

# Položaj žena na tržištu rada

---

**Arambašić, Iva**

**Undergraduate thesis / Završni rad**

**2020**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Faculty of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet hrvatskih studija**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:111:287698>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-07-24**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository of University of Zagreb, Centre for Croatian Studies](#)





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA

Iva Arambašić

# **POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA**

ZAVRŠNI RAD

Zagreb, 2020.



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA  
ODSJEK ZA SOCIOLOGIJU

IVA ARAMBAŠIĆ

# **POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA**

ZAVRŠNI RAD

Mentor: prof. dr. sc. Renato Matić

Zagreb, 2020.

## Sadržaj

1. Uvod .....	1
2. Žene na tržištu rada .....	2
2.1. Zanimanja žena kroz povijest .....	2
2.2. Masovan ulazak žena na tržište rada i rodna segregacija .....	3
3. Čimbenici koji utječu na položaj žena na tržištu rada .....	5
3.1. Nezaposlenost .....	5
3.2. Zapošljavanje .....	6
3.2. Razlike u plaćama i efekt staklenog stropa .....	8
3.3. Zakonska regulativa .....	10
4. Struktura ženske radne snage u Hrvatskoj .....	11
5. Zaključak .....	15
6. Popis korištenih izvora .....	16
7. Popis grafičkih prikaza .....	18

## 1. Uvod

Položaj određenih skupina u društvu i nejednakost neke su od čestih tema u sociologiji, dok se u feminističkoj teoriji ukazuje na lošiji položaj žena u odnosu na muškarce. Kroz povijest se za žene isticala prvenstveno uloga rađanja i brige o kućanstvu, a najveće se promjene događaju kada žene u većoj mjeri ulaze u svijet rada, odnosno izlaze iz privatne i ulaze u javnu sferu. Rad žena izvan kuće prvotno je bio nešto neuobičajeno i od tad su praćene promjene koje donose žene na tržištu rada, a njihov položaj tema je ovog rada.

Ulazak žena na tržište rada uzrokovao je brojne promjene zbog svojevrstne restrukturacije uloga u društvu. Borba za ravnopravnost nastavila se u ekonomskoj sferi, a u 21. stoljeću se brojnim zakonima regulira odnos prema ženama na radnom mjestu. Danas u globalnoj ekonomiji one čine polovicu radne snage te je sve veći broj visokoobrazovanih žena, no i dalje su ponekad primorane izabrati zanimanje uz koje će lakše uskladiti privatne obaveze. Uz poteškoće u zapošljavanju, prisutan je jaz u plaćama i efekt staklenog stropa koji ograničava hijerarhijsko napredovanje žena.

Cilj je ovog rada teorijski prikazati položaj žena na tržištu rada, s naglaskom na zanimanja, čimbenike koji određuju njihov položaj te strukturu radne snage žena u Hrvatskoj.

U prvom će dijelu rada biti prikazana zanimanja žena kroz povijest i način na koji rod određuje „ženska“ zanimanja. U drugom dijelu rada bit će izneseni temeljni čimbenici koji utječu na položaj žena u poslovnom svijetu. U trećem i posljednjem dijelu rada bit će predstavljena struktura ženske radne snage u RH.

## **2. Žene na tržištu rada**

U ovom će poglavlju biti prikazani poslovi žena kroz povijest i utjecaj povijesno zadanih uloga na zanimanja kojima se danas bave i na poziciju koju zauzimaju na suvremenom tržištu rada.

### *2.1. Zanimanja žena kroz povijest*

Nerijetko se ističe nedostatak povijesnih izvora i zapisa o djelovanju žena te o njihovoj ulozi u razvoju društva što se pripisuje činjenici da su zapisi i izvještaji nastali od strane muškaraca, a to govori o davanju manjih vrijednosti ulogama žena u društvu kroz povijest. Usprkos toj nejednakosti, postoje zapisi o djelatnostima kojima su se bavile žene.

O pravima i položaju žena u društvu govori Višnja Matotek (2010.) te uz to donosi prikaz temeljnih vještina i zadataka kroz prapovijest, stari, srednji i novi vijek. Autorica iznosi da je u prapovijesti životni vijek žena bio kratak, a neki od njihovih poslova obuhvaćali su: sakupljanje i pripremanje hrane, skrb za djecu, izradu predmeta i oruđa raznih namjena te uporabu biljaka i trava za medicinske svrhe.

Nakon toga, u starom vijeku uloga žena odnosi se prvenstveno na rađanje djece. Iako su se nalazile u podređenom položaju, zabilježeno je nekoliko slučajeva borbe za prava, kao što su pravo na imovinu, nasljeđivanje, razvod, školovanje i rad izvan kuće. Potom, u srednjem vijeku u Europi veliku ulogu imaju Katolička crkva i svećenstvo koji ženama nalažu šutnju i pasivnost, a uloga žena svodi se na odgoj djece i upravljanje kućom zbog čega su bile isključene iz javnih djelatnosti. Osim toga, položaj im je dodatno bio ugrožen zbog uskraćivanja mogućnosti obrazovanja i prava na odabir supružnika (Matotek, 2010.).

Posljednje, Matotek (2010.) opisuje novi vijek koji karakteriziraju poslovi poput tkanja, šivanja, izrađivanja predmeta i brige za kućanstvo te u rjeđim slučajevima obrtništvo. U novom vijeku na položaj žena negativno je utjecala industrijska revolucija jer su uz kućanstvo radile u tvornicama gdje su bile potplaćene i primorane raditi u nehumanim uvjetima. Početak borbe za pravo glasa započinje Francuskom revolucijom 1789., a u drugoj polovici 19.st. u Engleskoj s djelovanjem započinju sufražetkinje. Međutim, autorica navodi kako se značajnije promjene događaju u doba Prvog svjetskog rata kada žene ulaze u muško područje djelovanja te upravljaju plugovima, automobilima, brinu o vlastitim prihodima, kreću se i općenito imaju veću slobodu, a nakon Drugog svjetskog rata u većoj mjeri u svijetu dobivaju pravo glasa.

Povezano s tim, Adamović (2011.: 15) tvrdi kako se etape povijesti mogu povezati s današnjim svijetom, posebice u smislu restrikcija ponašanja i nametanja rodnih uloga te ističe kako je to jedan od razloga zbog čega se žene danas često bave zanimanjima u kojima je istaknuta „simbolička funkcija čuvanja.“

## 2.2. Masovan ulazak žena na tržište rada i rodna segregacija

Obično se Francuska i industrijska revolucija spominju kao revolucije koje su potaknule stvaranje boljeg položaja žena u društvu, što tvrdi i Volarević (2012.). Uz to, isti autor kaže da su tijekom cijele povijesti žene bile podređene, a „fizička inferiornost prerasla je i u pravnu inferiornost“ (2012: 225) i zbog toga je dugo za žene bila dominantna uloga brige o djeci i kućanstvu. U skladu s tim, suvremeno tržište rada izazvalo je dva sukoba:

Prvi se sukob događa kada zahtjevi jedne uloge »radnik–radnica« ometaju ispunjenje zahtjeva druge uloge »otac–majka«, i obratno. Drugi je sukob sukob rodnih uloga; nastaje kada muškarac glede sudjelovanja u radu unutar obitelji ne dijeli obiteljske poslove sa ženom.

