

DISKRIMINACIJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Grujić Vučković, Adriana

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Karlovac University of Applied Sciences / Veleučilište u Karlovcu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:128:758422>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-30**



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
Karlovac University of Applied Sciences

Repository / Repozitorij:

[Repository of Karlovac University of Applied Sciences - Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
POSLOVNI ODJEL
SPECIJALISTIČKI DIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ
POSLOVNO UPRAVLJANJE

ADRIANA GRUJIĆ VUČKOVIĆ
**DISKRIMINACIJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**
ZAVRŠNI RAD

Karlovac, 2021.

Adriana Grujić Vučković

**DISKRIMINACIJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**

ZAVRŠNI RAD

Veleučilište u Karlovcu

Poslovni odjel

Specijalistički diplomski stručni studij

Poslovno upravljanje

Kolegij: Poslovna etika

Mentorica: Andreja Primužak, dipl.oec., viši predavač

Matični broj studenta:

Karlovac, rujan 2021.

SAŽETAK

Diskriminacija na temelju spola problem je s kojim se svakodnevno susrećemo i najprisutnija je upravo u svijetu rada i u procesima zapošljavanja. Najvažniji pokazatelj neravnopravnosti je činjenica da žene čine više od polovice ukupnog broja nezaposlenih, te su podložne različitim oblicima diskriminacije pri zapošljavanju i prilikom napredovanja u karijeri. Tako se žene na radnim mjestima suočavaju s diskriminacijom na temelju spola, bračnog statusa, majčinstva i dr. Žene su izložnije različitim oblicima nepovoljnog postupanja u postupku zapošljavanja, na radnom mjestu, kod osiguravanja jednake plaće i uvjeta za napredovanje na radnom mjestu. Na položaj žena na tržištu rada jasno utječu tradicionalne predrasude i stereotipi o ženama, njihovoj društvenoj ulozi, interesima i radnim sposobnostima. Ovaj utjecaj se jasno vidi iz činjenica da je značajno veći broj žena nego muškaraca radno neaktivan jer se ostaju brinuti za djecu i domaćinstvo, te jasna podzastupljenost žena na višim rukovodećim i upravljačkim pozicijama. Iako zakoni štite trudnicu od otkaza, neželjenih promjena ugovora o radu i osiguravaju im prava da rade iste poslove nakon trudnoće ili rodiljnog dopusta, žene se i dalje susreću s većim teškoćama pri povratku i ostanku na tržištu rada. Dijelom se radi o diskriminatornoj praksi poslodavca/ke, a dijelom o dodatnoj opterećenosti njihove uloge u obitelji i problemu usklađivanja radnog i obiteljskog života. Značajan broj poslodavaca/ki još uvijek percipira žene kao manje vrijednu radnu snagu i kao seksualne objekte.

Ključne riječi: diskriminacija, tržište rada, poduzetništvo, žene

SUMMARY

Gender discrimination is a problem that we face every day and is most present in the world of work and employment processes. The most important indicator of inequality is the fact that women make up more than half of the total number of unemployed, and are subject to various forms of discrimination in employment and career advancement. Thus, women in the workplace face discrimination based on gender, marital status, motherhood, etc. Women are more exposed to various forms of unfavorable treatment in the employment process, in the workplace, in ensuring equal pay and conditions for promotion in the workplace. The position of women in the labor market is clearly influenced by traditional prejudices and stereotypes about women, their social role, interests and work abilities. This impact is clearly seen in the fact that a significantly higher number of women than men are inactive because they remain caring for children and the household, and a clear under-representation of women in senior management and executive positions. Although laws protect pregnant women from dismissal, unwanted changes to employment contracts, and guarantee them the right to do the same jobs after pregnancy or maternity leave, women still face greater difficulties in returning and remaining in the labor market. This is partly about the discriminatory practice of the employer, and partly about the additional burden of their role in the family and the problem of reconciling work and family life. A significant number of employers still perceive women as a less valuable workforce and as sexual objects.

Key words:discrimination, labor market,entrepreneurship,women

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1.1. Predmet i cilj rada	1
1.2. Izvori i metode prikupljanja.....	1
1.3. Struktura rada.....	1
2. ZAKONODAVNI OKVIR RADA I PRAVA ŽENA U REPUBLICI HRVATSKOJ	3
2.1. Zakon o radu	4
2.2. Zakon o ravnopravnosti spolova.....	4
2.3. Zakon o suzbijanju diskriminacije.....	5
3. DISKRIMINACIJA	6
3.1. Povijesno podrijetlo diskriminacije	6
3.2. Pojmovno određenje diskriminacije	6
3.3. Oblici diskriminacije.....	9
3.3.1. Izravna diskriminacija.....	9
3.3.2. Neizravna diskriminacija	10
3.3.3. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje.....	11
3.3.4. Segregacija.....	12
4. TRŽIŠTE RADA I DISKRIMINACIJA	14
4.1. Osnove diskriminacije na tržištu rada.....	14
4.2. Teorije i pokazatelji diskriminacije na tržištu rada.....	16
4.3. Oblici diskriminacije na tržištu rada	18
4.4. Vrste poslova prema boji ovratnika	19
5. ŽENE NA TRŽIŠTU RADA.....	23

5.1. Zastupljenost žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.....	24
5.2. Karakteristike ženske radne snage	30
5.3. Rodna diskriminacija pri zapošljavanju i za vrijeme radnog odnosa	32
5.4. Efekt staklenog stropa.....	33
6. ŽENE PODUZETNICE U REPUBLICI HRVATSKOJ.....	37
6.1. Mogućnosti i prepreke ženskog poduzetništva	39
6.2. Razlike između žena poduzetnica i muškaraca poduzetnika	42
6.3. Žene poduzetnice u Republici Hrvatskoj	48
6.4. Poslovni rezultati ženskih poduzeća	49
7. ZAKLJUČAK.....	53
LITERATURA	54
Stručna literatura:	54
Zakoni i zakonski podakti.....	55
Internetske stranice:	56
POPIS TABLICA	58
POPIS SLIKA.....	59

1. UVOD

1.1. Predmet i cilj rada

Jedno od temeljnih prava žena je da ne budu diskriminirane kao radna snaga i na radnome mjestu. Navedena prava zajamčena su međunarodnim pravom, kao što su konvencije Ujedinjenih naroda i Međunarodne organizacije rada i revidirane Europske socijalne povelje kao i nacionalnim zakonodavstvima svih država članica Vijeća Europe i pravom Europske zajednice. Međutim, i na veliku žalost u stvarnosti se zakoni uvijek ne poštuju pa su žene čak i u Europi diskriminirane na razne načine, a isto tako i u Republici Hrvatskoj. Stoga, predmet ovog završnog rada je diskriminacija žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, a cilj je pojmovno objasniti pojam diskriminacije te prikazati na praktičnom primjeru.

1.2. Izvori i metode prikupljanja

Za potrebe pojedinog dijela rada koristiti će se različite istraživačke metode. U teorijskom dijelu rada koristiti će se metoda deskripcije, koja predstavlja postupak jednostavnog opisivanja činjenica, procesa i predmeta te njihovih empirijskih potvrđivanja odnosa i veza. Zatim, koristit će se metoda analize koja raščlanjuje složene pojmove, sudove i zaključke na jednostavnije sastavne elemente i dijelove. Tijekom pisanja ovog rada korištena je razna stručna literatura, znanstveni članci te internetske stranice.

1.3. Struktura rada

Rad se sastoji od poglavlja. Prvo, uvodno poglavlje izlaže predmet i cilj pisanja rada, izvore podataka i metode prikupljanja. Drugo poglavlje pod nazivom „Zakonodavni okvir rada i prava žena u Republici Hrvatskoj“ navode se važni zakoni koji se koriste za suzbijanje diskriminacije.

Poglavlje nakon toga pojmovno definirana pojam diskriminacije, navodi i objašnjava njezino podrijetlo. Također, u ovom poglavlju pojmovno se definiraju i navode oblici diskriminacije.

Četvrto poglavlje naziva se „Tržište rada i diskriminacija.“ U ovom poglavlju navode se osnove diskriminacije na tržištu rada, objašnjavaju se teorije i pokazatelji diskriminacije na tržištu rada, pojmovno se definiraju oblici i teorije diskriminacije na tržištu rada. Nadalje, u poglavlju se navode vrste poslova prema boji ovratnika.

Slijedeće poglavlje pod nazivom „Žene na tržištu rada“ pojmovno definira i navodi zastupljenost žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, karakteristike ženske radne snage. Ovo poglavlje objašnjava i pojam rodne diskriminacije pri zapošljavanju i za vrijeme radnog odnosa te pojmovno definira i detaljno razrađuje efekt staklenog stropa.

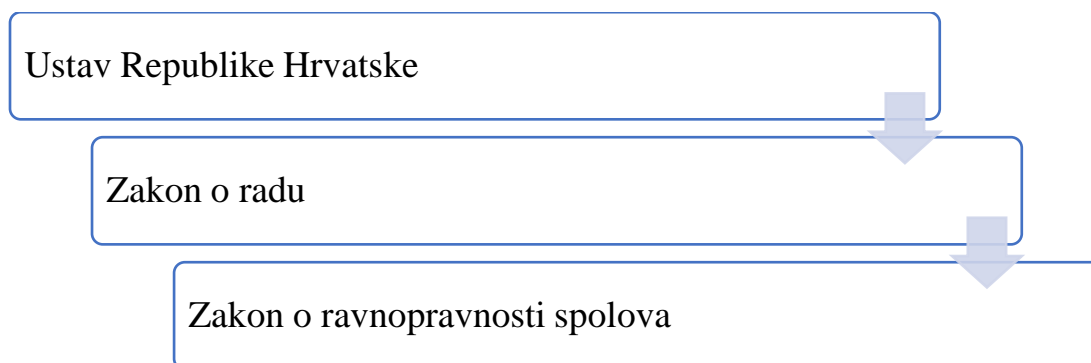
Poglavlje pod rednim brojem 6 pod nazivom „Žene poduzetnice u Republici Hrvatskoj“ pojmovno razrađuje pojam ženskog poduzetništva, mogućnosti i prepreke na koje žene nailaze kod pokretanja poduzetničkog pothvata, navodi se deset najuspješnijih žena u Hrvatskoj u 2020. godini. Nakon ovog poglavlja slijedi zaključak te popis literature.

2. ZAKONODAVNI OKVIR RADA I PRAVA ŽENA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Ravnopravnost između muškaraca i žena je temeljno pravo, zajednička vrijednost Europske unije, i nužan preduvjet za postizanje ciljeva gospodarskog rasta, zapošljavanja i socijalne kohezije unutar Europske unije. Iako neravnopravnosti još uvijek postoje, Europska unija napravila je značajan napredak u posljednjih nekoliko desetljeća u ostvarivanju ravnopravnosti muškaraca i žena. To se u najvećoj mjeri može zahvaliti zakonodavstvu o jednakom tretmanu, naglašavanju pitanja rodne (spolne) politike i posebnih mjera za profesionalno napredovanje žena.

U Hrvatskoj postoji velik broj propisa koji u svojim normama uređuju područje radnog prava i zabrane diskriminacije. Najviši pravni akt u Republici Hrvatskoj je Ustav.¹ Ustavom je između ostalog zajamčeno pravo na rad i slobodu rada, pravo na zaposlenje pod jednakim uvjetima te pravo na zaradu. Uz to naglašeno je da: „Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.”²

Slika 1: Najvažniji pravni akti u Republici Hrvatskoj vezani za ravnopravnost spolova



Izvor: samostalna obrada autora

¹ Ustav Republike Hrvatske izglasao Hrvatski sabor 22. prosinca 1990. Godine. Naziva se i Božićni Ustav. Spada u kraće Europske ustave

² Ustav Republike Hrvatske, članak 14., 1992.

2.1. Zakon o radu

Zakonom o radu uređuju se radni odnosi u Republici Hrvatskoj. U njemu su uz već postojeće odredbe obuhvaćene i prenesene odredbe Direktiva Vijeća Europe koje uređuju područje rada, zaštite prava radnika, zaštita žena i socijalnih prava. Zakon se odnosi jednako na muškarce i žene što je navedeno odmah na početku. Posebno je obrađeno područje majčinstva, tako da se zabranjuje nejednak pristup prema trudnicama, roditeljama ili ženama koje doje djecu. Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezinog stanja, također je zabranjeno otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće ili porodiljskog dopusta

2.2. Zakon o ravnopravnosti spolova

Prema Zakonu o ravnopravnosti u Republici Hrvatskoj prava žena formalno su zajamčena. Prema članku 5. Zakona o ravnopravnosti spolova, ravnopravnost 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.³ Ovim zakonom se želi spriječiti svako isključenje ili ograničenje učinjeno zbog spola a koje ima za posljedicu narušavanje osnovnih ljudskih sloboda i prava u društvenom, ekonomskom, političkom, socijalnom životu i dr. Diskriminacija na području tržišta rada zabranjena je u državnim tijelima, javnom i privatnom sektoru te obuhvaća pitanja vezana uz:

- zapošljavanje,
- napredovanje,
- stručno osposobljavanje i usavršavanje,
- dokvalifikacija, prekvalifikacija, -
- plaće,
- roditeljstvo, tj. majčinstvo.

Međutim, bez obzira na broj donosenih propisa koji uređuju područje radnih odnosa diskriminacija žena je još uvijek prisutna na tržištu rada bez značajnih posljedica za kršitelje zakona.

³ Zakon o ravnopravnosti, čl. 5., Narodne novine, br. 82/08, 69/17

2.3. Zakon o suzbijanju diskriminacije

Zakonom o suzbijanju diskriminacije osigurava se zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske te se stvaraju pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti. Ovim zakonom zabranjuje se diskriminacija na osnovi rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine, rođenja, naobrazbe, društvenog položaja ili drugih osobina.⁴ Zakonom o suzbijanju diskriminacije određen je, između ostaloga, pojam diskriminacije, oblici, područja primjene, mehanizmi sudske zaštite, nadležnost Pučkog pravobranitelja i ostalih pravobraniteljica te je uvedena vrlo značajna odredba o prebacivanju tereta dokazivanja s tužitelja na tuženog. Potrebno je posebno istaknuti institut udružne tužbe, koja omogućava udrugama, tijelima, ustanovama ili drugim organizacijama, koje imaju opravdani interes za zaštitu interesa određene skupine, podnošenje tužbe protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje. Zakonom se uvodi središnje tijelo za suzbijanje diskriminacije - Pučki pravobranitelj. Unatoč dobrim zakonskim rješenjima, potrebno je pojačati inicijative koje su specifično usmjerene na primjenu Nacionalnog plana za suzbijanje diskriminacije, posebice promicanjem svijesti o ne-diskriminaciji, harmoniji između zajednica, uzajamnom poštivanju i snošljivosti te poduzeti daljnje mjere za borbu protiv diskriminacije manjina i osigurati da se one istinski provode u praksi.

Vlada Republike Hrvatske, na sjednici održanoj dana 1. prosinca 2017. godine usvojila je Odluku o donošenju Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. godine i Akcijskog plana za provedbu Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2019. godine.⁵

⁴ Zakon o suzbijanju diskriminacije, čl.1., Narodne novine, br. 85/08, 112/12

⁵ Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina, <https://pravamanjina.gov.hr/ljudska-prava/suzbijanje-diskriminacije/571>, (23.04.2021)

3. DISKRIMINACIJA

3.1. Povijesno podrijetlo diskriminacije

Diskriminaciju je kroz povijest moguće identificirati kroz niz događaja i primjera koji ukazuju na razne oblike i raširenost diskriminacije. Primjerice, od najranijih oblika organiziranih društava vidljivi su i dokazima argumentirani događaji koji svjedoče o diskriminaciji žena. Njihov nepovoljni položaj očitovao se sa sociološkog i ekonomskog aspekta.

Kroz ranija razdoblja razvoja društava žene nisu imale ista prava i privilegije kao muškarci. One nisu imale pravo glasa na izborima i obično su nakon udaje morale predati kontrolu nad svojom imovinom svom suprugu. Štoviše, njihove obrazovne i profesionalne mogućnosti bile su ozbiljno ograničene. U to vrijeme, vjerovalo se da je mjesto žene kod kuće, da odgaja djecu i teži kućnim poslovima. S druge strane, muškarci su imali već status, bili su odgovorni za stjecanje financijskih sredstava kojima su podmirivali egzistencijalne potrebe, donosili su odluke u kućanstvu, a jednako tako bili su uključeni u razne društvene pokrete i procese, u kojima ženama nije bilo mjesto. Muškarci su vodili ratove, osvajali teritorije, radili i privređivali.

