STATISTIČKA ANALIZA POLOŽAJA ŽENA U SVIJETU RADA

Taraš, Antonia

Master's thesis / Diplomski rad

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:206854

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

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

Repository / Repozitorij:

REFST - Repository of Economics faculty in Split

zir.nsk.hr

UNIVERSITY OF SPLIT

dabar

DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U SPLITU

EKONOMSKI FAKULTET SPLIT

DIPLOMSKI RAD

STATISTIČKA ANALIZA POLOŽAJA ŽENA U SVIJETU RADA

Mentor:

Prof. dr. sc. Elza Jurun

Studentica:

Antonia Taraš, univ. bacc. oec.

Broj indeksa: 2130351

Split, lipanj 2016.

SADRŽAJ

1. UVOD 1
1.1. Problem istraživanja 1
1.2. Predmet istraživanja 3
1.3. Istraživačke hipoteze 3
1.4. Ciljevi istraživanja 4
1.5. Metode istraživanja 5
1.6. Struktura rada 6
1.7. Doprinos istraživanja 7

2. TEORIJSKI PRIKAZ TRŽIŠTA RADA 8
2.1. Pojam tržišta rada 8
2.2. Zaposlenost i nezaposlenost 13

3. ŽENE NA TRŽIŠTU RADA U HRVATSKOJ 18
3.1. Opće karakteristike tržišta rada u Hrvatskoj 22
3.2. Ekonomska aktivnost prema spolu 23
3.3. Nezaposlenost žena na hrvatskom tržištu rada 31
3.4. Žene u poduzetništvu 39
3.5. Problemi s kojima se susreću žene na tržištu rada 40

4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE 42
4.1. Metodološki aspekt empirijskog istraživanja 42
4.2. Opis anketnog upitnika 42
4.3. Prostorni i vremenski obuhvat 42
4.4. Rezultati istraživanja 42
4.5. Analiza dobivenih rezultata 60

5. ZAKLJUČAK 62

POPIS LITERATURE 65

POPIS TABLICA I GRAFOVA 68

SAŽETAK 71

PRILOG 72

1. UVOD

1.1. Problem istraživanja

Problem istraživanja u ovom diplomskom radu je položaj žena na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, kao i u cijeloj Europskoj uniji.

Jedan od osnovnih pokazatelja ekonomskog oporavka koji se u posljednje vrijeme često spominje i priželjkuje u hrvatskoj javnosti, je rast apsolutnog broja nezaposlenih osoba registriranih u Hrvatskome zavodu za zapošljavanje. Temeljna težnja Vlade Republike Hrvatske je porast broja zaposlenih osoba, odnosno smanjenje opće razine nezaposlenosti. Kod porasta nezaposlenosti nisu sve skupine na tržištu rada time jednako pogođene, tako i u razdobljima konjunkture ne opada nezaposlenost kod svih skupina podjednako. Dapače, kod nekih skupina ona i dalje nastavlja rasti. Ono što nas pritom zanima je što se tijekom ovih negativnih trendova na tržištu rada događa sa ženskom radnom snagom, kakav je uopće njezin položaj posljednjih godina u odnosu na mušku radnu snagu.

U Hrvatskoj se sveukupan položaj žena posljednjih desetljeća bitno promijenio. Te su promjene na tržištu rada vrlo očite, pogotovo ako se osvrnemo na duže vremensko razdoblje. Žene su se u razdoblju od potkraj četrdesetih pa sve do potkraj osamdesetih godina 20. stoljeća zapošljavale po većoj stopi od muškaraca, što je imalo za posljedicu značajno povećanje udjela žena u ukupnoj zaposlenosti. Naime, ukupna je zaposlenost od početka pedesetih pa do potkraj osamdesetih godina povećana za oko četiri i po puta, a ženska zaposlenost za gotovo sedam puta, što je imalo za posljedicu neprestan rast udjela žena u ukupnoj zaposlenosti.[1] Udjel žena povećavao se sve do 1997. godine, kada je zabilježena njegova najviša vrijednost od 46,0%. To je znatno više nego npr. 1953. godine kada je on u zaposlenosti tadašnjega, tzv. društvenog sektora, iznosio tek oko 25%, 1970. godine oko 35%, a 1980. godine oko 39%.[2]