(Volarević, 2012: 226)

Jednako tako, kao najvažnije promjene na tržištu rada u 20. stoljeću ističu se: „industrijalizacija, masovno zapošljavanje, urbanizacija, promjene u gospodarskim mogućnostima i načinima življenja koje su udaljile [...] žene od (samo)reproduktivne i obiteljske »utemeljenosti«.“ (Adamović, 2011.: 114). Za vrijeme trajanja Drugog svjetskog rata porastao je spektar prije nedostupnih zanimanja za žene, posebice u uslužnim djelatnostima, koja su bila nisko plaćena. Žene u globalnu ekonomiju ulaze krajem 20. i početkom 21. stoljeća kada rod postaje bitan čimbenik globalizacije, ali i kriterij za strukturiranje tržišnih i gospodarskih odnosa u podjeli i uvjetima rada (Galić, 2011a: 26).

Galić (2011a) se posebno bavi temom „orodnjenog“ rada te u svojem članku daje prikaz brojnih autora o ovoj temi. Na temelju radova Reskin i Hartmann (1986.), Walby (1990.), Chant (2003., 2007.) te Hossfeld (2009.) i dr., Galić (2011a: 26) donosi definiciju „orodnjenog“ rada pod kojim se smatraju: „rodne podjele na tržištu rada u svim segmentima (horizontalno, vertikalno, prema profesijama i po područjima obrazovanja), po uzoru na tradicionalno odijeljene rodne uloge u obitelji i kućanstvu.“

Nadalje, Perry (2009., prema: Galić, 2011a) iznosi da su žene ulaskom na tržište rada bile suočene s podjelom rada na koju su utjecale pretpostavljene rodne uloge te prirodne i biološke podjele između muških i ženskih spolnih uloga. Utjecajem tih pretpostavki, mogle su raditi na onim mjestima koja su se činila za njih primjerenima, posebice jer je podjela poslova na „muške“ i „ženske“ stvorila stereotipe za mnoga zanimanja. Uz to, Hossfeld (2009., prema: Galić, 2011a) navodi da su tradicionalne rodne uloge uzorkovale fleksibilno radno vrijeme za žene, a jaz plaća postao je normalna pojava na globalnom tržištu. Galić (2011a.: 26) nadodaje kako se za ženski posao smatralo da je potrebno manje vještina, a za obitelj je služio samo za upotpunjavanje budžeta. Osim toga, autorica iznosi mišljenje Chant (2007.) koja tvrdi kako je

idealiziranje majčinstva, ponajviše od religijskih institucija, dovelo do još većeg podcjenjivanja ženskog rada izvan kuće.

Što se tiče samog patrijarhata, Walby (1990., prema: Adamović, 2011.: 116) iznosi kako postoje *privatni patrijarhat* koji ističe mjesto žena u kućanstvu te *javni patrijarhat* koji im omogućuje sudjelovanje na tržištu rada, ali u podređenom položaju. Iako se danas govori o slabljenju patrijarhata, još uvijek ne posustaju tradicionalne podjele poslova u kućanstvu. Prema podacima Eurostata (2018.) u zemljama EU puno veći broj žena brine o djeci i obavlja kućanske poslove. Tako primjerice, u 2016. godini po pitanju skrbi za djecu te obrazovanju djece svakodnevno je brinulo 92 % žena (u dobnoj skupini između 25 i 49 godina) u odnosu na 68% muškaraca, dok se Hrvatska nalazi ispod prosjeka sa 79% žena i 54% muškaraca. Također, podaci iste godine vezani za obavljanje kućanskih poslova ukazuju da se time svakodnevno bavilo 79% žena i 34% muškaraca, a Hrvatska se također našla ispod prosjeka EU sa stopom od 62% za žene te najnižom stopom za muškarce u odnosu na promatrane zemlje od samo 12% (Eurostat, 2018.). Stoga je moguće zaključiti kako se obveze u kućanstvu više nameću ženama što može biti dodatna prepreka tijekom izgradnje karijere.

Također, u analizi ove teme često se javlja pojam rodne segregacije kao čimbenika koji određuje položaj žena na tržištu rada. U pravilu autori, tako i Blau et al. (2002., prema: Vučemilović, 2011: 70) dijele rodnu segregaciju na *horizontalnu* i *vertikalnu*. Horizontalna segregacija još se naziva i sektorskom jer se odnosi na rodnu raspodjelu zanimanja prilikom zapošljavanja što naposljetku utječe na raspodjelu moći i jedan od najčešće spomenutih oblika neravnopravnosti – jaza u plaćama. Osim toga, horizontalna segregacija uzrokuje velik broj žena u poslovima sličnim kućanskim (Galić, 2011b: 51). S druge strane, vertikalna se segregacija odnosi na hijerarhijski položaj unutar sektora. Uz to, Galić i Nikodem (2009.: 254-255) iznose kako je velik broj žena na nižim razinama rada na tržištu pokazatelj vertikalne segregacije te nadodaju kako rodna segregacija nije samo stvarnost našeg društva, već je svjetski fenomen koji odražava temeljne ideje patrijarhata. Slično vertikalnoj segregaciji i manjem broju žena na rukovodećim funkcijama, prisutan je i pojam feminizacije zanimanja koji ukazuje na pad vrijednosti ženskih zanimanja, dok prestižnija zanimanja ostaju većinski namijenjena muškarcima (Adamović, 2011: 114).

Zaključno, vidljivo je kako povijesno oblikovane uloge, odnosno rodno dodijeljene uloge imaju utjecaj kako na položaj žena u društvu, tako i na njihov položaj na tržištu rada. Društvene se nejednakosti nastavljaju na tržištu rada stoga se žene susreću s raznim preprekama – od jaza u plaći, staklenog stropa i pokušaju usklađivanja privatnih s poslovnim obvezama, o čemu će biti riječ u sljedećem poglavlju.



### 3. Čimbenici koji utječu na položaj žena na tržištu rada

Iako su žene kroz povijest radile, njihov rad je gledan kao manje vrijedan te je i dalje prisutno pitanje koliko je ženski rad uistinu cijenjen. Žene se od samog ulaska na tržište rada nalaze u nepovoljnijem položaju u odnosu na muškarce. Premda se te razlike polako smanjuju, još uvijek je prisutna tema diskriminacije žena na tržištu rada. Kao što je već spomenuto, u mnogim je društvima broj zaposlenih žena gotovo jednak broju zaposlenih muškaraca, no već i prije dobivanja posla žene se mogu susresti s raznim oblicima diskriminacije.

