

# Pozicija žena na tržištu rada

---

**Matijević, Mihaela**

**Undergraduate thesis / Završni rad**

**2021**

*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:111:256950>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-07-17**



*Repository / Repozitorij:*

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



**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU**  
**FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA**  
**Studij sociologije**

**POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA**  
**Završni rad**

**Mihaela Matijević**

**Mentor:**  
**prof. dr. sc. Renato Matić**

**Zagreb, rujan 2021.**

# SADRŽAJ

1. Uvod	1
2. Diferencijacija pojmova rod i spol	2
3. Kratak prikaz statusa žena kroz povijest	3
3.1. Prapovijest	4
3.2. Srednji vijek	4
3.3. Suvremena društva dvadesetog stoljeća	4
4. Segregacija poslova na temelju spola kroz 3 sociološke perspektive	5
4.1. Individualistička perspektiva	6
4.2. Teorija ljudskog kapitala	6
4.3. Interakcionistička perspektiva	7
5. Stopa zaposlenosti žena u državama članicama Europske unije	8
5.1. Obrazovanje i položaj žena na tržištu rada	8
5.2. Poslovi na nepuno radno vrijeme	9
6. Kategorija spola kao bitna odrednica vrijednosti rada	9
7. Žene na vodećim pozicijama	10
7.1. “Ženski stil“ vođenja i njegove karakteristike	11
8. Zaključak	12
9. Popis literature	14

## 1. Uvod

Ovaj rad bavi se problematikom položaja žena na tržištu rada uzimajući u obzir cjelokupan socijalni kontekst koji je doveo do neravnopravnog statusa žena te se kao takav preslikao u sve sfere javnog no i privatnog društvenog života. U prvom djelu rada, sa svrhom razumijevanja ženine inferiornije pozicije u odnosu na muškarca, govorit će se o diferencijaciji pojma rod kao društvenog konstrukta i pojma spol kao biološki određenog fizičkog obilježja. Rod kao društveni konstrukt sa sobom donosi i određenu problematiku s obzirom na etikete, stereotipe koji se za isto vežu a usvajaju se procesom socijalizacije te nisu u korelaciji s biološkim spolom iako se vrlo često shvaćaju kao isto. Nadalje, sljedeći dio rada pruža kratak uvid u status žena kroz tri povijesna razdoblja naglašavajući glavna obilježja svakog razdoblja. Potreba za promjenom neravnopravnog odnosa između žena i muškaraca započela je već u 16. stoljeću kada su se po prvi puta počeli objavljivati radovi na tu temu. Prvi objavljeni spisi te tematike bili su samo preteći snažnim feminističkim strujama koje su nakon istih krenule u borbu protiv neravnopravnosti i svega što su rodni stereotipi, standardizirana mišljenja prouzrokovala te shodno tome i ograničila razvoj žena u njihovom punom potencijalu. Feminističke teorije nisu jedine koje su izučavale navedenu problematiku. U vezi s time, u ovome radu teme rodnih stereotipa, segregacije poslova na temelju spola i same diskriminacije u radnoj strukturi bit će prikazane kroz individualističku perspektivu, interakcionističku perspektivu i teoriju ljudskog kapitala. Navedene teorijske prizme služit će kao osnova za daljnju interpretaciju empirijskih podataka prezentiranih u ovome radu. Nadalje, kako bi se pružio što širi uvid o stvarnom stanju ženinog položaja u radnoj strukturi, u sljedećim poglavljima prikazani su empirijski podaci dobiveni statističkim istraživanjima provedenih na prostorima zemalja članica Europske unije. Također, prikazana je i korelacija između stupnja obrazovanja muškog i ženskog spola te njihovih pozicija u strukturi radno-aktivnog stanovništva. S obzirom na dugogodišnji prisutan patrijarhat koji se kao takav ukorijenio u sve dimenzije društvenog života što nužno uvjetuje superiornost jednog spola nad drugim uz sve ostale popratne čimbenike, isti je rezultiralo i financijskom nadmoći muškaraca nad ženama uzrokovane manjim primanjima nego što bi za isti posao bio plaćen suprotni spol. Kako bi se dokazalo da za takvo što ne postoji objektivan razlog već je krivac tome standardiziran obrazac shvaćanja žene kao manje sposobnim spolom, zadnje poglavlje pruža uvid u one karakteristike “ženskog stila“ vođenja koje su iako često prikazivane kao

nepoželjnim prijeko potrebne kako bi se unaprijedio cjelokupni model sustava poslovne ekonomije i ozračja u istom.

## **2. Diferencijacija pojmova rod i spol**

U svrhu pružanja što konkretnije analize fenomena potlačenosti žena na tržištu rada, kako u svijetu tako i u Hrvatskoj, nužno je krenuti od samog izvorišta navedene problematike. U vezi s time, ovaj dio rada pružit će uvid u samu razdiobu pojmova rod i spol koji se unatoč svojem različitom značenju vrlo često svrstavaju pod isto. Nadalje, važno je istaknuti razlikovna obilježja jednog pojma od drugog točnije istaknuti razlikovna obilježja društveno stvorenog pojma (rod) od onog biološki determiniranog (spol).

Rod i spol u sociološkoj tradiciji vrlo često su bili smješteni u samo središte diskursa. Već sedamdesetih godina, snažan ženski pokret koji je osim praktičnih ciljeva iza sebe ostavio i utjecajne teorije, bio je usmjeren na distinkciju između roda i spola sa ciljem pomaka u društvenom ustaljenom jazu između muškaraca i žena koji se kao takav ukorijenio u sve sfere društvenog života egzistirajući na isti način od tada pa sve do danas (Papić, 1984; 328).