Prvi stvarni napori za postizanje ravnopravnosti žena dogodili su se u 1800-ima. Tijekom ranog dijela tog stoljeća prvi put ponuđeni su koedukacijski studiji na sveučilišnoj razini. Usvojeni su državni zakoni koji su omogućavali ženama da zadrže svoju imovinu nakon udaje. Također, održana je prva konvencija o ženskim pravima. Mnogi koji su podržavali ženska prava aktivirali su se u abolicionističkom pokretu tijekom razdoblja građanskog rata. Neki su čak postali poznati javni govornici, što je u to vrijeme bilo neobično zanimanje za žene.

3.2. Pojmovno određenje diskriminacije

Diskriminacija je svaki postupak razlikovanja i nejednakog tretmana osobe ili grupe osoba zbog nekih njihovih osobina koje ih razlikuju od drugih. Najčešće vrste diskriminacije su: po spolu, seksualnoj orijentaciji, imovinskom i socijalnom stanju, rasi, vjeri, starosti, invaliditetu, političkom uvjerenju, boji kože i sl. Posljedice diskriminacije mogu dovesti do lakših do čak i težih psihičkih problema, kao što je depresija koja stvara osjećaj bijesa i tuge.

Diskriminacija je postupak kojim se prema jednoj osobi ili skupini ljudi neopravdano ponaša drugačije, tj. nepovoljnije nego u odnosu na drugu osobu ili skupinu ljudi, i to na temelju dobi, rase, boje, nacionalnog ili etničkog podrijetla, spola, trudnoće ili bračnog stanja, invaliditeta, vjere, spolne/seksualne sklonosti ili neke druge karakteristike pojedinca.⁶

Koncept diskriminacije ima nekoliko značenja i definicija, i to stoga što općenito postoje različiti koncepti jednakosti i pravednosti. Nadalje, ne postoji jedinstvena definicija diskriminacije jer je taj koncept različito definiran u međunarodnim dokumentima te se definicije diskriminacije razlikuju i na nacionalnoj razini. Jedna od međunarodnih definicija diskriminacije je ona koju je Odbor za ljudska prava Ujedinjenih naroda definirao kao: „Svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje prednosti koje se temelji na rasi, boji, spolu, jeziku, vjeroispovjesti, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju ili drugom statusu, a cilj ili rezultat čega je u jednakim uvjetima narušiti ili poništiti priznavanje, uživanje ili ostvarivanje prava i sloboda svih pojedinaca.“⁷

Općom deklaracijom o pravima čovjeka koja je donesena 1948., postavljeni su novi standardi u području zaštite ljudskih prava. Opća deklaracija predstavlja najznačajniji međunarodni dokument o ljudskim pravima i riznicu do tada prepoznatih ljudskih prava sloboda. Nije obvezujući instrument, već preporuka čiji su tekst s godinama usvojile brojne države u svoje ustave pa tako i Republika Hrvatska. U Ustavu Republike Hrvatske navode se dva članka vezana uz opća prava i slobode građana:

- Članak 3. Jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, poštivanje prava čovjeka dio su najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava RH.
- Članak 14. Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.⁸

⁶ Vasiljević S., Slično i različito: diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, TIM press, Zagreb, 2011.

⁷ Ibidem

⁸ Ustav Republike Hrvatske, <https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske>, (25.04.2021)

Diskriminacija na području zapošljavanja i rada je kršenje ljudskog prava koje povlači za sobom gubljenje ljudskih talenata i potencijala s negativnim posljedicama na produktivnost i gospodarski rast, generira socijalno-ekonomske nejednakosti i povećava broj siromašnih i socijalno isključenih osoba.⁹ Zakon o ravnopravnosti spolova u članku 13. izričito zabranjuje diskriminaciju na području zapošljavanja i rada, u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na:

- uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/kinja za radna mjesta u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
- napredovanje na poslu,
- pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
- uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti,
- članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva,
- usklađivanje profesionalnog i privatnog života,
- trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbništva.¹⁰

Bez obzira na sve navedene zabrane, diskriminacija žena na tržištu rada još uvijek je prisutna. Žene su izloženije različitim oblicima nepovoljnog postupanja u postupku zapošljavanja, na radnom mjestu, kod osiguravanja jednake plaće i uvjeta za napredovanje na radnom mjestu. Na položaj žena na tržištu rada jasno utječu tradicionalne predrasude i stereotipi o ženama, njihovoj društvenoj ulozi, interesima i radnim sposobnostima. Ovaj utjecaj se jasno vidi iz činjenica da je značajno veći broj žena nego muškaraca radno neaktivan jer se ostaju brinuti za djecu i domaćinstvo, te jasna podzastupljenost žena na višim rukovodećim i upravljačkim pozicijama. Iako zakoni štite trudnicu od otkaza, neželjenih promjena ugovora o radu i osiguravaju im prava da rade iste poslove nakon trudnoće ili roditeljnog dopusta, žene se i dalje susreću s većim teškoćama

⁹ Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19, čl. 13.

¹⁰ Ibidem

pri povratku i ostanku na tržištu rada. Dijelom se radi o diskriminatornoj praksi poslodavca/ke, a dijelom o dodatnoj opterećenosti njihove uloge u obitelji i problemu usklađivanja radnog i obiteljskog života.

3.3. Oblici diskriminacije

U praksi se danas pojavljuje nekoliko oblika diskriminacije. Svaki od njih podliježe jednakom zakonodavnom tretmanu, a ujedno i utječu na niz negativnih učinaka, te se nastoje što uspješnije suzbiti. Zakonu o suzbijanju diskriminacije prepoznaje sljedeće oblike:

- izravna diskriminacija,
- neizravna diskriminacija,
- uznemiravanje,
- spolno uznemiravanje,
- poticanje na diskriminaciju,
- propuštanje razumne prilagodbe,
- segregacija.¹¹

Svaki od ovih oblika zasniva se na nekom od motiva ili objekata diskriminacije. Misli se pri tome na rasu ili etničku pripadnost ili boju kože, spol, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet i izražavanje te spolnu orijentaciju.

3.3.1. Izravna diskriminacija

O izravnoj diskriminaciji radi se u slučaju kada se po nekoj od zabranjenih osnova diskriminacije nekoga bez pravno opravdanoga razloga stavlja u nepovoljniji položaj od drugih osoba u usporedivoj situaciji. U tom slučaju kriterij nejednakoga postupanja neposredno je jedna od zabranjenih osnova diskriminacije.

¹¹ Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/08

Zabranjene osnove diskriminacije su: rasa, boja kože, spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, obiteljske obveze, dob, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovinsko stanje, rođenje, društveni položaj, članstvo ili nečlanstvo u političkoj stranci, članstvo ili nečlanstvo u sindikatu te tjelesne ili duševne teškoće.¹²

Neki od primjera izravne diskriminacije jesu:

- odbijanje zapošljavanja kandidata na temelju nekom zakonom zabranjene karakteristike,
- diskriminatorni oglasi za zapošljavanje,
- razlika u plaćama između muškaraca i žena ili u odnosu prema ženama različite etničke pripadnosti,
- restorani, klubovi ili neki drugi ugostiteljski objekti koji zabranjuju ulaz pripadnicima različitih etničkih skupina ili nemaju osiguran pristup osobama s invaliditetom,
- agencije za nekretnine ne žele iznajmiti stan osobama drugačije rasne ili etničke pripadnosti,
- ograničenja nošenja vjerskih obilježja ili odjevnih predmeta,
- određivanje granice za mirovinu u 58., 60., 65. ili 67. godini,
- rasna i etnička segregacija u školama.¹³

3.3.2. Neizravna diskriminacija

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.¹⁴

Primjeri neizravne diskriminacije su:

¹² Vinković M., Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu

¹³ Ibidem

¹⁴ Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/08, 112/12, čl. 2.

- navođenje uvjeta poznavanja jezika nije neophodno prilikom sastavljanja oglasa za niže rangirana radna mjesta (time se neizravno mogu diskriminirati pojedinci koji nisu državljani države članice u kojoj traže posao),
- uvjet visokoga stupnja obrazovanja, iako on nije neophodan za oglašeno radno mjesto,
- uvjet odsluženja vojnoga roka kao preduvjet za zapošljavanje,
- određivanje pravila oblačenja.¹⁵

3.3.3. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

Prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od zakonom zabranjenih osnova koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.¹⁶

S druge strane, spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.¹⁷ Prema uzoru na europske direktive, uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju oblik diskriminacije, međutim za njihovo dokazivanje nije potrebno postojanje komparatora, odnosno žrtva ne mora dokazati da se prema njoj postupalo manje povoljno nego prema nekome drugome.

Razlika između spolnoga uznemiravanja i uznemiravanja je ponajprije u vrsti neželjenoga postupanja, s obzirom na to da je kod spolnoga uznemiravanja neželjeno postupanje seksualne naravi.

Neki od primjera spolnog uznemiravanja jesu:

- prijedlozi ili ucjene zahtijevanjem seksualnog odnosa,
- vicevi ili šale sa seksualnim konotacijama,
- dodirivanje intimnih dijelova tijela,
- zahtijevanje da se na posao dolazi izazovno obučen/a,

¹⁵Vinković M., Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu

¹⁶ Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/08, 112/12

¹⁷ Ibidem

- vješanje postera seksualnih sadržaja na uredske zidove i sl.

S druge strane, primjeri uznemiravanja su:

- različiti vicevi o pripadnicima etničkih manjina
- rasističke, seksističke, homofobične i slične uvrede.
- prigovori na način odijevanja ili ponašanja, odnosno komentiranje fizičkoga izgleda. To su, primjerice, učestali prigovori upućeni ženama da se odijevaju prenapadno, odnosno „preseksi“, ili da se ponašaju muškobanjasto, a muškarcima da se oblače feminizirano, odnosno da se ponašaju kao „ženskice“. Istoj skupini pripadaju i komentari o higijeni osoba romskoga etniciteta ili inteligenciji osoba bošnjačkoga etniciteta.¹⁸

3.3.4. Segregacija

Segregacija je jedan od najgorih oblika diskriminacije i predstavlja ozbiljno kršenje ljudskih prava. I nakon trideset godina od okončanja južnoafričkog apartheida, primjeri segregacije i dalje postoje. U Europskoj uniji segregacijom su najviše pogođeni pripadnici romske nacionalne manjine.

Segregacija jest prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od osnova zabrane diskriminacije.¹⁹ Najdrastičniji oblik segregacije je rasna diskriminacija kojom se izdvajaju pripadnici određenih rasa, naroda, etničkih skupina, vjera ili spola i onemogućuje ih se ili u znatnoj mjeri ograničava u ostvarivanju temeljnih prava. Institucionalni oblik segregacije jest apartheid. Primjer apartheida nalazimo u Južnoj Africi 20. stoljeća gdje je državni sustav vladajuće bijele manjine uskraćivao političku i gospodarsku jednakost crnačkom dijelu populacije. Sustavna segregacija bila je propisana i zakonima pa je tako 1950. godine donesen zakon po kojem je bijela osoba kazneno odgovarala u slučaju seksualnih odnosa s osobnom rase druge boje kože.²⁰ Na izborima su samo bijelci imali pravo glasa. Strahote apartheida i spoznaje o neprihvatljivosti rasne segregacije velikim su dijelom potakle razvoj međunarodnog antidiskriminacijskog prava.

¹⁸ Vinković M., Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu

¹⁹ Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/08, 112/12, čl. 5.

²⁰ Segregacija, <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/14429>, (25.04.2021)

Primjere rasne segregacije romske djece možemo pronaći i u Republici Hrvatskoj na području Međimurske županije. Gotovo svake godine hrvatski mediji izvještavaju o segregaciji i problemima uključivanja romske djece u sustav osnovnoškolskog obrazovanja. U Međimurju, posebice u nekim školama koje se nalaze u blizini većih romskih naselja, gdje su Romi ponekad i većinsko stanovništvo, postoje problemi formiranja razreda, posebno pri upisu u osnovnu školu. Tako Međimurje snosi najveći teret obrazovanja romske djece bez adekvatnih jezičnih vještina, što je nekolicina škola pokušala razriješiti nimalo civiliziranim metodama segregacije djece. To je bio i jedan od temelja tužbe Oršuš i dr. protiv Hrvatske na Europskom sudu za ljudska prava. Sud je 2010. godine donio presudu u korist oštećenika. Segregacija romske djece u osnovnim školama u Međimurju proglašena je diskriminatornom, a Republika Hrvatska obvezana je na provedbu svih potrebnim mjera kako bi se takvo što spriječilo u budućnosti.²¹

²¹ Ibidem

4. TRŽIŠTE RADA I DISKRIMINACIJA

Razni oblici diskriminacije zabranjeni su i regulirani velikim brojem specifičnih zakona u pojedinim razvijenim zemljama svijeta, ali oni i dalje postoje. Korijene vuku iz daleke prošlosti i klasnih podjela te egzistiraju čak i danas u najrazvijenijim i najtolerantnijim društvima koja unatoč značajnom napredovanju na društvenoj ljestvici, diskriminaciju još uvijek nisu uspjeli iskorijeniti. Tržište rada je jedan od segmenata društva i ekonomije gdje je diskriminacija prisutna i ima velik broj pojava oblika.

4.1. Osnove diskriminacije na tržištu rada

Kada se govori o diskriminaciji u postupku zapošljavanja i u radnom odnosu, onda se najčešće govori o neosnovanom ograničavanju čovjeka u ostvarivanju osnovnih ekonomsko-socijalnih ljudskih prava i sloboda, prije svega prava na rad, ali i drugih prava koja proizlaze iz tog prava. Pravo na rad predstavlja obezbjeđenje, na principima jednakosti u mogućnostima i tretmanu, zapošljavanja i rada svakom radno sposobnom pojedincu, u skladu sa znanjima i sposobnostima i unaprijed utvrđenim uslovima, s ciljem ostvarenja materijalnog blagostanja i duhovnog razvoja pojedinca, ali i članova njegove porodice.²² Navedeno pravo isključuje svako pravljenje razlike, isključivanje ili davanje prednosti nekom pojedincu u odnosu na drugog na osnovu nekog od zabranjenih osnova, bez postojanja opravdanih i na zakonu zasnovanih razloga. Također podrazumijeva jednakost svih u mogućnostima i tretmanu u postupku sticanja statusa zaposlenika, ali i poslodavca, jednakost u povodu realizacije prava koja proizlaze iz tog statusa, kao i jednakost u slučaju prestanka statusa.²³ To znači da sama definicija, ali i sadržaj prava na rad u sebi obuhvata zabranu diskriminacije, pa je razlikovanje, isključivanje ili davanje prednosti dozvoljeno samo na osnovu kriterija znanja i sposobnosti, a nikako po nekom od zabranjenih osnova diskriminacije. Pored navedenog, pravo na rad sadrži i princip jednakosti uslova rada i jednakost prava po osnovu rada, što znači da se za jednak rad i rad pod istim uslovima ostvaruju jednaka prava. Ovaj princip

²² Bešlagić J., Krivičnopravni pristup zabrani diskriminacije pri zapošljavanju i na radu u Bosni i Hercegovini, pregledni znanstveni rad, Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću, 2014.

²³ Ibidem

podrazumijeva i ostvarivanje principa jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, čije narušavanje je posebno izraženo kroz diskriminaciju na osnovu spola.

Nadalje, postoje brojne definicije diskriminacije na tržištu rada. Većina autora se slaže da su razlike u plaćama uobičajene u tržišnoj ekonomiji. Kada razlika u plaćama proizlazi iz beznačajne osobne karakteristike kao što je rasa, spol ili religijska pripadnost, taj fenomen nazivamo diskriminacijom.²⁴

U najširem smislu riječi diskriminacija predstavlja razlikovanje ili razlučivanje. Ona označava „razvrstavanje“ pojedinca i/ili grupa u posebne kategorije, ali i različito postupanje prema pojedincima i/ili grupama na osnovu činjenice koja ih čini različitim. U tom kontekstu „diskriminiran“ znači „isključen“.²⁵ Ukoliko se diskriminaciju pokušava definirati na simplificiran način, onda ona predstavlja zabranjeno, protivpravno ili nedozvoljeno pravljenje razlike između lica ili grupa lica. Prema tome, diskriminacija postoji onda kada se prema jednakima ne postupa jednako ili kada se prema nejednakima postupa jednako. Da bi se određeno ponašanje moglo smatrati diskriminacijom, neophodno je da se zasniva na nekom od zabranjenih osnova diskriminacije i da za takvo ponašanje ne postoji na pravu zasnovno opravdanje.