Primjerice, Ljubičić et al. (2012.) iznose da prema Zakonu o ravnopravnosti spolova diskriminacija može biti izravna i neizravna. Izravna diskriminacija postoji kada se neka osoba stavlja u lošiji položaj u odnosu na drugu osobu koja je u istoj situaciji, a u većini slučajeva temelji se na predrasudama. Autori kao najčešće primjere izravne diskriminacije navode uznemiravanje, spolno uznemiravanje i viktimizaciju te slučaj kada poslodavac odluči ne zaposliti ženu u dobnoj skupini od 24 do 32 godine zbog rizika da će zasnovati obitelj. S druge strane, autori tvrde kako se neizravna diskriminacija događa kada se osobe jednog spola stavljaju u lošiji položaj zbog neutralnog kriterija ili prakse. Kao jedan od primjera naveden je slučaj kada poslodavac kao uvjet napredovanja uzima kriterij duljine radnog iskustva čime vrši neizravnu diskriminaciju nad ženama jer je za njih navedeni uvjet veća prepreka zbog mogućeg kraćeg radnog iskustva pod utjecajem obaveza vezanih za djecu i obitelj.

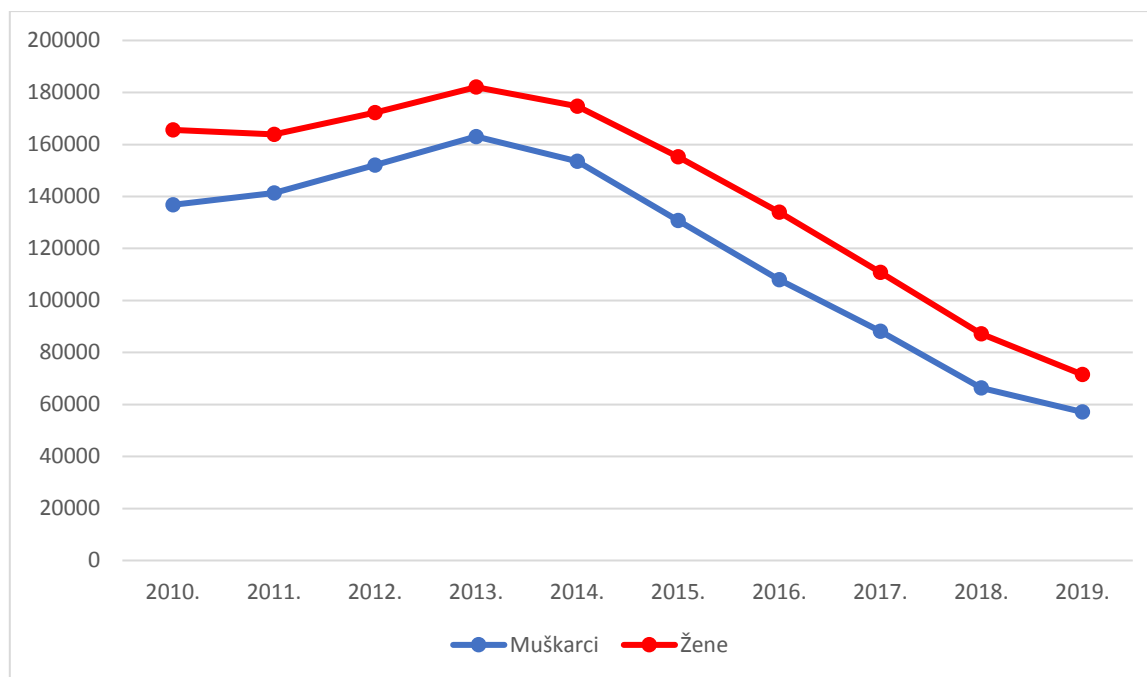
O diskriminaciji također govori Volarević (2012: 228) te iznosi kako postoje tri dominantna razloga diskriminacije žena na tržištu rada, a to su: mišljenje da žene mogu obavljati „tipično ženske poslove“, činjenica da su manje plaćene za isti posao te su rjeđe zaposlene na boljim poslovima.

Nadalje, upravo je sudjelovanje žena jedan od mogućih pokazatelja „rodne asimetrije“ na tržištu rada (Vučemilović, 2011.: 69) stoga će prvo biti prikazane razlike u nezaposlenosti u Hrvatskoj u zadnja dva desetljeća. Kasnije će u ovom poglavlju biti prikazan proces zapošljavanja, napredovanja, i razlika u plaćama.

#### 3.1. *Nezaposlenost*

Prvo, Vučemilović (2011.: 68) je promatrala razdoblje od 2000. do 2010. godine te prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje iznosi da je udio nezaposlenih žena kontinuirano veći od udjela nezaposlenih muškaraca, no ta se razlika postepeno smanjuje. Autorica smatra da su promjene u broju nezaposlenih najčešće vezane uz određene gospodarske prilike, dok veći broj nezaposlenih žena za poslodavce predstavlja rezervnu radnu snagu te će ih rjeđe zaposliti zbog pretpostavke o težem usklađivanju privatnog i poslovnog života.

Zbog aktualnosti podataka u nastavku se nalazi prikaz godišnjeg prosjeka nezaposlenih prema spolu od 2010. do 2019. godine na temelju podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, no njima se također mogu potvrditi navedeni zaključci autorice u analizi prijašnjeg desetljeća.



Slika 1. Godišnji prosjek nezaposlenih osoba prema spolu 2010.-2019. (izrada autorice prema: Hrvatski zavod za zapošljavanje, godišnjaci 2010.–2019.)

Iz navedenog prikaza moguće je zaključiti kako i dalje veći udio nezaposlenog stanovništva čine žene, ali i da se razlike u nezaposlenosti polako smanjuju. Usporedno, u 2010. razlika u nezaposlenosti između muškaraca i žena iznosila je 28.815 osoba, a 2019. godine razlika je u 14.400 osoba.

### 3.2. Zapošljavanje

Prema Eurostatu (2018.: 11) postoje tri temeljna trenda u zapošljavanju u većini država članica Europske unije, a to su sljedeći trendovi:

1. Ovisno o broju djece, veće su razlike u stopama zaposlenosti žena i muškaraca (razlika se povećava s brojem djece)
2. Gotovo trećina zaposlenih žena radi nepuno radno vrijeme (primjerice 2017. godine u EU nepuno radno vrijeme radilo je 31,7 % žena i 8,8 % muškaraca)
3. Veći je udio nezaposlenih žena (7,9% u odnosu na 7,4%)

Međutim, uočljivo je da se kod drugog od navedenih trendova javljaju dostatne varijacije ovisno o državi članici. Tako, prema podacima Eurostata (2018: 13) 75,8% žena Nizozemskoj radi nepuno radno vrijeme u odnosu na 27,0% muškaraca, dok se Hrvatska nalazi pri dnu te ljestvice sa 6,0% žena i tek 3,8% muškaraca. .

Do diskriminacije može doći već pri oglašavanju kada se izričito navodi da se za neko radno mjesto preferira jedan spol. Iako je danas taj oblik diskriminacije smanjen, poslodavci su skloni postavljanju osobnih pitanja poput datuma rođenja, podrijetlu, zdravstvenom stanju, spolu, seksualnoj orijentaciji, bračnom stanju, trudnoći i sl., no takva pitanja često nisu presudna kao uvjet za obavljanje posla stoga, već predstavljaju oblik diskriminacije koji je zakonom zabranjen (Ljubičić et al., 2012.).