U sociologiji, spol i spolni identitet nije istoznačnica rodu tj. rodnom identitetu.

Spol je prirodna determinanta koja se određuje prilikom rođenja prema biološkim i fizičkim karakteristikama dok se rod odnosi na nefiziološke čimbenike – „Rod sadrži određene uzorke ponašanja i uloge koje su kulturološki određene kao tipično 'muške' ili 'ženske'.., (Declercq i Moreau, 2012; 18). Prema tome, ispravno je zaključiti kako je rod, tj. rodni identitet barem djelomičan produkt čovjekove interakcije s raznim sferama društvene zbilje uključujući obitelj, školstvo, okruženje i tome slično. Svi navedeni faktori, utječu na formiranje svojstvenog rodnog identiteta pojedinca koji nije nužno u korelaciji sa samim spolom. Rodni identitet većinski nastaje u trenutku kada dijete postane svjesno kojoj kategoriji pripada.

Prema istraživanjima Declercqa i Moreaua (2012; 18), ta vrsta identiteta ukoliko se formira u djetinjstvu i adolescenciji, proizlazi iz kognitivnih i socijalnih vještina koje većina ljudi stekne već u prvim mjesecima života. S obzirom na iste autore, dvomjesečne bebe razlikuju muške i ženske glasove, do petog mjeseca razlikuju muškarce i žene na fotografijama a od devetog mjeseca dulje će gledati žensku fotografiju ako čuju ženski glas a isto će napraviti s muškim glasom i slikom u starosti od godinu dana. U vezi s time, zaključuju da su djeca u stanju kategorizirati ljude prema spolu već u najranijem djetinjstvu te isto tako su sposobni pripisati tipične karakteristike muškom i ženskom spolu. Također, prema rezultatima

istraživanjima Le-Manner-Idrissa (u Declercq i Moreau, 2012; 19), muškarci i žene se na drugačije načine odnose prema dječacima i djevojčicama – studija u kojoj je beba spolno-neutralno odijevana, nekim ispitanicima prikazivana kao dječak a drugim kao djevojčica, pokazala je da će ljudi različito tumačiti njezino ponašanje s obzirom na to kojim je spolom beba predstavljena. Nadalje, uz navedene studije primjetno je da se u društvu kroz odrastanje socijalne uloge raslojavaju te se radi toga unatoč modernizaciji, ženama pripisuju poslovi poput brige o kućanstvu i djeci ili rad u „vrtićima ili školama ili prodaji odjeće“ (Declercq i Moreau, 2012; 19). Prema Galić (2002; 4), ženska dimenzija može se opisati na sljedeći način:

*„U terminima aktivnosti, rodne uloge pripisuju domaćinske uloge koje uključuju seks i brigu o djeci ženama, a ostatak ljudskih postignuća, interesa i ambicija muškarcima. Dakle, društvenom ulogom dodijeljenom ženi teži se da ju se ograniči na razinu biološkog iskustva, tj. na biološki spol.“*

S obzirom na rečeno, može se zaključiti kako je rodni identitet onaj kojeg određuju 2 faktora: biologija i društveno okruženje pojedinca s prevlasti drugog navedenog faktora. Iz samih stereotipa o osobnostima i sposobnostima dvaju spolova rađa se nejednakost između muškarca i žene. U svim društvima, spol je bio važna sastavnica društvene organizacije rada te samim time i rodne segregacije (Galić, 2011; 33). U vezi s time treba se naglasiti da „Čak i danas, na početku 21. stoljeća, kategorija spol/rod nastavlja bivati ključnom odrednicom temeljem koje se određeni poslovi dijele i pripisuju.“ (Galić, 2011:33).

Sukladno tome, problematiku potlačenosti žena na tržištu rada može se shvatiti kao produkt vrlo ukorijenjenih standarda koji su već dugi niz godina prisutni u društvu te samim time, nije pogrešno zaključiti kako će ti obrasci i dalje egzistirati sve dok društvo ne shvati alarmantnost i dubinu te situacije.

### **3. Kratak prikaz statusa žena kroz povijest**

Ženama kroz povijest bile su omogućene dvije uloge koje su u većini slučajeva podrazumijevale jedna drugu – uloga majke i uloga kućanice. Također, u ranim spisima rijetko se naiđe na neke konkretne podatke o ženama te njihovom statusu. Samim time,

spoznaja o istima u ranijim vremenima skoro je nemoguća. Tek od druge polovice dvadesetog stoljeća ženin status u društvu počinje se konkretnije analizirati.

### **3.1. Prapovijest**

Iako se o položaju žena u ranoj povijesti ne zna mnogo neki podaci ipak su dostupni te sugeriraju da su u vrijeme prapovijesti žene bile u povlaštenijoj poziciji nego što su danas. Tadašnje zajednice bile su matrijarhalne, žene su razvile mnoge djelatnosti i vještine te s obzirom na opstanak kao konačan cilj tih skupina, nije se radila diskriminacija u smislu radnih sposobnosti već su iste imale suviše važnu ulogu kako bi bile potlačene (Gregorinić, 2018). Prema istom izvoru, u primitivnim društvima za žene se vjerovalo da su božanska a ne ljudska bića. Razlog spomenutog bio je usko vezan uz njihovu mogućnost rađanja što ih je 'uzvišavalo' u odnosu na muškarce.

