih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice (stavljanje na raspolaganje javnosti), sve u skladu sa Zakonom o autorskom pravu i drugim srodnim pravima i dobrom akademskom praksom, a radi promicanja otvorenoga, slobodnoga pristupa znanstvenim informacijama.
Za korištenje autorskog djela na gore navedeni način ne potražujem naknadu.

U Puli, _____ (datum)

Potpis

_____

SADRŽAJ

1. UVOD 1
1.1. Predmet i cilj rada 1
1.2. Metode istraživanja 1
1.3. Struktura i sadržaj rada 1
2. ZAKONODAVNI OKVIR RADA I PRAVA ŽENA U REPUBLICI HRVATSKOJ I SVIJETU 3
2.1. Propisi vezani uz ravnopravnost spolova u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj 3
2.2. Konvencije Ujedinjenih naroda i Međunarodne organizacije rada 7
3. ŽENE NA TRŽIŠTU RADA 9
3.1. Podzastupljenost žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj 9
3.2. Karakteristike ženske radne snage 11
3.3. Rodna diskriminacija pri zapošljavanju i za vrijeme radnog odnosa 12
3.4. Efekt staklenog stropa i dvostruka uloga žene u suvremenoj obitelji 12
4. USPJEŠNE ŽENE PODUZETNICE 16
4.1. Žene i poduzetništvo 16
4.2. Utjecaj na društvo 17
5. ISTRAŽIVANJE O PROBLEMIMA ŽENA PRI ZAPOŠLJAVANJU I ZA VRIJEME RADNOG ODNOSA 19
5.1. Cilj i hipoteze istraživanja 19
5.2. Uzorak i metoda prikupljanja podataka 19
5.3. Analiza i interpretacija rezultata 22
5.4. Kritički osvrt i potvrda hipoteza 30
6. ZAKLJUČAK 33
POPIS LITERATURE 34
POPIS SLIKA, TABLICA I GRAFIKONA 35
SAŽETAK 37
SUMMARY 38
PRILOG 39

1. UVOD

1.1. Predmet i cilj rada

Kako se razvijalo društvo kroz povijest, razvijao se i položaj žena u društvu. U poslovnom svijetu sve je više uspješnih žena i to na visokim, rukovodećim pozicijama. Usprkos njihovom osjećaju za detalje, boljoj komunikaciji, manje autoritativnom stavu i većoj orijentaciji participativnom menadžmentu, žene se na visokim pozicijama ne prihvaćaju tako lako. Žene tijekom svoje poslovne karijere nailaze na razne prepreke. Svakako i muškarci su ti koji nailaze na prepreke, no one su puno izraženije kod žena. Svijest o ravnopravnosti spolova sve je veća, no i dalje je situacija puno ljepša u teoriji nego li je to u praksi. Predmet istraživanja završnog rada odnosi se na analizu neravnopravnosti žena na tržištu rada i utjecaj na društvo. Cilj je završnog rada predstaviti zakonodavni okvir rada i prava žena u Hrvatskoj i svijetu te situaciju glede žena na tržištu rada. Uz to, cilj je predstaviti neke od uspješnih žena na tržištu. Svrha je završnog rada predstaviti istraživanje autora o problemima žena pri zapošljavanju i za vrijeme radnog odnosa.

1.2. Metode istraživanja

Za potrebe završnog rada izvršeno je empirijsko i teorijsko istraživanje. Za teorijski dio korišteni su sekundarni izvori podataka u obliku knjiga, članaka, publikacija i internet izvora. Empirijsko istraživanje provedeno je anketom o problemima žena pri zapošljavanju i za vrijeme radnog odnosa. Anketa se sastojala od 18 pitanja i namijenjena je punoljetnim osobama ženskog spola. Anketa je izrađena pomoću Google obrasca i provedena je online. Anketi je mogao pristupiti svatko i anonimna je.

1.3. Struktura i sadržaj rada

Rad se sastoji od šest poglavlja. U uvodu je predstavljena tema rada. Nakon toga, u drugom poglavlju predstavljen je zakonodavni okvir rada i prava žena u Republici Hrvatskoj i svijetu. U tom su poglavlju analizirani propisi vezani uz ravnopravnost spolova i radne odnose. U trećem poglavlju riječ je o ženama na tržištu rada. U tom se poglavlju analizira podzastupljenost žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, navode karakteristike ženske radne snage i rodne diskriminacije pri zapošljavanju i za vrijeme radnog odnosa. Osim toga, u poglavlju se analizira efekt staklenog stropa i dvostruka

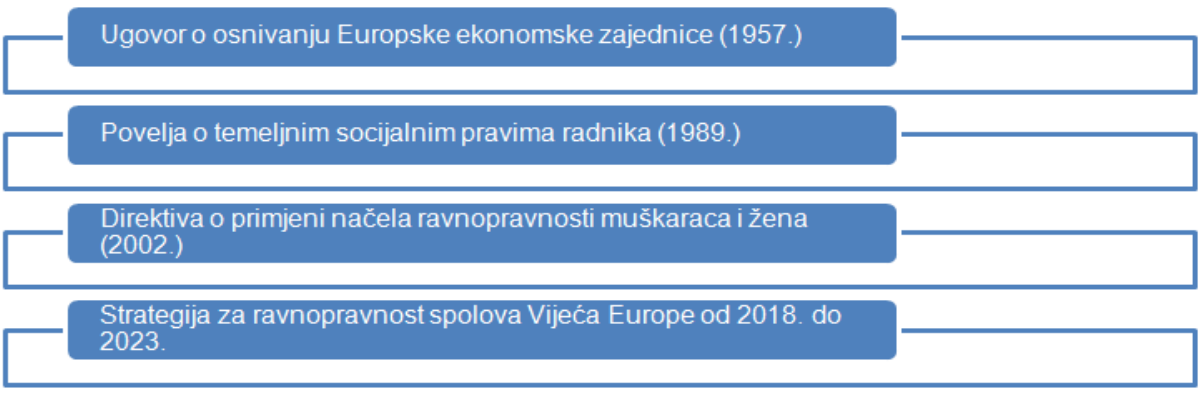
uloga žene u suvremenoj obitelji. U četvrtom poglavlju riječ je o uspješnim ženama. U poglavlju je riječ o ženama i poduzetništvu te ukupnom utjecaju na društvo. U petom poglavlju predstavljeno je istraživanje autora o problemima žena pri zapošljavanju i za vrijeme radnog odnosa. U šestom poglavlju iznesen je zaključak. Na kraju rada nalazi se popis literature i popis ilustracija.

2. ZAKONODAVNI OKVIR RADA I PRAVA ŽENA U REPUBLICI HRVATSKOJ I SVIJETU

2.1. Propisi vezani uz ravnopravnost spolova u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj

Temeljno ljudsko pravo je ravnopravnost spolova. Jedno od prava je i pravo na rad. "Razlike između spolova i strukturne zapreke i dalje su prisutne u mnogim područjima te ograničavaju žene i muškarce na njihove tradicionalne uloge i sputavaju žene u njihovim mogućnostima ostvarivanja svojih temeljnih prava"[1]. Europska je unija donijela niz propisa, strategija, politika, konvencija i direktiva glede ravnopravnosti spolova. Republika Hrvatska članica je Europske unije od srpnja 2013. godine. Prema tome, te se odredbe odnose i na Hrvatsku. Unija broji 28 članica i zato je potrebno ozbiljno promicanje ravnopravnosti spolova. Već u osnivačkim ugovorima Europska unija dotaknula se radničkih prava, socijalne politike i jednakosti među spolova. U Ugovoru o osnivanju Europske ekonomske zajednice 1957. godine postoji poglavlje Socijalna politika. Nekoliko godina kasnije, uočene su potrebe za izmjenama. Tako su donesene directive Europske unije o zabrani spolne diskriminacije, isplati plaća, uvjetima rada i sl. Povelju o temeljnim socijalnim pravima radnika iz 1989. godine potpisala je i Republika Hrvatska. Posljednja značajna povelja je ona iz 2001. godine o temeljnim radnim pravima. U nastavku slijedi slikovni prikaz najistaknutijih pravnih akata na razini Europske unije (Slika 1).

Slika 1. Najistaknutiji pravni akti o ravnopravnosti spolova u EU



Izvor: autor

[1] Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova.hr, Dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/arhiva/biblioteka-ureda/strategija-za-ravnopravnost-spolova-vijeca-europe-od-2018-do-2023/3145, Pristupljeno: 15. svibnja 2020.

Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. do 2023. godine "nadovezuje se na opsežnu pravnu i političku stečevinu kao i na postignuća u provedbi Strategije za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2014. do 2017. godine. Cilj je postizanje ravnopravnosti spolova uz osnaživanje žena i muškaraca u državama članicama Vijeća Europe putem postojećih instrumenata i jačanjem pravne stečevine Vijeća Europe u području ravnopravnosti spolova"[2]. U nastavku slijedi slikovni prikaz šest strateških područja Strategije (Slika 2).

Slika 2. Šest strateških područja Strategije za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. do 2023. godine

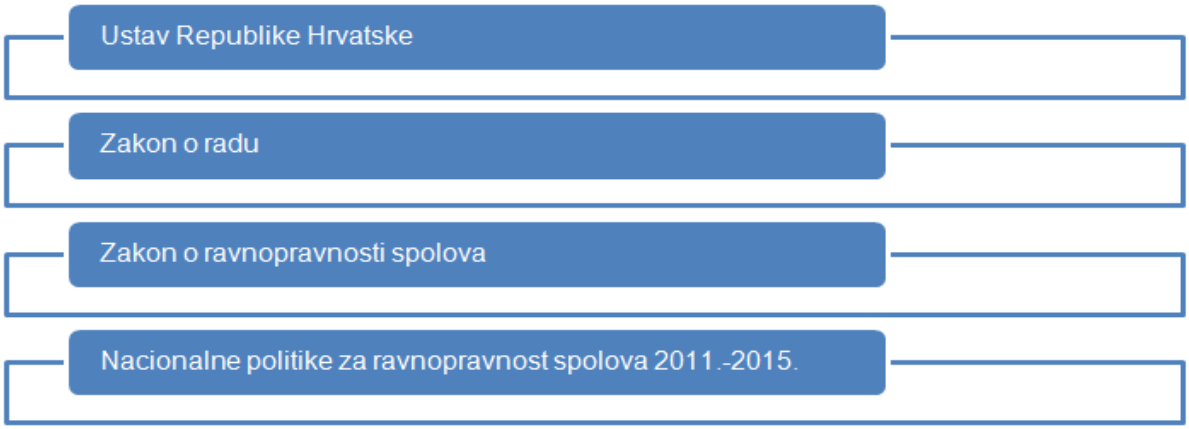


Izvor: Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova.hr, Dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/arhiva/biblioteka-ureda/strategija-za-ravnopravnost-spolova-vijeca-europe-od-2018-do-2023/3145, Pristupljeno: 15. svibnja 2020.

[2] Ibid

U nastavku slijedi slikovni prikaz najistaknutijih pravnih akata na razini Republike Hrvatske (Slika 3).

Slika 3. Najistaknutiji pravni akti o ravnopravnosti spolova u RH



Izvor: autor

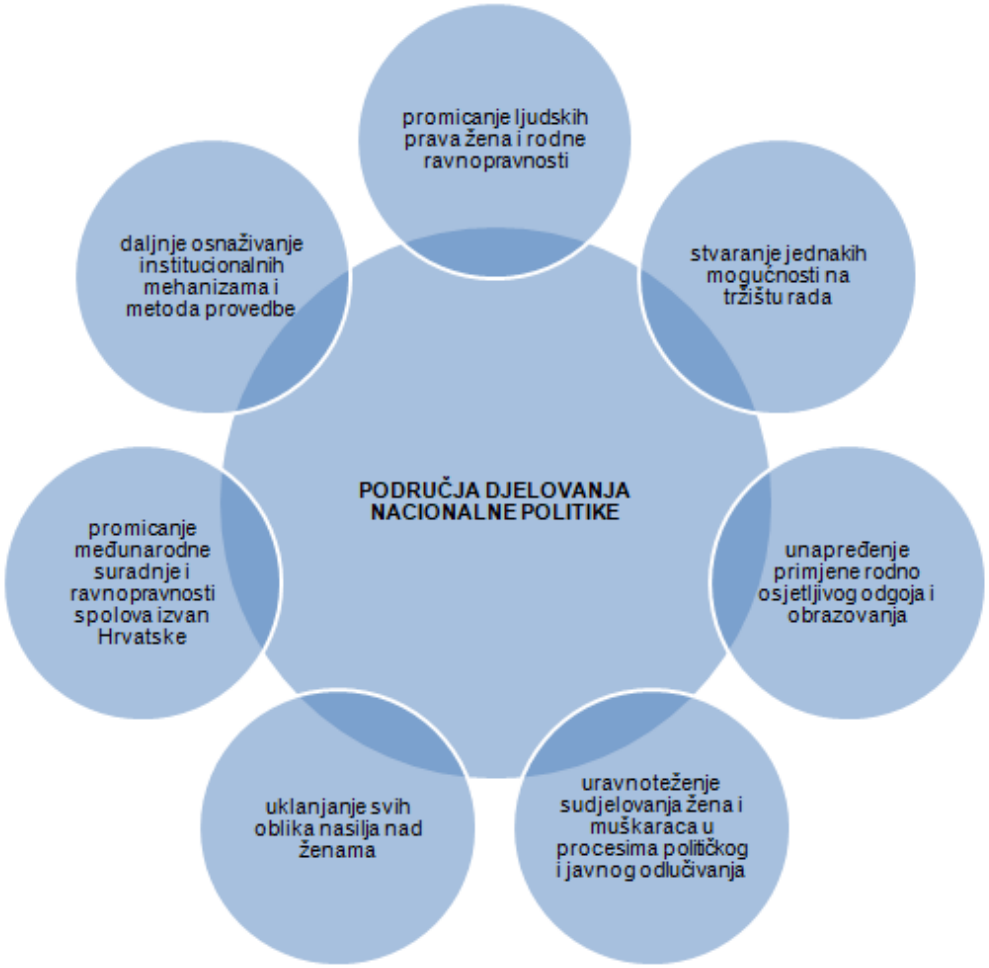
Najviši pravni akt u Republici Hrvatskoj je Ustav. Njime je zajamčeno pravo na rad i slobodu rada, pravo na zapošljavanje pod jednakim uvjetima i pravo na zaradu[3]. Zakonom o radu uređeni su radni odnosi u kojem su prihvaćene direktive Vijeća Europe koje se odnose na područje rada[4]. "Zakonom o ravnopravnosti spolova razrađuju se Ustavom utvrđena ljudska prava i temeljne slobode i utvrđuju opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce"[5].