McConel i Brue zastupaju mišljenje da diskriminacija u ekonomskom smislu postoji kada su žene ili radnici pripadnici manjina koji imaju iste sposobnosti, obrazovanje, staž i iskustvo izloženi lošijim uvjetima glede zapošljavanja, dostupnosti zanimanja, unapređenja ili nadnica.²⁶

Baumol i Blinder imaju nešto drugačiji pristup spomenutoj definiciji te navode da diskriminacija na tržištu rada postoji ukoliko isti faktor proizvodnosti dobiva različitu nadnicu za ekvivalentan doprinos „outputu.“²⁷

²⁴ Vučemilović V., Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, UDK 331.5-055.1/.3(497.5), stručni rad

²⁵ Matulić T., Jednakost i nediskriminacija: vrijednosna polazišta u suzbijanju diskriminacije, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Vol. 59, br.1, Zagreb, 2009, str. 8.

²⁶ McConnel, R.C., Brue, L.S., Suvremena ekonomija rada, MATE, Zagreb, 1994., str. 348.

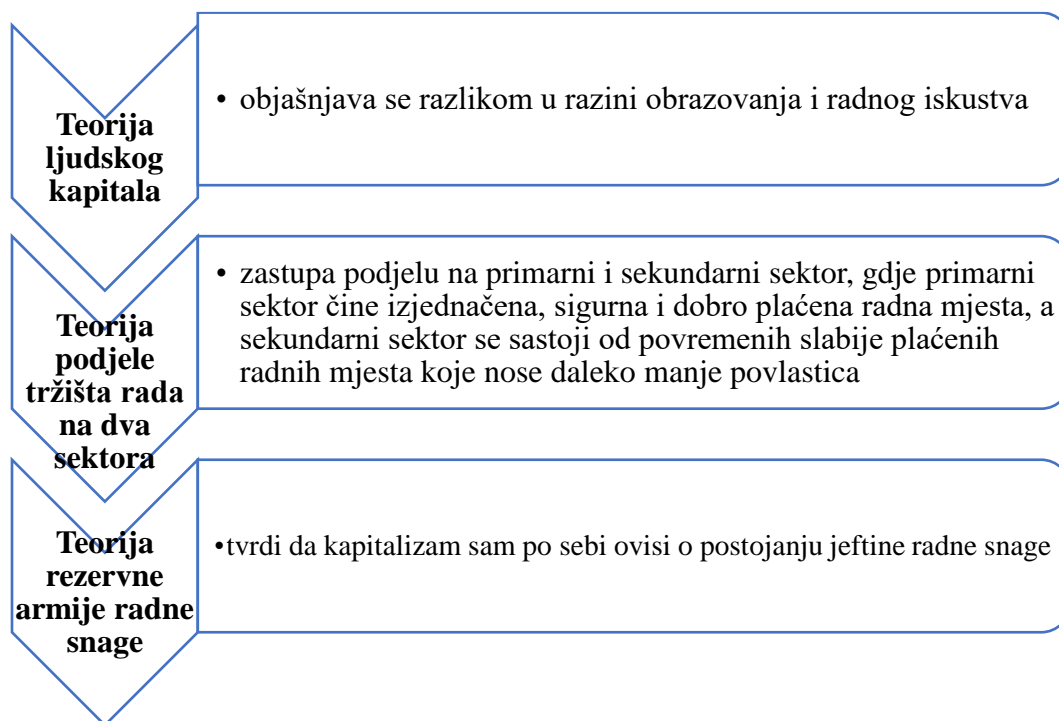
²⁷ Baumol, J.W., Blinder, S.A., Economics, Principles and Policy, The Dryden Press Harcourt Brace & Company, Orlando, 1944., str. 431.

Iz navedenih definicija, može se zaključiti kako je diskriminacija na tržištu rada bilo koji oblik isključivanja ili stavljanja u nepovoljniji položaj subjekta u odnosu na ostale subjekte.

4.2. Teorije i pokazatelji diskriminacije na tržištu rada

Tri su ekonomske teorije koje se koriste kako bi se objasnili čimbenici koji uzrokuju diskriminaciju kroz razliku u plaćama. To su teorija ljudskog kapitala, teorija podjele tržišta rada na dva sektora i teorija rezervne armije radne snage.²⁸

Slika 2: Opće teorije diskriminacije na tržištu rada



Izvor: samostalna obrada autora prema Vučemilović V., Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, UDK 331.5-055.1/.3(497.5), stručni rad

²⁸ Vučemilović V., Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, UDK 331.5-055.1/.3(497.5), stručni rad

Navedene ekonomske teorije diskriminacije na tržištu rada danas uvelike doprinose istraživanju ovog socio-ekonomskog pojma, kao i definiranju mogućnosti te smjernica za suzbijanje istoga. U naravi se smatra optimalnim integrirati navedene teorije, a istima i nadodati sociološki aspekt ove problematike. Na primjer, razlika u plaćama, kao jedan od najčešćih i najočitijih primjera diskriminacije na tržištu rada, objašnjava se u ekonomskoj znanstvenoj literaturi kombinacijom svih navedenih teorija.

Da je ova tema kompleksna dokazuje i činjenica da su se pojavile i specifične teorije diskriminacije na tržištu rada.

Specifične teorije diskriminacije na tržištu rada jesu:²⁹

- **Beckerov model sklonosti diskriminaciji** → ova teorija ističe kako se diskriminacija od strane poslodavaca može mjeriti koeficijentom diskriminacije. Smanjenjem koeficijenta povećava se omjer plaća diskriminiranih radnika u odnosu na nediskriminirane. Razlika u nadnicama između ovih zaposlenika varira u istom smjeru s ponudom diskriminiranih zaposlenika.
- **Model tržišne moći ili monopsona** → poslodavcu s monopolskom moći profitabilnije je zaposliti žene i plaćati ih manje od muških radnika, a razlog tome je manja elastičnost krivulje ponude žena i izrazita segregacija prema zanimanjima.
- **Teorija statističke diskriminacije na poslu** → poslodavci odluke donose na temelju zajedničkih karakteristika grupe radnika što rezultira diskriminacijom pojedinaca.

U slijedećem poglavlju rada navesti će se i pojmovno definirati oblici diskriminacije na tržištu rada.

²⁹ Ušić A., Diskriminacija na tržištu rada, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Pula, diplomski rad, 2019., dostupno na <https://repozitorij.unipu.hr/islandora/object/unipu%3A3849/datastream/PDF/view>, (27.04.2021)

4.3. Oblici diskriminacije na tržištu rada

Budući da literatura obiluje brojnim definicijama i teorijama o diskriminaciji na tržištu rada, moguće je govoriti i o raznim oblicima iste koji govore o kompleksnosti i multidimenzionalnosti ovog fenomena, a konkretni se odnosi na:³⁰

- diskriminaciju nadnicama,
- diskriminaciju prilikom zapošljavanja,
- diskriminaciju ljudskog kapitala te
- diskriminaciju prema zanimanjima.

Diskriminacija nadnicama prisutna je kada razlika u nadnici nije rezultat razlike u proizvodnosti, već u obilježjima radnika, tj. kada određene manjine, rase ili žene primaju za isti posao niže nadnice od ostalih radnika. Da ovaj oblik diskriminacije postoji i danas ukazuje činjenica kako su žene i dalje manje plaćene za isti posao od muškaraca. Žene u Europskoj uniji u prosjeku zarade skoro 15 % manje po satu od muškaraca.³¹ Postoje velike razlike ako se pogleda svaka država članica EU zasebno, ali najveća razlika u plaći zabilježena je u Estoniji (iznosi 23 %)³², dok je najmanja u Rumunjskoj (iznosi 3 %)³³. U Hrvatskoj razlika između plaća žena i muškaraca iznosi 13 %.³⁴

Nadalje, diskriminacija prilikom zapošljavanja prisutna je kada prednost pri zapošljavanju imaju određeni kandidati, s obzirom na njihovu dob, rod, religiju, boju kože itd., pri čemu konkretniji utjecaj nemaju profesionalne nego osobne karakteristike kandidata. Na primjer, moguće je govoriti o eliminiranju obrazovanih, sposobnih i radno iskusnih Roma ili neke druge nacionalnosti pri regrutiranju za određeni posao.

Diskriminacija ljudskog kapitala odnosi se na nepovoljniji položaj određenih kandidata u procesu obrazovanja, usavršavanja i prekvalifikacija. Ovaj oblik diskriminacije utječe na induciranje

³⁰ Bušelić, M., Tržište rada – teorijski pristup. Pula: Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“, 2014.

³¹ Europski parlament, <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/headlines/society/20200227STO73519/razlika-u-placama-muskaraca-i-zena-u-europi-cinjenice-i-brojke-infografika>, (29.04.2021)

³² Ibidem

³³ Ibidem

³⁴ Ibidem

negativnih učinaka i cikličkog je karaktera.³⁵ Naime diskriminirani pojedinci koji ne posjeduju dostatnu razinu obrazovanja inisu pripadnici povlaštene skupine, teško izlaze iz siromaštva s obzirom da ne raspolažu financijskim sredstvima za daljnje obrazovanje i usavršavanje.

Diskriminacija prema zanimanjima prisutna je kada i ukoliko se zabranjuje pristup određenim grupama radnika željenim ili bolje plaćenim poslovima te se oni zbog toga usmjeravaju na lošija, a ujedno i slabije plaćena zanimanja.³⁶

4.4. Vrste poslova prema boji ovratnika

U današnje vrijeme postoji mnogo načina na koje se klasificiraju poslovi pa tako se oni klasificiraju i prema boji ovratnika.

Poslovi prema boji ovratnika dijele se na:

- „bijeleg ovratnike“ → to su zaposlenici koji su regrutirani i rade na poslovima koji zahtijevaju visoko obrazovanje, specifične vještine, znanja i kompetencije. Ovdje se najčešće radi o generalnim i izvršnim direktorima, vlasnicima korporacija, top menadžerima, poduzetnicima, supervizorima, službenicima u području administracije i sl. Ime bijelog ovratnika potječe iz prijašnjeg običaja službenika da na poslu nose bijele košulje s bijelim ovratnicima.³⁷
- „plave ovratnike“ → njima se nazivaju fizički radnici, ovdje se misli na radnike u industriji, skladištima, na utovaru/istovaru, u rudnicima, lukama, šumama i sl. Naziv za „plave ovratnike“ potječe od plavih radničkih kombinezona.³⁸
- „zlatne ovratnike“ → ovdje je riječ o novoj vrsti zaposlenika, koji su inteligentni, nezavisni i inovativni te sukladno tome zahtijevaju i novi stil upravljanja. Može se reći da su oni

³⁵ Bušelić, M., Tržište rada – teorijski pristup. Pula: Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“, 2014

³⁶ McConnel R. C., Brue, L. S., Suvremena ekonomija rada, MATE, Zagreb, 1994., str. 726.

³⁷ Bahtijarević-Šiber, F., Sikavica P., Leksikon menadžmenta. Zagreb, 2001., Masmedia

³⁸ Oxford reference, <https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803095513519>, 29.04.2021

podvrsta bijelih ovratnika odnosno da se ubrajaju u kategoriju radnika znanja i obuhvaćaju sljedeća zanimanja: odvjetnike, računalni programeri, inženjeri, brokери, profesori i drugi.³⁹

- „ružičaste ovratnike“ → predstavljaju zaposlenike u u prodaji, kozmetičare., dadilje, konobare i slične profesije. U naravi imaju više kvalifikacije od „plavih ovratnika“, a niže od „bijelih ovratnika“.⁴⁰

Suvremeno doba utjecalo je na pojavu takozvanih „zelenih poslova“ (engl. green work). Zeleni poslovi su oslovi koji se nazivaju i održivim poslovima jer poštuju dimenzije ovog koncepta. Oni ne trebaju samo štiti okoliš, već i osigurati dobre radne uvjete i prava radnika. Važno je da to budu korektna radna mjesta, koji uzimaju u obzir sigurnost radnika i zaštitu zdravlja, te pružaju izgled za karijeru i odgovarajuće plaće.⁴¹ Ovi poslovi uključuju ostvarenje i promociju energetske efikasnosti, korištenje obnovljivih izvora energije, poštivanje ekoloških standarda i brigu o budućim naraštajima.

Nadalje, u pojedinoj literaturi pojavljuje se i pojam „novi ovratnik“. Ova kategorija sadrži široku paletu poslova. Neki od poslova novih ovratnika jesu: servisiranje i održavanje računala, upravljanje restoranima brze hrane i maloprodajnim trgovinama, podučavanje u predškolskim ustanovama i vrtićima, vožnja limuzine, upravljanje skladištima, procjenjuju nekretnine itd.⁴² To su radna mjesta negdje u sredini između profesionalne karijere i trgovine, što znači da kombiniraju tehničke vještine s bazom znanja ukorijenjene u visokom obrazovanju. Najočitiiji primjer poslova novih ovratnika je eksplozija potražnje za programerima, koderima i programerima web stranica. To su pozicije koje su u velikoj potražnji gdje ima potrebne vještine koji imaju bilo kakav četverogodišnji stupanj. „Novi ovratnici“ su poznati i kao poslovi srednjih vještina i otvoreni su za radnike s tehničkim znanjem ali bez tradicionalnog četverogodišnjeg stupnja.⁴³

³⁹ Hernaus H., Sikavica P., Dizajniranje organizacije, Zagreb, Novi informator, 2011., str. 465-467.

⁴⁰ Pink collar, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/pink-collar>, (29.04.2021)

⁴¹ UNDP, <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/poverty-reduction/green-jobs-for-the-poor-a-public-employment-approach.html>, (29.04.2021)

⁴² Gini A., My Job, My Self: Work and the Creation of the Modern Individual. New York, Routledge, 2001.

⁴³ New collar workers, <https://www.gray.com/insights/new-collar-workers-are-the-future-of-manufacturing/>, (29.04.2021)

Tablica 1: Usporedba ovratnika

Bijeli ovratnik	Naziv za ljude koji su zaposleni u uredu ili na drugim „neproizvodnim“ poslovima. Pružaju profesionalne usluge klijentima (računovođa, bankari, odvjetnici, agenti za nekretnine, itd.).
Plavi ovratnik	Naziv za proizvodne radnike u tvornici ili na nekom drugom proizvodnom radnom mjestu. Ovdje se ubrajaju: vodoinstalateri, građevinski radnici, mehaničar zrakoplova, itd.
Zlatni ovratnik	Zlatni ovratnici su podvrsta bijelih ovratnika. Obuhvaćaju ova zanimanja: odvjetnike, računalni programeri, inženjeri, brokери, profesori i drugi.
Ružičasti ovratnik	Predstavlja zaposlenike u prodaji, kozmetičare, dadilje, konobare i slične profesije.
Novi ovratnik	Poslovi novih ovratnika: servisiraju i održavaju računala, voze limuzine, rade kao putnički agenti, izvršni asistenti, itd.

Izvor: samostalna obrada autora

Iz prethodno navedenog može se zaključiti kako se grupe radnih osoba klasificiraju na osnovu boja njihovih ovratnika koji se nose na poslu. Radnici s bijelim ovratnicima nazvani su po bijelim košuljama koje su bile moderne među uredskim radnicima početkom i sredinom 20. stoljeća. Plavi

ovratnici nazivaju se takvima, jer su početkom 20. stoljeća obično nosili čvrstu, jeftinu odjeću koja nije lako pokazivala prljavštinu, poput plavog traperera ili cambric košulje. Poznate su još i klasifikacije na ružičaste, zlatne te nove ovratnike. Ružičasti ovratnik predstavlja zaposlenike u prodaji, kozmetičare, dadilje, konobare i slične profesije. U naravi imaju više kvalifikacije od ‘plavih ovratnika’, a niže od ‘bijelih ovratnika’. S druge strane, zlatni ovratnik obuhvaća zanimanja poput odvjetnika, računalnih programera, inženjera, brokera, profesora i drugih.