Međutim, bez obzira na zakone takav oblik diskriminacije i dalje je u određenoj mjeri prisutan. To potvrđuju Galić i Nikodem (2009.) koji iznose podatke istraživanja provedenog 2007. godine s ciljem donošenja kodeksa o zapošljavanju žena u Hrvatskoj, a istraživanje je bilo naručeno od strane Ureda za ravnopravnost spolova i Zavoda za zapošljavanje. Uzorak je bio reprezentativan za nezaposlene žene, a većina ispitanica bile su mlađe i srednje životne dobi te lošijeg socioekonomskog statusa. Autori iznose kako je spomenuto istraživanje pokazalo postojanje prisutnosti kriterija spola u zapošljavanju, zanimanje poslodavca o bračnom stanju i broju djece, namjerama o rađanju te u nekim slučajevima seksualna očekivanjima ili neprimjerene komentare poslodavca pri razgovoru za posao.

Nadalje, Galić i Nikodem ispitali su percepciju nezaposlenih žena te iznose sljedeće podatke. O mogućnosti zapošljavanja s obzirom na spol 73% žena smatra da mogu obavljati sve poslove kao i muškarci, 82,6% se složilo da se muškarcima u Hrvatskoj lakše zaposliti, dok se 93,9% žena složilo da bi trebale imati jednake mogućnosti zaposlenja u svim profesijama te u napredovanju. Posljednje, na temelju rezultata autori zaključuju kako žene smatraju da su na tržištu rada podcijenjene, ali i da im je teže dobiti posao (Galić, Nikodem, 2009.: 266).

Slično, Walby (2005.) smatra da žene pri odabiru zanimanja imaju određena ograničenja te također naglašava da se proces zapošljavanja za žene ne odvija se u istim uvjetima kao kod zapošljavanja muškaraca. Uz to, autorica spominje da dob može utjecati na poslodavčevu odluku kod zapošljavanja pri čemu mlađe žene imaju prednost, češće su na višim radnim mjestima i stručnim poslovima te imaju veću mogućnost raditi puno radno vrijeme.

Također, majčinstvo utječe na položaj žena na tržištu rada jer majke teže mogu prihvatiti puno radno vrijeme. S druge strane, danas je majkama u većoj mjeri siguran povratak na posao kod istog poslodavca nakon poroda, no te se šanse povećavaju u slučaju visokokvalificiranih radnica, stoga niskokvalificirane žene nerijetko rade u fleksibilnom i slabije plaćenom uslužnom sektoru (Galić, 2011b). Jednako važno, neka istraživanja pokazuju povezanost nižih stopa fertiliteta i rada žena, što dodatno otežava činjenica da: „ni infrastruktura ni institucionalna potpora nisu adekvatni za zaposlenu ženu [...]“ (Volarević, 2012: 227). S druge strane, Genov et al. (2011.) iznose podatak da je u svijetu od 1999. godine prisutan pozitivan

trend zapošljavanja majki s djecom do 6 godina, no ovi autori također smatraju da se u privatnom životu nisu dogodile promjene u podjeli odgovornosti, a zbog nedostatka socijalnih servisa koji olakšavaju roditeljsku ulogu ponovno se stvara neravnopravnost što otežava ženski uspjeh na poslovnoj razini.

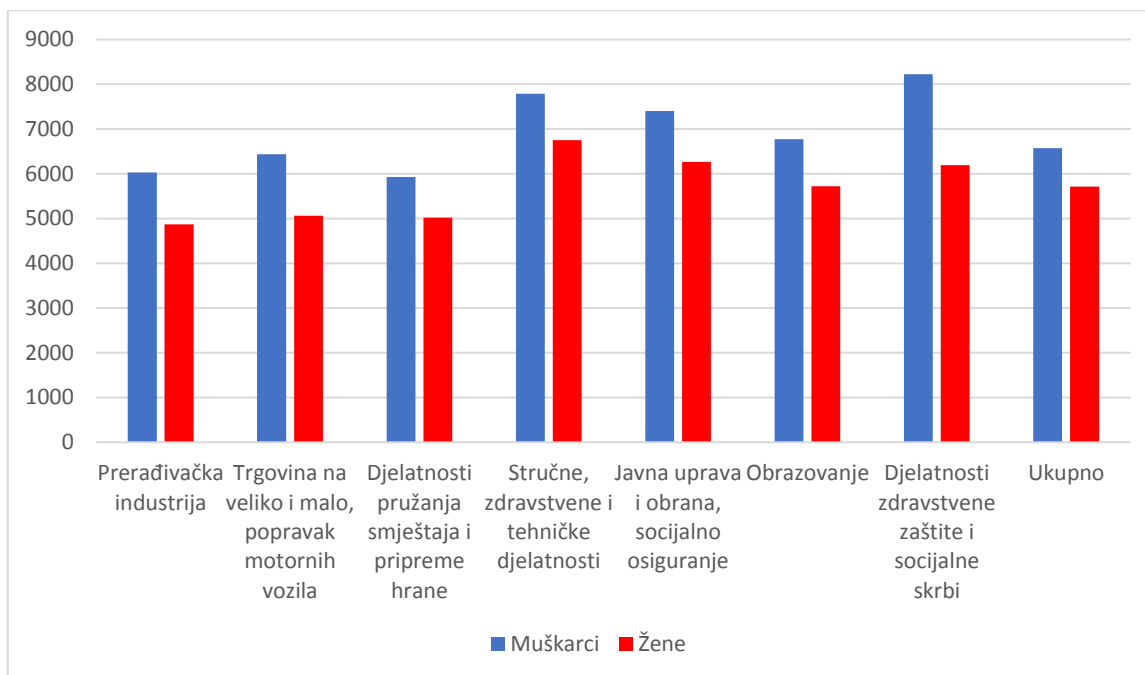
### 3.2. *Razlike u plaćama i efekt staklenog stropa*

Često se kao razlog manje zarade navode dva suprotstavljena mišljenja. S jedne je strane ta razlika moguć rezultat opće razlike među spolovima, a s druge se strane spominje činjenica da žene rade u slabijem plaćenim djelatnostima (Jergovski, 2010: 406), no neosporno da žene teže uspiju zauzeti više mjesto u hijerarhiji te ako uspiju javlja se mogućnost potplaćenosti. Dakle, bez obzira na sve više visokoobrazovanih žena, problem nije samo zapošljavanje, već i pronalazak plaćenih poslova. Kao jedan od najčešćih oblika neravnopravnosti spominje se jaz u plaćama, čak pri istim kvalifikacijama i radnim mjestima. Međutim, ta je razlika nerijetko posljedica kroz rad spomenutih čimbenika, kao što su tradicionalna podjela poslova i rodna segregacija.