"Nacionalna politika za ravnopravnost spolova osnovni je strateški dokument Republike Hrvatske koji se donosi s ciljem uklanjanja diskriminacije žena i uspostavljanja stvarne ravnopravnosti spolova provedbom politike jednakih

[3] Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14, Dostupno na: https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske, Pristupljeno: 20. svibnja 2020.
[4] Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, Dostupno na: https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske, Pristupljeno: 20. svibnja 2020.
[5] Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova.hr, Dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/zakon-o-ravnopravnosti-spolova/1712, Pristupljeno: 20. svibnja 2020.

mogućnosti za razdoblje od 2011. do 2015. godine“[6]. U nastavku slijedi slikovni prikaz sedam ključnih područja djelovanja Nacionalne politike (Slika 4).

Slika 4. Sedam ključnih područja djelovanja Nacionalna politika za ravnopravnost spolova



Izvor: Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova.hr, Dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/nacionalna-politika-za-ravnopravnost-spolova-2011-2015/1713, Pristupljeno: 20. svibnja 2020.

“Strateški pristup temelji se i na obvezama koje su preuzete potpisivanjem različitih međunarodnih ugovora, uključujući UN Konvenciju za uklanjanje svih oblika diskriminacije žena i Milenijsku deklaraciju UN-a, kao i na obvezama koje proizlaze iz članstva u Vijeću Europe i Europskoj uniji, a kao svoj sastavni dio uključuje strateška

[6] Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova.hr, Dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/nacionalna-politika-za-ravnopravnost-spolova-2011-2015/1713, Pristupljeno: 20. svibnja 2020.

opredjeljenja i ciljeve Strategije za ravnopravnost između žena i muškaraca 2010.-2015. Europske komisije“[7].

2.2. Konvencije Ujedinjenih naroda i Međunarodne organizacije rada

Važne organizacije koje se bave pitanjima radnih odnosa jesu Ujedinjeni narodi i Međunarodna organizacija rada. Što se tiče Ujedinjenih naroda važna je Konvencija o ukidanju svih vrsta diskriminacije koju su potpisale sve članice Ujedinjenih naroda 1979. godine. Područja kojima se bavi Konvencija prikazana su na slici u nastavku (Slika 5).

Slika 5. Područja Konvencije o ukidanju svih vrsta diskriminacije



Izvor: Konvencija o ukidanju svih vrsta diskriminacije

[7] Ibid

Žene ne bi trebale biti dovedene u situaciju da razmišljaju hoće li izgubiti posao ukoliko se odluče za majčinstvo. Uz to, nipošto se ne smije prihvatiti to da mnoge žene još uvijek dobivaju otkaz zbog trudnoće. Također, potrebno je podupirati očeve na odlazak na porodiljni dopust i aktivnije sudjelovanje u odgoju male djece od strane poslodavca.

Što se tiče Međunarodne organizacije rada, 1958. godine donesena je Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zapošljavanje i zanimanje. Uz to, značajna je i Konvencija o jednakom nagrađivanju za rad i Konvencija o jednakim mogućnostima i jednakim uvjetima radnika i radnica.

3. ŽENE NA TRŽIŠTU RADA

3.1. Podzastupljenost žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj

Položaj žena mijenjao se kroz povijest. Unatoč tome što su se uvjeti žena poboljšali oni i dalje nisu na zadovoljavajućoj razini. "U prosincu 2019. broj ukupno zaposlenih u Republici Hrvatskoj iznosio je 1.540.084, a od toga 723.525 čine žene. U odnosu na studeni 2019. broj ukupno zaposlenih pao je za 0,2%, a broj zaposlenih žena za 0,1%. U odnosu na isti mjesec prethodne godine broj ukupno zaposlenih u prosincu 2019. porastao je za 1,0%, a broj žena za 0,4%. Za razdoblje od siječnja do prosinca 2019. u odnosu na isto razdoblje prethodne godine broj ukupno zaposlenih porastao je za 1,0%, a broj zaposlenih žena za 1,3%"[8]. U nastavku slijedi tablični prikaz aktivnog stanovništva Republike Hrvatske prema administrativnim izvorima i spolu u 2019. godini i usporedba s 2018. godinom (Tablica 1).

Tablica 1. Aktivno stanovništvo Republike Hrvatske prema administrativnim izvorima i spolu, 2018. i 2019.

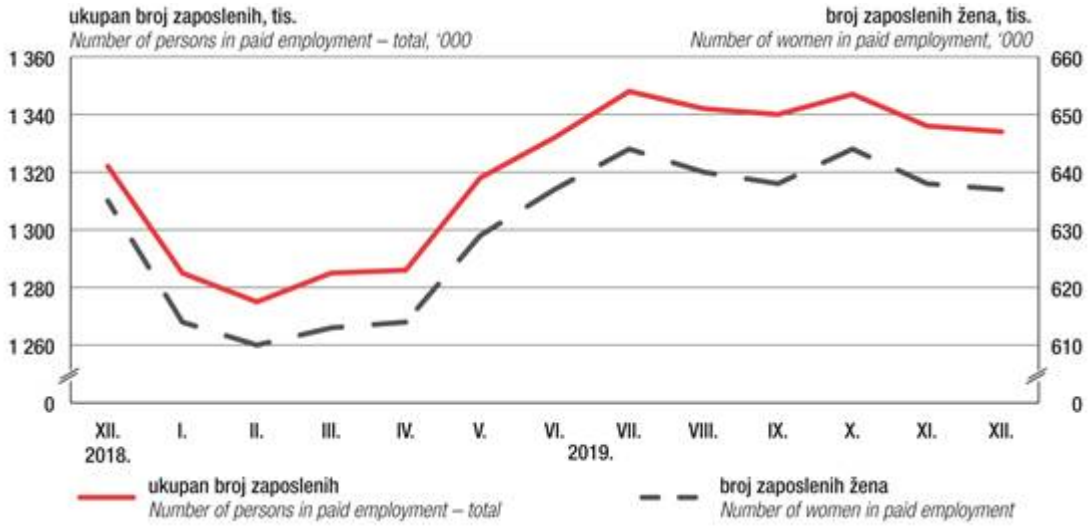
	XI. 2019.		XII. 2019.		Indeksi *Indices*					
					XII. 2019. / XI. 2019.		XII. 2019. / XII. 2018.		I. – XII. 2019. / I. – XII. 2018.	
	ukupno	žene	ukupno	žene	ukupno	žene	ukupno	žene	ukupno	žene
Aktivno stanovništvo	1.671.541	795.339	1.671.837	796.160	100,0	100,1	99,9	99,0	99,4	99,2
Ukupno zaposleni	1.543.091	724.549	1.540.084	72.3525	99,8	99,9	101,0	100,4	101,0	101,3
Zaposleni u pravnim osobama	1.335.964	637.886	1.334.369	637.224	99,9	99,9	100,9	100,3	101,0	101,5
Zaposleni u obrtu i slobodnim profesijama	187.908	80.437	186.502	80.082	99,3	99,6	102,0	101,4	100,9	99,9
Zaposleni osiguranici poljoprivrednici	19.219	6.226	19.213	6.219	100,0	99,9	98,8	97,7	99,0	98,0
Nezaposleni	128.450	70.790	131.753	72.635	102,6	102,6	88,5	87,1	83,8	82,1
Stopa registrirane nezaposlenosti, %	7,7	8,9	7,9	9,1						

Izvor: Državni zavod za statistiku.hr, Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/09-02-01_12_2019.htm, Pristupljeno: 25. svibnja 2020.

[8] Državni zavod za statistiku.hr, Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/09-02-01_12_2019.htm, Pristupljeno: 25. svibnja 2020.

U nastavku slijedi grafički prikaz zaposlenih u pravnim osobama od prosinca 2018. do 2019. godine (Grafikon 1).

Grafikon 1. Zaposleni u pravnim osobama od 12./2018. do 12./2019.



Izvor: Državni zavod za statistiku.hr, Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/09-02-01_12_2019.htm, Pristupljeno: 25. svibnja 2020.

"U prosincu 2019. broj zaposlenih u pravnim osobama Republike Hrvatske iznosio je 1.334.369, a od toga 637.224 čine žene. U odnosu na studeni 2019. broj zaposlenih u pravnim osobama pao je za 0,1%, kao i broj zaposlenih žena, također za 0,1%. Broj zaposlenih u pravnim osobama u prosincu 2019. u odnosu na isti mjesec prethodne godine porastao je za 0,9%, a broj zaposlenih žena za 0,3%. Za razdoblje od siječnja do prosinca 2019. u odnosu na isto razdoblje prethodne godine broj zaposlenih u pravnim osobama porastao je za 1,0%, a broj zaposlenih žena za 1,5%"[9]. Još je uvijek značajna razlika između muškaraca i žena na tržištu rada. Samim time, žene postaju ovisnije o muškarcima što ih stavlja u nepovoljan položaj. Potrebno je više podupirati jednakost među spolovima u praksi i razvoj ženskog poduzetništva.

[9] Ibid

3.2. Karakteristike ženske radne snage

“Diskriminacija žena na tržištu rada dio je opće diskriminacije žena. U razvijenim gospodarstvima žene čine gotovo polovicu radne snage te je sudjelovanje žena na tržištu rada u stalnom porastu. Unatoč značajnim pozitivnim pomacima, položaj žena na tržištu rada i dalje je lošiji od položaja muškaraca“[10]. Nažalost, iako se položaj žena mijenja, i dalje nisu dovoljno zastupljene na vodećim pozicijama. To nije rezultat njihovih znanja i vještina, već predrasuda i diskriminacija društva. Galičić i Ivanović (2006) navode kako “položaj žene na najodgovornijim mjestima u društvu ima mnogo više prednosti nego nedostataka. Žena koja je uspjela, iza sebe ima zasigurno mnogo rada i profesionalnog usavršavanja, a povrh svega upornosti, jer mora mnogo više pokazati od svojih muških kolega“[11]. Žena može biti uspješna u gospodarskim okvirima ako nije opterećena time da je žena, dok pri obavljanju posla kojim se bavi nikako ne bi trebala oponašati muškarce, već se treba usredotočiti na svoju stručnost i intuiciju. “Žene menadžeri mogu koristiti drukčije stilove vodstva nego muškarci. Jedna studija je ustanovila da žene promatraju vodstvo kao mijenjanje osobnog interesa sljedbenika u brigu za cijelo poduzeće uporabom vještina ophođenja s ljudima i osobnih karakteristika za motiviranje podređenih“[12]. Koliko je zaposlenik uspješan ne ovisi o spolu, već o individualnim karakteristikama. Autor vjeruje da će se u budućnosti situacija na tržištu promijeniti te da će biti puno veći broj žena na rukovodećim pozicijama.

Mišljenja su podijeljena, no sigurno je kako je ženama teže nego muškarcima. Prije svega, katkad su nedovoljno informirane, uglavnom posjeduju manje sredstava i/ili nekretnina i ostalih elemenata za pokretanje posla i/ili napredovanje na trenutnom poslu. Nerijetko su prisiljene birati isključivo posao koji mogu prilagoditi obiteljskim obvezana,. Također, žene sporije i teže dolaze do određenih informacija potrebnih za posao jer više vremena troše na obitelj i vođenje brige o kućanstvu. Svakako, treba istaknuti kako su žene detaljnije, više potiču timski rad, organiziranije su, snažnije, upornije i izdržljivije.