5. ŽENE NA TRŽIŠTU RADA

Davanjem prava glasa ženama, što je prva učinila Finska 1906.⁴⁴, zatim Norverška 1913⁴⁵. pa druge europske zemlje, činilo se da će žena postići političku i pravnu jednakost. Borba je još dugo trajala, gotovo sve do početka devedesetih, ali su žene na kraju uspjele postići svoja prava. Ipak, i danas ostaje područje u kojem je najočitija razlika između muškarca i žene, a to je svijet ekonomije i poslovanja. Žena i nakon više godina borbe za svoja prava na području rada, unatoč globaliziranim i umreženim ženskim pokretima kao i egalitarnosti pred zakonom, i dalje nailazi na različite oblike diskriminacije u suvremenome društvu. One su i danas diskriminirane u odnosu na muškarca, ne samo na radnome mjestu nego već i pri samom zapošljavanju. Primjer tome su pitanja o privatnom životu, umjesto da se postavljaju pitanja vezana za radno mjesto na koje se žena kandidat javila. Neka od pitanja su sljedeća:

- Imate li supruga?
- Imate li djecu?
- Koliko djece imate?
- Planirate li imati djecu?
- Jeste li trudni?
- Planirate li trudnoću?..

Neki razlozi diskriminacije proizlaze, kao što je pokazano, iz činjenice da su žene prema pojedinim kulturološkim shvaćanjima i dan danas sposobne obavljati samo „tipično ženske“ poslove. Drugi pak razlog leži u diskriminaciji plaće odnosno činjenici da žena za isti posao nije jednako plaćena kao muškarac. Treća činjenica je da su žene manje zastupljene na bolje plaćenim i rukovodećim radnim mjestima. I pored svega toga i dalje stoji zahtjev da žena mora obavljati dva posla, a to je biti dobra majka i dobra radnica.

Iako su žene danas u pravnome smislu izjednačene s muškarcima, vidljivo je da ih i dalje diskriminiraju različite društvene strukture. Još uvijek se osjeća velik raskorak između posjedovanja prava i njihovoga ostvarenja. Taj je raskorak naročito vidljiv u poslovnome svijetu.

⁴⁴ <https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/women/hr/>, (29.04.2021)

⁴⁵ Ibidem

Žene i danas imaju puno teži put k ostvarenju poslovne karijere nego muškarci, rade na slabije plaćenim radnim mjestima i socijalno su ugroženije od muškaraca što će se potkrijepiti primjerima u daljnjem tekstu rada.

5.1. Zastupljenost žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj

Doprinos ženskog i muškog rada opstanku vrste sigurno utječe na stupanj do kojeg je svaki spol društveno vrednovan, tj. ovisi o njihovoj rodnoj stratifikaciji kao društvenih grupa te rodnoj nejednakosti i/ili diskriminaciji, a koja je određena i odnosima procesa rada. Istraživanja koja se bave podjelom rada pokazala su da je, kada o ženskom radu manje ovisi opstanak obitelji negoli o radu muškarca, društveni status žena također niže rangiran. S druge strane, žene i muškarci društveno su jednakiji u onim društvima u kojima je vrijednost njihova rada sličnija, odnosno gdje su manja odstupanja u vrijednostima toga rada.⁴⁶

Drugo objašnjenje spolne podjele rada vidi je manje kao odgovor na različite odgovornosti žena i muškaraca prema obitelji i djeci, a više kao kulturne prakse koje opravdavaju kulturno obezvređivanje žena. Prema tom gledištu, spolna podjela rada je ukorijenjena u rodu a ne spolu, tj. društvenim odnosima i ulogama žena i muškaraca, a ne u njihovoj biološkoj prirodi. Čak i danas, nakon ogromnih društvenih promjena koje su kroz povijest društvenih odnosa proživjele rodne grupe, na početku drugog milenija žene i muškarci nastavljaju obavljati različite vrste posla, na različite se načine njihov rad vrednuje, a razlike u plaćama svugdje su prisutne.

U razvijenim gospodarstvima žene čine gotovo polovicu radne snage. Udio žena na tržištu rada se kontinuirano povećava, ali tradicionalna podjela poslova gdje žene uglavnom rade u djelatnostima i na radnim mjestima koja su slabije plaćena još uvijek postoji.

Slijedi Tablica 2. u kojoj je prikazano aktivno stanovništvo Republike Hrvatske prema administrativnim izvorima i spolu.

⁴⁶ Kamenov Ž., Galić B., Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj, Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu Institut za društvena istraživanja, Zagreb

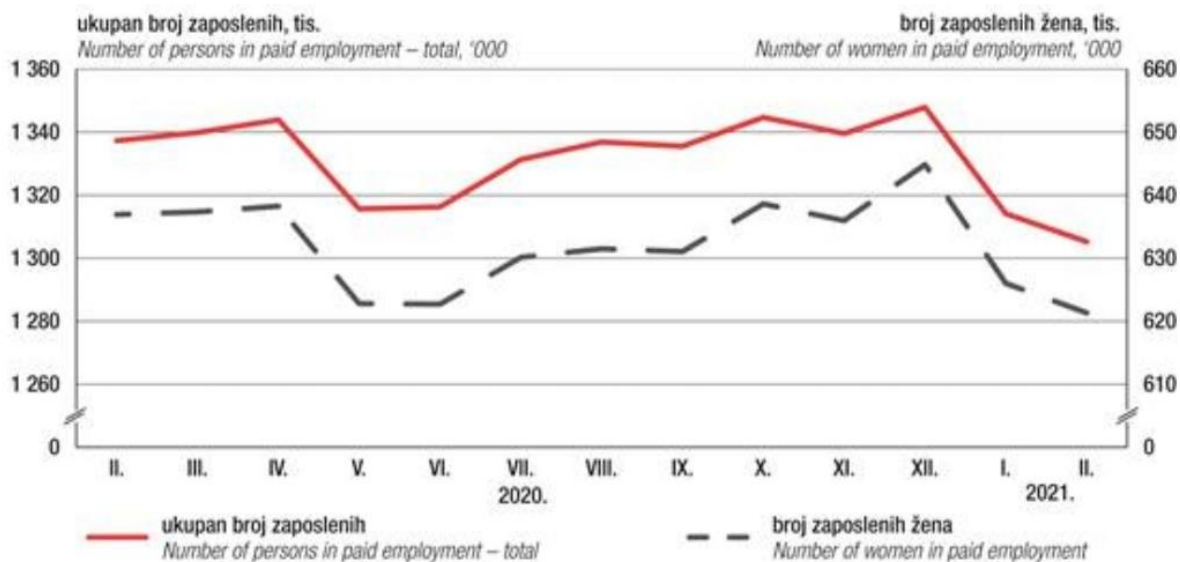
Tablica 2: Aktivno stanovništvo Republike Hrvatske prema administrativnim izvorima i spolu

	I. 2021.		II. 2021.	
	ukupno	žene	ukupno	žene
Aktivno stanovništvo	1 680 633	800 442	1 669 118	794 183
Ukupno zaposleni	1 515 288	709 733	1 506 732	705 140
Zaposleni u pravnim osobama	1 314 114	626 007	1 305 229	621 324
Zaposleni u obrtu i slobodnim profesijama	181 993	77 562	182 381	77 665
Zaposleni osiguranici poljoprivrednici	19 181	6 164	19 122	6 151
Nezaposleni	165 345	90 709	162 386	89 043
Stopa neregistrirane nezaposlenosti u %	9,8	11,3	9,7	11,2

Izvor: samostalna obrada autora prema podacima skupljenih sa Državnog zavoda za statistiku, dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2021/09-02-01_02_2021.htm, (21.06.2021)

Iz tablice je vidljivo kako se broj aktivnog stanovništva povećao u mjesecu veljači ove godine naspram mjeseca siječnja iste godine. U prvom mjesecu broj žena u aktivnom stanovništvu iznosio je 800 422, dok u drugom mjesecu (veljači) iznosi 794 183 što je pad za 0,79 %. Nadalje smanjio se i udio zaposlenih žena u mjesecu veljači za 0,65 %. Također je iz tablice vidljivo kako se smanjila stopa neregistrirane zaposlenosti žena sa 11,3 % na 11,2 %. Međutim, gledajući ukupan broj zaposlenih i broj žena vidljivo je kako je njihova prisutnost na tržištu rada manja od prisutnosti muškaraca. Prema navedenim podacima može se zaključiti kako su žene često diskriminirane prvenstveno zbog razdvajanja radnih mjesta na „tipično muška“ (npr. automehaničar, vozač, portir, taksist i sl.) i „tipično ženska“ (npr. teta u vrtiću, učiteljica, medicinska sestra..) pri zapošljavanju i izboru odgovarajućih kandidata, odnosno kandidatkinja.

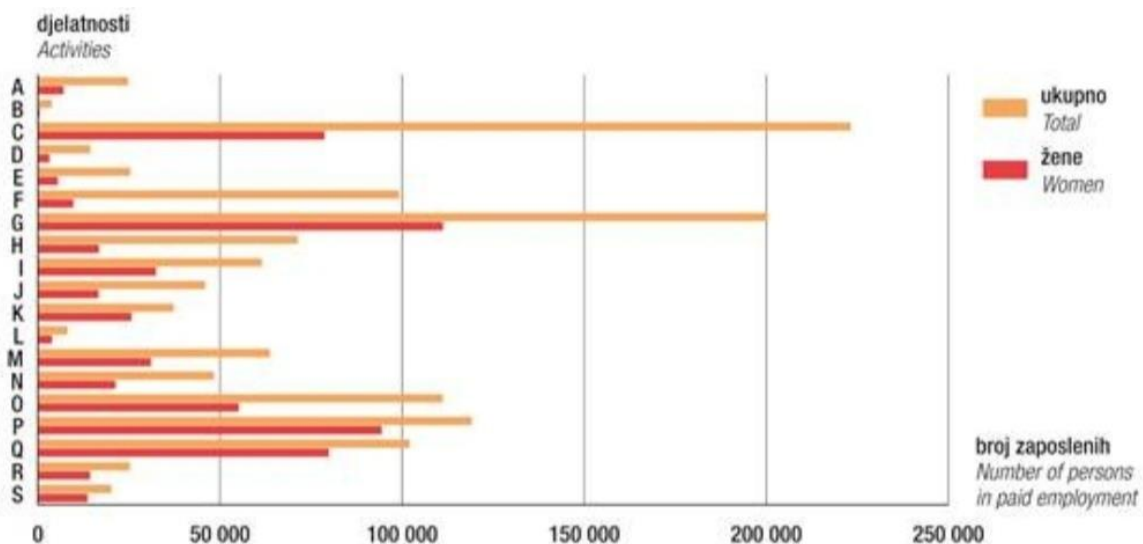
Slika 3: Zaposleni u pravnim osobama od veljače 2020. do veljače 2021.



Izvor: Državni zavod za statistiku, dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2021/09-02-01_02_2021.htm, (21.06.2021)

Iz navedenog prikaza može se isčitati kako je broj zaposlenih žena u pravnim osobama pao u veljači 2021. godini uspoređujući podatke s istim razdobljem prošle godine. Glavni razlog smanjenja broja zaposlenih kako u pravnim osobama tako i u ukupnom broju stanovništva je pandemija virusa COVID 19 zbog čega su neki zaposleni nažalost dobili otkaz sa svojih radnih mjesta. S prikaza se vidi tendencija rasta od studenog 2020. do prosinca iste godine nakon čega opet ukupan broj zaposlenih pada, te tako pada i broj zaposlenih žena u pravnim osobama u istom razdoblju.

Slika 4: Zaposleni u pravnim osobama prema NKD-u 2007. u veljači 2021.



Izvor: Državni zavod za statistiku, dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2021/09-02-01_02_2021.htm, (21.06.2021)

Na Slici 4. prikazan je broj zaposlenih u pravnim osobama prema NKD-u 2007. u veljači 2021. godine. Može se vidjeti kako je u svim djelatnostima udio žena na pojedinim radnim mjestima u značajnijoj mjeri manji od suprotnog spola na istim radnim mjestima. Pojedini razlozi toga jesu što se žene i dalje diskriminira pojedinim pitanjima na razgovoru za posao poput onih jesu li udane, imaju li djecu ili ih planiraju imati u bližoj budućnosti, koliko djece imaju, jesu li trudne i pitanja slična navedenima koja uopće nemaju veze s radnim mjestom i njihovim kvalifikacijama. Često se dogodi da žena sa visokim obrazovanjem ne dobije posao zbog uplitanja poslodavca u njenu privatnost te poslodavac rađe zaposli muškarca na isto radno mjesto s nižim školovanjem i manjim brojem kvalifikacija. Iako smo u 21. stoljeću diskriminacija nad ženama pri zapošljavanju još uvijek postoji što se može i primijetiti s podataka koji su ranije prikazani.

Tablica 3: Aktivno stanovništvo Republike Hrvatske prema administrativnim izvorima i spolu u svibnju 2021.

	IV. 2021.		V. 2021.		V. 2021/IV 2021.	
	ukupno	žene	ukupno	žene	ukupno	žene
Aktivno stanovništvo	1 675 699	796 638	1 678 667	795 863	100,2	100,0
Ukupno zaposleni	1 526 925	714 987	1 540 637	721 231	100,9	100,9
Zaposleni u pravnim osobama	1 320 607	629 101	1 326 591	632 485	100,5	100,5
Zaposleni u obrtu i slobodnim profesijama	187 166	79 726	195 356	82 770	104,4	103,8
Zaposleni osiguranici poljoprivrednici	19 152	6 160	18 690	5 976	97,6	97,0
Nezaposleni	148 744	81 651	138 030	75 632	92,8	92,6
Stopa registrirane nezaposlenosti	8,9	10,2	8,2	9,5		

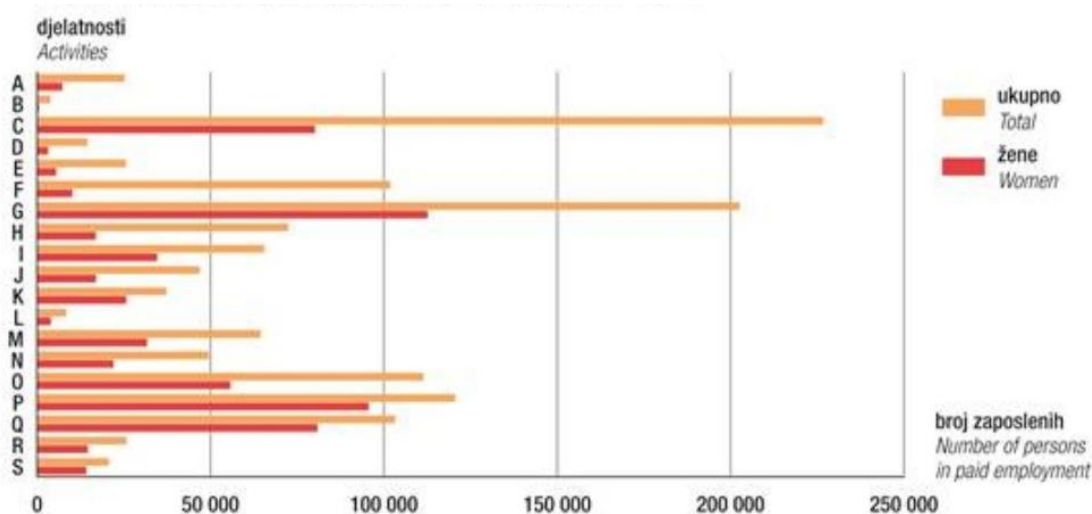
Izvor: samostalna obrada autora prema podacima skupljenim sa Državnog zavoda za statistiku, dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2021/09-02-01_05_2021.htm, (22.06.2021)

Nadalje, u svibnju 2021. broj ukupno zaposlenih u Republici Hrvatskoj iznosio je 1 540 637, a od toga 721 231 čine žene. U odnosu na travanj 2021. broj ukupno zaposlenih porastao je za 0,9%, jednako kao i broj žena. U odnosu na isti mjesec prethodne godine broj ukupno zaposlenih u svibnju 2021. porastao je

za 1,3%, a broj žena za 1,8%. Za razdoblje od siječnja do svibnja 2021. u odnosu na isto razdoblje prethodne godine broj ukupno zaposlenih pao je za 1,1%, a broj zaposlenih žena za 1,0%.⁴⁷

Kao što je vidljivo iz Tablice 3 broj zaposlenih u obrtu i slobodnim profesijama porastao je u svibnju 2021. u odnosu na prethodni mjesec za 4,4%, a broj zaposlenih žena za 3,8%. Broj zaposlenih osiguranika poljoprivrednika pao je za 2,4%, a broj žena za 3,0%. Isto tako, broj nezaposlenih u svibnju 2021. u odnosu na travanj 2021. pao je za 7,2%, a broj nezaposlenih žena za 7,4%. Stopa registrirane nezaposlenosti u svibnju 2021. iznosila je 8,2%, a za žene 9,5%.