### **3.2. Srednji vijek**

Tijekom srednjeg vijeka ženina pozicija iz 'čudesnog' tranzitira se u oblik sličnijem danas. Organizacija života u neke čvršće strukture rezultirala je postupnom prevlasti dominacije muškaraca te ženina uloga se minimalizirala na rađanje (Gregorinić, 2018). Sukladno tim procesom, dominantno je zavladao patrijarhat koji je izuzeo tek nekolicinu otoka plemenskih zajednica u kojima je još uvijek vodeći matrijarhat.

### **3.3. Suvremena društva dvadesetog stoljeća**

1957. godine u Rimskom ugovoru uvodi se načelo jednakih radnih uvjeta za oba spola, bez rađanja iznimki i mogućnosti drugačijih plaća ako se radi o istoj poziciji.

U današnjim modernim društvima, govori se o jednakosti spolova kao jednom od glavnih principa tržišnog rada te je isto i zakonodavno uvjetovano. No iako su navedeni principi diktirani zakonom i dan danas žene čine manji udio u ukupnom broju zaposlenih u odnosu na muškarce. Položaj žena na tržištu rada iako još uvijek nije zadovoljavajući, u vidljivom je porastu s obzirom na raniju statistiku vezanu za isto – 1998. godine prosjek zaposlenih žena iznosi tek 52% dok trenutni omjer zaposlenih žena u odnosu na muškarce čini približnih 60% u zemljama članicama Europske Unije (Volenik, 2021; 23). Guttentag i Secord (prema Wharton 2005. u Galić 2011; 34) govore o istraživanjima koja su pokazala da kada o ženi točnije o njezinom radu ne ovisi opstanak obitelji već je glavni akter u ispunjavanju te dužnosti muškarac, društveni status i uloga žene giba se silaznom putanjom. Zaključno tome

navode da je društvena ravnopravnost muškarca i žene izraženija u onim društvima gdje je vrijednost rada dvaju spolova sličnija. Drugi teoretičari, objašnjenje spolne podjele rada traže u različitim kulturnim praksama i obrascima koji su satkani od koncepta žene kao manje 'vrjednijom' u odnosu na suprotni spol. Gledano iz te perspektive, spolnoj podjeli rada izvorište je u rodu a ne u spolu (Galić 2011; 34).

#### **4. Segregacija poslova na temelju spola kroz 3 sociološke perspektive**

Iako su ženska prava u 21. stoljeću stabilnija, prepoznatljivija nego ikada prije te su uz to zaštićena i zakonom, stvarno stanje stvari daleko je od idealne situacije u kojoj je ravnopravnost dvaju spolova polazišna točka svih drugih društvenih procesa. Ukorijenjeni principi patrijarhata ostaju i dalje temeljni načini funkcioniranja svijeta, društva te s obzirom na to i sama podjela rada u kontekstu muških i ženskih poslova i dalje egzistira vrlo stabilnom formom. Snaga kulturološkog utjecaja je neosporna, no pitanje koje se nameće odnosi se na druge aspekte koji dovode do toga da opisana situacija žena u sferi rada i dalje se ne nalazi u procesu tranzicije s glavnim naglaskom na ravnopravnost kao temeljnom vodiljom. Prema Whartonu (2005. u Galić 2011:36) postoji više načina na koje je rod ukomponiran u poslovnu dimenziju:

1. Rod utječe na društvenu organizaciju rada koja se prvenstveno može uočiti u spolnoj podjeli zanimanja i poslova.
2. Rod utječe na subjektivnu simboliku koju ljudi pridaju određenim zanimanjima. Rezultat toga vidljiv je u shvaćanju nekih poslova kao ženskih a nekih kao muških. Točnije, neki su poslovi smatrani prigodniji ženama dok su drugi prigodniji muškarcima.
3. Rod formira i samu vrijednost posla te sukladno tome neki poslovi su više plaćeni dok su vrijednosti drugih poslova niže.

Iako su se sa segregacijom poslova na temelju roda ponajviše bavile teoretičarke feminističke perspektive, postoje i druge sociološke struje koje pokušavaju razložiti aspekte koje utječu na navedeni fenomen. Sukladno tome, ovaj dio rada prikazat će razdiobu poslova na temelju roda kroz individualističku i interakcionističku perspektivu kao i kroz teoriju ljudskog kapitala.



#### **4.1. Individualistička perspektiva**

Počiva na ideološkom stajalištu prema kojem su osobni interesi ili osobne perspektive čovjeka prioritetniji od općeg interesa društva. Individualistička perspektiva po pitanju rodne segregacije zanimanja i poslova odgovore pronalazi u objektivnim različitostima između karakteristika muških radnika i karakteristika ženskih radnica (Wharton 2005:167 u Galić 2011:36). Navedena perspektiva više je teorijski nego empirijski orijentirana s obzirom da dokazi u vezi s ranije spomenutom tezom ne postoje. Individualistička perspektiva sa svojom pretpostavkom isključivo može biti ispravna u nekim specifičnim vrstama posla koji radi svojeg smisla, nužno moraju biti izvedeni od strane muškarca ili žene kao što su to primjerice surogat majke ili donatori sperme. Prema Galić (2011:36), važan doprinos individualističke perspektive je „Patrijarhalno utemeljena rodna socijalizacija koja naglašava određene načine na koje muškarci i žene razvijaju različite crte, karakteristike, sposobnosti, vrijednosti i vještine“, što je snažnije utemeljena patrijarhalna rodna socijalizacija veća je vjerojatnost da će žene i muškarci birati drugačije vrste poslova. No iako je još uvijek prisutna snaga tradicionalno tipiziranih rodni uloga u odabirima pojedinca, uloženi napori ponajprije feminističkih pokreta zatim i drugih, doprinijeli su tome da se struktura klasično muških i klasično ženskih poslova postepeno mijenja. U vezi sa time, Galić (2011:36) naglašava da su kroz povijest tradicionalne rodne uloge kod žena slabile te da će mlađe radnice vjerojatnije birati poslove na temelju svojih interesa a ne na temelju tradicionalnih rodni stereotipa.