[10] Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu.hr, Dostupno na: http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada, Pristupljeno: 30. svibnja 2020.
[11] Galičić, V. i Ivanović, Z. (2006): Žene menadžeri u hrvatskom hotelijerstvu, Tourism and hospitality management, 12 (1), str. 83, Dostupno na: https://hrcak.srce.hr/61783, Pristupljeno: 30. svibnja 2020.
[12] Ibid

3.3. Rodna diskriminacija pri zapošljavanju i za vrijeme radnog odnosa

“Prema Zakonu o radu poslodavci ne smiju odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće. Međutim, u praksi se pri zapošljavanju žene susreću s raznim neugodnim pitanjima u svezi planiranja obitelji. Iako žene ne moraju odgovoriti na takva pitanja, rijetko koja žena koristi to pravo jer žele dobiti posao“[13]. Poslodavac ne smije ženi dati otkaz zbog trudnoće. No nažalost, nije tako uvijek u praksi. Također, poslodavci ne bi smjeli ponuditi manju plaću i/ili novo radno mjesto pod nepovoljnijim uvjetima zbog trudnoće, odnosno po povratku s porodiljnog dopusta. Osim Zakona o radu postoji i Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama koji nalaže prava na novčane potpore. Također, tu su i vremenske potpore na koje žena ima pravo. Primjerice, poslodavac mora ženi osigurati dva sata dnevno za dojenje djeteta do prve godine života. Iako postoje mnoge zakonske odredbe, praksa je često drugačija. Žene se uglavnom ne bune kako bi zadržale posao i imale barem mali dio primanja. Dok je god situacija takva na tržištu od strane poslodavca, žene će uvijek biti diskriminirane.

3.4. Efekt staklenog stropa i dvostruka uloga žene u suvremenoj obitelji

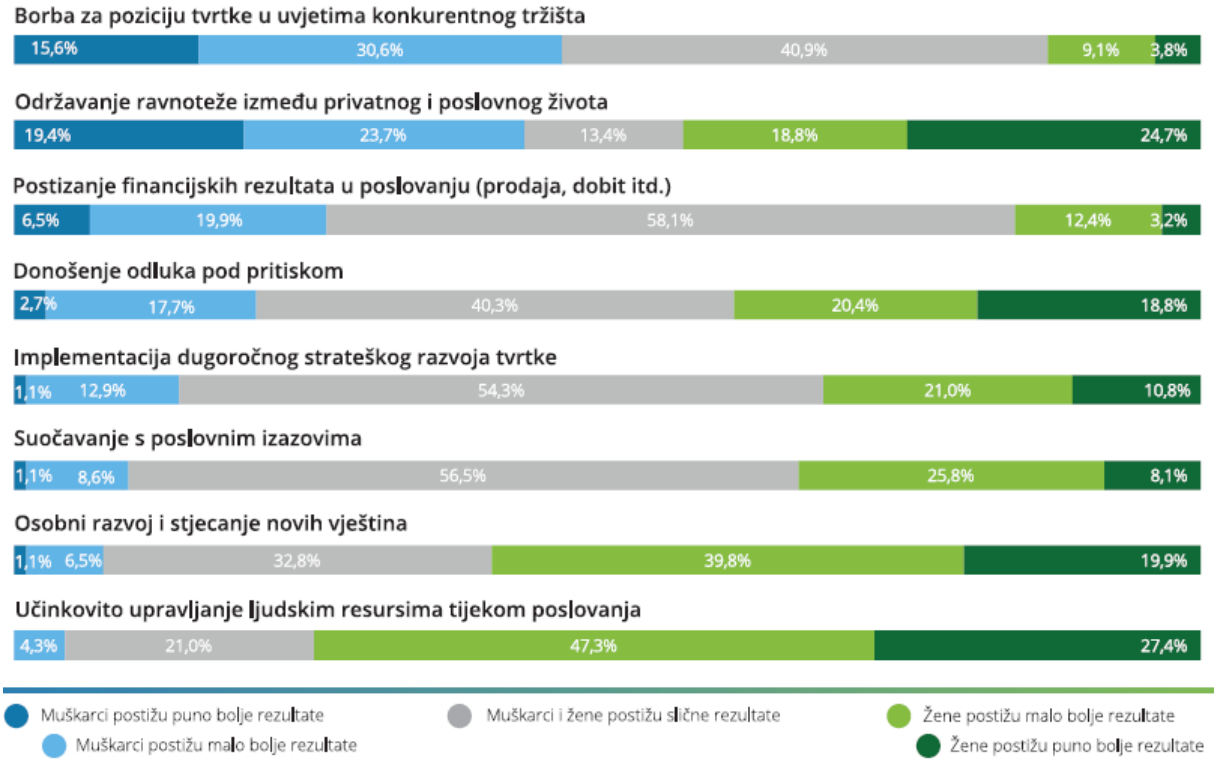
“Ekonomske mogućnosti žena su uvjetovane rodnom segregacijom. Rodna segregacija označava koncentraciju žena i muškaraca na različitim vrstama i razinama aktivnosti i zaposlenja. Ona može biti horizontalna i vertikalna. Horizontalna segregacija predstavlja raspodjelu žena i muškaraca prilikom zapošljavanja na određene vrste zanimanja. Vertikalna segregacija predstavlja raspodjelu žena i muškaraca na različitim hijerarhijskim položajima unutar zanimanja, tj. odnosi se na činjenicu da žene u malom postotku nalazimo na pozicijama moći jer im je profesionalno napredovanje ograničeno. Ova pojava poznata je pod nazivom efekt staklenog stropa ili podzastupljenost žena na rukovodećim položajima“[14]. “Udio žena u upravljačkim strukturama, kako na globalnoj razini tako i na domaćoj sceni, raste sporo, ali sigurno. U usporedbi s muškim kolegama, žene su zahvaljujući svojem psihološkom profilu i raznim ulogama koje imaju u poslovnome i privatnom životu, pokazale veću fleksibilnost i otvorenost prema različitim izazovima. Deloitte i Hrvatska

[13] Dovranić, D. i Katavić, I. (2016): Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj, Obrazovanje za poduzetništvo – E4E: znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo, 6 (2), str. 37, Dostupno na: https://hrcak.srce.hr/170919, Pristupljeno: 30. svibnja 2020.

[14] Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu.hr, Dostupno na: http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada, Pristupljeno: 30. svibnja 2020.

udruga poslodavaca predstavili su 2019. istraživanje koje su proveli nad 186 anketiranih, a od njih je čak 177 žena. U nastavku slijedi grafički prikaz rezultata istraživanja glede postizanja poslovnih rezultata ispitanika (Grafikon 2).

Grafikon 2. Istraživanje Deloitte i Hrvatska udruga poslodavaca, Postizanje poslovnih rezultata

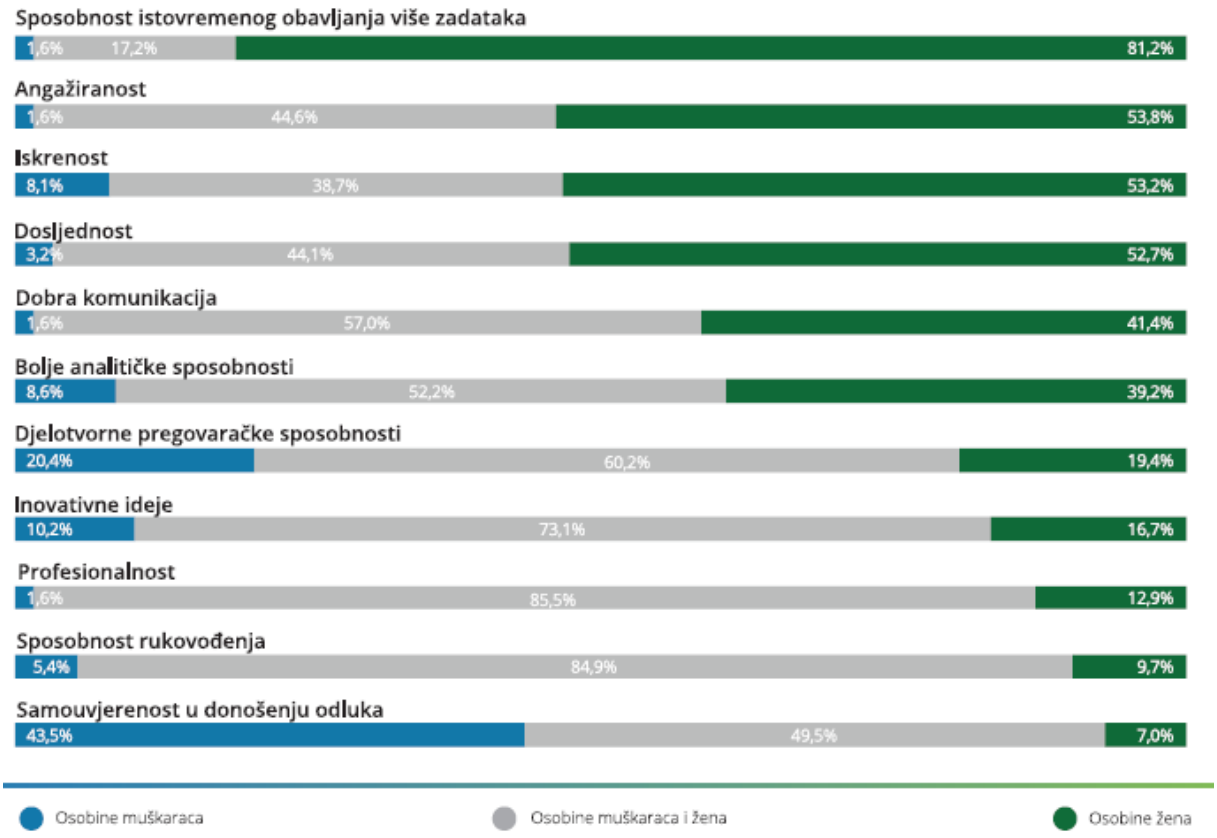


Izvor: Deloitte i Hrvatska udruga poslodavaca (2019): SheXO istraživanje – Žene u poslovnome svijetu, str. 4, Dostupno na: https://www2.deloitte.com/hr/hr.html, Pristupljeno: 1. lipnja 2020.

"Gotovo 39% ispitanih misli da muškarci u napredovanju postižu mnogo bolje rezultate, jednako toliko ih misli da postižu malo bolje rezultate, a samo 17% sudionika misli da su šanse za napredovanjem jednake"[15]. U nastavku slijedi grafički prikaz obilježja muškaraca i žena na izvršnim pozicijama (Grafikon 3).

[15] Ibid

Grafikon 3. Istraživanje Deloitte i Hrvatska udruga poslodavaca, Obilježja muškaraca i žena na izvršnim pozicijama



Izvor: Deloitte i Hrvatska udruga poslodavaca (2019): SheXO istraživanje – Žene u poslovnome svijetu, str. 4, Dostupno na: https://www2.deloitte.com/hr/hr.html, Pristupljeno: 1. lipnja 2020.

"Od 11 navedenih osobina za njih sedam su ispitanici odgovorili da podjednako krase i muškarce i žene, primjerice, profesionalnost, dobra komunikacija, samouvjerenost u donošenju odluka, sposobnost rukovođenja. Nekoliko je ipak tipično ženskih osobina. Osim istodobnoga obavljanja nekoliko zadataka (istraživanja su pokazala da muškarci za to jednostavno nisu nadareni), među izrazito su ženskim osobinama: iskrenost s 53% glasova, koliko je dobila i dosljednost, dok je nešto više, 53,7% dobila angažiranost"[16]. Zaposlenika je potrebno analizirati prema postignutim rezultatima, zalaganju, trudu, vještinama i sposobnostima. Dok je to u fokusu istraživanja, spol nije važan. Postoje poslovi koje gotovo uvijek obavljaju muškarci, kao i poslovi koje uglavnom obavljaju žene, no spol ne bi ni u jednom slučaju trebao biti ograničavajući faktor. Od žena se očekuje da budu majke, žene, kućanice, a i poslovne žene. To nije nimalo lako. Žene nailaze na mnoge prepreke na svom putu. Iako su danas žene puno

[16] Ibid

obrazovanije nego što je to bio slučaj u prošlosti, svejedno se suočavaju s diskriminacijama, stereotipima i nejednakostima. Uz to, nerijetko se događa da žene ne poštuju jedna drugu već na tržišnom natjecanju ne biraju sredstva kojima će doći do cilja. Ženi je potrebna podrška, isto kao i muškarcu. Žene treba podupirati i ohrabrivati da se odvaže na realizaciju svojih ideja.