Slika 5: Zaposleni u pravnim osobama prema NKD-u 2007. u svibnju 2021. godine



Izvor: Državni zavod za statistiku, dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2021/09-02-01_05_2021.htm, (22.06.2021)

Također, u svibnju 2021. broj zaposlenih u pravnim osobama Republike Hrvatske iznosio je 1 326 591, a od toga 632 485 čine žene. U odnosu na travanj 2021. broj zaposlenih u pravnim osobama porastao je za 0,5%, a u jednakom postotku porastao je i broj žena. Broj zaposlenih u pravnim osobama u svibnju 2021. u odnosu na isti mjesec prethodne godine porastao je za 0,8%, a broj

⁴⁷ Državni zavod za statistiku, Zaposleni prema djelatnostima u svibnju 2021., dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2021/09-02-01_05_2021.htm, (22.06.2021)

zaposlenih žena za 1,6%. Za razdoblje od siječnja do svibnja 2021. u odnosu na isto razdoblje prethodne godine broj zaposlenih u pravnim osobama pao je za 1,5%, a broj zaposlenih žena za 1,3%.⁴⁸

5.2. 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. 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.⁴⁹

Prepoznavanje specifičnosti i potencijala ženske radne snage može biti značajno za poslovanje poduzeća. Kao najčešće ženske vještine ističu se one vezane uz komunikaciju, međuljudske odnose i fleksibilnost.⁵⁰ Isto tako žene se smatra i tolerantnijima, otvorenijima, obzirnijima,, pravednijima, da lakše rješavaju konflikte i brže priznaju svoje pogreške. Sve navedeno dovodi do bolje radne atmosfere i kao posljedicu ima veću produktivnost rada. Stoga je bitno da poslodavci prepoznaju kvalitete žena i omoguće im ravnopravnost u pogledu zapošljavanja i napredovanja kao i muškim kolegama.

Međutim, svjedoci smo kako žene da bi napredovale moraju uložiti više truda nego muškarci te one najčešće uspiju napredovati najviše do srednjeg menadžmenta. Žene menadžeri imaju svoje specifičnosti pri rukovođenju organizacijom naspram muškog stila rukovođenja. Razlike između stila rukovođenja proizlaze iz tradicionalnih muških karakteristika kao što su agresivnost, autoritativnost, samostalnost, racionalnost, natjecanje i konkurencija naspram tradicionalno

⁴⁸ Ibidem

⁴⁹ Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu.hr, dostupno na: <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada>, (22.06.2021)

⁵⁰ Galić, B., Nikodem, K., Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju, Ured za ravnopravnost spolova, 2007.

ženskih karakteristika kao razumijevanje, senzibilnost, empatija, sposobnost dogovora.⁵¹ Kod ženskog stila rukovođenja do izražaja dolazi njihova sposobnost ophođenja s ljudima i motivacija podređenih. Žene se koriste tzv. stilom „interaktivnog vodstva“ koji uključuje podjelu informacija i moći, neposredno djelovanje s podređenima, poticanje na participaciju i na taj način davanjem podređenima osjećaja važnosti i da su sastavni dio organizacije. Pri tome bi neke od bitnih osobina ženskih menadžera bile sljedeće: odgovorne su, odane, uspješne u komunikaciji, sklone timskom radu, imaju više razumijevanja prema podređenima, dobri su organizatori, manje su sklone panici, inovativne i kreativne.

U Hrvatskoj se diskriminacija žena najviše pojavljuje u poslovnom svijetu. Za razliku od karijere muškarca koja se neprekinuto razvija, ženske karijere se razvijaju s prekidima na poslu zbog rađanja i brige za djecu. Samim time žene na tržištu rada teško napreduju. Razlike se vide i kroz različite prihode zaposlenika i zaposlenica. Pod sve snažnijim utjecajem Katoličke crkve, u Hrvatskoj se u posljednja skoro dva desetljeća promoviraju ideje poticanja nataliteta, učvršćivanja koncepta tradicionalne patrijarhalne obitelji, uzdizanja kulta majčinstva i slično.

Diskriminacija prema spolu očituje se i na području profesionalnih mogućnosti i obrazovanju i napredovanju. U ovom kontekstu ne treba zaboraviti na nepovjerenje koje vlada u odnosu na nužnu i moguću ravnopravnost žene i muškarca u pojedinim službama i odgovornostima. Taj strah temelji se na uvjerenju da ženina promocija, a posebno njezino probijanje na čelne i rukovodeće pozicije, može zasjeniti te učiniti nesigurnim poziciju i funkciju muškarca.

Unatoč podijeljenim mišljenjima, 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 obvezama. Isto tako, 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.

⁵¹ Bedeković, V., Ravlić, Ž., Položaj žena u rukovodećim strukturama službi jedinica lokalne uprave i područne (regionalne) samouprave, Praktični menadžment, stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta, vol. 2, 15-23., 2011.

5.3. Rodna diskriminacija pri zapošljavanju i za vrijeme radnog odnosa

Horizontalna segregacija, ovdje viđena kao rodna segregacija pri zapošljavanju, predstavlja raspodjelu muškaraca i žena prilikom zapošljavanja na različita zanimanja ili grupe zanimanja. Horizontalna segregacija može se manifestirati na razini jednog poduzeća ali i na razini nacionalne ekonomije. Njezin je rezultat koncentracija žena i muškaraca u posebnim sektorima i zanimanjima, kao što je to, primjerice, veća koncentracija žena u sektorima socijalne skrbi ili obrazovanja. Popratna pojava ove vrste segregacije nisu samo manje naknade za rad već i niži socijalni status žena te različit društveni ugled pojedinih zanimanja.⁵²

Nadalje, rodna segregacija na tržištu rada prije svega potječe iz tradicionalnih stereotipa podjele rada. Od žena se u tradicionalnom smislu prije svega očekuje da su prvenstveno majke i domaćice, dok muškarci kao glave obitelji dužni su othraniti obitelj tj. osigurati financijsku egzistenciju. Iz toga proizlazi mišljenje da o muškom radu više ovisi egzistencija obitelji nego o ženskom radu te su oni zbog toga društveno više rangirani.⁵³

Iako prema Zakonu o radu poslodavci ne smiju odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće, u praksi to nije tako. Žene se pri zapošljavanju susreću s raznim neugodni pitanjima u svezi planiranja obitelji. Iako žene ne moraju i ne bi trebale odgovarati n atakva pitanja, rijetko koja žena koristi to pravo jer želi dobiti posao. Prema istom Zakonu poslodavac ne smije ženi dati otkaz zbog njene trudnoće, ali u svijetu realnosti to tako nije. Također, poslodavci ne bi smjeli ponuditi manju plaću i/ili novo radno mjesto pod nepovoljnijim uvjetima zbog trudnoće, odnosno po povratku s porodiljnog dopusta.

Diskriminacija prema spolu očituje se i na području profesionalnih mogućnosti i obrazovanju i napredovanju. U ovom kontekstu ne treba zaboraviti na nepovjerenje koje vlada u odnosu na nužnu i moguću ravnopravnost žene i muškarca u pojedinim službama i odgovornostima. Taj strah temelji se na uvjerenju da ženina promocija, a posebno njezino probijanje na čelne i rukovodeće

⁵² Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije, dostupno na https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/Publikacija_Pojmovnik%20rodne%20terminologije%20prema%20standardima%20Europske%20unije.pdf, (22.06.2021)

⁵³ Galić, B., Nikodem, K., Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju, Ured za ravnopravnost spolova, 2007.

pozicije, može zasjeniti te učiniti nesigurnim poziciju i funkciju muškarca. Žene su dodatno opterećene primarnom ulogom brige o obitelji. U usporedbi s muškarcima u Republici Hrvatskoj, žene smatraju i osjećaju da im posao stvara više problema u ispunjavanju obiteljskih obveza i odgovornosti. Spolne razlike u obavljanju kućanskih obveza su očite, a čak su i očitije u slučaju podizanja djece. Žene su više uključene u svakodnevnu brigu o njihovoj djeci od muškaraca, a ta je spolna razlika još očitija usporedimo li tu situaciju sa stanjem u drugim europskim državama.

5.4. Efekt staklenog stropa

Stakleni strop pojam je koji se koristi kada se govori o sprječavanju napredovanja žena na više hijerarhijske razine na radnom mjestu. Razvojem društva mijenja se i položaj žena u društvu, koje postaju sve obrazovanije i koje žele participirati u rukovodećim poslovima. Bolje plaćena rukovodeća mjesta u većini slučajeva su dodijeljena muškim kolegama, iako obrazovane žene vrlo otvoreno iskazuju svoju ambiciju i znanje. Pitanje ravnopravnosti spolova, prava žena i njihovo mjesto u radnoj okolini postaje izrazito aktualno za cjelokupan društveni život.

Stakleni strop označava suptilne i jedva vidljive prepreke koje stoje na putu promaknuću žena. Prvo, vjerojatnije je da će djevojke menadžerice, a ne mladići menadžeri biti raspoređene na pomoćne poslove koji nisu presudni za poslovanja (poput kadrovske odjela, prodaje, administracije), što im stvara mnogo slabiju osnovu za napredovanje. Drugo, procesi selektiranja mogu diskriminirati žene pri promaknuću. Daje se naslutiti da postoje implicitni kriteriji (prije nego formalna diskriminacija) koji žene stavlja u nepovoljniji položaj.⁵⁴

Jergovski navodi definiciju staklenog stropa koja kaže da je to "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 dominiraju na visokim položajima".⁵⁵

S druge strane Heptonstall navodi kako često poduzetnice imaju poteškoća s probijanjem staklenog stropa, odnosno ne mogu se uspjeti na viša mjesta u poduzećima. Istovremeno, njihova se dvostruka

⁵⁴ Abercrombie, N., Hill, S. I Turner, B. S., Rječnik sociologije, Naklada Jesenski i Turk, Zagreb, 2008.

⁵⁵ Jergovski, A., Stakleni strop- granice u napredovanju žena na radnom mjestu Obnovljeni život, Zagreb, 2010.

uloga na radnom mjestu i u obitelji nedovoljno priznaje. Štoviše, ne samo da se nedovoljno priznaje, već je upravo široko prihvaćeno stajalište kako je ženi primarna dužnost briga za djecu i obitelj često glavni problem kada dođe pitanje imenovanja žena na rukovodeće poslovne pozicije. Kod poslodavaca je prisutan određeni strah da će žena biti lošija u izvršavanju radnih zadataka na toj poziciju ukoliko dođe do situacija kada će morati birati između obiteljskog i poslovnog. Zanimljivo je kako se kod muškaraca taj problem nikada ne dovodi u pitanje, odnosno podrazumijeva se njihova predanost poslu pri čemu se ne umanjuje njihova odanost i rad za obitelj kod kuće.⁵⁶

Postoji općeprihvaćeno mišljenje da ženama nije mjesto na visokim menadžerskim pozicijama, da su one emotivnije i nestabilnije, da se trebaju brinuti o obitelji i djeci, a neki muškarci smatraju i da nisu dovoljno sposobne. Žene često ne primijete da obavljaju tajničke poslove za svoje kolege jer imaju urođenu vještinu da nas koriste kao pomoćni resurs. Pritom se služe različitim tehnikama: laskaju nam da smo bolje od njih, priznaju da oni nemaju pojma o tome, prave se nevješti, koriste šarm i mole za uslugu, apeliraju na naše majčinske instinkte, preuveličavaju važnost nekog zadatka kako bismo imale osjećaj da smo važne ili nam jednostavno izdaju naredbe ako su shvatili da se nećete buniti.

Ako je društvo miješano i treba nešto fotokopirati, svi će očekivati da se žena digne. Najčešće će ona to i učiniti. Ako treba skuhati kavu, srediti formalnosti u hotelu u kojem noćite, pisati zapisnik na sastanku, organizirati nešto, prevesti nešto, obrisati stol na kojem se nešto prolilo, poslati faks, odnijeti ili donijeti nešto, nazvati nekoga – oči su uvijek uprte u ženu i nije važno što ona nije tajnica.⁵⁷

Postojanje „staklenog stropa“ najčešće se temelji na različitim predrasudama, iracionalnom i uglavnom negativnom stavu prema ženama, ali i dvostrukim mjerilima prema njima u odnosu na muškarce. Prilikom postavljanja žena na viši položaj u organizaciji, poslodavci i vlasnici suočavaju se s različitim predrasudama s kojima se susreću kako na radnom mjestu, tako i na svim poljima života. U društvu se još uvijek smatra da je ženi glavna briga i zadaća obitelj, te se zato

⁵⁶ Heptonstall, S., Poslovna žena: društveni položaj, karijera, obitelj, Zagreb: Krug - Hrvatska udruga poslovnih žena, 2002.

⁵⁷ Frgaćić, G., Zašto smo manje plaćene? Priručnik za žene koje žele više i bolje u poslovnom svijetu u kojem ipak vladaju muškarci. V.B.Z. Zagreb, 2021.

pretpostavlja da joj je ona uvijek na prvom mjestu, pa tako i ispred karijere. To, naravno može imati neželjene utjecaje na poslovanje organizacije i zato se nadređeni uglavnom odlučuju za muškarce pa čak i onda kada žena pokazuje veću učinkovitost i sposobnost na tom polju, ne bi li tako izbjegli taj potencijalni problem. Tradicionalno vjerovanje da žena mora svoju karijeru podrediti obiteljskim obvezama i da uz brigu za obitelj nije sposobna obavljati posao, barem ne jednako dobro kao muškarac, prvi je i možda najvažniji čimbenik koji prilikom razmišljanja o unapređenju ili postavljanju na neku odgovorniju funkciju, pa čak i prilikom samog zapošljavanja, „tjera“ poslodavca na određeno oklijevanje, što u žena najčešće rezultira gubitkom prilika za napredovanje.

Razlozi zašto žene nisu na vrhu hijerarhijskih ljestvica najčešće se objašnjavaju različitim stereotipima, neopravdanim i pogrešnim generalizacijama o odnosima, prioritetima ili mogućnostima muškaraca u odnosu na žene. Kao neki od razloga navode se:⁵⁸

- Ženama se uvijek teško uključiti u muške grupe koje se formiraju unutar organizacije i koje su još uvijek veoma važne prilikom otvaranja mogućnosti i stjecanja poznanstava koja mogu dovesti do napredovanja. Time se žene isključuje iz neformalnih mreža unutar organizacije što naposljetku dovodi do mogućeg manjka unutarnjih informacija koje se u takvim grupama šire i mogu olakšati poslovanje i napredovanje.
- Nadalje, o ženama još uvijek postoji mišljenje da nemaju kvalitete koje su potrebne da bi se bilo vođa i da na tom putu nisu dovoljno ambiciozne. Predrasuda je to koja sprječava poslodavce da im povjere tu ulogu, iako često ne postoji nikakav vanjski pokazatelj koji bi na to upućivao. Istraživanje koje je provedeno u Hrvatskoj⁵⁹ pokazuje kako su i muškarci i žene podjednako ambiciozni u poslu, ali njihovo zadovoljstvo proizlazi iz različitih aspekata. Tako se za muškarce pokazalo da su im važni bonusi, različite povlastice i nagrade za koje su spremni uložiti dodatan trud, dok to u žena nije slučaj. Ženama je važnija radna okolina pa će spremnije poraditi na radnim odnosima unutar organizacije. Isto tako, pokazalo se da su žene lojalniji zaposlenici te da će u slučaju nezadovoljstva na poslu rjeđe pribjegavati zabašavanju ili skraćivati radno vrijeme.

⁵⁸ Jergovski A., Stakleni strop, Granice u napredovanju žena na radnom mjestu, stručni članak, 2010.