#### **4.2. Teorija ljudskog kapitala**

Teorija ljudskog kapitala razvija se ranih šezdesetih godina dvadesetog stoljeća kada je američki ekonomist također i nobelovac, Theodore W. Schultz radio analize troškova obrazovanja smatrajući ih obrazovnim investicijama (Schultz, 1961. u Bogdanović, 2008:46). Teoretičari ljudskog kapitala s općenitom pretpostavkom kako ulaganje u ljudske potencijale rezultira većim društvenim dobrom tj. rastućom ekonomijom, na sasvim drugačiji način promatraju segregaciju rada prema rodnim kriterijima. Tvrde da su ljudi motivirani racionalnim izborom, ekonomskim kalkulacijama sa ciljem smanjenja količine troškova i povećanja ekonomskog kapitala pri tome birajući određenu vrstu posla (Galić, 2011:37). Prema ovoj teoriji, podjela zanimanja nije odraz društvene diskriminacije već je isto logičan proces različitih djelovanja muškaraca i žena. S obzirom na različite afinitete među spolovima, isti rade drugačije izbore te sukladno tome drugačiji su i sami rezultati.

Prvenstveno rade razliku vezanu za žensku sposobnost rađanja koja kod muškaraca nije moguća. U vezi drugačijih bioloških sposobnosti muškaraca i žena, drugačije su i „ulagačke strategije“ između navedenih (Galić, 2011:37). Prema Polacheku (1974. u Galić 2011:38), muškarci će češće izabrati zanimanja kojim će vrijednost ljudskog kapitala rasti kroz vrijeme. Dok s druge strane, žene radi drugačijih motivacija češće će odlučiti za onaj posao koji ide kompatibilno s njihovom prirodnom mogućnosti. Teorija ljudskih kapitala sugerira da žene i muškarci radi drugačijih kapitala i ulaganja u iste već pripremljeno dolaze na tržište rada te shodno tome i biraju svoju profesiju. Nadalje, ako ovu teoriju povežemo sa konceptom Weberovih idealnih tipova, što bi u ovom slučaju bilo označeno instrumentalno-racionalnim djelovanjem (način djelovanja u svrhu postizanja određenog cilja u granicama osobnih vrijednosti), dovodi nas do zaključka da su žene te koje se svjesno gibaju pravcima tog djelovanja. Prema tome, princip ekonomsko-radne sfere društva tradicionalne orijentire nije taj koji je odgovoran za rodnu segregaciju zanimanja već se ta odgovornost pripisuje ženama koje su racionalno djelovale i određivale kriterije koji će im biti prihvatljivi.

### **4.3. Interakcionistička perspektiva**

Interakcionistička perspektiva pripada teorijama koncentriranih na mikro razine društva. Točnije, ova perspektiva zasniva se na pretpostavci da svakoj akciji koju pojedinac napravi pridodaje njemu svojstveno značenje. Kako bi se razumjelo djelovanje, prvobitno se treba razaznati smisao tj. značenje koje pojedinac pridaje napravljenj akciji. Interakcionistička perspektiva rodnu segregaciju shvaća kao proces koji se s obzirom na ljudsko djelovanje i odnose na radu kao i na samo radno okruženje i formu rada i kompanije, svojstvenim tempom sve jače ukorjenjuje u društvo. Prema Galić i Nikodem (2007., 2009., u Galić 2011:38) poslodavci su ti koji su odgovorni za održavanje i stvaranje spolne segregaciju što je direktno vezano za samu prirodu njihove funkcije. Prema teoretičarima interakcionizma, diskriminacija kao nužna posljedica rodne segregacije zanimanja prisutna je između ostalog i radi ekonomskog profita te se ista javlja primjerice u slučaju kada nadređeni vjeruju da će izgubiti profit ukoliko zaposle ženu ili muškarca za neki posao za kojeg je uobičajeno da ga obavlja suprotni spol – „Činjenica da su neki oblici diskriminacije ekonomski korisni za poslodavce tvori vrlo moćan motiv za spolnu segregaciju“ (Galić, 2011:38).

## **5. Stopa zaposlenosti žena u državama članicama Europske unije**

Prema podacima Europske komisije (2016; 1), u svim europskim državama žene čine manji broj u udjelu zaposlenih u ukupnoj strukturi zaposlenih u odnosu na muškarce. Većina zaposlenih žena radi manji broj sati u sektorima s manjim primanjima i na pozicijama nižih od njihovih kolega muškaraca.

U 2016. godini stopa zaposlenosti muškaraca u državama članicama iznosio je 76, 8 % dok je stopa zaposlenosti žena bila 65, 3 % (EK, 2016; 2).