4. USPJEŠNE ŽENE PODUZETNICE

4.1. Žene i poduzetništvo

Škrtić i Mikić (2011) navode kako je poduzetnik "osoba nadarena poslovnim duhom i rukovodnim sposobnostima, bogata znanjem o poslovima i ljudima, odlučna i spremna preuzeti rizik upravljanja poduzećem na temelju inovacija i stalnog razvoja"[17]. Iz definicije poduzetnika jasno se može shvatiti kako se nigdje ne navodi spol poduzetnika već je važno da ima rukovodne sposobnosti, bogato znanje, odlučnost i spremnost na rizik. Muškarci su još uvijek u prednosti u odnosu na žene što se tiče poduzetništva. Žene često odustaju od poslovnih pothvata zbog toga što se boje preuzeti toliki rizik, a uz posao imaju obiteljske i obveze u kućanstvu. Žensko poduzetništvo u Hrvatskoj posljednjih je godina u porastu te u ukupnom broju malih i srednjih tvrtki čini otprilike 25%. Najveći problem s kojima se hrvatske poduzetnice susreću je nedostatak kvalitetne financijske podrške te podrška društva. Prema istraživanju Global Entrepreneurship Monitora, žene u Hrvatskoj u poduzetništvo najčešće ulaze u dobi od 35 do 44 godine i to iz nužnosti, a zanimljiv je i statistički podatak da od 100 nezaposlenih osoba 15 žena pokrene vlastiti posao, dok istovremeno to učine tek petorica muškarac..

Miošić Lisjak i Ćurlin (2002) kao karakteristike ženskog poduzetništva navode:

- "radno mjesto koje otvori žena poduzetnica je sigurnije,
- veća briga za zaposlene, kvalitetu i međusobne odnose,
- više ulažu u edukaciju zaposlenih,
- uspjeh ne mjere samo profitom, nego zadovoljstvom kupaca i dobrim međusobnim odnosima,
- spremnije su na timski rad,
- važniji im je uspjeh organizacije ili ideje nego vlastiti ego,
- nude više mogućnosti za naknadu troškova, udio u profitu, fleksibilnije radno vrijeme i sl.,
- opreznije su kod uzimanja kredita,
- bave se najviše uslužnim djelatnostima zato što su socijalno osjetljivije i zato što to iziskuje manja početna ulaganja i dr."[18].

[17] Škrtić, M. i Mikić, M. (2011): Poduzetništvo, Zagreb: Sinergija, str. 119
[18] Miošić Lisjak, N. i Ćurlin, I. (2002): Žene i poduzetništvo, Zagreb: The Star Network of World Learning, str. 15

Kroz povijest, istaknule su se brojne poduzetnice koje su ostvarile zapanjujuće rezultate. Neke od svjetski poznatih poduzetnica svakako su: Oprah Winfrey, Martha Stewart, Ruth Handler, Estée Lauder, Coco Chanel i mnoge druge. U Hrvatskoj djeluje mnogo uspješnih poduzetnica. Neke od njih, kojima je rad prepoznat projektom *Nagrade najboljim poduzetnicama* jesu: Jelena Biluš, Ksenija Vrbanić, Maja Mesić, Blaženka Mičević, Kata Barišić i Kristina Ukalović. Od navedenih uspješnih poduzetnika, posebnu pozornost privukla je Jelena Biluš koja je vlasnica poduzeća BrandKarma. Iako od države nije dobila nikakvu pomoć, uspjesi se samo nizaju. Nastavili su sa sjajnim rezultatima i dobili niz novih klijenata. Poduzetnicu koju svakako treba istaknuti je Marina Kolar koja posljednjih 18 godina stvara uspješne priče. Marina Kolar, osnivačica poduzeća Konekta, organizatorica je konferencija o ženskom poduzetništvu. Marina poručuje svim ženama koje žele pokrenuti vlastiti posao da se dobro informiraju, istražuju tržište, testiraju svoju ideju i pokrenu posao. Napominje kako nema mjesta za sram i strah, već da se odvaže te da na tom putu budu potpora i drugim ženama.Poslovni put sigurno je težak, ne samo žena već i muškaraca, no jedno je sigurno. Poslovati je puno lakše i ugodnije uz međusobnu potporu i poštivanje.

4.2. Utjecaj na društvo

Nikome na poslovnom tržištu u suvremenim uvjetima poslovanja nije lagano. Poslovni put svake osobe, neovisno o spolu uglavnom je trnovit i težak, posebice ako se govori o poduzetnicima. Na tržištu je manje žena poduzetnica i manje žena na rukovodećim pozicijama. Iako ih je manje, ne znači da ih nema i da nisu ostvarile vrhunske rezultate. U Hrvatskoj je mnogo uspješnih političarki, poput Kolinde Grabar-Kitarović koja je bila i hrvatska predsjednica. Istarska političarka koja je sada zastupnica u Saboru je Sanja Radolović. Mnogo je i poduzetnica, kako na svjetskoj tako i nacionalnoj razini. Sve su one dokaz da je uspjeh moguće ostvariti unatoč tome što su ženskog spola. One su motivacija i poticaj svim ženama koje se žele odvažiti i okušati u realizaciji svoje poslovne ideje. Žene su danas zastupljene u svim sferama života. Vodeću ulogu u politici, zakonodavstvu, menadžmentu i sličnim sektorima imaju i dalje muškarci, no žene su im vrlo blizu. Danas su žene neovisne i sposobne uzdržavati obitelj. Tradicionalne uloge u obitelji i društvu značajno su se promijenile. Žene mogu birati i

“muška“ zanimanja kao što su pilot, vozač, vojnik i sl. Sigurno je kako će se u budućnosti i dalje razvijati položaj žena i to svakako treba podržati.

5. ISTRAŽIVANJE O PROBLEMIMA ŽENA PRI ZAPOŠLJAVANJU I ZA VRIJEME RADNOG ODNOSA

5.1. Cilj i hipoteze istraživanja

Autor je proveo istraživanje o problemima s kojima se susreću žene pri zapošljavanju i za vrijeme trajanja radnog odnosa. Istraživanjem autor želi otkriti jesu li se ispitanice tijekom svog radnog staža susrele s diskriminacijom, osjećajem manje vrijednosti ili zlostavljanjem. Osim toga, želi se istražiti jesu li ispitanicama na razgovoru za posao postavljali pitanja o trudnoći, bračnom statusu i djeci te kakav je bio povratak na posao ukoliko su ispitanice bile na porodiljnom dopustu.

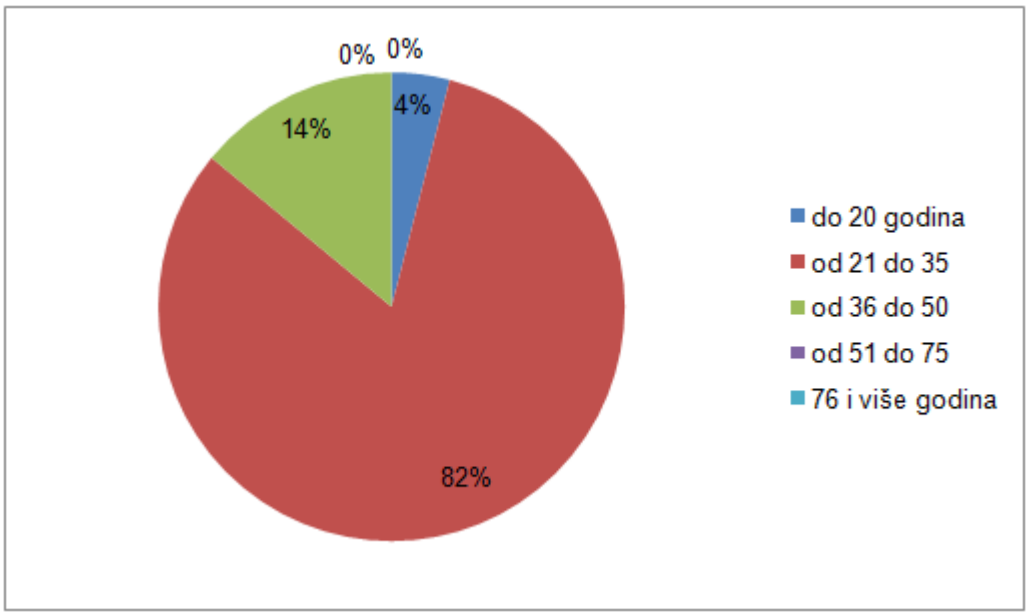
U okviru istraživanja definirane su sljedeće hipoteze:

1. Većini ispitanica na razgovoru za posao postavljeno je pitanje o planiranju trudnoće.
2. Većini ispitanica na razgovoru za posao postavljena su pitanja glede bračnog statusa i broja djece.
3. Većina ispitanica manje je plaćena za isti posao od muških kolega.
4. Većina ispitanica osjetila se manje vrijednom od muških kolega.
5. Ispitanice su uglavnom zadovoljne svojom karijerom.

5.2. Uzorak i metoda prikupljanja podataka

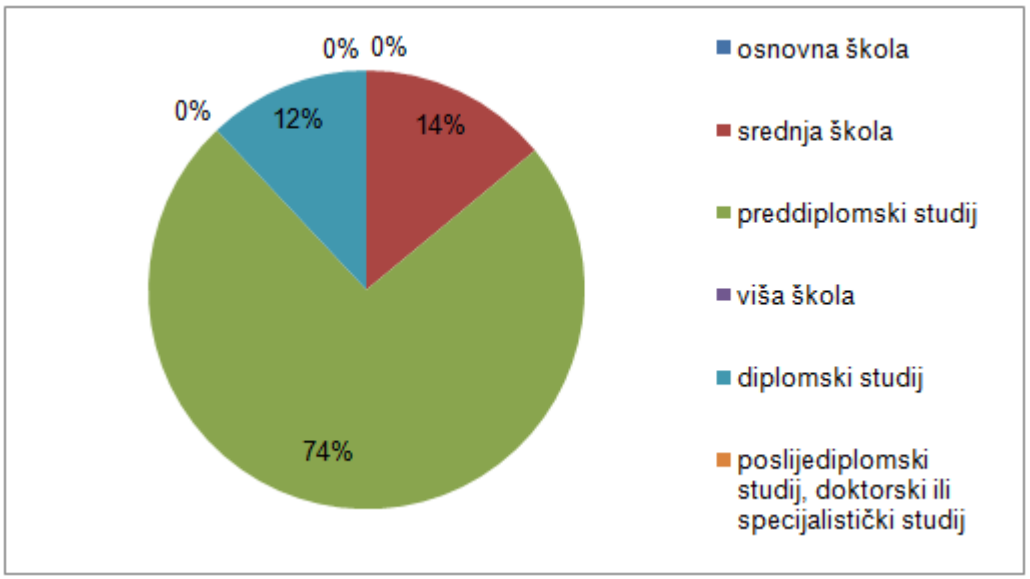
Anketa se sastoji od 18 pitanja i provedena je na uzorku od 100 ispitanika ženskog spola. Ispitivanje se provelo metodom anketiranja izrađenom pomoću Google obrasca. Anketa je anonimnog karaktera i mogao joj je pristupiti svatko. Većina ispitanica je u dobi između 21 i 35 godine (Grafikon 4) sa završenim preddiplomskim studijem (Grafikon 5). Što se bračnog statusa tiče, većina je ispitanica u vezi (Grafikon 6), a većina mjesečnih primanja u kućanstvu iznosi od 5001 do 8000 kn (Grafikon 7).