Već dulje vrijeme jedno od glavnih obilježja i stalnih trendova u razvijenim društvima, ali i u tranzicijskima pa onda i u hrvatskome društvu, je feminizacija radne snage, te promjena od obitelji jednoga muškog hranitelja prema obiteljima s dva hranitelja. I baš zbog takvih trendova, gdje žene kao i muškarci doprinose privređivanju i zaradi novca, postavlja se pitanje kakav je njihov položaj na tržištu rada.

---

[1] Kerovec, N.: (Ne)jednakost žena na tržištu rada, Revija za socijalnu politiku, 10 (3-4), Zagreb, 2003.
[2] Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr, (19.04.2015.)

Bez obzira na to što Europska Unija ima strogo zakonodavstvo kada je u pitanju radno pravo žena i propise o zapošljavanju žena, one su još uvijek u manjoj mjeri zaposlene od muškaraca, te su njihove naknade znatno manje od onih koje dobivaju muškarci. To se može vidjeti iz slijedećih podataka:[3]

- Usprkos tome što žene predstavljaju 60% sveučilišnih diplomanata, za sada su plaćene 16% manje od muškaraca po satu rada. Osim toga, one češće rade u nepunom radnom vremenu (32% žena nasuprot 8,2% muškaraca koji rade u nepunom radnom vremenu) i prekidaju svoju karijeru radi skrbi o drugima.
- Premda se stopa zaposlenosti žena povećala, za sada je na razini od 63% u usporedbi sa 75% stope zaposlenosti muškaraca. To je uglavnom posljedica gospodarske krize u kojoj se zaposlenost muškaraca pogoršala.
- Žene i dalje nose teret neplaćenog rada u kućanstvu i obitelji. Žene u prosjeku provode 26 sati tjedno na skrb i kućanske aktivnosti, a muškarci samo 9 sati.
- Za sada je manje vjerojatno da će žene biti na visokim položajima. One čine u prosjeku 17,8% članova upravnih odbora u najvećim poduzećima uvrštenima na burzu, 2,8% generalnih direktora, 27% viših ministara u vladi i 27% od zastupnika u nacionalnim parlamentima.
- Rezultati istraživanja na razini EU-a o nasilju nad ženama koje je provela Agencija Europske unije za temeljna prava (FRA), a koje se temeljilo na razgovoru sa 42.000 žena pokazuju kako je jedna od tri žena (33%) doživjela fizičko i/ili seksualno nasilje nakon svoje 15 godine.

Kao što je prikazano u navedenim podacima, žene su još uvijek u podređenijem položaju kada je u pitanju tržište rada. Temeljno pitanje u ovom radu je kako učinkovito primijeniti postojeći zakonski okvir te ženama omogućiti sudjelovanje na tržištu rada pod jednakim uvjetima.

[3] Europska komisija: Jednakost spolova: Stalan napredak kao rezultat mjera EU-a, 2014., preuzeto sa: europa.eu/rapid/press-release_IP-14-423_hr.doc (19.04.2015.)