⁵⁹ Žene u poslovnom svijetu, <https://www.netokracija.com/zene-u-poslovnom-svijetu-it-155474>, (23.06.2021)

- Još jedan od razloga za manjak žena na vodećim pozicijama navodi se i nedostatak uzora. Na tim pozicijama broj žena je premalen pa one nemaju pomoć osobe koja bi ih mogla uvesti u taj posao ili im pokazati kako ga raditi. Što više žena u budućnosti bude dobivalo povjerenje za mjesto u vodstvu organizacije, to će ih se više odlučivati za na konkuriranje za više položaje.
- Postoje i različiti stereotipi o ženama koji vladaju u poslovnom svijetu, a uključuju umanjivanje njihovih sposobnosti, ali i zasluga. Tako se, kada muškarac inzistira na detaljnijim podacima za njega obično govori da je analitičan, dok žena cjepidlači. Jednako tako, u muškarca se cijeni temeljitost, a u žene svaka temeljitost označena je kao sporost; neobavljanje posla kod muškarca znači prezaposlenost, a kod žene nesposobnost. To su kalupi u koje su žene stavljene i izvan poslovnog svijeta. Navedena omalovažavanja ženskih zasluga zadržala su se iz davnih patrijarhalnih vremena kada je žena imala podređenu ulogu u odnosu na muškarca te se svako njezino djelo smatralo manje vrijednim. Nažalost, ti stereotipi su i dalje dio našeg svijeta te se žena s njima najviše suočava na radnom mjestu gdje se nerijetko mora dodatno iskazati ne bi li se njezine zasluge vrednovale jednako kao i zasluge njezinih muških kolega.

Iako možda postoje realni razlozi za strah poslodavaca da će posao patiti zbog obitelji, žena i dalje ne bi trebala biti žrtvom društvene uloge koja se od nje očekuje. Danas, kad se u kapitalističkom društvu traži da svaka žena uz brigu za obitelj ima i po mogućnosti stalno radno mjesto, nezahvalno je i diskriminirajuće pred nju staviti „stakleni strop“ i onemogućiti joj mogućnost napredovanja.

6. ŽENE PODUZETNICE U REPUBLICI HRVATSKOJ

Pojam „žene poduzetnice“ je noviji termin koji je sve više prihvaćen i uvažen u svijetu biznisa. Žene poduzetnice su one koje pokreću vlastiti ili vode udi biznis. Do sada su žene bile „zakinute“ po pitanju ravnopravnosti u svijetu biznisa što se sve više smanjuje zahvaljujući strategijama, politikama te naporima različitih udruženja koja se zalažu za ravnopravnost žena u poslovnom svijetu. Žensko poduzetništvo, je dakle, poduzeće koje je u minimalno 51% vlasništvu žene koja ga istovremeno vodi i kontrolira.⁶⁰

Žensko poduzetništvo ili poduzetništvo žena jedan je od novijih oblika poduzetništva koji se javlja krajem 20. stoljeća, a najviše je zastupljen u tranzicijskim zemaljama te zemljama srednje i istočne Europe. Uzrok nastajanja ovog tipa poduzetništva vezan je uz prelazak netržišnog gospodarstva u tržišno gdje uslijed gospodarske krize znatan broj žena ostaje bez posla. Zbog toga žene ulaze u postupak samozapošljavanja, odnosno pokreću vlastitu poduzetničku inicijativu kako bi izašle iz okvira nezaposlenosti, a u tome im uvelike pomaže njihova kreativnost, vještine i znanje. U današnje vrijeme, žene poduzetnice uglavnom se pronalaze u aktivnostima vezanim uz hranu, trgovinu, kozmetiku i modu pa tako postaju sve veća atrakcija i u razvijenim zemljama. U njihovim aktivnostima dodatno im pomažu raznoliki centri za izobrazbu žena u kojima se specijaliziraju u području marketinga, financija, upravljanja, strategije i razvoja. Iako u poslovnom svijetu još uvijek nisu al pari muškarcima, sve više ih se prihvaća i cijeni njihov trud, ideja i inicijativa što pokazuju i statistički podaci o zastupljenosti žena u poduzetništvu.⁶¹

Miošić Lisjak i Ćurlin kao karakteristike ženskog poduzetništva navode:⁶²

- radno mjesto koje otvori žena poduzetnica je sigurnije,
- veća briga za zaposlene, kvalitetu i međusobne odnose,
- više ulažu u edukaciju zaposlenih,

⁶⁰ Zaposlena žena je neovisna žena, dostupno na <http://www.domine.hr/cms/clients/4/documents/85.pdf>, (23.06.2021)

⁶¹ Vuk B., Primijenjeno poduzetništvo, Beretin d.o.o., Split, 2006.

⁶² Miošić Lisjak, N., Ćurlin, I., Žene i poduzetništvo, Zagreb: The Star Network of World Learning, 2002., str. 15.

- 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.

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 odvažte 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.

6.1. Mogućnosti i prepreke ženskog poduzetništva

Usprkos sve većoj osviještenosti društva i žena o njihovim ulogama ali i mogućnostima, i dalje je malen broj žena koje pokreću vlastite pothvate. Kada se govori o ženskom poduzetništvu, statistički podaci ukazuju na činjenicu da se samo manji udio žena odluči stupiti u takav tip pothvata. Prema Kolaković može se govoriti o problemima ulaska žena u poduzetništvo koji su uglavnom povezani s nedostupnošću novčanih sredstava, nedostupnim informacijama, ali i nedostatka izobrazbe.⁶³ Osim toga, poteškoće su povezane i sa spolnim predrasudama iz prošlosti prema kojima su žene slabiji i nježniji spol, češće nezaposlene za razliku od muškaraca, ali i često diskriminirane na poslovnom planu.

Problemi vezni uz ulazak žena u poduzetništvo prema Strategiji razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj vezani su uz:⁶⁴

- značajna podzastupljenost u poduzetničkim aktivnostima,
- značajna podzastupljenost u zaposlenosti,
- niže plaće žena u obavljanju sličnih poslova kao i muškarci,
- značajna dominacija u nezaposlenosti,
- značajna upravljačka podzastupljenost,
- značajna podzastupljenost u vlasničkoj strukturi poduzeća i obrta,
- nedostatak statističkog praćenja s obzirom na rodnost,
- nepovezanost aktivnosti jačanja žena,
- nepostojanje mehanizma ocjene i vrednovanja učinaka primjene pojedinih mjera za razvoj poduzetništva žena,
- nedovoljno koordinacije i suradnje među nositeljima provedbe javnih politika, programa i inicijativa kojima se doprinosi razvoju poduzetništva žena, otežava ili čak i onemogućava učinkovitost primijenjenih aktivnosti i uloženi financijskih sredstava.

⁶³ Kolaković M., Poduzetništvo u ekonomiji znanja, Sinergija d.o.o., Zagreb, 2006.

⁶⁴ Strategija razvoja poduzetništva u Republici Hrvatskoj u razdoblju 2014.-2020., dostupno na <http://www.europski-fondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/SRP%C5%BD%20%202014%20-%202020.pdf>, (23.06.2021)

Najveće su prepreke i poteškoće ženskog poduzetništva dostupnost financijskih sredstava, informacija, tržišta i educiranja. Temeljni izazov stoji pred zakonodavstvima, odnosno državnim politikama zemalja, a glede osiguranja državnih mjera za efikasno identificiranje i rješavanje problema poduzetnica. Drugi izazov uključuje potrebu razvijanja državnih strategija koje će se efikasno suočiti s problemima specifičnima za spolom uvjetovane prepreke, što zahtijeva razvijanje drugačijih društvenih stavova o spolovima i njihovo uključivanje u strukture, institucije i politike koje se odnose na samozapošljavanje i malo poduzetništvo. Pojava poduzetnica u proteklih dvadesetak godina u razvijenom svijetu usko je povezana s demokratizacijom društva, točnije, s izjednačavanjem muških i ženskih prava, prije svega prava na izobrazbu. Šezdesetih godina jedva je pet posto žena bilo među magistrima znanosti, a danas žene čine između četrdeset i pedeset posto polaznika specijaliziranih poslijediplomskih poslovnih programa. Prema nekim statistikama smatra se da žene u Europi pokreću ili su pokrenule svaki četvrti novi posao.⁶⁵ Mnoge žene posjeduju kreativnost, potrebna stručna znanja i vještine nužne za pokretanje novih poslova, ali često, za razliku od muških poduzetnika, nemaju ravnopravan pristup zajmovima, izobrazbi i informacijama, bez čega nema uspješna vođenja poslova. Kao i njihovi kolege poduzetnici, žene poduzetnice su visokoobrazovane, sklone preuzimanju rizika i imaju razvijen poduzetnički duh. Poduzetnice o poslu promišljaju svestranije i realnije rasuđuju od svojih kolega poduzetnika, sklone su uvažavanju tuđeg mišljenja i savjeta suradnika. Bolje razumiju ljude oko sebe, ne samo kupce ili korisnike, nego suradnike i zaposlenike, jer su ih spremne slušati. Poduzetnice brže koriste suvremena rješenja poput decentralizirane i fleksibilne organizacije, timskog rada i skupnog odlučivanja, te 5 sudjelovanja zaposlenih u odlučivanju. I ono najvažnije – radno mjesto koje otvori poduzetnica je sigurnije

S druge strane, mogućnosti za razvoj ove vrste poduzetništva su raznovrsne i može ih se naći u raznim sferama društva. Prije svega treba sagledati što još država može učiniti da pomogne u razvitku. U Republici Hrvatskoj već postoje određene mjere za potporu poput bespovratnih potpora, subvencioniranja kamata, sufinanciranja umrežavanja žena poduzetnica, a od velike pomoći je i Ženski poduzetnički centar. To je nevladina organizacija koja ima cijeli niz sadržaja s

⁶⁵ Zaposlena žena je neovisna žena, dostupno na <http://www.domine.hr/cms/clients/4/documents/85.pdf>, (23.06.2021)

ciljem promicanja poduzetništva žena, ali i poduzetništva općenito. Organizacija je osnovana od samih poduzetnica i poduzetnika kako bi ohrabрили žene u svijetu poduzetništva. Svojim djelovanjem osiguravaju razmjene iskustva, stvaranje poslovnih kontakata, te povezivanje i unapreženje poslovne mrežee poduzetnica kako bi im opstanak na tržištu bio što lakši. Ista organizacija pokrenula je i „Savjetodavku“, stručni tim za besplatnu pomoć svim poduzetnicama.

Mogućnosti, prilike i prijetnje ženskog poduzetništva prikazati će se SWOT analizom. SWOT analiza; zapravo je skraćena od engleskih riječi **strenghts (S)**, **weaknesses (W)**, **opportunities (O)** te **threats (T)**, a prijevod ovih riječi su snage, slabosti, prilike i prijetnje. Analizirajući navedene čimbenike poduzeće treba detektirati svoje slabosti i prijetnje te ih pokušati eliminirati tako da ih pretvori u svoje snage i prilike kako bi ono postiglo određene prednosti na tržištu u odnosu na konkurenciju.

Tablica 4: Snage i slabosti razvoja ženskog poduzetništva

SNAGE	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> • Obrazovanost žena • Pojačan interes žena za poduzetništvo • Rast broja žena poduzetnica • Smanjenje jaza poduzetničke aktivnosti između žena i muškaraca • Natprosječno učešće poduzetnica u ukupnom broju radno aktivnih žena u odnosu na druge zemlje EU 	<ul style="list-style-type: none"> • Teško usklađivanje privatnog i poslovnog života • Relativno niska prosječna razina obrazovanja u odnosu na druge zemlje EU • Nedovoljna poduzetnička znanja i vještine • Nedostatak samopouzdanja

Izvor: samostalna obrada autora prema Zirdum G., Cvitanović V., Prepreke i mogućnosti razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj, 2017., str. 211.

Tablica 5: Prilike i prijetnje razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj

PRILIKE	PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none">• Intenzivnije sustavne potpore poduzetnicama• Usmjerenost EU na poticanje razvoja potencijala žena u poduzetništvu• Jačanje udruga vezanih uz Poduzetništvo žena• Jačanje uloga mentora• Pomoć poslovnih anđela• Bolja koordinacija i suradnja među nositeljima provedbe javnih politika	<ul style="list-style-type: none">• Tradicionalni pogledi na uloge žena u poduzetništvu• Nemogućnost brzih promjena u društvu• Postojeći stereotipi o ženama u znanosti i tehnologiji• Otežan pristup financijskim sredstvima• Visoki porezi• Nedostatak potpore od strane poslovnog sektora, institucija, izvršne vlasti

Izvor: samostalna obrada autora prema Zirdum G., Cvitanović V., Prepreke i mogućnosti razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj, 2017., str. 211.

6.2. Razlike između žena poduzetnica i muškaraca poduzetnika

Ravnopravnost žena i muškaraca jedna je od temeljnih vrijednosti Europske unije, sadržanih u Ugovoru iz Rima iz 1957., u kojem je utvrđeno načelo jednake plaće za jednaki rad. EU se odonda bori protiv diskriminacije na temelju spola i Europa je danas jedno od najsigurnijih i najpravednijih mjesta za žene u svijetu.

Međutim, i dalje je potrebno boriti se za prava žena i štititi ih. Iako bi položaj žena u Europi trebao biti ravnopravan, osnažen i siguran, za previše žena ta prava i dalje nisu stvarnost. Iz statističkih podataka vidljivo je da su žene u političkom i poslovnom svijetu nedovoljno zastupljene na

položajima na kojima se donose odluke te i dalje na razini cijelog EU-a u prosjeku zarađuju 16 %⁶⁶ manje nego muškarci. Rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje i dalje su vrlo rašireni.

Razlike između spolovima postojale su oduvijek, danas su malo manje istaknute no one i dalje postoje. Žene se sve više angažiraju u poslovnom svijetu ali ih se i dalje razlikuje od muškaraca. Što se tiče motivacije kod muškaraca je izražena želja da primjerice ukoliko dođe do neuspjeha da se situacija popravi na način da se kreće poslovati od početka, dok žene poduzetnice za neuspjeh ne žele čuti i teže jedino ostvarenju cilja. Žene su samostalne i vode se time da su sposobne neke stvari napraviti same dok se muškarci vode slikom o samome sebi koja je temeljena na njihovoj ulozi u poslovanju. Kada govorimo o točki polaska, muškarci su često nezadovoljni rezultatom posla, ako se nađu u sporednim ulogama skloni su odlaziti ili otpuštati zaposlenike. Žene su zaokupljene poslom i teže najboljem, i ako situacija u tome trenutku i nije najbolja žena vidi potencijalnu priliku za uspjehom. Izvor financija poduzetnicima su ulagači, koristi se zajmovima, uzima od banke ili ima nešto svoje uštedevine, dok žene koriste osobnu uštedevinu. Znanje koje posjeduje muškarac je stekao iz iskustva u takvim poslovima ili je visoko obrazovan, dok je žena ili stekla iskustvo kroz život ili na poziciji nižoj od trenutne. Tu su i karakterne osobine koje pokazuju kako se muškarci poduzetnici vode svojim uvjerenjima, imaju potrebu biti glavni i visoko pozicionirani. Pokazuju svoju energičnost i fokus na ciljeve. Žene su vođene emocijama. Vrlo su tolerantne i samopouzdanе. Vjeruju u sebe i svoje ciljeve. Izražavaju svoju kreativnost i nastoje svoj entuzijazam prenijeti na tim. Muškarci se u poduzetničke vode upuštaju u dvadesetim i tridesetim godinama nakon što dobe diplomu, dok žene to čine u tridesetim ili četrdesetim godinama. Podrška poduzetnicima su bračni partner, bliski prijatelji, osobe sa kojima surađuju ili su surađivali i slično. Ženama je podrška obitelj, prijatelji, suprug te ženska udruženja. Zadnja karakteristika odnosi se na područje poslovanja. Kod muškaraca to su najčešće proizvodne i građevinske djelatnosti a kod žena se spominju uslužne djelatnosti.⁶⁷

Prema istraživanjima "Žene u poslovnom svijetu" koje je provedeno u Republici Hrvatskoj 2013. godine ispitani su stavovi različitih poslovnih sektora. Oduvijek postoje predrasude kako su muškarci pogodniji za visoke i vodeće pozicije u poduzećima i tvrtkama, no u današnje vrijeme prisutnost i odlika žena u poslovnom okruženju sve je više zastupljeno. Smatra se kako su žene

⁶⁶ Europa, <https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/women/hr/>, (26.06.2021)

⁶⁷ Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A., Poduzetništvo, 2011., sedmo izdanje. Mate, Zagreb.

vrlo vješte i snalažljive u dinamičnom radnom okruženju te su spremne na različite situacije u kojima nastoje iskazati svoje vještine u komunikaciji, rješavanju problema ili donošenju odluka. Poduzetne žene spremne su u isto vrijeme obavljati više poslova te su u svojim aktivnostima vrlo ustrajne i spremne na nove prepreke. Rezultati istraživanja su pokazali sljedeće: veći broj ispitanika je svjedočio kako poznaje samo nekoliko žena na visokim pozicijama u poduzeću dok se manji dio izjasnio kako poznaje puno poduzetnica.⁶⁸

Istraživanje provedeno u Hrvatskoj pokazalo je da samo 30 % ispitanika poznaje velik broj žena koje zauzimaju izvršne pozicije u tvrtkama. Većina ispitanika, odnosno 62 % navodi da poznaje svega nekoliko takvih žena. Ovakvi su rezultati gotovo identični rezultatima istraživanja provedenih u BiH i Sloveniji, gdje je 29, odnosno 31 % sugovornika navelo da poznaje puno takvih žena, dok je većina, preciznije 64 posto ispitanika u obje susjedne države, navela da poznaje svega nekoliko takvih žena.⁶⁹ Ovakvi rezultati nisu pretjerano iznenađujući. Tako, primjerice, publikacija „Muškarci i žene u Hrvatskoj 2013.“, koju je izdao Državni zavod za statistiku, pokazuje da muškarci prednjače na pozicijama ustavnog i vrhovnog suca, dok žene prednjače na pozicijama općinskih, trgovačkih, prekršajnih i županijskih sudaca. S druge strane, promatrajući podatke unazad posljednjih dvadesetak godina uočljiv je trend značajnog porasta broja žena u sudbenoj vlasti.