Grafikon 4. Dobna skupina



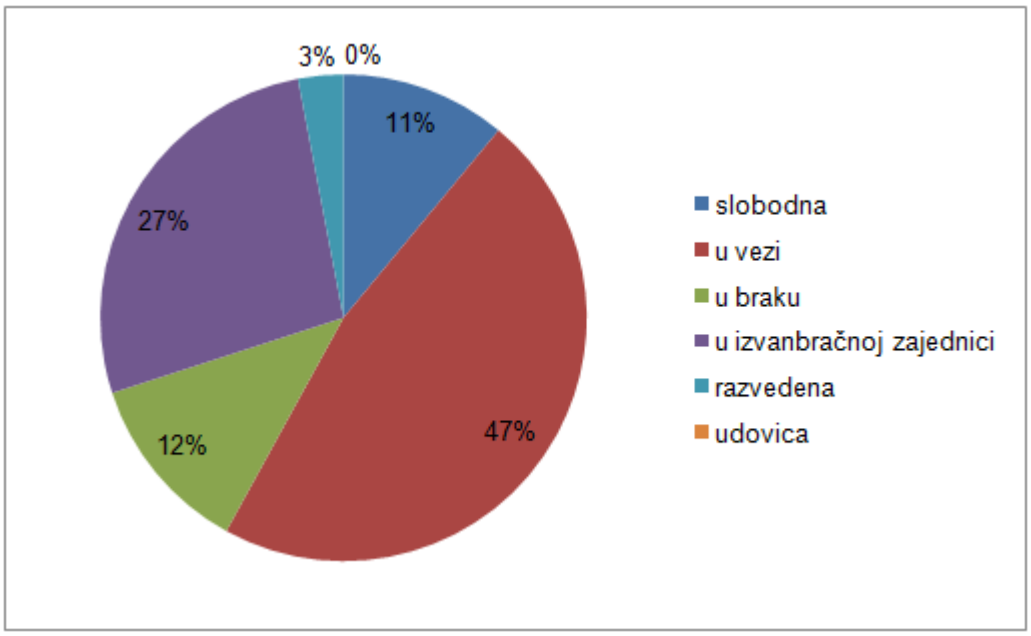
Izvor: rezultati ankete

Grafikon 5. Završeni stupanj obrazovanja



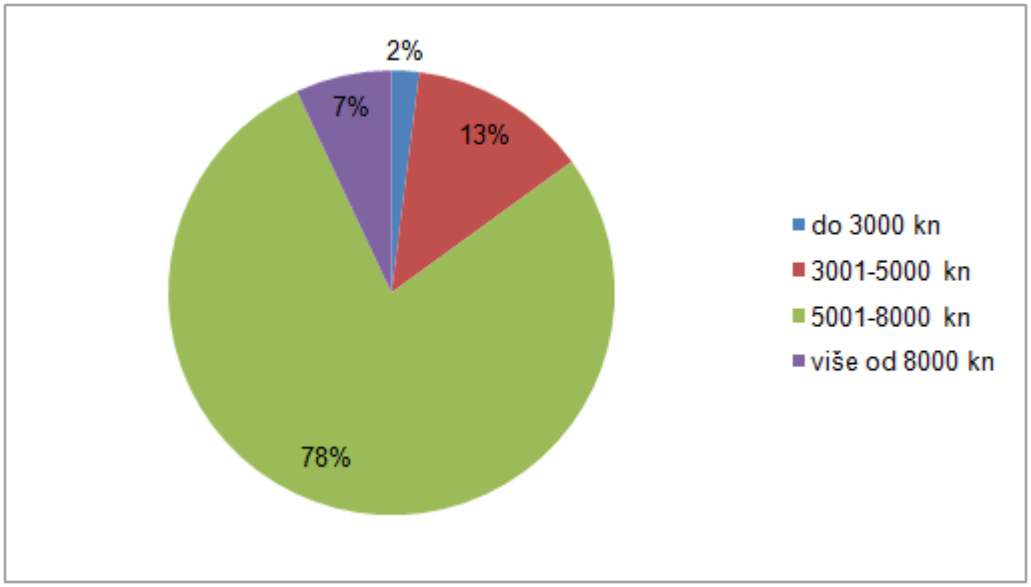
Izvor: rezultati ankete

Grafikon 6. Bračni status



Izvor: rezultati ankete

Grafikon 7. Mjesečna primanja u kućanstvu

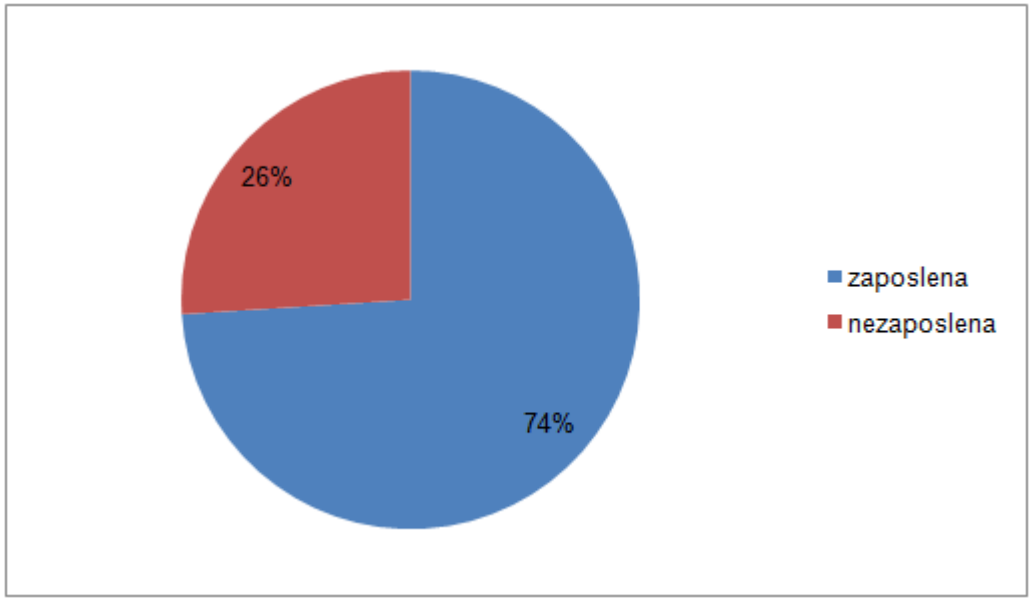


Izvor: rezultati ankete

5.3. Analiza i interpretacija rezultata

Prvo pitanje ankete odnosilo se na radni status ispitanica. Većina je ispitanica zaposlena (Grafikon 8).

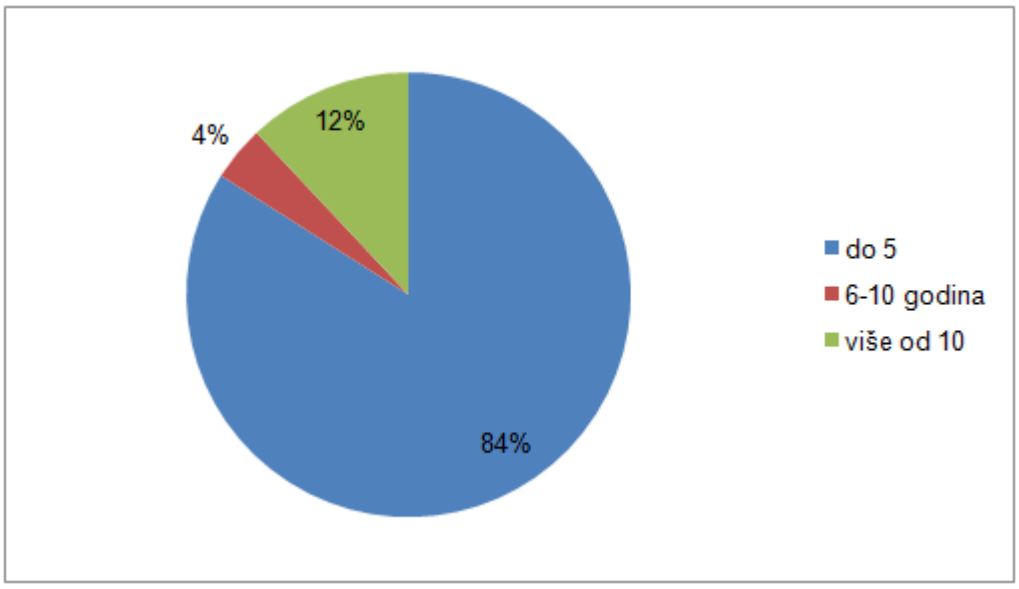
Grafikon 8. Radni status



Izvor: rezultati ankete

Većina ispitanica ima do 5 godina radnog staža. S obzirom na to da je većina ispitanica u dobi od 21 do 35 godine, takvi su rezultati bili i očekivani (Grafikon 9).

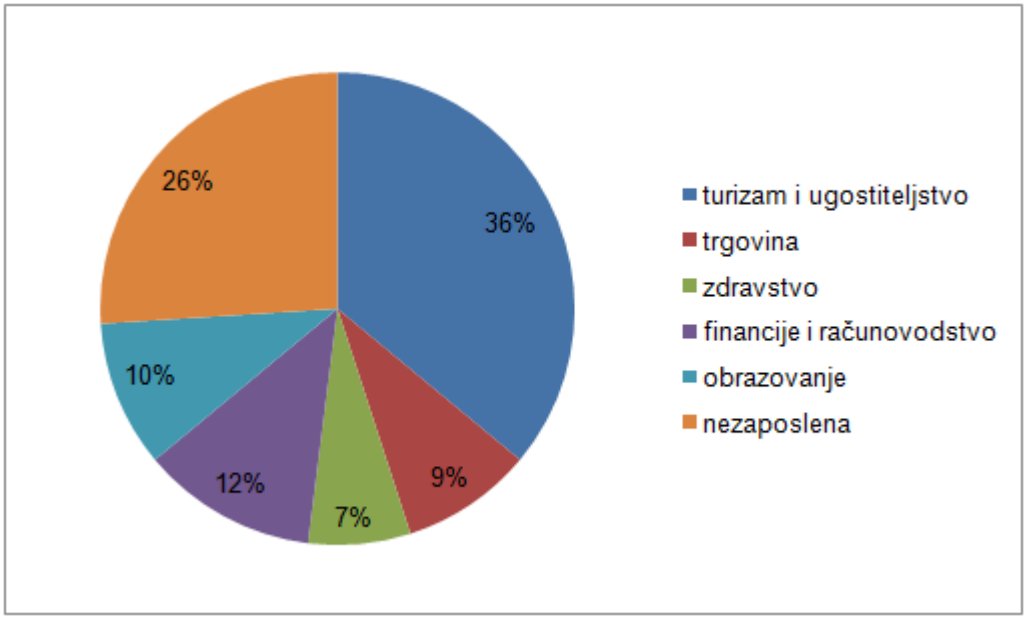
Grafikon 9. Ukupni broj godina radnog staža



Izvor: rezultati ankete

Što se tiče sektora zaposlenja, najveći broj ispitanica radi u sektoru turizma i ugostiteljstva, potom slijedi financije i računovodstvo, obrazovanje, trgovina pa zdravstvo. Od ukupnog broja ispitanih, njih 26 su nezaposlene (Grafikon 10).

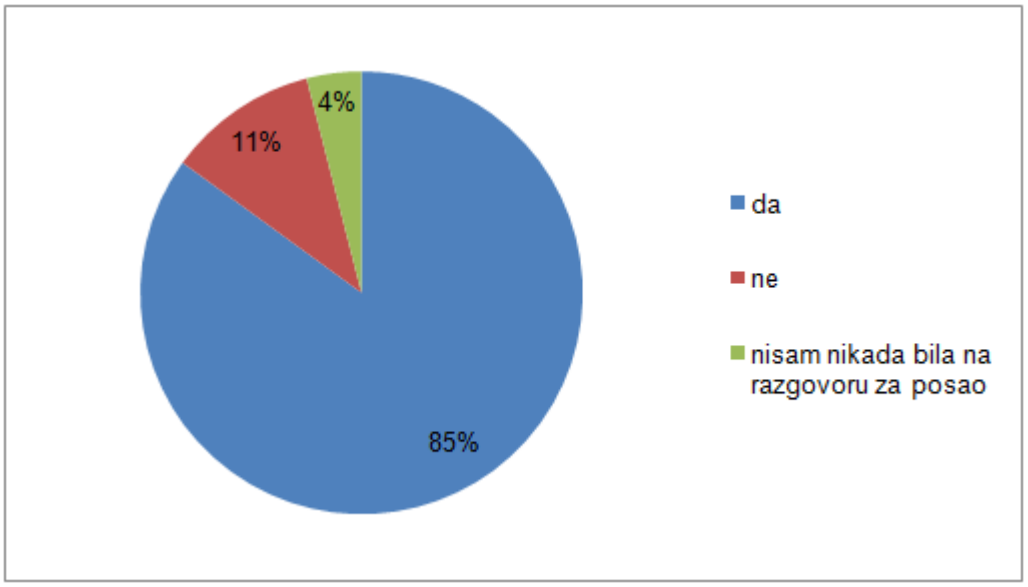
Grafikon 10. Sektor zaposlenja



Izvor: rezultati ankete

Sljedeće pitanje odnosilo se na postavljanje pitanje glede bračnog statusa i djece na posljednjem razgovoru za posao. Većina ispitanica potvrdila je kako su im postavljena takva pitanja, tek nešto manji broj je negativan odgovor, dok njih 4 nisu nikada bile na razgovoru za posao (Grafikon 11).