Slično tvrdi Adamović (2011: 122) kada iznosi da feminizacija zanimanja dovodi do pada vrijednosti tog posla zbog podcjenjivanja kompetencija žena te su zbog toga „tradicionalno ženska zanimanja“ u pravilu manje plaćena u odnosu na muška zanimanja.

Iako razlike u plaćama između zemalja variraju, u EU u svim državama članicama žene zarađuju manje od muškaraca, a u prosjeku taj broj iznosi 16%, dok se Hrvatska nalazi ispod prosjeka sa 8,7% (Eurostat, 2018: 16-17). Genov et al. (2011.) na temelju Državnog zavoda za statistiku iznose kako su u obrazovanju ženske plaće su prosječno niže 15%, u trgovini 20%, u zdravstvu i socijalnoj skrbi 23%, a u financijskom posredovanju čak 27%, te uz to autori nadodaju podatak kako žene na višem radnom mjestu imaju od 10% do 20% nižu plaću od muških kolega na istom položaju zbog niže platne razine.

U nastavku slijedi usporedba prosječnih neto plaća muškaraca i žena za 2018. godinu (DZS, 2020.), a prikazane su one djelatnosti u kojima su u većoj mjeri radile žene prema popisu stanovništva 2011. godine (poglavlje 4).



Slika 2. Prosječne mjesečne isplaćene neto plaće za 2018. godinu (izrada autorice prema: DZS, *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2020.*: str 45)

Iz prikaza se može zaključiti kako su u svim djelatnostima, uz veća ili manja odstupanja, prosječne plaće žena niže u odnosu na plaće muškaraca. Prema Državnom zavodu za statistiku (2020.: 45) udio prosječnih plaća žena u plaćama muškaraca za 2018. godinu iznosio je 87%. No, kao što je već spomenuto, takav se podatak može opravdati odabirom ženskih zanimanja, dok je primjerice za dvije djelatnosti: (1) djelatnosti financija i osiguranja te (2) djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi taj udio iznosio 75,4% što već može biti mogući pokazatelj diskriminacije ženske radne snage.

Sljedeće, osim razlike u plaćama, jedan od oblika neravnopravnosti ogleda se u sprječavanju napredovanja žena što se u literaturi često naziva efektom staklenog stropa. Prema Jergovski (2010: 404) stakleni je strop: „termin [...] 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.“. Kroz članak se spomenuta autorica bavi ovim oblikom diskriminacije. Prvo, autorica kaže kako riječ *strop* označava granicu do koje žena može napredovati i koja je nerijetko nevidljiva sve do trenutka kada spriječi više mjesto u hijerarhiji. Drugo, autorica iznosi temeljne čimbenike koji uzrokuju manji broj žena na rukovodećim pozicijama, a to su: teže uključivanje u neformalne mreže poduzeća, predrasude kako žene ne posjeduju zadovoljavajuće kvalifikacije, sposobnosti i ambicije za takva radna mjesta, nedostatak uzora te pretpostavka o nemogućnosti usklađivanja privatnog i poslovnog života (Jergovski, 2010.: 407-408).

Uz to se često javlja pitanje prisutnosti žena u znanosti, politici i na rukovodećim pozicijama, ali i njihova radna mjesta u odnosu na obrazovanje. Tako je primjerice na jedanaest fakulteta Sveučilišta u Osijeku na dekanskom mjestu samo jedna žena, dok na prodekanskom mjestu postotak žena iznosi 42% (Nedović et al., 2015: 94-96). Temom participacije žena u politici bavi se Šinko (2016.) nakon parlamentarnih izbora 2016. godine kada se smanjio broj žena u Saboru što autorica smatra velikim nazadovanjem, posebice zbog toga što se brojke žena u parlamentu u brojnim zemalja Europe i svijeta sustavno povećavaju. Što se tiče pozicije rukovoditelja, u EU je to 34% žena u odnosu na 66% muškaraca, dok se Hrvatska nalazi ispod prosjeka s 29% zaposlenih žena na toj poziciji (Eurostat, 2018: 15). Navedeni podatci koji ukazuju na manjak žena na visokim pozicijama također su pokazatelj vertikalne segregacije u našem društvu. Prema tome, moguće je zaključiti kako žene, bez obzira na kvalifikacije, teže dolaze do boljih i plaćenih radnih mjesta.

### 3.3. Zakonska regulativa

Kako bi se osigurala ravnopravnost spolova razvijeni su prilično opsežni zakonski okviri što upućuje na težnju za osiguravanjem jednakih uvjeta rada. Pri tome posebno se ističu: Ustav RH, Zakon o ravnopravnosti spolova i Zakon o radu. U ovom će potpoglavlju ukratko biti prikazane temeljne odredbe kojima se osigurava povoljniji položaj žena na tržištu rada RH.

U Ustavu se već u čl. 3. spominje ravnopravnost spolova kao jedna od temeljnih vrijednosti, a prema čl. 55. svatko ima pravo na rad i odabir zanimanja te bi svakome pod jednakim uvjetima trebalo biti omogućeno svako radno mjesto.

Kao temeljnu vrednotu Ustava, Zakon o ravnopravnosti spolova definira da:

„[r]avnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.“

(čl. 5., Zakon o ravnopravnosti spolova)

Uz to, Zakon o ravnopravnosti spolova zabranjuje bilo koji oblik diskriminacije na području posla, posebice po pitanju zapošljavanja, napredovanja, stručnog osposobljavanja, jednake plaće za isti rad, djelovanja u udrugama radnika, usklađivanja profesionalnog i privatnog života te u slučaju trudnoće, roditeljstva i skrbništva (čl. 13, st. 1.).

Nadalje, za samo uređivanje radnih odnosa najvažniji je Zakon o radu koji posebno štiti trudnice i majke. Primjerice, poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog trudnoće niti tražiti podatke o trudnoći (čl. 30., st. 1-2), radnicama mora biti dopušteno korištenje roditeljskih i roditeljskih prava (čl. 33.) te im se osigurava pravo povratka na radno mjesto nakon dopusta (čl. 36., st. 1.). Ono što je također bitno, čl. 91. istog Zakona osigurava jednakost plaća žena i

muškaraca te je prema njemu poslodavac dužan za isti rad i rad jednake vrijednosti jednako isplatiti radnika i radnicu. Pri tome je jasno definirano da se pod takvim radom podrazumijeva isti posao, a u obzir se uzimaju odrednice poput stručne spreme, vještina, odgovornosti, uvjeta posla i sl.

#### **4. Struktura ženske radne snage u Hrvatskoj**

U Hrvatskoj jedan od opsežnih prikaza značaja radne snage žena donosi Mirna Valdevit (2003.) s ciljem istraživanja promjena u Hrvatskoj te utvrđivanja čimbenika vezanih uz ekonomsku aktivnost žena s naglaskom na demografske čimbenike.