Nadalje, „Istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama u poslovnim subjektima u Republici Hrvatskoj“ proveo je Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2011. godine. Prema ovom istraživanju žene zauzimaju oko 35 % sveukupnih rukovodećih pozicija pri čemu ih je najviše zauzelo niže rukovodeće pozicije. Nadalje, istraživanje je pokazalo da u tvrtkama koje imaju jedinstvenu razinu rukovodećih pozicija žene prosječno zauzimaju 29 % svih rukovodećih mjesta, dok u tvrtkama s dvije rukovodne razine, žene zauzimaju 23 % rukovodećih mjesta više razine i 41 % niže razine. Situacija je vrlo slična i u slučaju tvrtki s trima rukovodnim razinama, u kojima žene zauzimaju 34 % rukovodećih pozicija niske razine, 38 %

⁶⁸ Deloitte Hrvatska, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/hr/Documents/about-deloitte/hr_shexo_zene_u_poslovnom_svijetu.pdf, (26.06.2021)

⁶⁹ Ibidem

rukovodećih pozicija srednje razine i 23 % rukovodećih pozicija visoke razine. Također, ovo je istraživanje pokazalo da žene čine tek 19 % članica uprava i 20 % članica nadzornih odbora.⁷⁰

Smatra se da je ženama u startu mnogo teže nego muškarcima, što zbog nedovoljne informiranosti, neposjedovanja nekretnina i ostalog potrebnog za pokretanje posla, što zbog nužnosti usklađivanja posla s obiteljskim obavezama. Ženama koje imaju obitelj teže je doći do informacija jer vrijeme potrebno za traženje potrebnih informacija troše na obitelj i djecu. Međutim, mnoge analize pokazuju kako je žena poduzetnica snažnija, obrazovanija, i uspješnija od muškaraca kad se upušta u poduzetničke vode. Općeprihvaćeno stajalište je da žene, kroz njihov psihološki profil i različite životne uloge u poslovnom i privatnom životu, pokazuju tendenciju da budu više fleksibilne i otvorene prema različitim izazovima od svojih muških kolega. Jedan od razloga za ovakvu situaciju je stvarnost u kojoj su žene češće od muškaraca suočene sa izazovima koji zahtijevaju prilagođavanje i fleksibilnost, kako u privatnom tako i u poslovnom životu. U posljednje vrijeme žene pokreću pothvat češće nego muškarci, pri čemu je došlo do porasta samozaposlenih žena. Karakteristike poduzetnika i poduzetnica su vrlo slične, no postoje razlike u motivaciji, poslovnim vještinama, profesionalnom iskustvu, potpornom sustavu, izvorima financiranja i problemima. Mnoge žene posjeduju kreativnost, potrebna stručna znanja i vještine nužne za pokretanje novih poslova, ali često, za razliku od muških poduzetnika, nemaju ravnopravan pristup zajmovima, izobrazbi i informacijama, bez čega nema uspješnog vođenja poslova. Kao i njihovi kolege poduzetnici, žene poduzetnice su visokoobrazovane, sklone preuzimanju rizika i imaju razvijen poduzetnički duh.

Isto tako, žene poduzetnice o poslu promišljaju svestranije i realnije rasuđuju od svojih kolega poduzetnika, sklone su uvažavanju tuđeg mišljenja i savjeta suradnika. Bolje razumiju ljude oko sebe, ne samo kupce ili korisnike, nego suradnike i zaposlenike, jer su ih spremne slušati. „Poduzetnice brže koriste suvremena rješenja poput decentralizirane i fleksibilne organizacije, timskog rada i skupnog odlučivanja te sudjelovanja zaposlenih u odlučivanju.⁷¹

⁷⁰ Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, <https://www.prs.hr/cms>, (26.06.2021)

⁷¹ Poduzetnica, <https://poduzetnica.razepce.com/index.php/usluge>, (26.06.2021)

Tablica 6: Usporedba poduzetnika i poduzetnica

KARAKTERISTIKE	PODUZETNICE	PODUZETNICI
Motivacija	Postignuće-ostvarenje cilja Neovisnost-uradi sam	Postignuće-težnja da se stvari obave Osobna neovisnost
Točka polaska	Frustracija poslom Prepoznavanje prilike u tom području Promjena osobnih okolnosti	Nezadovoljstvo trenutačnim poslom Sporodna uloga na fakultetu ili na trenutačnom poslu Odlazak ili otpuštanje
Izvor financiranja	Osobna imovina i ušteđevina Privatni zajmovi	Osobna imovina i ušteđevina Bankovno financiranje Ulagači Zajmovi od obitelji i prijatelja
Podrijetlo znanja	Iskustvo u tom poslovnom području Iskustvo u srednjem managementu ili administrativnoj razini na tom području Profesionalno podrijetlo vezano uz usluge	Iskustvo u tom poslovnom području Priznati stručnjak ili osoba koja je dosegla visoku razinu postignuća u tom području Sposoban na raznim poslovnim funkcijama
Karakterne osobine	Fleksibilna i tolerantna Orijentirana prema cilju Kreativna i realistična Srednja razina samopouzdanja entuzijastična i energična	Tvrdoglav i uvjerljiv Orijentiran prema cilju Inovativan i idealističan Visoka razina samopouzdanja Entuzijastičan i energičan Mora biti svoj šef

	Sposobnost nošenja s društvenim i gospodarskim okruženjem	
Podrijetlo	Dob pokretanja pothvata:35-45 Otac je bio samozaposlen Fakultetski obrazovana-diploma iz humanističkih znanosti Prvorodeno dijete	Dob pokretanja pothvata:25-35 Otac je bio samozaposlen Fakultetski obrazovana-diploma iz ekonomije ili tehničkog područja (obično inženjerskog) Prvorodeno dijete
Potporne skupine	Bliski prijatelji Suprug Obitelj Ženske profesionalne grupe Trgovačka udruženja	Prijatelji, profesionalni suradnici (odvjetnici, računovođe) Poslovni suradnici Supruga
Vrste pokrenutog posla	Uslužna edukacija, savjetovanje ili odnosi sa javnošću	Proizvodnja ili građevina

Izvor: samostalna obrada autora prema Izvor: Hisrich, R. D., Poduzetništvo, 2011., 7. izdanje, Mate d.o.o., Zagreb, str. 65.

Iz Tablice 6. vidljivo je kako između poduzetnika i poduzetnica postoje sličnosti i razlike. Oboje su motivirani time da postignu neki cilj i ostvare svoju neovisnost. Gledajući točku od koje kreću u poduzetnički pothvat oboje su nezadovoljni trenutnim poslom, međutim poduzetnice prepoznaju neku priliku i žele promijeniti nešto, dok poduzetnici pokreću posao jer smatraju da nisu na poziciji na kojoj bi trebali biti, te su ili dobili, ili pak dali otkaz. Poduzetnice su financirane osobnom imovinom i privatnim zajmovima, dok su poduzetnici financirani osobnom imovinom, bankovnim financiranjem, ulagačima, zajmovima od obitelji i prijatelja. Poduzetnice se često oslanjaju na iskustvo pri pokretanju poslovnog pothvata, dok se poduzetnici oslanjaju i na iskustvo i na visoka

dostignuća u tom području kojim se bave. Poduzetnice su kreativne i stvaraju ideje koje realno mogu ostvariti, a poduzetnici su inovativni, ali često idealistični u ostvarivanju ideja i imaju veće samopouzdanje od žena. Žene pokreću posao kasnije nego muškarci. Što zbog vlastite nesigurnosti, motivacije, okolnosti ili drugo, žene će se ipak na pokretanje posla odlučiti u nešto starijoj dobi, dok će muškarci puno ranije pokrenuti vlastiti posao. Dok žene potporu traže kod obitelji, prijatelja, drugih žena i slično, muškarci potporu traže kod vlastite supruge, prijatelja na visokim pozicijama i kod poslovnih suradnika. Žene će prije pokrenuti poslove koje spadaju u uslužne djelatnosti, edukaciju, savjetovanja ili pak odnosa s javnošću, dok će muškarci prije pokrenuti poslove vezane uz građevinu.

6.3. Žene poduzetnice u Republici Hrvatskoj

Na konferenciji „Žene u biznisu“ održanoj 3. prosinca 2020. Lider je proglasio deset najmoćnijih žena hrvatskog biznisa u 2020. godini. Važno je napomenuti da se deset najmoćnijih žena u hrvatskom biznisu određuje pomoću upravljačke moći (ukupnih prihoda kompanija kojima upravljaju ili koje nadziru), ali i „mekšeg“ kriterija kao što je utjecaj najistaknutijih hrvatskih menadžerica na poslovanje kompanija i institucija u kojima rade te njihov utjecaj na ukupno gospodarstvo.

Najmoćnije žene poduzetnice u Republici Hrvatskoj su:

- **Lada Tedeschi Fiorio**- članica Uprave i potpredsjednica za strategiju, poslovni rast i razvoj Atlantic Grupe drugu godinu zaredom predvodi Liderovu listu najmoćnijih žena hrvatskog biznisa. Suvlasnica Atlantica na prvo mjesto rang-liste plasirala se upravljajući sa 740 milijuna eura.
- **Ana Stojić Deban**- predsjednica Uprave Zagrebačkog holdinga
- **Tamara Perko**- čelnica HBOR-a upravljala je tijekom korona-krize reprogramiranjem kredita, moratorijima i portfeljem kredita za likvidnost, a ovih je dana izabrana za članicu Upravnog vijeća Europske udruge javnih banaka (EAPB) na drugi mandat. Upravlja s 94 milijuna eura.

- **Liana Keserić**- prvi puta na listi, predsjednica Uprave Raiffeisenbank Austria, koja upravlja s 277 milijuna eura. Prije ovogodišnjeg imenovanja bila je članica Uprave nadležna za operativno poslovanje, IT i organizaciju i upravljanje procesima i projektima.
- **Ivana Bratanić**- četvrtu godinu zaredom nalazi se na ovoj listi predsjednica Uprave Euroherc osiguranja.
- **Anita Letica**- predsjednica Uprave Philip Morris Zagreb,
- **Nataša Rapačić**, članica Uprave te glavna operativna direktorica za privatne korisnike Hrvatskog Telekomu,
- **Ruža Tomić Fontana**- glavna direktorica Coca-Cole HBC Adria, koja upravlja tržištima Hrvatske, Slovenije i BiH četvrtu je godinu zaredom među deset najmoćnijih žena i od prošle godine napredovala je za dva mjesta na listi. Trenutno upravlja sa 148 milijuna eura.
- **Daliborka Kranjčić**- nakon 26 godina u KTC-u od kojih je 13 članica Upravnog odbora i glavna izvršna direktorica u tvrtki, ove je godine imenovana predsjednicom Uprave i prvi puta je proglašena jednom od najmoćnijih žena s upravljačkom moći od 218 milijuna eura.
- **Jasminka Horvat Martinović**- nova na listi je i predsjednica Uprave Wiener osiguranja VIG koja je 2018. imenovana na tu poziciju nakon što je pet godina bila članica Uprave odgovorna za neživotna osiguranja, brokerske kanale, korporativna osiguranja i reosiguranje. Upravlja sa 134 milijuna eura.⁷²

6.4. Poslovni rezultati ženskih poduzeća

Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva (CEPOR), objavio je deveto u nizu izvješće na godišnjoj razini kojim se prati stanje sektora malih i srednjih poduzeća u Hrvatskoj. Ovo izvješće izvrsna je informacijska osnova za donošenje politika, programa i mjera temeljenih na podacima, a ne pretpostavkama u svrhu poduzetničkog djelovanja u Hrvatskoj. U izradi publikacije korišteni su domaći izvori podataka (FINA, Državni zavod za statistiku, izvještaji ključnih institucija čije aktivnosti su vezane za mala i srednja poduzeća – Hrvatska banka za obnovu i razvitak, HAMAG-BICRO, Hrvatska gospodarska komora, Hrvatska obrtnička

⁷² Lider media, <https://lider.media/konferencije/konferencijeske-vijesti/ovo-je-deset-najmocnijih-zena-hrvatskog-biznisa-u-2020-134342>, (26.06.2021)

komora i drugi). Uz domaće podatke, korišteni su i rezultati međunarodnih istraživanja u kojima je obuhvaćena i Hrvatska (Global Entrepreneurship Monitor – GEM, Doing Business, Izvješće o globalnoj konkurentnosti, Indeks percepcije korupcije).

Unatoč činjenici da se u Hrvatskoj već dugi niz godina raznim Vladinim programima i mjerama nastoji postići ravnopravnost žena i muškaraca, značajne razlike su vidljive kada je u pitanju poduzetnička aktivnost žena. Rodna jednakost predstavlja temelj za napredak gospodarstva i društva u cjelini – razvoj i iskorištavanje samo polovine raspoloživog talenta u svijetu ostavlja posljedice na rast i konkurentnost gospodarstava diljem svijeta. Osnaživanje žena ne predstavlja samo etičnu i društvenu odgovornost, već ima značajnog gospodarskog smisla, s obzirom na potencijalni utjecaj na rast BDP-a, produktivnost i profitabilnost, ali i inovacijski potencijal i kreiranje vrijednosti. Može se zaključiti da još uvijek postoji nedovoljno iskorišten potencijal poduzetničkog djelovanja žena za ostvarivanje gospodarskog rasta i kreiranje radnih mjesta.