1.2. Predmet istraživanja

Predmet istraživanja u ovom diplomskom radu je statistička analiza položaja žena u svijetu rada. Bez obzira na radno zakonodavstvo i zakone koji jamče jednakost spolova još uvijek postoji razlika u plaćama. Žene još uvijek imaju razdoblja u kojima su radno neaktivne zbog rađanja i odgoja djece te češće rade povremene poslove. Ponekad i svjesno prekidaju karijeru zbog povećanih obveza u obitelji. Upravo zbog te važnosti u ovom radu istražit će se različiti utjecaji na položaj žena na tržištu rada. Također u teorijskom dijelu će se istražiti i zakonska regulacija, te položaja žena na tržištu rada u razvijenim Europskim zemljama kako bi se napravila usporedba sa stanjem u Hrvatskoj i dale preporuku kako poboljšati trenutačno stanje. Tu će biti zanimljivo vidjeti koliko se hrvatski poslodavci pridržavaju zakona, kao i preporuka Europske Unije, kada je u pitanju ravnopravnost žena na tržištu rada.

Provest će se istraživanje anketiranjem žena i muškaraca na različitim pozicijama na tržištu rada. Provođenjem anonimnog anketnog upitnika doći će se do različitih informacija o mišljenju žena i muškaraca o odnosima muške i ženske radne snage na tržištu rada.

Za empirijsko istraživanje sastavit ću dva upitnika, jedan za žene, a drugi za muškarce. Potom će se ocjenama od 1 - 5 izraziti njihovo mišljenje o položaju na tržištu rada žena i muškaraca u današnje doba, o njihovim pravima, položaju i zadovoljstvu na radnom mjestu te o hrvatskim poslodavcima - da li se oni pridržavaju zakona ili ne prilikom zapošljavanja.

1.3. Istraživačke hipoteze

U skladu s prethodno navedenim problemima i predmetom istraživanja, postavljene su i odgovarajuće istraživačke hipoteze koje treba prihvatiti ili odbaciti:

H0 Žene, iako obrazovanije od muškaraca zapošljavaju se na manje plaćenim pozicijama.

Obrazovanje bi trebala biti osnova za ostvarivanje poslovne karijere. Na temelju obrazovanja trebala bi se dobivati primanja. Spolne razlike pri tome ne bi trebale biti problem. Ukoliko se potvrdi ova hipoteza potrebno je nešto promijeniti sada, za bolju budućnost.

Iz navedene hipoteze proizlaze i sljedeće podhipoteze:

H1 Trudnoća i odlazak žena na porodiljni dopust negativno se odražava na njen položaj na tržištu rada.

Analizirati će se problemi koje žene imaju pri odlasku na porodiljni dopust, te kako to utječe na njihov položaj na tržištu rada. Dokazujući ovu hipotezu pokazat će se kako žene, zbog toga što su sposobne donijeti novi život na svijet nailaze na probleme na tržištu rada.

H2 Sve više žena ulazi u poduzetništvo kako bi lakše ostvarile poslovnu karijeru.

Poduzetništvo je idealna prilika za svaku ženu da pokaže svoje znanje. Na ovaj način se ona zapošljava i ovisi o svojim vlastitim sposobnostima.

H3 Zadovoljstvo žena položajem na tržištu rada nije na zavidnoj razini.

Kako bi bolje analizirali položaj žena na tržištu rada, provesti će se istraživanje na uzorku od 120 ispitanika kako bi se saznala njihova iskustva i mišljenja o položaju žena i muškaraca na tržištu rada. Pri tome će se nastojati uočiti i najvažniji problemi s kojima se susreću žene na hrvatskom tržištu rada, te dati kritički osvrt.

Navedene hipoteze će se istražit korištenjem različitih domaćih i strani istraživanja, te putem obrade dostupnih različitih statističkih podataka vezanih uz ovo područje rada.

1.4. Ciljevi istraživanja

Na temelju postavljenih hipoteze mogu se sažeti ciljevi rada. Primarni cilj ovog istraživačkog rada analizirati položaj žena na hrvatskom tržištu rada, te posebno ukazati na probleme na koje one nailaze.

Na temelju prethodnog definirani su sljedeći podciljevi:

- istražiti razloge problema žena na tržištu rada,
- istražiti i usporediti strukturu obrazovanja muškaraca i žena,
- istražiti na kojim se poslovnim pozicijama žene najčešće zapošljavaju,
- analizirati zadovoljstvo ispitanica vezanim uz njihov položaj na tržištu rada, bez obzira jesu li one zaposlene ili ne.