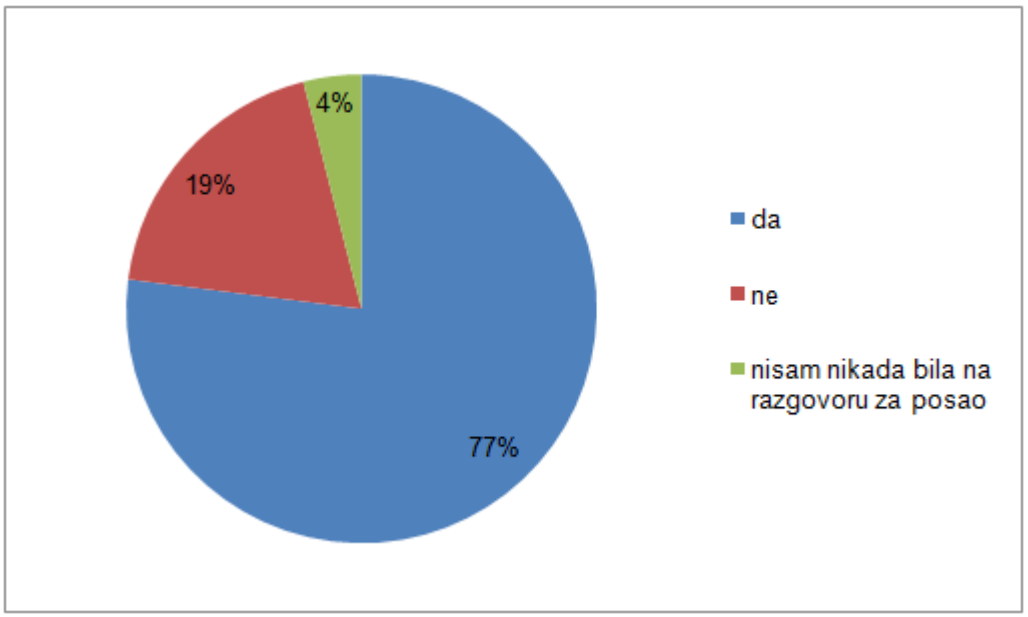
Grafikon 11. Postavljanje pitanje na razgovoru za posao glede bračnog statusa i djece



Izvor: rezultati ankete

Nadovezujući se na prethodno pitanje, sljedeće pitanje odnosilo se na postavljanje pitanja na razgovoru za posao o planiranju trudnoće. Slično kao i s prethodnim pitanjem, većina je odgovorila kako im je postavljeno pitanje o planiranju trudnoće (Grafikon 12).

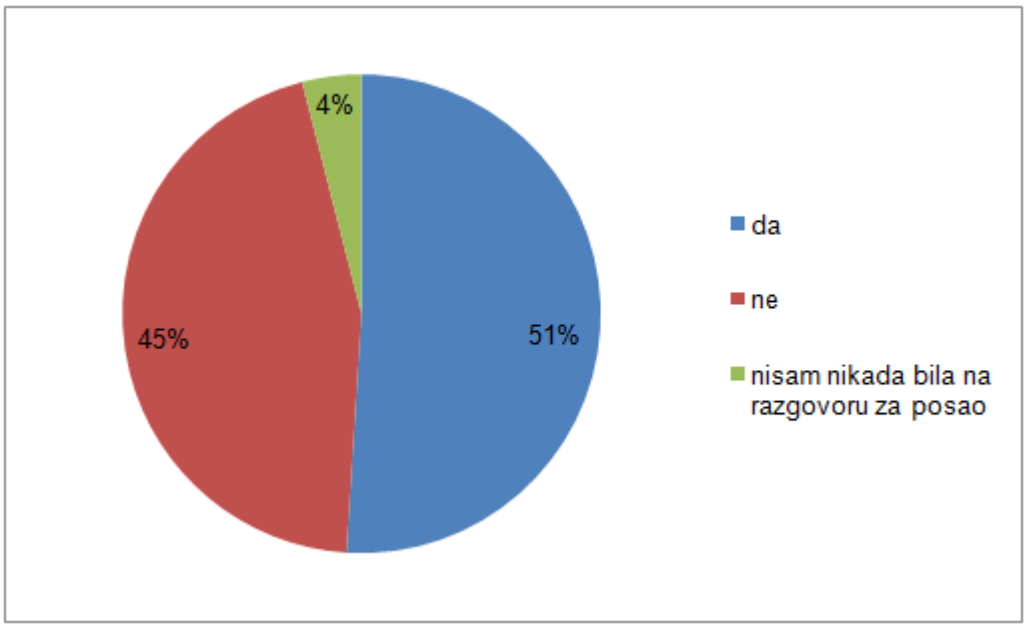
Grafikon 12. Postavljanje pitanja na razgovoru za posao o planiranju trudnoće



Izvor: rezultati ankete

Činjenica je da se mnogo žena susreće sa spolnom diskriminacijom i zlostavljanjem. Sljedeće pitanje ankete glasilo je: *"Jeste li na nekom razgovoru za posao doživjeli spolnu diskriminaciju ili zlostavljanje?"*. Nažalost, većina je odgovorila potvrdno (Grafikon 13).

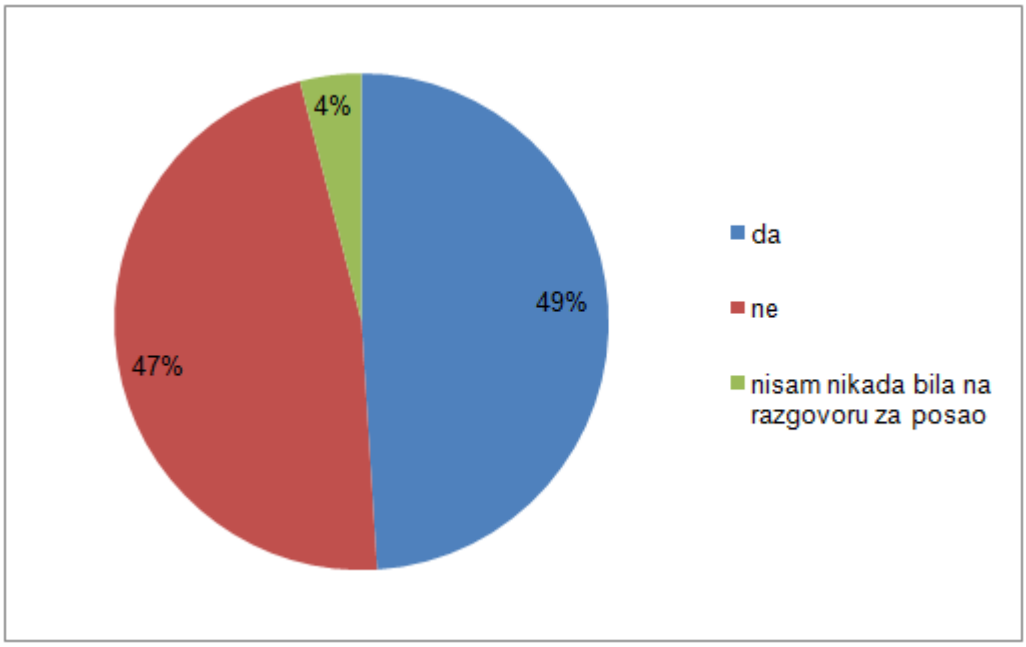
Grafikon 13. Spolna diskriminacija ili zlostavljanje na razgovoru za posao



Izvor: rezultati ankete

Sljedeće pitanje ankete glasilo je: *"Jesu li Vam na nekom od razgovora za posao uputili komentar za izgled i/ili seksualnost?"*. Iako nije velika razlika u potvrdnom i negativnom odgovoru, većina je ipak odgovorila potvrdno (Grafikon 14).

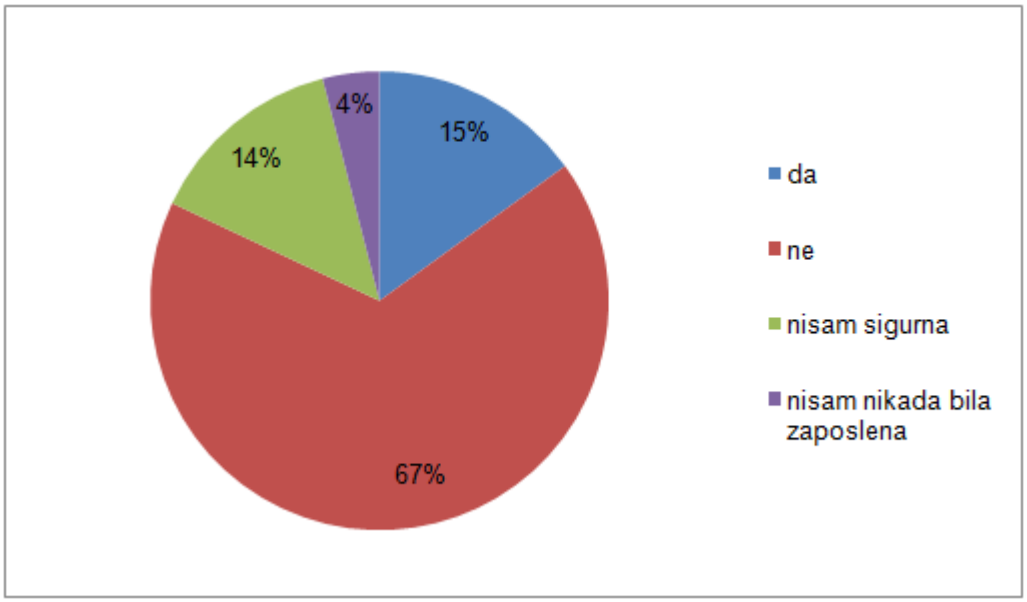
Grafikon 14. Komentari za izgled i/ili seksualnost na razgovoru za posao



Izvor: rezultati ankete

Iznenađujuće, većina je ipak odgovorila kako nisu plaćene manje od muških kolega za obavljanje istog posla (Grafikon 15).

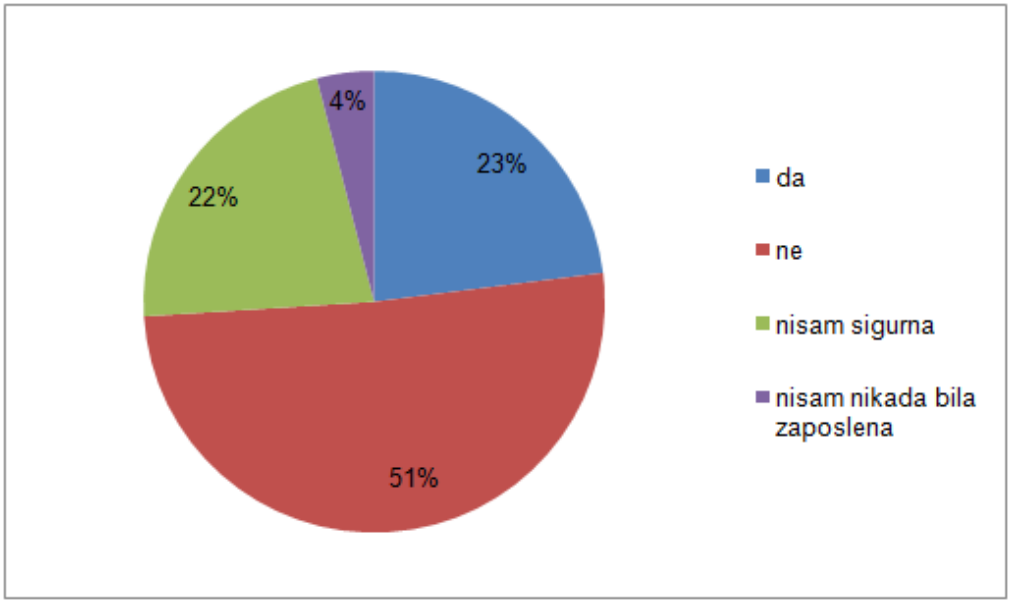
Grafikon 15. Manja plaća od muških kolega za isti posao



Izvor: rezultati ankete

Sljedeće pitanje odnosilo se na uskraćenost za mogućnost napredovanja zbog spola. Većina je odgovorila kako nisu uskraćene za napredovanje zbog spola što je svakako pozitivno (Grafikon 16).

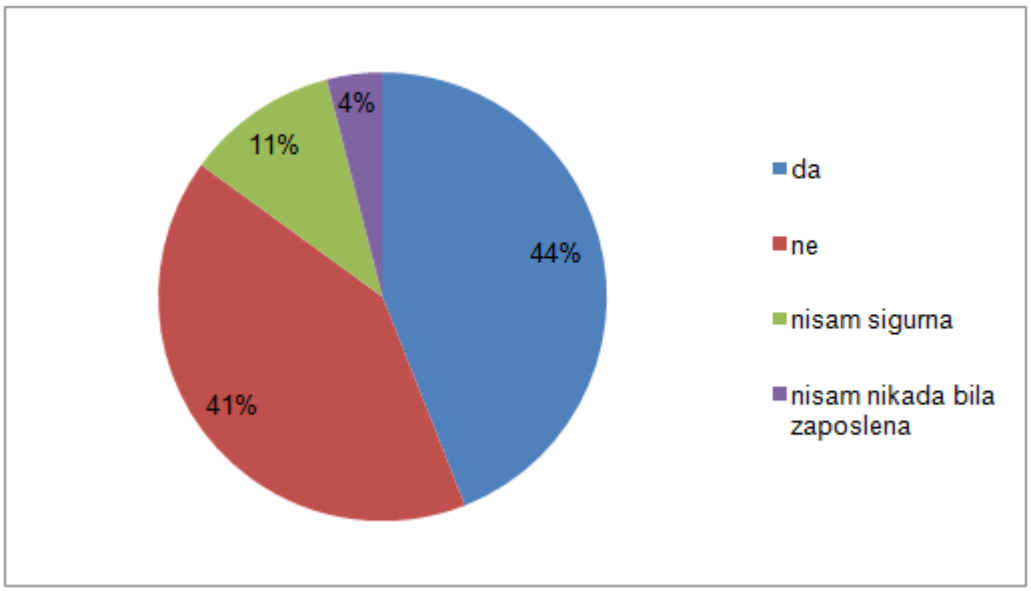
Grafikon 16. Uskraćenost za mogućnost napredovanja zbog spola



Izvor: rezultati ankete

Unatoč tome što većina nije uskraćena za mogućnost napredovanja zbog spola, većina smatra kako se mora truditi više od muških kolega (Grafikon 17).