Iako je u svim državama Europske unije rad neravnomjerno raspodijeljen s obzirom na rod kojemu određena skupina pripada ipak u nekim zemljama postoje izražajnije razlike nego u drugima. Shodno tome, najizražajnije razlike u stopi zaposlenosti žena i muškaraca primjetne su u Grčkoj, Italiji, Hrvatskoj, Španjolskoj s posebnim naglaskom na Maltu koja iskače iz ukupnog skupa nabrojanih država s obzirom na izrazito nisku stopu žena prisutnih na tržištu rada (EK, 2016; 3). Nadalje, Europska komisija naglašava potrebu za uključivanjem što više žena ranjivih kategorija u strukturu zaposlenih ubrajajući samohrane majke, starije žene, žene s invaliditetom, žene migrantskog podrijetla i žene koje su pripadnice etničkih manjina.

### **5.1. Obrazovanje i položaj žena na tržištu rada**

Prema rezultatima istraživanja Europske komisije (2016; 2), 44 % žena imalo je najmanje visoko obrazovanje dok je kod muškaraca stopa istog u 2016. godini iznosila 34%. Ako se u obzir uzme činjenica da su žene kvalificiranije u kontekstu stečenog obrazovanja, statistika je jasan pokazatelj rodne neravnopravnosti u poslovnoj dimenziji kojom prednjače muškarci. Istraživačice Rosemary Crompton i Michaela Brockman (2006; 103-123 u Galić, 2011; 30) napravile su studiju slučaja na prostoru Velike Britanije kojoj je cilj bio prikazati korelacijske odnose obrazaca rada i stresa s tezom koja se odnosi na povećanje društvenih i rodnih nejednakosti na tržištu rada. Istraživačice su pokazale da će žene koje su više obrazovne razine ostajati zaposlene nakon poroda dok su manje obrazovne žene češće odustajale od posla ili su radile poslove na nepuno radno vrijeme čime su doprinijele povećanju rodnih nejednakosti unutar obiteljske zajednice. Nadalje ista studija prikazuje da žene u menadžerskim i profesionalnim zanimanjima iskušavaju veći životni stres za razliku od muškaraca na pozicijama menadžerskog i profesionalnog rada čiji poslovi nemaju bitan učinak na osobnu razinu životnog stresa (Crompton i Brockman, 2006; 107-113 u Galić, 2011; 31). Također važno je istaknuti i spoznaje omogućene istraživanjima od strane

feministkinja i kritičkih znanstvenica koje su utvrdile da je i sam obrazovni sustav imao važnu ulogu u kreiranju daljnjeg puta žena u odabiru zanimanja (Galić, 2011; 35). U obrazovnim institucijama, žene su često usmjerene ka odabiru zanimanja za koja se vjeruje da su njima prigodnija. U vezi s time, koncept podjele rada na temelju spola nije isključen niti iz institucija koje baš naprotiv, isto i učvršćuju. Shodno tome, žene se odlučuju za one poslove koji su bliži kolektivnim kulturološkim uvjerenjima što se može smatrati kao jedan od razloga radi kojih se pozicija žena unatoč trudu raznih struja, još uvijek nije poboljšala do te mjere kako bi se iste moglo smatrati ravnopravnim članovima društva.

## **5.2. Poslovi na nepuno radno vrijeme**

Prema izvještaju Europske komisije (2016; 1) postoji drastična razlika u poslovima na nepuno radno vrijeme u kojemu stopa zaposlenosti žena iznosi 31,4 % a stopa zaposlenosti muškaraca samo 8,2 %. Iako statistika ne prikazuje razloge veće stope zaposlenosti žena na nepuno radno vrijeme, pretpostavka navedenom je ta što se žene još uvijek više svrstava u privatnu sferu života (briga o obitelji i kući) nego što je to slučaj kod muškaraca kojima je javna sfera dostupnija i njima 'prigodnija'. Najveća razlika vidljiva je u Nizozemskoj, gdje čak 75 % zaposlenih žena radi na nepuno radno vrijeme, iza nje slijede Malta, Italija, Njemačka, Grčka, Ujedinjeno Kraljevstvo i Austrija. Također, važno je naglasiti kako se uz jaz između stope zaposlenosti muškaraca i žena događa i neravnoteža unutar i same strukture ženskog radno-aktivnog stanovništva. S obzirom na provedena istraživanja na tu temu, zaključak koji se navodi je sljedeći „Disparitet između full i part-time plaća za žene vrlo je utjecajan eksplanatorni faktor za niže zarade majki u usporedbi sa ženama bez djece“ (Dex, 2004; 438, Crompton; 2010 u Galić, 2011; 31). Iako se glavni fokus stavlja na segregaciju poslova na temelju spolova, primjetno je da se i unutar samog ženskog djela radno-aktivnog stanovništva događa razdioba što dovodi u pitanje trenutnu organizaciju poslovanja koja po svemu sudeći isključuje mogućnost ostvarenja žene kao majke i kao uspješne poslovne žene.

## **6. Kategorija spola kao bitna odrednica vrijednosti rada**

Uz primjetne razlike u ukupnoj strukturi zaposlenih, države članice Europske unije suočavaju se i s problemom visoke razlike u plaćama među muškarcima i ženama. U vezi s time, podatak iz 2015. godine govori o razlici od čak 16,3 % te su iste najviše primjetne u Estoniji, Austriji, Češkoj, Njemačkoj, Ujedinjenoj Kraljevini i Slovačkoj (EK, 2016;1).