Kao temeljne demografske i društveno gospodarske čimbenike ekonomske aktivnosti žena autorica navodi sljedeće:

- struktura ženskog stanovništva prema dobi
  - veličina radnog kontingenta
  - prosječna dob stupanja u brak
  - broj djece u obitelji i njihova dob
  - dob najmlađeg djeteta
  - razina obrazovanja
  - razina gospodarskog razvitka
  - tip gospodarstva
  - tip urbanizacije
  - stavovi o školovanju i zapošljavanju žena, utjecaj tradicije, itd.
- (Valdevit, 2003: 762)

Valdevit u članku „Ekonomska aktivnost ženskog stanovništva Hrvatske“ navodi kako su za analizu korišteni podatci iz popisa stanovništva od 1953. do 2001. godine te na temelju njih autorica donosi sljedeće zaključke. Prvo, kada je riječ o dobnoj strukturi žena u radnom kontingentu do 1981. godine taj je broj rastao te se poslije bilježi pad broja žena, ali i pad ukupnog broja stanovnika što ukazuje na proces starenja stanovništva. Autorica nadodaje povećanje medijalne starosti radne snage žena koja je od popisa 1953. do 2001. povećana za gotovo 5 godina te u okviru strukture stanovništva prema spolu također ističe trend gomilanja žena u starijoj dobi (Valdevit, 2003.: 763-768).

Nadalje, što se tiče usklađivanja privatnog i poslovnog života žena, najveći utjecaj imaju majčinstvo i brak. Majke nakon rođenja djece češće prihvaćaju poslove kraćeg vremena, a uz to se i smanjuje prosječan broj djece u obitelji. Također se pomiče dob stupanja u brak, a nakon 1995. bilježi se stalni pad broja sklopljenih brakova. Zbog nedostatka ostalih podataka na našem području autorica uzima primjer Francuske i Švedske kojima je pokazano da ekonomska aktivnost žena pada s brojem djece. Osim toga, podatci ukazuju da postoji pozitivna korelacija između ekonomske aktivnosti i dobi djece, što potvrđuje činjenica da je najviša stopa

ekonomska aktivnosti bila prisutna kod udanih žena čija su djeca u dobi od 7 do 16 godina (Valdevit, 2003: 769-772).

Pri promatranju odnosa razine obrazovanja i ekonomske aktivnosti ženskog stanovništva Valdevit uočava da žene s nižim stupnjem obrazovanja u prosjeku imaju više djece te da je nizak stupanj obrazovanja popraćen niskom stopom ekonomske aktivnosti žena. Međutim, u Hrvatskoj je u analiziranom razdoblju zabilježeno povećanje obrazovne razine žena što samo jedan od razloga većeg sudjelovanja žena u radnoj snazi, a autorica uz obrazovanje također navodi uzroke kao što su: manji broj djece, nužnost pridonosa materijalnom stanju obitelji, posljedice rata, ranijeg umirovljenja muškaraca i sl. Također, nakon prvih dominirajućih pomoćnih poslova u poljoprivredi, već u razdoblju od 1971. – 1981. bilježi se velik porast zaposlenih žena u tercijarnom sektoru, a posebice se ističu tradicionalne djelatnosti u kojima rade žene poput obrazovanja, kulture te zdravstvene i socijalne zaštite te trgovina (Valdevit, 2003: 773-782).

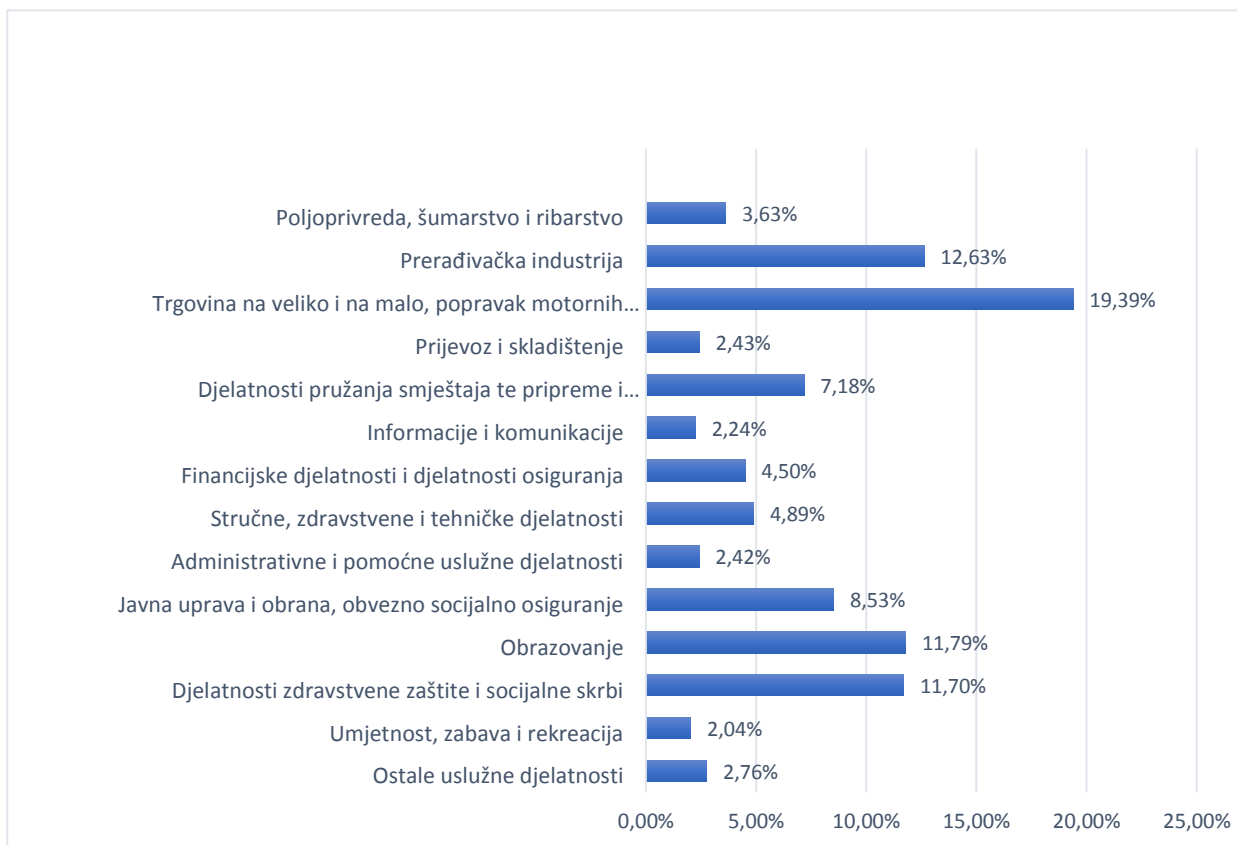
O tome govori i Peračković (2011.) koji je u svojem članku analizirao promjenu u strukturi radne snage po spolu te po sektorima djelatnosti na temelju popisa stanovništva od 1971. do 2001. godine. Autor iznosi trend smanjivanja zaposlenih žena u primarnom i sekundarnom sektoru te naglašava dominaciju tercijarnog sektora djelatnosti:

Kod žena je porast [...] izraženiji: 1971. bilo ih je 26,9%, a 1981. raste na čak 42,7%, tako da je najviše radno aktivnih žena bilo u tercijarnom sektoru. Trend rasta nastavlja se u 1991. na 57,5% te još intenzivnije raste do 2001. na čak 67,3%, što znači da je 2/3 radno aktivnih žena danas u tercijarnom sektoru, što je porast za 40,4% u 40 godina.