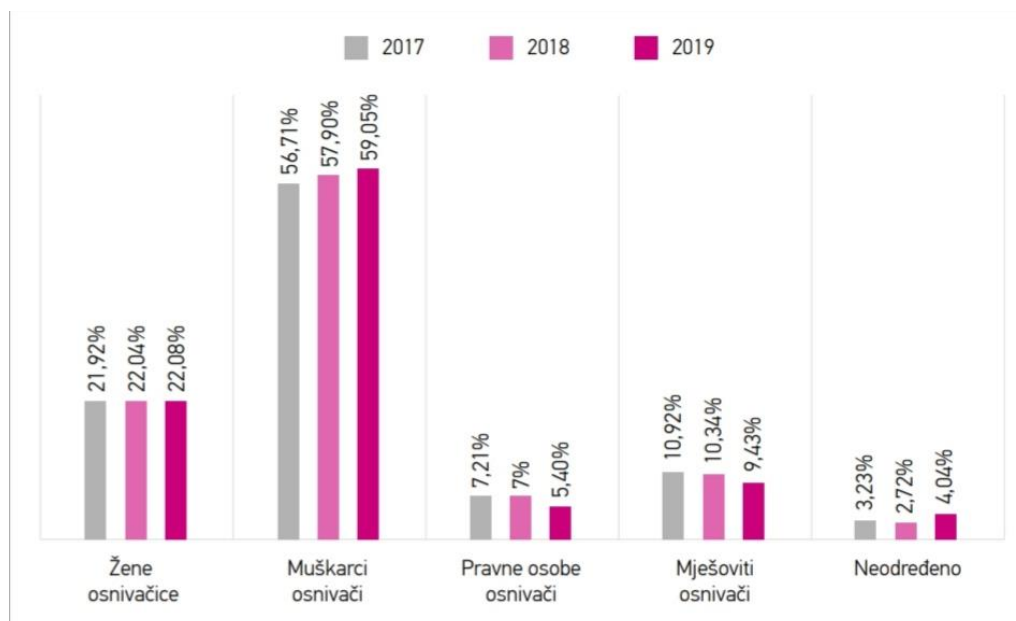
Hrvatska se nalazi na 60. mjestu od 153 države uključene u istraživanje Global Gender Gap Indeks.⁷³ Navedeno istraživanje mjeri: ekonomsku uključenost i prilike, obrazovanje, zdravlje i preživljavanje te političku osnaženost. Hrvatska najlošije stoji u području političke osnaženosti od promatranih dimenzija, s niskim ocjenama i najvećom udaljenosti od potpune jednakosti između muškaraca i žena. U Hrvatskoj je 2019. godine udio poduzeća sa ženskim udjelom u vlasništvu iznosio 31,7%, a samo u 27% poduzeća su žene bile na na pozicijama u top menadžmentu¹⁶. Nisku razinu samozapošljavanja i poduzetničke aktivnosti kod žena prate problemi niske financijske pismenosti, nedostatak poslovnih vještina i ograničen pristup financijskim izvorima kada i pokrenu svoj poslovni pothvat.⁷⁴ Kao uzroke jaza u poduzetničkoj aktivnosti žena i muškaraca u Europskoj uniji Europska komisija navodi ograničen pristup financijskim resursima, tehnologiji, informacijama, edukaciji, slabu poslovnu umreženost, te neusklađenost poslovnog i obiteljskog aspekta života u kojem još uvijek dominira uloga žene. Stoga, Europska komisija nastoji, u svojim programima, promovirati žensko poduzetništvo kroz pružanje prilike za veću vidljivost, prilike za umrežavanje, kako međusobno, tako i s potencijalnim investitorima.

⁷³ World Economic Forum: Global Gender Gap Report 2020 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf, (28.06.2021)

⁷⁴ World Bank Group: Investing in Opportunities for All, <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31937/Investing-in-Opportunities-for-All-Croatia-Country-Gender-Assessment.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, (28.06.2021)

U Hrvatskoj se žensko poduzetništvo statistički može pratiti kroz aktivnosti trgovačkih društava i obrta u kojima jedna ili više žena posjeduje najmanje 51% udjela u vlasništvu. Prema podacima FINA-e⁷⁵ ukupan broj trgovačkih društava je u 2019. godini iznosio 127.258. Udio trgovačkih društava čije vlasnice su isključivo žene u ukupnom broju trgovačkih društava je u 2019. godini bio 22,08% dok je udio trgovačkih društava s mješovitim vlasništvom u 2019. godini iznosio 9,43%. U razdoblju od 2017. do 2019. godine broj žena osnivačica je gotovo nepromijenjen (2017. godine 21,92%, 2018. godine 22,04% i 2019. godine 22,08%). U vlasničkoj strukturi obrta žene u 2019. godini sudjeluju sa 34,2%.⁷⁶

Slika 6: Udio žena poduzetnica u ukupnom broju poduzeća koji su predali godišnja financijska izvješća 2017.-2019.



Izvor: CEPOR, Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj 2020., <file:///C:/Users/Tena/Downloads/CEPOR-IzvjeeomalimisrednjimpoduzeimauHrvatskoj2020.pdf>, (28.06.2021)

Bjelovarsko-bilogorska županija je u 2019. godini imala najveći udio žena osnivačica trgovačkih društava (24,9%), na drugom mjestu se nalazila Sisačko-moslavačka županija (24,5%) te na trećem

⁷⁵ Analiza udjela žena poduzetnica u vlasničkoj strukturi trgovačkih društava“, FINA, 2020.

⁷⁶ Obrtništvo u brojkama, Hrvatska obrtnička komora, prosinac 2018., prema podacima Državnog zavoda za statistiku

mjestu Zagrebačka županija (23,1%) i grad Zagreb (23,1%). Kada su u pitanju obrti, u 2019. godini najveći udio žena u aktivnim obrtima je imao Grad Zagreb (38,9%), a slijede ga Šibenskokninska županija (36,6%) i Primorsko-goranska županija (34,9%). Najniži udio žena vlasnica trgovačkih društava bilježe Požeško-slavonska županija (20,0%), Šibensko-kninska županija (19,0%) i Virovitičko-podravska županija (18,9%). Kod vlasnica obrta, najmanji udio je u Požeško-slavonskoj županiji (29,2%), Krapinsko-zagorskoj županiji (29,3%) i Međimurskoj županiji (30,0%).⁷⁷

U strukturi stanovništva Hrvatske, prema podacima Državnog zavoda za statistiku, 51,7% je žena i 48,3% muškaraca. Od ukupnog broja od 158.016 upisanih studenata na visoka učilišta u Hrvatskoj u akademskoj godini 2018./2019., žene čine 57,1%, a muškarci 42,9%.⁷⁸ Razlika se povećava kada su u pitanju upisi na poslijediplomske specijalističke studije, gdje je u istoj akademskoj godini upisano 65,1% žena i 34,9% muškaraca.⁷⁹ Na razinama poslijediplomskog doktorskog studija žene čine 54,7% upisanih studenata. Studentice čine većinu u svim područjima znanosti, osim u tehničkim znanostima na svim razinama studija. Najveća razlika u broju upisanih studenata i studentica na svim razinama obrazovanja je kod društvenih znanosti te biomedicine i zdravstva, što su ujedno i područja znanosti gdje ima najveći broj upisanih studentica. Po pitanju zaposlenosti u pravnim osobama u 2019. godini, žene su činile 47,6% ukupnog broja zaposlenosti. Prosječna bruto plaća zaposlenih u pravnim osobama za 2018. godinu iznosila je 8.612 kn, a udio plaća žena u plaćama muškaraca bio je 86,7%.⁸⁰ Unatoč nadmoćnom udjelu žena u obrazovanju, udio žena u zaposlenosti manji je od udjela muškaraca, te se dodatno značajno smanjuje u udjelu u vlasništvu poduzeća. Ovaj nesrazmjer rezultat je neravnopravnog sudjelovanja žena i muškaraca u obvezama obiteljskog života (briga o djeci i starijima) što je kulturološki problem čije rješavanje zahtijeva intervencije u obrazovni sustav.

⁷⁷ CEPOR, Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj 2020., <file:///C:/Users/Tena/Downloads/CEPOR-IzvjeemalimisrednjimpoduzeimauHrvatskoj2020.pdf>, (28.06.2021)

⁷⁸ Žene i muškarci u Hrvatskoj 2020., https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2020.pdf, (28.06.2021)

⁷⁹ Ibidem

⁸⁰ Žene i muškarci u Hrvatskoj 2020., https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2020.pdf, (28.06.2021)

7. ZAKLJUČAK

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. Tradicionalna podjela poslova gdje žene uglavnom rade djelatnostima i na radnim mjestima koja su slabije plaćena još uvijek postoji. Najučestaliji oblici diskriminacije na tržištu rada su razlike u plaćama, nejednak položaj žena i muškaraca u pogledu pristupa prilikama zapošljavanja, diskriminacija pri napredovanju u organizacijskoj strukturi i sl.

Iako smo u 21. stoljeću diskriminacija žena naspram muškaraca nije novost. U velikom broju zemalja broj žena poduzetnica je mnogo manji i zaostaje u odnosu na broj muškaraca koji su uključeni u poduzetničku aktivnost. Bez obzira na svoja znanja i sposobnosti žene često nemaju ravnopravan pristup sredstvima koja bi im pomogla za uspješno vođenje poduzeća. Iako u ženskom poduzetništvu ima velikih nedostataka, prednosti im čine da one kao vlasnice poduzeća su osjećajnije, samopouzdanije, slušaju i potiču svoje zaposlenike, te su u takvim poduzećima zaposlenici zadovoljniji od onih koje vode muškarci.

Poticanje ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj provodi se putem Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova, Operativnog plana poticanja malog i srednjeg poduzetništva, te Strategije razvoja ženskog poduzetništva (koju je inicirala Hrvatska udruga poslovnih žena Krug), a koje provodi Vlada Republike Hrvatske. Zbog nedovoljne posvećenosti vladinih organizacija, te zbog njihove tromosti u rješavanju pitanja vezanih za poticanje ženskog poduzetništva, osnivaju se nevladine, neprofitne udruge za poticanje žena poduzetnica. Međutim unatoč navedenim udrugama i institucijama žene u poduzetništvu su još uvijek manje zastupljene od muškaraca. 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.

LITERATURA

Stručna literatura:

1. Abercrombie, N., Hill, S. I Turner, B. S., Rječnik sociologije, Naklada Jesenski i Turk, Zagreb, 2008.
2. Bahtijarević-Šiber, F., Sikavica P., Leksikon menadžmenta. Zagreb, 2001., Masmedia
3. Baumol, J.W., Blinder, S.A., Economics, Principles and Policy, The Dryden Press Harcourt Brace & Company, Orlando, 1944., str. 431.
4. Bedeković, V., Ravlić, Ž., Položaj žena u rukovodećim strukturama službi jedinica lokalne uprave i područne (regionalne) samouprave, Praktični menadžment, stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta, vol. 2, 15-23., 2011.
5. Bešlagić J., Krivičnopravni pristup zabrani diskriminacije pri zapošljavanju i na radu u Bosni i Hercegovini, pregledni znanstveni rad, Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću, 2014.
6. Bušelić, M., Tržište rada – teorijski pristup. Pula: Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“, 2014.
7. Frgačić, G., Zašto smo manje plaćene? Priručnik za žene koje žele više i bolje u poslovnom svijetu u kojem ipak vladaju muškarci. V.B.Z. Zagreb, 2021.
8. Galić, B., Nikodem, K., Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju, Ured za ravnopravnost spolova, 2007.
9. Gini A., My Job, My Self: Work and the Creation of the Modern Individual. New York, Routledge, 2001.
10. Heptonstall, S., Poslovna žena: društveni položaj, karijera, obitelj, Zagreb: Krug - Hrvatska udruga poslovnih žena, 2002.
11. Hernaus H., Sikavica P., Dizajniranje organizacije, Zagreb, Novi informator, 2011., str. 465-467.
12. Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A., Poduzetništvo, 2011., sedmo izdanje. Mate, Zagreb.
13. Jergovski, A., Stakleni strop- granice u napredovanju žena na radnom mjestu, Obnovljeni život, Zagreb, 2010.

14. Kamenov Ž., Galić B., Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj, Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu Institut za društvena istraživanja, Zagreb
15. Kolaković M., Poduzetništvo u ekonomiji znanja, Sinergija d.o.o., Zagreb, 2006.
16. Matulić T., Jednakost i nediskriminacija: vrijednosna polazišta u suzbijanju diskriminacije, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Vol. 59, br.1, Zagreb, 2009, str. 8.
17. McConnel, R.C., Brue, L.S., Suvremena ekonomija rada, MATE, Zagreb, 1994., str. 348.
18. Miošić Lisjak, N., Ćurlin, I., Žene i poduzetništvo, Zagreb: The Star Network of World Learning, 2002., str. 15.
19. Ušić A., Diskriminacija na tržištu rada, Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Pula, diplomski rad, 2019., dostupno na <https://repositorij.unipu.hr/islandora/object/unipu%3A3849/datastream/PDF/view>, (27.04.2021)
20. Vasiljević S., Slično i različito: diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, TIM press, Zagreb, 2011.
21. Vinković M., Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu
22. Vučemilović V., Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, UDK 331.5-055.1/.3(497.5), stručni rad
23. Vuk B., Primijenjeno poduzetništvo, Beretin d.o.o., Split, 2006.
24. Zirdum G., Cvitanović V., Prepreke i mogućnosti razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj, 2017., str. 211.

Zakoni i zakonski podakti

1. Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina, <https://pravamanjina.gov.hr/ljudska-prava/suzbijanje-diskriminacije/571>, (23.04.2021)
2. Ustav Republike Hrvatske, <https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske>, (25.04.2021)
3. Zakon o radu, Narodne novine, br. [93/14](#), [127/17](#), [98/19](#), čl. 13.

4. Zakon o ravnopravnosti, čl. 5., Narodne novine, br. [82/08](#), [69/17](#)
5. Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/08, 112/12

Internetske stranice:

1. Analiza udjela žena poduzetnica u vlasničkoj strukturi trgovačkih društava“, FINA, 2020.
2. CEPOR, Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj 2020., <file:///C:/Users/Tena/Downloads/CEPOR-IzvjeeomalimisrednjimpoduzeimauHrvatskoj2020.pdf>, (28.06.2021)
3. Deloitte Hrvatska, https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/hr/Documents/about-deloitte/hr_shexo_zene_u_poslovnom_svijetu.pdf, (26.06.2021)
4. Državni zavod za statistiku, dostupno na https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2021/09-02-01_02_2021.htm, (21.06.2021)
5. Europa, <https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/women/hr/>, (26.06.2021)
6. Europski parlament, <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/headlines/society/20200227STO73519/razlika-u-placama-muskaraca-i-zena-u-europi-cinjenice-i-brojke-infografika>, (29.04.2021)
7. Lider media, <https://lider.media/konferencije/konferencijeske-vijesti/ovo-je-deset-najmocnijih-zena-hrvatskog-biznisa-u-2020-134342>, (26.06.2021)
8. New collar workers, <https://www.gray.com/insights/new-collar-workers-are-the-future-of-manufacturing/>, (29.04.2021)
9. Oxford reference, <https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803095513519>, (29.04.2021)
10. Pink collar, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/pink-collar>, (29.04.2021)
11. Poduzetnica, <https://poduzetnica.razepce.com/index.php/usluge>, (26.06.2021)
12. Pojmovnik rodne terminologije prema standardima Europske unije, dostupno na https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/Publikacija_Pojmovnik%20rodne%20terminologije%20prema%20standardima%20Europske%20unije.pdf, (22.06.2021)

13. Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu.hr, dostupno na: <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada>, (22.06.2021)
14. Segregacija, <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/14429>, (25.04.2021)
15. Strategija razvoja poduzetništva u Republici Hrvatskoj u razdoblju 2014.-2020., dostupno na <http://www.europski-fondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/SRP%C5%BD%20%202014%20-%202020.pdf>, (23.06.2021)
16. UNDP, <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/poverty-reduction/green-jobs-for-the-poor-a-public-employment-approach.html>, (29.04.2021)
17. Ured pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, <https://www.prs.hr/cms>, (26.06.2021)
18. Zaposlena žena je neovisna žena, dostupno na <http://www.domine.hr/cms/clients/4/documents/85.pdf>, (23.06.2021)
19. Žene i muškarci u Hrvatskoj 2020., https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2020.pdf, (28.06.2021)
20. Žene u poslovnom svijetu, <https://www.netokracija.com/zene-u-poslovnom-svijetu-it-155474>, (23.06.2021)
21. World Economic Forum: Global Gender Gap Report 2020 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf, (28.06.2021)
22. World Bank Group: Investing in Opportunities for All, <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31937/Investing-in-Opportunities-for-All-Croatia-Country-Gender-Assessment.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, (28.06.2021)

POPIS TABLICA

Tablica 1: Usporedba ovratnika	21
Tablica 2: Aktivno stanovništvo Republike Hrvatske prema administrativnim izvorima i spolu	25
Tablica 3: Aktivno stanovništvo Republike Hrvatske prema administrativnim izvorima i spolu u svibnju 2021.....	28
Tablica 4: Snage i slabosti razvoja ženskog poduzetništva	41
Tablica 5: Prilike i prijetnje razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj	42
Tablica 6: Usporedba poduzetnika i poduzetnica	46

POPIS SLIKA

Slika 1: Najvažniji pravni akti u Republici Hrvatskoj vezani za ravnopravnost spolova.....	3
Slika 2: Opće teorije diskriminacije na tržištu rada	16
Slika 3: Zaposleni u pravnim osobama od veljače 2020. do veljače 2021.	26
Slika 4: Zaposleni u pravnim osobama prema NKD-u 2007. u veljači 2021.	27
Slika 5: Zaposleni u pravnim osobama prema NKD-u 2007. u svibnju 2021. godine	29
Slika 6: Udio žena poduzetnica u ukupnom broju poduzeća koji su predali godišnja financijska izvješća 2017.-2019.	51