Shodno tome, i razlike između mirovina žena i mirovine muškaraca izrazito su velike. Također, i u samoj strukturi zanimanja značajne su neravnoteže u podjeli poslova tj. vrsti zanimanja. Prema Cromptonu (2010; 254 u Galić, 2011; 31) „ (...) jaz plaća po sebi posljedica je segregacije zanimanja, budući da su “ženski poslovi“ kao što je njegovanje, briga i rad sekretarica, bili slabije plaćeni nego “muški poslovi“, kao što su obučena zanatska zanimanja.“. Ako tome dodamo i prijašnji spomenuti fenomen zapošljavanja žena u poslovima na nepuno radno vrijeme uz ranije navedene vrste profesija koje su na nižem položaju u hijerarhiji strukture rada, nije pogrešno zaključiti kako je problematika vezana za žene u profesionalnoj sferi izrazito kompleksna radi obujma razloga koji istu određuju. Prema Galić (2011; 31) razlozi spomenutih statistika izravno se tiču i dužine vremena kojeg su žene provele na tržištu rada koje je u svakom slučaju, barem dvostruko manje nego vrijeme koje je u istom proveo suprotni spol. Navedeni čimbenici utječu i na nastajanje znatne različitosti u financijskim stanjima dvaju spolova, što istodobno nužno podrazumijeva i manju razinu neovisnosti kod žena nego što li je ista kod muškaraca. Ukoliko se uzme u obzir i činjenica da su muškarci ti koji su češće na visokim pozicijama te generiraju one niže od njih, uz pretpostavku o vjerovanju na temelju razvijenih stereotipa o suprotnom spolu, moguće je navedenu korelaciju gledati kao na jednog od faktora kojeg je krucijalno promijeniti u svrhu bolje pozicije žena na tržištu rada. Iako je to argument zasnovan na teoriji, valjalo bi napraviti dublje empirijsko istraživanje kako bi se utvrdili čimbenici koji utječu na jaz između muškaraca i žena, kako u samoj strukturi zanimanja tako i u neuravnoteženom odnosu plaća između spolova.

## **7. Žene na vodećim pozicijama**

Žene na vodećim pozicijama i dalje su u manjem postotku zastupljene nego suprotni spol. Prema podacima The Female FTSE Bord Report iz 2020. godine vidljiv je pomak u postotku žena koje se nalazi na direktorskim pozicijama: 2016. (26.0%), 2017. (27.7%), 2018. (29.0%), 2019. (32.1%) zaključno sa 2020. godinom u kojoj postotak žena na vodećim pozicijama iznosi čak 34.5%. Iako postoji pomak, globalni karakter tog problema sugerira sveobuhvatnu žensku inferiornosti u poslovnom svijetu. Osim rodnih stereotipa kao uzroka nezadovoljavajućih postotaka, valja uzeti u obzir i načine tradicionalnog odgoja koji su nametnuli tezu po kojoj se ženska populacija uči da uspješna uloga supruge zahtijeva izbjegavanje natjecanja s muškarcima i viđenja sebe kao nekog tko je manje vrijedan u

odnosu na suprotni spol (Galičić i Ivanović, 2006; 81). Ako se u razmatranje uzme i prvi dio rada koji govori o rodnom identitetu i utjecaju socijalizacije kao temeljne smjernice daljnjeg razvoja osobe uz činjenicu kako je ista naučena a nije biološki determinirana to dovodi do zaključka kako vjerovanje o rodu možemo mijenjati u nekom pozitivnijem smislu za razliku od klasičnog vjerovanja o ženama kao populaciji 'niže' vrijednosti. Prema Galičiću i Ivankoviću (2006; 81) postoje mnogi dokazi da su stavovi muškaraca glavni čimbenici koji odlučuju o ulasku žena na vodeće pozicije poslovnog svijeta.

### **7.1. “Ženski stil“ vođenja i njegove karakteristike**

Prema rezultatima istraživanja (Pološki, 2001; 40) postoje razlike između muškaraca i žena u stilu vođenja. “Ženski stil“ vođenja opće je okarakteriziran kao demokratski za razliku od muškaraca čiji je stil direktivnije usmjeren (Rijavec, 2021.). Spol nije odlučujući čimbenik stila vođenja pa tako neki muškarci mogu više biti orijentirani ka “ženskom stilu“ vođenja, kombinaciji dvaju stilova ili obrnuto. Iako ne postoji isključiva granica između “ženskog stila“ i “muškog stila“ vođenja s obzirom na spol, demokratski stil vođenja učestaliji je kod žena dok je autoritativni stil vođenja češći kod muškaraca.

Demokratski stil nazvan “ženskim stilom“ vođenja usmjereniji je ka kolektivu, timskom radu, međusobnoj interakciji, razumijevanju i stvaranju ugodnije radne atmosfere. Pološki (2001; 41-42) u svome istraživanju navodi osnovne karakteristike “ženskog“ stila vođenja:

1. Demokratski, participativan, transformacijski, kolegijalni, prijateljski, “emotivan“, interaktivan, suradnički stil vođenja ili stil podrške.
2. Izbjegavanje konkurencije i poticanje suradnje.
3. Poznavanje vlastitih zaposlenih.
4. Visoka razina interpersonalnih vještina.
5. Poticanje participacije.
6. Raspodjela moći i informacija.
7. Poticanje samopoštovanja, entuzijazma i zadovoljstva kod zaposlenih.

Također, istraživanje autorica Višnjić, Begičević Ređep i Vidaček-Hainš (2018; 295) provedeno nad 112 ispitanica na području Hrvatske pokazuje da je kod 72.3% žena prisutan racionalni stil odlučivanja kojeg odlikuju „sustavno traganje za opcijama i njihova logička evaluacija“ a 21.4% žena primjenjuje intuitivni stil odlučivanja koji se zasniva na sklonosti donošenja odluka temeljem “unutarnjeg“ osjećaja.