(Peračković, 2011: 105)

U nastavku slijedi prikaz ekonomske aktivnosti žena po sektorima djelatnosti prema popisu stanovništva 2011. godine. Izostavljene su one djelatnosti kojima se bavilo manje od 2% ženskog stanovništva, što bi prema tadašnjem popisu iznosilo približno 14 000 žena.





Slika 3. Udio zaposlenih žena prema područjima djelatnosti (izrada autorice prema: [Popis stanovništva, kućanstva i stanova 2011. Stanovništvo prema ekonomskim obilježjima](#), str. 114)

Vidljivo je kako se najveći broj ženske radne snage nalazi u kategoriji trgovine na veliko i na malo što se nalazi u istoj kategoriji s popravkom motornih vozila, a postotak iznosi 19,39% što je prema zadnjem popisu broj od 134 212 žena. Osim toga, najviše se ističu sljedeće djelatnosti: prerađivačka industrija, obrazovanje, djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, javna uprava i obrana, obvezno socijalno osiguranje te djelatnosti pružanja smještaja i pripreme hrane.

Sociodemografske čimbenike zaposlenosti žena u Hrvatskoj također su istraživali Gelo, Smolić i Strmota (2010.) s naglaskom na čimbenike dobi, obrazovanja, bračnog statusa, broja djece i imanja djece predškolske dobi te su se navedeni čimbenici pokazali značajnim odrednicama zaposlenosti žena. Prvo, najviši postotak zaposlenih činile su visokoobrazovane žene s jednim ili dva djeteta, a u slučaju nižeg obrazovanja šanse za nezaposlenošću rastu s povećanjem broja djece. Drugo, autori za bračni status spominju utjecaj tako što udane žene prije izlaze s tržišta rada, a za neudane žene iznose kako je najviša nezaposlenost zabilježena kod žena u dobi 30 i 34 godine, dok je kod onih u dobi od 25 do 29 godina zabilježena visoka

zaposlenost. Posljednje, za utjecaj imanja djeteta predškolske dobi pokazano je kako povećava vjerojatnost neaktivnosti žena na tržištu rada (Gelo et al., 2010).

Zaključno, Vučemilović (2011.) iznosi da je broj žena u razvijenim gospodarstvima stalnom porastu te čine skoro polovicu radne snage, no još uvijek se najčešće zapošljavaju u prije navedenim djelatnostima gdje su često manje plaćene. Zbog toga autorica smatra kako je važno razbiti stereotipe o muškim i ženskim poslovima te naglašava da pitanje zaposlenosti žena nije samo ekonomsko, već je i sociološko pitanje, pogotovo zbog demografije i činjenice da sve više žena pokušava ostvariti karijeru, stoga se rađa manje djece. Zbog toga Vučemilović (2011: 68) smatra da je: „[k]ljučno pitanje [...] kako učinkovito primijeniti postojeći zakonski okvir te ženama omogućiti sudjelovanje na tržištu rada pod jednakim uvjetima.“. Slično tvrdi i Galić (2011b: 52) te smatra da današnje tržište u većini zemalja ne pruža kvalitetnu podlogu za usklađivanje obiteljskih i poslovnih obveza, što znači da bi na globalnom tržištu rada trebalo provesti brojne strukturalne prilagodbe kako bi se uskladilo s potrebama ženske radne snage.

## 5. Zaključak

Iako je položaj žena neosporno bolji u odnosu na same početke na tržištu rada i dalje nije oslabljena podjela poslova na muške i ženske što je rezultat tradicionalnih uvjerenja ukorijenjenih patrijarhatom, zbog čega ima velik doseg. U početku su za žene bili prigodni poslovi slični kućanskim, no problem nastaje pri omalovažavanju njihovog rada i podcjenjivanja „ženskih“ zanimanja što ne utječe samo na izgradnju karijere, već i na status žena odnosno na kvalitetu života – koliko u ekonomskom toliko i u društvenom smislu.

Osim toga, još je uvijek prisutna diskriminacija žena na tržištu rada, najčešće pri zapošljavanju, u obliku manjih plaća i u ograničavanju napredovanja. Pitanje potplaćenosti nekada se objašnjava ženskim odabirom zanimanja, no nerijetko su zapravo primorane odabrati ona zanimanja uz koja će lakše uskladiti privatne obveze. Ako uzmemo u obzir Hrvatsku, kućanske obaveze i briga o djeci pretežito se nameću ženama, odnosno može se čak reći da su smatrani „ženskim poslovima“ što je također jedan od stereotipa koji treba biti razbijen. Uz to, demografski podatci u Hrvatskoj ukazuju na sve manji broj rođene djece i sklopljenih brakova što je u određenoj mjeri moguć rezultat nezadovoljavajuće institucionalne ponude koja bi ženama olakšala ostvarivanje karijere bez žrtvovanja privatnog života i obrnuto.

U današnjem društvu žene u ekonomskoj sferi nisu fenomen, već uobičajenost stoga bi se ravnopravnost na tom području mogla smatrati pokazateljem razvijenosti društva. Rodne uloge i podjele poslova, ali i predrasude prema ženama još su im uvijek najveća prepreka na putu do hijerarhijskog vrha organizacije, a time nerijetko i pri težnji za uspinjanjem na društvenoj ljestvici. Smanjenje diskriminacije i neravnopravnosti između spolova dugotrajan je proces, a svi navedeni zakoni trebali bi se besprijekorno primjenjivati kako bi se osigurale jednake mogućnosti na tržištu rada i ravnopravnost u punom smislu te riječi.