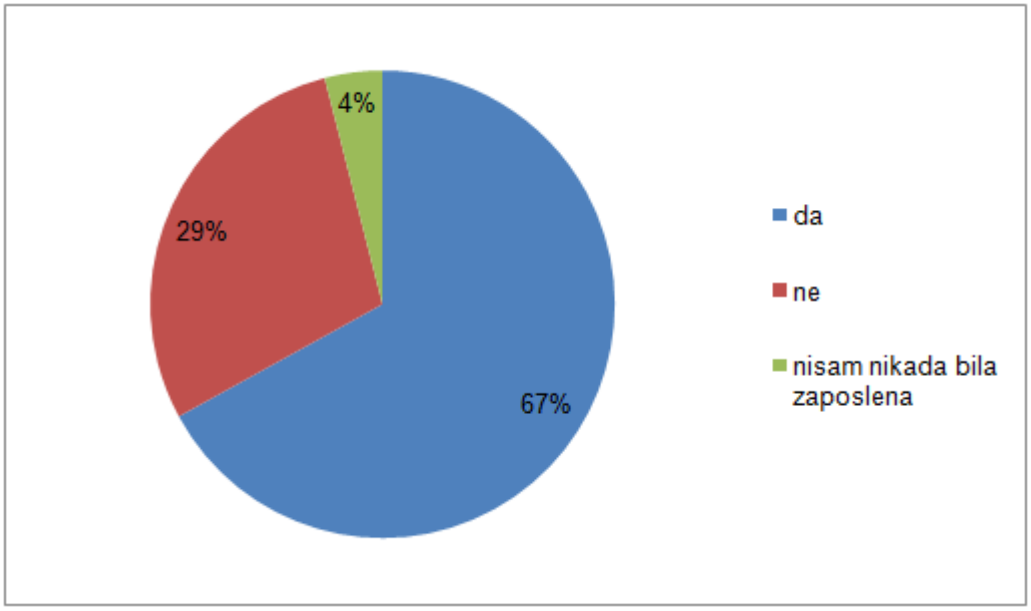
Grafikon 17. Veći trud od muških kolega



Izvor: rezultati ankete

Pored toga što ispitanice smatraju da se moraju više truditi od muških kolega, većina se osjetila i manje vrijednom od muških kolega (Grafikon 18).

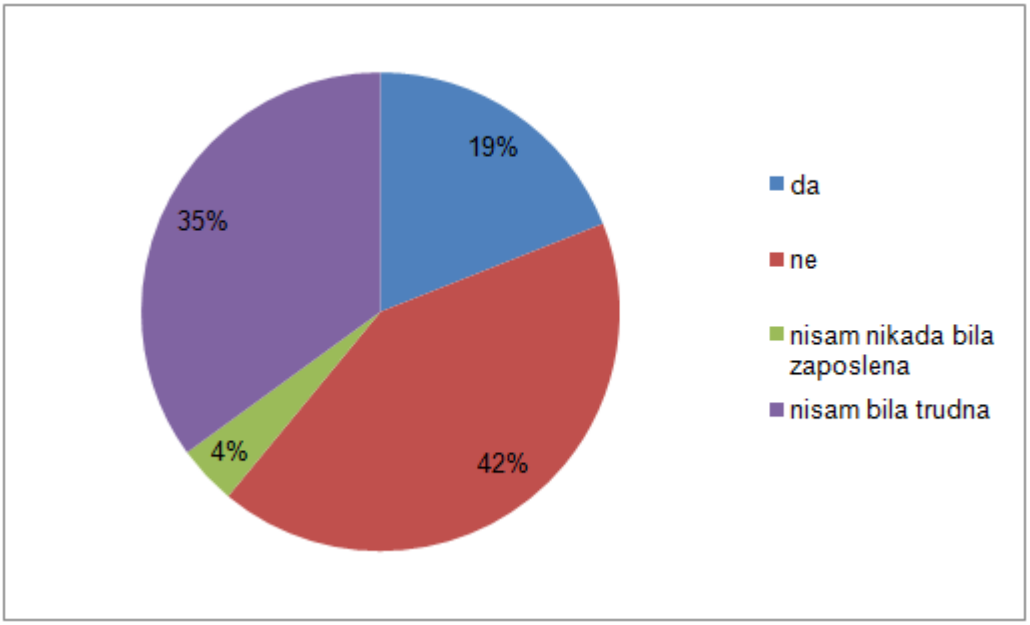
Grafikon 18. Osjećaj manje vrijednosti



Izvor: rezultati ankete

Sljedeće pitanje glasilo je: *"Jeste li po povratku s porodiljnog dopusta promijenili radno mjesto prema naređenju poslodavca?"*. Većina je odgovorila kako nisu promijenili radno mjesto po povratku s porodiljnog dopusta. No ipak je relativno veliki broj onih koji jesu promijenile radno mjesto (Grafikon 19).

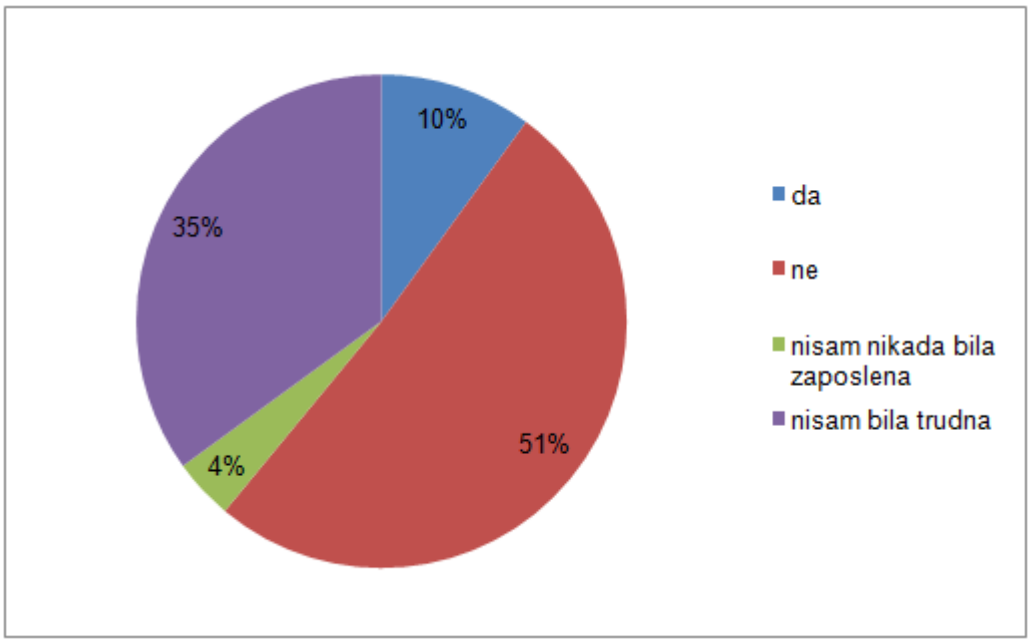
Grafikon 19. Promjena radnog mjesta po naređenju poslodavca po povratku s porodiljnog dopusta



Izvor: rezultati ankete

Predzadnje pitanje odnosilo se na otkaz ugovora o radu zbog trudnoće. Većina je odgovorila kako nisu dobile otkaz ugovora o radu zbog trudnoće što svakako treba biti praksa svih poduzeća (Grafikon 20).

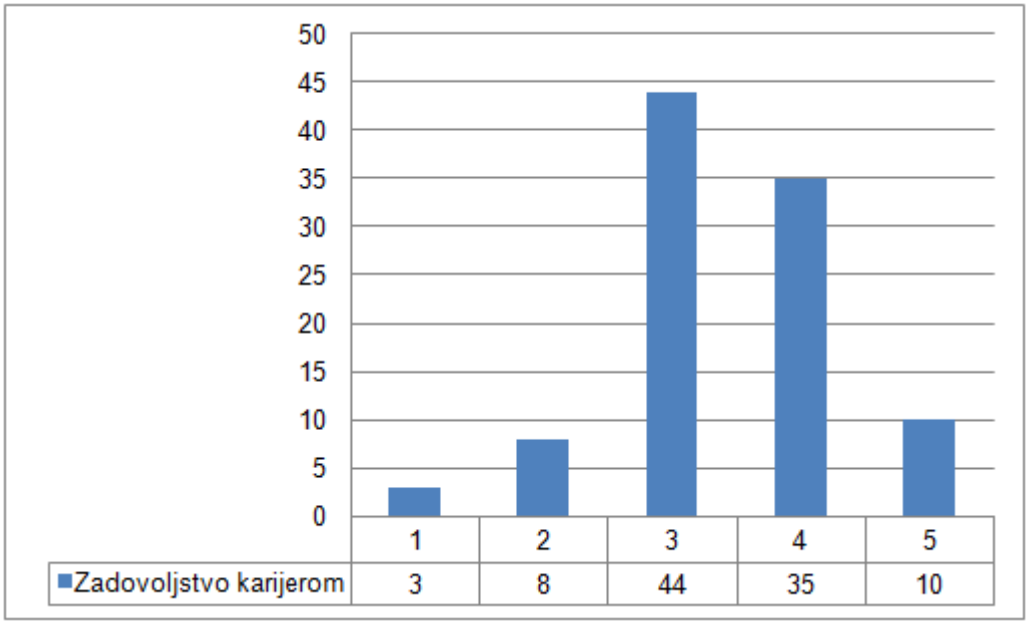
Grafikon 20. Otkazan ugovor o radu zbog trudnoće



Izvor: rezultati ankete

Posljednje pitanje odnosilo se na zadovoljstvo karijerom. Ocjena 1 označavala je *vrlo nezadovoljna* dok je ocjena 5 *označavala vrlo zadovoljna* (Grafikon 21).

Grafikon 21. Zadovoljstvo karijerom



Izvor: rezultati ankete

Većina je svoje zadovoljstvo ocijenila ocjenom 3, što znači da se većina nalazi u sredini. Svakako, veliki je broj i onih koje zadovoljstvo ocjenjuju ocjenom 4 i 5, no nažalost tu je i 10 ispitanica koje su svoje zadovoljstvo ocijenile ocjenama 1 i 2. Svaka žena treba raditi prvenstveno na tome da je ona zadovoljna svojom karijerom. U svakom slučaju, potrebna je potpora obitelji i bližnjih kako bi se žene uspješno suočile sa svim izazovima i preprekama na svom poslovnom putu.

5.4. Kritički osvrt i potvrda hipoteza

U okviru istraživanja definirano je 5 hipoteza. Prva hipoteza glasila je: *Većini ispitanica na razgovoru za posao postavljeno je pitanje o planiranju trudnoće*. Većina žena, njih 77 odgovorile su kako im je postavljeno pitanje o planiranju trudnoće. Njih 4 odgovorile su kako nikada nisu bile na razgovoru na posao dok je njih 19 odgovorilo kako im to pitanje nije postavljeno na razgovoru za posao. Brojka od 77 je vrlo velika. Prema navedenom, hipoteza se prihvaća.

Druga hipoteza glasila je: *Većini ispitanica na razgovoru za posao postavljena su pitanja glede bračnog statusa i broja djece*. Slično kao i s prethodnom hipotezom, većini je žena postavljeno pitanje glede bračnog statusa i broja djece. Čak 85 žena odgovorilo je potvrdno. Muškarce se rijetko pita o bračnom statusu i broju djece, dok je kod žena to jedno od glavnih pitanja. Najveći je problem što se još uvijek žene smatra onima koje moraju stalno biti uz djecu, dok se od očeva to ne očekuje. U razvijenim zemljama očeve se podupire na korištenje porodiljnog dopusta i slobodnih dana kako bi provodili vrijeme s djecom. Roditelji djece su i majka i otac i oni moraju biti tretirani ravnopravno. U Hrvatskoj to još uvijek nije slučaj, a autor se nada kako će se to u budućnosti promijeniti. Zaključno, hipoteza se prihvaća.

Treća hipoteza glasila je: *Većina ispitanica manje je plaćena za isti posao od muških kolega*. Na pitanje o tome jesu li žene manje plaćene za isti posao od muških kolega, većina je odgovorila kako nisu manje plaćene. Njih 67 odgovorilo je kako nisu manje plaćene, njih 15 su odgovorile kako jesu više plaćene, 14 njih nisu sigurne i 4 žene nisu nikada bile zaposlene. Pohvalno je što većina ispitanih žena nije manje plaćena od muških kolega za isti posao, no to bi se trebalo i podrazumijevati. Njih 14 nisu sigurne što znači da uopće nisu upoznate s tim podacima. Iako postoji svijest o ravnopravnosti spolova, to je potrebno više poticati u praksi. S obzirom na to da je većina žena odgovorila kako nisu manje plaćene za isti posao od muških kolega, hipoteza se ne prihvaća.