## 8. Zaključak

Kroz ovaj rad prikazi su argumenti teorijskog i empirijskog karaktera koji ukazuju na alarmantnost situacije kada je u pitanju žena te status kojeg ista ima u društvu.

Patrijarhat kao temelj svih drugih socijalnih neravnopravnosti koje iz njega proizlaze, duboko je ukorijenjen princip koji se od društva do društva razlikuje jedino prema intenzitetu njegova pritiska no postojanje istog ne može opovrgnuti niti jedna društvena skupina (osim ekstremnih slučajeva otočnih zajednica). Nadalje, takav ustaljeni princip gradi iznimno snažne rodne stereotipe čija je posljedica stvaranje okvira unutar kojih je poželjno, očekivano da se žena ostvari (primjerice kao majka, skrbnica, kućanica) dok se istovremeno odvija proces pri kojemu se uklanja prostor bezbrojnih mogućnosti kojemu iste gube pravo pristupa. Unatoč trudu raznih autora, aktivista u pokušaju prikazivanja štetnog utjecaja takvih okvira na ženski rod, ženski identitet i dalje su prisutni standardi koji ne zadovoljavaju kriterije potrebite za unaprjeđenje ravnopravnosti i jednakosti dvaju suprotnih spolova. Štetni stereotipi o ženama kao manje kvalificiranim spolom sa zadaćom ispunjavanja njihove specifične biološke mogućnosti, uvelike utječu i nam sam identitet svake ženske osobe koji se u skladu sa svojim kapacitetom može nositi sa već unaprijed određenim ulogama. Osim feminističkih struja koje su se zalagale za ravnopravnost spolova kako u privatnom tako i u javnom životu, u ovom radu prikazane su ne tako često spominjane individualističke i interakcionističke perspektive kao i teorija ljudskog kapitala koje iz različitih kutova komentiraju problematiku segregacije zanimanja na tipično 'muške' i tipično 'ženske' poslove. Također, statistički podaci o stopama zaposlenosti žena u državama Europske unije ukazuju na to da je ta diskriminacija na temelju spola u poslovnoj dimenziji vrlo stvarna te zahtjeva djelovanje koje bi riješilo ili barem koliko je moguće minimaliziralo nezadovoljavajuće stanje situacije. Kao posljedica navedenog, događa se i neravnomjerna raspodjela financijske moći koja potom uzrokuje i manju razinu neovisnosti žena nego li što je ista kod muškaraca. Unatoč činjenici da prikazana istraživanja ne ispituju uzrok navedenog, pretpostavka je ta da se žene i dalje većinski svrstava u privatnu sferu života što uključuje brigu o članovima i kućanstvu. Također, kroz rad prikazani rezultati istraživanja ukazuju i na jaz između plaća dvaju suprotnih spolova te isti sugeriraju kako je i sam rod bitna odrednica koja utječe na vrednovanje rada. Ispravno je pretpostaviti da financijska sredstva utječu na razinu moći koju neki pojedinac posjeduje. Ta moć koju nije pogrešno nazvati neovisnost a potom i slobodom (u tom smislu), ženama je ograničena u samome početku njihovog radnog djelovanja. Ovdje nije pretpostavka kako moć, neovisnost, slobodu nije moguće ostvariti u njezinom punom potencijalu već je zaključak kako će ista

iziskivati puno više uloženog truda i energije od strane jednog spola u odnosu na drugi. U posljednjem djelu rada, prikazani su argumenti koji idu u prilog tome da žena kao spol 'nižih' vrijednosti je u potpunosti produkt patrijarhalne osnove te se ni u kojem slučaju ne slaže s empirijom. "Ženski stil" vođenja ima one prednosti kojem suprotnom stilu nedostaju te se iz izloženog može zaključiti kako je upravo "ženski stil" vođenja produktivniji, ugodniji te na kraju krajeva i efikasniji s obzirom da je orijentiran na ljude te na njihove želje, potrebe i kolektivnu radnu atmosferu suprotno gledanja radnika kroz isključivo poslovnu dimenziju. S obzirom na izložene činjenice u ovome radu koje upućuju na alarmantnu situaciju statusa žena kako u privatnoj tako i u javnoj sferi života s naglaskom na poslovni svijet, potrebno je uložiti još mnogo truda kako bi ravnopravnost spolova postao temeljni princip društva protivno trenutnoj situaciji koja će se po svemu sudeći preslikati na sljedeće generacije i ograničiti potencijal, razvoj te na kraju krajeva i svrhu postojanja različitosti dvaju suprotnih spolova.