## 6. Popis korištenih izvora

- Adamović, M. (2011.) *Žene i društvena moć*, Zagreb: Plejada, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.
- Blau, F. D., Kahn L.M., Winkler ,A. E. (2002.): *The Economics of Women, Men and Work*, Pearson Education Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Chant, S. (2007.). *Gender, Generation and Poverty: Exploring the 'Feminisation of poverty' in Africa, Asia and Latin America*. Edward Elgar Publishing Inc.
- Chant, S. (2003). *Female Household Headship and the Feminisation of Poverty: Facts, Fictions and Forward Strategies*. London School of Economics: Gender Institute. Issue 9, May
- Državni zavod za statistiku RH (2020.) *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2020.*, (pribavljeno 20.8. s adrese: [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/menandwomen/men\\_and\\_women\\_2020.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2020.pdf)).
- Državni zavod za statistiku RH (2016.) *Popis stanovništva, kućanstva i stanova 2011.: Stanovništvo prema ekonomskim obilježjima* (pribavljeno 22.8. s adrese: [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2016/SI-1585.pdf](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/SI-1585.pdf)).
- Eurostat (2018.) *Život žena i muškaraca u Europi – statistički portret*, digitalna publikacija: Europska unija, prev: Državni zavod za statistiku (pribavljeno 20.8. s adrese: [https://www.dzs.hr/womenmen/images/pdf/WomenMenEurope-DigitalPublication-2018\\_hr.pdf?lang=hr](https://www.dzs.hr/womenmen/images/pdf/WomenMenEurope-DigitalPublication-2018_hr.pdf?lang=hr)).
- Galić B. (2011a) „Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada“, *Sociologija i prostor*, sv. 49 (1) 25–48.
- Galić, B. (2011b) „Rodna (ne)ravnopravnost i diskriminacija na poslu/tržištu rada“, u: Ž. Kamenov, B. Galić (ur.) *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj: Istraživanje „Percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH*, Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, str. 49–59.
- Galić, B., Nikodem, K. (2009.) „Percepcija rodni jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena“, *Revija za socijalnu politiku*, sv. 16 (3): 253–270.
- Gelo, J., Smolić, Š., Strmota, M., (2011.) „Sociodemografske odrednice zaposlenosti žena u Hrvatskoj“, *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, sv. 20 (1): 69–88.
- Genov, B., Živković, Lj., Đaković T. (2011.), *Diskriminacija na radnom mjestu*, Mali Lošinj: Centar za zdravo odrastanje IDEM i ja.
- Hossfeld, L. (2009). *Feminisation of work*, u: O'Brien, J. (Ur.). *Encyclopedia of Gender and Society*, Volume 1. Los Angeles: SAGE.
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2020.) *Godišnjak 2019.* (pribavljeno 17.8. s adrese: <https://www.hzz.hr/content/stats/HZZ-Godisnjak-2019-v2.pdf>).
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2019.) *Godišnjak 2018.* (pribavljeno 17.8. s adrese: <https://www.hzz.hr/content/stats/Godisnjak-2018-HZZ.pdf>).

- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2018.) *Godišnjak 2017*. (pribavljeno 17.8. s adrese: [https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ\\_Godisnjak\\_2017.pdf](https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2017.pdf)).
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2017.) *Godišnjak 2016*. (pribavljeno 17.8. s adrese: [https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ\\_Godisnjak\\_2016.pdf](https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2016.pdf)).
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2016.) *Godišnjak 2015*. (pribavljeno 17.8. s adrese: [https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ\\_Godisnjak\\_2015.pdf](https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2015.pdf)).
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2015.) *Godišnjak 2014*. (pribavljeno 17.8. s adrese: [https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ\\_Godisnjak\\_2014.pdf](https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2014.pdf)).
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2014.) *Godišnjak 2013*. (pribavljeno 17.8. s adrese: [https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ\\_Godisnjak\\_2013.pdf](https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2013.pdf)).
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2013.) *Godišnjak 2012*. (pribavljeno 17.8. s adrese: [https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ\\_GODISNJAK\\_2012.pdf](https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_GODISNJAK_2012.pdf)).
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2012.) *Godišnjak 2011*. (pribavljeno 17.8. s adrese: [https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ\\_GODISNJAK\\_2011.pdf](https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_GODISNJAK_2011.pdf)).
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2011.) *Godišnjak 2010*. (pribavljeno 17.8. s adrese: [https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ\\_Godisnjak\\_2010.pdf](https://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2010.pdf)).
- Jergovski, A. (2010.) „Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu“, *Obnovljeni život: časopis za filozofiju i religijske znanosti*, sv. 65 (3): 403–412.
- Ljubičić, V., Petrović, J., Perković, K., Oluški Radaković, S., Selanec, G.. (2012.) „*Kako prepoznati spolnu diskriminaciju u praksi i kako se od nje zaštititi: vodič za sindikalne povjerenike/ce i pravnike/ce*“, Zagreb: Bestias dizajn d.o.o.
- Matotek, V. (2010.) „Prava žena kroz povijest“, *Hrvatski povijesni portal*, (pribavljeno 11. 8 s adrese: <http://povijest.net/2018/?p=1456>).
- Nedović, M., Ivanković, D., Mišćević, D. (2015.) „Stakleni strop – Položaj žena u sustavu znanosti“, *Obrazovanje za poduzetništvo – E4E: znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo*, sv. 5 (1): 91–98.
- Peračković, K. (2011.) „Hrvatska u postindustrijsko doba – promjene u strukturi radno aktivnoga stanovništva po sektorima djelatnosti i spolu“, *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, sv. 20 (1): 89–110.
- Perry, G. (2009). *Gender Discrimination in Employment*, u: O’Brien, J. (Ur.) (2009). *Encyclopedia of Gender and Society, Volume 1*. Los Angeles: SAGE.
- Popis stanovništva i stanova 1971., Rezultati po republikama i pokrajinama*, (1971.) Beograd, Savezni zavod za statistiku.
- Popis stanovništva 1991.*, Državni zavod za statistiku, Zagreb, Dokumentacija 885.
- Popis stanovništva Hrvatske 2001.*, Zagreb, Državni zavod za statistiku, elektroničko izdanje, <https://www.dzs.hr/Hrv/censuses/Census2001/census.htm>.
- Reskin, F. B. i Hartmann, I. H. (1986). *Women’s Work, Men’s Work: Sex Segregation on the Job*. Washington D. C.: National Academy Press.
- Statistički godišnjak SR Hrvatske (1984.), *Aktivno stanovništvo Hrvatske koje obavlja zanimanje u zemlji prema djelatnostima 1981*.

Šinko, M. (2016.) „Parlamentarna predstavljenost žena u Hrvatskoj: nakon nevidljivosti i staklenog stropa – regresija“, *Političke analize*, sv. 7 (27): 3–10.

*Ustav Republike Hrvatske*. Narodne novine, br.56/90, 135/87, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14.

Valdevit, M. (2003.) „Ekonomska aktivnost ženskog stanovništva Hrvatske“, *Ekonomski pregled*, sv. 54 (9-10): 760–786.

Volarević, M. (2012.) „Novi feminizam i kulturalna promocija žene majke-radnice“, *Obnovljeni život: časopis za filozofiju i religijske znanosti*, sv. 67 (2): 223–236.

Vučemilović V. (2011.) „Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku“, *Praktični menadžment*, sv. 2 (1): 68–71.

*Zakon o radu*. Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19.

*Zakon o ravnopravnosti spolova*. Narodne novine, br. 82/02, 69/17.

Walby, S. (1997./2005.) *Rodne preobrazbe*, prev. M. Paić Jurinić, Zagreb: Ženska infoteka.

Walby, S. (1990). *Theorising Patriarchy*. Oxford: Blackwell Publishers Inc.

## **7. Popis grafičkih prikaza**

Grafikon 1. Godišnji prosjek nezaposlenih osoba prema spolu 2010.-2019.

Grafikon 2. Prosječne mjesečne isplaćene neto plaće za 2018. godinu

Grafikon 3. Udio zaposlenih žena prema područjima djelatnosti