Četvrta hipoteza glasila je: *Većina ispitanica osjetila se manje vrijednom od muških kolega*. Na pitanje o osjećaju manje vrijednosti, većina žena, točnije njih 67 odgovorilo je potvrdno. Njih 29 odgovorile su kako se nisu osjetile manje vrijednom, a 4 žene nisu nikada bile zaposlene. Unatoč tome što većina ispitanica nije manje plaćena od muških kolega za isti posao, većina se ipak osjetila manje vrijednom od muških kolega. To je i razlog zašto žene smatraju da se moraju više dokazivati i truditi. Nažalost, s time se susreće veliki broj žena i to je ozbiljan problem. Neovisno o spolu, dobi, rasi, boji kože i bilo kojoj drugoj podjeli, svi zaposlenici moraju biti jednako tretirani. Dok to tako ne bude, sigurno je da će se žene osjećati manje vrijednima. Prema navedenom, hipoteza se prihvaća.

Posljednja hipoteza glasila je: *Ispitanice su uglavnom zadovoljne svojom karijerom*. Ocjena 1 označavala je *vrlo nezadovoljna* dok je ocjena 5 označavala *vrlo zadovoljna*. Od ukupnog broja ispitanica, 3 žene ocijenile su zadovoljstvo ocjenom 1, njih 8 ocjenom 2, njih 44 ocjenom 3, njih 35 ocjenom 4 i njih 10 ocjenom 5. Većina je svoje zadovoljstvo ocijenila ocjenom 3. Veliki je broj i onih koje zadovoljstvo ocjenjuju ocjenom 4 i 5, no nažalost tu je i 10 ispitanica koje su svoje zadovoljstvo ocijenile ocjenama 1 i 2. Tijekom karijere, mijenjanjem posla, mijenja se i zadovoljstvo. Važno je da su žene svjesne svojih kvaliteta, sposobnosti i vještina te da cijene same sebe. Ako nisu zadovoljne trenutnom pozicijom, potrebno je raditi na tome da ili promjene posao ako ih se ne cijeni dovoljno ili pak da razvijaju svoje sposobnosti i vještine ako žele napredovati na trenutnom poslu. Prema navedenom, i posljednja hipoteza se prihvaća.

6. ZAKLJUČAK

Ženama je mjesto u kući, muškarci su ti koji moraju raditi i zarađivati za obitelj. Iako možda zvuči kao rečenica koja je iz daleke prošlosti, nažalost, do dana današnjeg, veliki je broj ljudi koji i dalje u to vjeruje. Žene nailaze na mnoge prepreke u svojoj karijeri, kao i muškarci naravno. Međutim, žene su te koje u većoj mjeri prolaze kroz razne predrasude, stereotipe i diskriminacije. Svijest o ravnopravnosti spolova postoji, međutim ona je puno ljepša u teoriji nego li u praksi. Koliko je osoba uspješna, ne ovisi o spolu, već o individualnim karakteristikama. Nažalost, praksa pokazuje da su ponekad predrasude, stereotipi i spolne diskriminacije jače od obrazovanja, vještina i sposobnosti.

Položaj žena u društvu neprestano se mijenja. Za očekivati je da će i u budućnosti biti tako. Svakako, treba pohvaliti dosadašnji napor žena u borbi za svoja prava i poticati ih da tako i nastave. Ono što autor smatra da još treba spomenuti glede Hrvatske jest činjenica da je donedavno na čelu države bila žena. Primjeri uspješnih žena poduzetnica ulijevaju nadu i motivaciju ostalim ženama da nastave u borbi za svoja prava, da nastave ulagati u svoje znanje, a poražavajuće statistike o pozicijama žena ostave sa strane.

Provedeno je istraživanje nad 100 žena o problemima žena pri zapošljavanju i za vrijeme radnog odnosa. Anketa se sastojala od 18 pitanja i namijenjena je punoljetnim osobama ženskog spola. Opći je zaključak kako su još uvijek žene u lošijem položaju u odnosu na muškarce. Većini ispitanih žena postavljena su pitanja glede bračnog statusa, broja djece i planiranja trudnoće. Iako je većina žena odgovorila kako nije manje plaćena od muških kolega za isti posao, s druge strane većina njih se osjetila manje vrijedno. Buduća istraživanja mogla bi uključiti veći broj ispitanika i fokusirati se na pozicije žena u poduzeću.

POPIS LITERATURE

Knjige:

1. Miošić Lisjak, N. i Ćurlin, I. (2002): Žene i poduzetništvo, Zagreb: The Star Network of World Learning
2. Škrtić, M. i Mikić, M. (2011): Poduzetništvo, Zagreb: Sinergija

Članci i publikacije:

3. Dovranić, D. i Katavić, I. (2016): Utjecaj pozitivne diskriminacije na uključivanje žena na tržište rada u Republici Hrvatskoj, Obrazovanje za poduzetništvo – E4E: znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo, 6 (2), str. 35-42, Dostupno na: https://hrcak.srce.hr/170919, Pristupljeno: 30. svibnja 2020.
4. Galičić, V. i Ivanović, Z. (2006): Žene menadžeri u hrvatskom hotelijerstvu, Tourism and hospitality management, 12 (1), str. 79-88, Dostupno na: https://hrcak.srce.hr/61783, Pristupljeno: 30. svibnja 2020.

Internet izvori:

1. Državni zavod za statistiku.hr, Dostupno na: https://www.dzs.hr/, Pristupljeno: 25. svibnja 2020.
2. Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu.hr, Dostupno na: http://klinika.pravo.unizg.hr/, Pristupljeno: 30. svibnja 2020.
3. Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova.hr, Dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/, Pristupljeno: 15. svibnja 2020.

Ostalo:

1. Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14, Dostupno na: https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske, Pristupljeno: 20. svibnja 2020.
2. Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, Dostupno na: https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske, Pristupljeno: 20. svibnja 2020.

POPIS SLIKA, TABLICA I GRAFIKONA

Popis slika

Slika 1. Najistaknutiji pravni akti o ravnopravnosti spolova u EU 3
Slika 2. Šest strateških područja Strategije za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. do 2023. godine 4
Slika 3. Najistaknutiji pravni akti o ravnopravnosti spolova u RH 5
Slika 4. Sedam ključnih područja djelovanja Nacionalna politika za ravnopravnost spolova 6
Slika 5. Područja Konvencije o ukidanju svih vrsta diskriminacije 7

Popis tablica

Tablica 1. Aktivno stanovništvo Republike Hrvatske prema administrativnim izvorima i spolu, 2018. i 2019. 9

Popis grafikona

Grafikon 1. Zaposleni u pravnim osobama od 12./2018. do 12./2019. 10
Grafikon 2. Istraživanje Deloitte i Hrvatska udruga poslodavaca, Postizanje poslovnih rezultata 13
Grafikon 3. Istraživanje Deloitte i Hrvatska udruga poslodavaca, Obilježja muškaraca i žena na izvršnim pozicijama 14
Grafikon 4. Dobna skupina 20
Grafikon 5. Završeni stupanj obrazovanja 20
Grafikon 6. Bračni status 21
Grafikon 7. Mjesečna primanja u kućanstvu 21
Grafikon 8. Radni status 22
Grafikon 9. Ukupni broj godina radnog staža 22
Grafikon 10. Sektor zaposlenja 23
Grafikon 11. Postavljanje pitanje na razgovoru za posao glede bračnog statusa i djece 24
Grafikon 12. Postavljanje pitanja na razgovoru za posao o planiranju trudnoće 24
Grafikon 13. Spolna diskriminacija ili zlostavljanje na razgovoru za posao 25
Grafikon 14. Komentari za izgled i/ili seksualnost na razgovoru za posao 26
Grafikon 15. Manja plaća od muških kolega za isti posao 26

Grafikon 16. Uskraćenost za mogućnost napredovanja zbog spola 27
Grafikon 17. Veći trud od muških kolega 27
Grafikon 18. Osjećaj manje vrijednosti 28
Grafikon 19. Promjena radnog mjesta po naređenju poslodavca po povratku s porodiljnog dopusta 29
Grafikon 20. Otkazan ugovor o radu zbog trudnoće 29
Grafikon 21. Zadovoljstvo karijerom 30

SAŽETAK

Žene tijekom svoje poslovne karijere nailaze na razne prepreke. Svijest o ravnopravnosti spolova sve je veća, no i dalje je situacija puno ljepša u teoriji nego li je to u praksi. Predmet istraživanja završnog rada odnosi se na analizu neravnopravnosti žena na tržištu rada i utjecaj na društvo. Cilj je završnog rada predstaviti zakonodavni okvir rada i prava žena u Hrvatskoj i svijetu te situaciju glede žena na tržištu rada. Uz to, cilj je predstaviti neke od uspješnih žena na tržištu. Svrha je završnog rada predstaviti istraživanje autora o problemima žena pri zapošljavanju i za vrijeme radnog odnosa.

Ključne riječi: *žene, neravnopravnost, tržište rada, utjecaj na društvo, istraživanje*

SUMMARY

Women encounter various obstacles during their business careers. Awareness of gender equality is growing, but the situation is still much nicer in theory than in practice. The subject of the research of the final paper refers to the analysis of women's inequality in the labor market and the impact on society. The aim of the final paper is to present the legislative framework of labor and women's rights in Croatia and the world and the situation regarding women in the labor market. In addition, the goal is to introduce some of the successful women in the market. The purpose of the final paper is to present the author's research on the problems of women in employment and during employment.

Keywords: *women, inequality, labor market, impact on society, research*

PRILOG

ANKETA – PROBLEMI ŽENA PRI ZAPOŠLJAVANJU I ZA VRIJEME RADNOG ODNOSA

U svrhu izrade završnog rada na temu „Neravnopravnost žena na tržištu rada i utjecaj na društvo“ provodi se anketa o problemima žena pri zapošljavanju i za vrijeme radnog odnosa. Anketa se sastoji od 18 pitanja i namijenjena je punoljetnim ženama. Anketa je anonimna i koristit će se samo za potrebe završnog rada. Unaprijed hvala na sudjelovanju!

1. Radni status:

a) zaposlena
b) nezaposlena

2. Ukupni broj godina radnog staža:

a) do 5
b) 6-10
c) više od 10

3. Sektor zaposlenja:

a) turizam i ugostiteljstvo
b) trgovina
c) zdravstvo
d) financije i računovodstvo
e) obrazovanje
f) nezaposlena
g) ostalo _____

4. Jesu li Vam na posljednjem razgovoru na poslu postavili pitanja glede bračnog statusa i djece?

a) da
b) ne
c) nisam nikada bila na razgovoru za posao

5. Jesu li Vam na posljednjem razgovoru na poslu postavili pitanja o planiranju trudnoće?

a) da
b) ne
c) nisam nikada bila na razgovoru za posao

6. Jeste li na nekom razgovoru za posao doživjeli spolnu diskriminaciju ili zlostavljanje?

a) da
b) ne
c) nisam nikada bila na razgovoru za posao

7. Jesu li Vam na nekom od razgovora za posao uputili komentar za izgled i/ili seksualnost?

a) da
b) ne
c) nisam nikada bila na razgovoru za posao

8. Jeste li za isti posao bili manje plaćeni od muških kolega?

a) da
b) ne
c) nisam sigurna
d) nisam nikada bila zaposlena

9. Jeste li bili uskraćeni za mogućnost napredovanja zbog spola?

a) da
b) ne
c) nisam sigurna
d) nisam nikada bila zaposlena

10. Smatrate li da se morate truditi više od muških kolega?

a) da
b) ne
c) nisam sigurna

d) nisam nikada bila zaposlena

11. Jeste li se nekada na poslu osjetili manje vrijednom od muških kolega?

a) da
b) ne
c) nisam nikada bila zaposlena

12. Jeste li po povratku s porodiljnog dopusta promijenili radno mjesto prema naređenju poslodavca?

a) da
b) ne
c) nisam nikada bila zaposlena
d) nisam bila trudna

13. Je li Vam zbog trudnoće otkazan ugovor o radu?

a) da
b) ne
c) nisam nikada bila zaposlena
d) nisam bila trudna

14. Ocijenite zadovoljstvo Vašom karijerom (1-vrlo nezadovoljna, 5-vrlo zadovoljna).

1 2 3 4 5

15. Bračni status:

e) slobodna
f) u vezi
g) u braku
h) u izvanbračnoj zajednici
i) razvedena
j) udovica
k) ostalo _____

16. Mjesečna primanja u kućanstvu:

a) do 3000 kn
b) 3001-5000 kn
c) 5001-8000 kn
d) više od 8000 kn

17. Dob:

a) do 20 godina
b) od 21 do 35
c) od 36 do 50
d) od 51 do 75
e) 76 i više godina

18. Završeni stupanj obrazovanja:

a) Osnovna škola
b) Srednja škola
c) Preddiplomski studij
d) Viša škola
e) Diplomski studij
f) Poslijediplomski studij, doktorski ili specijalistički studij