### **Sažetak**

*U ovom radu prikazana je pozicija žena kako u privatnoj tako i u javnoj sferi s naglaskom na poslovnu dimenziju društva 21. stoljeća. Također, naznačena je i razlika između spola i roda te utjecaj socijalizacije u stvaranju rodnog identiteta pojedinca. Uz rodni identitet vežu se i rodni stereotipi koji potencijalno ugrožavaju razvoj nekog pojedinca u njegovom punom potencijalu. Stereotipi koji se vežu za ženski rod, proizlaze iz duboko ukorijenjenih standarda patrijarhalnog društva koje zahvaća cijelu populaciju te samim time predstavlja izrazito kompleksan socijalan fenomen globalnog karaktera. Iako su od patrijarhalne strukture izuzeti neki ekstremni slučajevi otočnih zajednica koje funkcioniraju po principu matrijarhata, u modernom društvu žene se suočavaju s problemima diskriminacije i neravnopravnosti u odnosu na suprotni spol što dokazuje njihova pozicija u poslovnom svijetu javne dimenzije. U prilog tome, kroz rad prikazani su statistički podaci koji ukazuju na inferiornost žena u radnoj strukturi prouzrokovane tradicionalnim vjerovanjima koja su empirijski netočna. Navedeno je stavljeno u korelaciju sa stupnjem obrazovanja kao objektivnog pokazatelja iskrivljene slike o ženama i njihovim mogućnostima. Nadalje i sama potlačenost žena na vodećim pozicijama postojana je bez ikakvih stvarnih objašnjenja koja bi išla u prilog tome. Naprotiv, u radu su prikazane "ženske" karakteristike stila vođenja koje su orijentirane ka produktivnosti, rastu i razvoju samog poduzeća no i svakog pojedinca zasebno.*



*Razlike između muškaraca i žena postoje te ovaj rad ne pokušava pokazati suprotno već želi naglasiti potrebu prihvaćanja tih razlika u svrhu napretka društva kako u ekonomskom aspektu tako i u svim drugim životnim područjima. Zajedničkim djelovanjem, kritičkim promišljanjem trebamo težiti postizanju zajedničkog konsenzusa ravnopravnosti te promijeniti zastarjele obrasce ponašanja kako bi minimalizirali ili čak u potpunosti uklonili posljedice koje takvi principi proizvode.*

## 9. Popis literature

1. Bogdanović, M. (2008). Prilog teoriji ljudskog kapitala: Koja svojstva radne snage treba smatrati bitnim sastojcima ljudskog kapitala. Researchgate net., [https://www.researchgate.net/publication/272292012\\_Prilog\\_teoriji\\_ljudskog\\_kapitala\\_Koja\\_svojstva\\_radne\\_snage\\_treba\\_smatrati\\_bitnim\\_sastojcima\\_ljudskog\\_kapitala](https://www.researchgate.net/publication/272292012_Prilog_teoriji_ljudskog_kapitala_Koja_svojstva_radne_snage_treba_smatrati_bitnim_sastojcima_ljudskog_kapitala) (Pristupljeno: 1. srpanj 2021.)
2. Declercq, C. i Moreau, D. (2012). Rađaju li se djeca kao dječaci i djevojčice - ili takvima postaju?. *Djeca u Europi*, 4 (8), 18-19. [https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id\\_clanak\\_jezik=213482](https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=213482) (pristupljeno: 9. lipanj 2021.)
3. Galić, B. (2002). Moć i rod. *Revija za sociologiju*, 33 (3-4), 225-238. <https://hrcak.srce.hr/25905> (pristupljeno: 17. lipanj 2021.)
4. Galić, B. (2011). Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada. *Sociologija i prostor*, 49 (1(189)), 25-48. [https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id\\_clanak\\_jezik=106713](https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=106713) (pristupljeno: 17. lipanj 2021.)
5. Galičić, V. i Ivanović, Z. (2006). ŽENE MENADŽERI U HRVATSKOM HOTELIJERSTVU. *Tourism and hospitality management*, 12 (1), 79-88. <https://hrcak.srce.hr/61783> (pristupljeno: 20. kolovoz 2021.)

6. Gregorinić, S. (2018). Položaj žena kroz povijest. Pointenovinessmb hr., <https://pointenovinessmb.com/2018/04/24/polozaj-zena-kroz-povijest/> (pristupljeno: 16. lipanj 2021)
7. Nidogon Višnjčić, S., Begičević Ređep, N. i Vidaček-Hainš, V. (2018). STAVOVI I PERCEPCIJE ŽENA NA RUKOVODEĆIM POZICIJAMA O NJIHOVOM POLOŽAJU NA RADNOM MJESTU. *Ekonomika misao i praksa*, (1), 287-313. [https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id\\_clanak\\_jezik=297770](https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=297770) (pristupljeno: 21. kolovoz 2021.)
8. Papić, Ž. (1984). Pol i rod – kategorije socijalne organizacije polnosti. *Revija za sociologiju*, 14 (3-4), 327-331. <https://hrcak.srce.hr/155813>, (pristupljeno: 9. lipanj 2021.)
9. Pološki, N. (2003). “ŽENSKI STIL” VOĐENJA- EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE PRIMARNIH NOSITELJA U HRVATSKIM PODUZEĆIMA. *Ekonomski pregled*, 54 (1-2), 38-54. <https://hrcak.srce.hr/25258> (pristupljeno: 20. kolovoz 2021.)
10. Rijavec, M., Rukovode li muškarci i žene različito?. Manager hr., <http://www.manager.hr/naslovnica/item/rukovode-li-muskarci-i-zene-razlicito> (pristupljeno 1. srpnja 2021.)
11. Vinnicombe, S. (2020). The Female FTSE Bord Report: Taking Targets Seriously. Cranfield University, 1-52. <https://www.cranfield.ac.uk/som/research-centres/gender-leadership-and-inclusion-centre/female-ftse-board-report> (pristupljeno: 5. srpanj 2021.)
12. Volenik, H. (2018). Spol, rod i društvena nejednakost. Završni rad. Koprivnica: Sveučilište Sjever
13. Žene na tržištu rada: Tematski informativni članak o europskom semestru. European Commission, 1-18. [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file\\_import/european-semester-thematic-factsheet\\_labour-force-participation-women\\_hr.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet_labour-force-participation-women_hr.pdf) (pristupljeno: 1. srpanj 2021.)