Problemi žena na tržištu rada nisu samo usmjerene prema njima. Oni imaju širu društvenu dimenziju, te utječu na društvo u cjelini. Zbog toga su navedeni ciljevi usklađeni s predmetom i problemima ovog rada. Najvažniji cilj ovog rada je izgradnja mehanizama koji će ženama omogućiti usklađivanje privatnog i poslovnog života te im osigurati ravnotežu između ta dva segmenta.

1.5. Metode istraživanja

Provedeno istraživanje će se obaviti u kombinaciji tehničkih i logičkih znanstvenih metoda. Pri izradi rada koristit će se različite stručno-znanstvene metode:[4]

Prvu skupinu čine znanstvene metode koje će se koristiti za istraživanje teorijske podloge znanstveno-istraživačkog rada.

Metoda indukcije je vrsta posrednog zaključivanja koja na temelju pojedinačnih ili posebnih činjenica u svezi položaja žena na tržištu rada dolazi do zaključka o općem sudu.

Metoda dedukcije je oblik posrednog zaključka kod kojega se zaključak izvodi od općeg prema posebnom ili pojedinačnom.

Koristiti će se **metoda analize** koja se odnosi na raščlanjivanje već poznatih tvrdnji, postavki, pojmova, zaključaka, modela i sl. na njihove sastavne dijelove, te **metoda sinteze** kojim se različite predodžbe uzajamno povezuju i spajaju u složenije misaone cjeline.

Metodom deskripcije se opisuju činjenice, pojmovi i procesi, dok **metoda kompilacije** podrazumijeva preuzimanje tuđih rezultata znanstveno istraživačkog rada, odnosno tuđih i dokazanih znanstvenih zaključaka. Metodom deskripcije i kompilacije će se što bolje prikazati probleme s kojima se susreću žene na tržištu rada.

Koristit će se i **komparativna metoda** koja predstavlja postupak uspoređivanja istih ili srodnih činjenica, pojava, procesa i odnosa. U ovom radu će se ovom metodom uspoređivati odnos muškaraca i žena na tržištu rada.

[4] Zelenika, R.: Metodologija i tehnika izrade znanstvenog i stručnog djela, Ekonomski fakultet u Rijeci, Rijeka, 2000.

Druga skupina znanstvenih metoda odnosi se na istraživanje empirijskog dijela rada. U empirijskom istraživanju provest će se pismena anonimna anketa. Provest će se nad 120 ispitanika kako bi se otkrilo njihovo mišljenje o položaju na tržištu rada žena i muškaraca u današnje doba, pojedinačno za žene i pojedinačno za muškarce. Pri tom će se koristiti Likertova ljestvica sa zatvorenim pitanjima. Statističke metode istraživanja potpomognute softverskim rješenjima, koristit će se kod donošenja važnih zaključaka ovoga rada. Obrađeni podaci bit će prikazani grafikonima, tablicama, slikama itd.

1.6. Struktura rada

Ovaj rad se sastoji od pet poglavlja.

Uvodno, prvo poglavlje diplomskog rada razrađuje definiciju problema, cilj i metode istraživanja, te sadržaj i struktura rada.

Drugo poglavlje će obrađivati teorijski prikaz tržišta rada, u kojemu će se prikazati pojam tržišta rada, te zaposlenost i nezaposlenost.

Treće poglavlje će prikazati žene na tržištu rada u Hrvatskoj. U ovom poglavlju će se obraditi opće karakteristike tržišta rada u Hrvatskoj prema spolu, ekonomska aktivnost prema spolu, zaposlenost i nezaposlenost žena, neaktivne žene u evidenciji nezaposlenih, žene u poduzetništvu, te problemi s kojima se susreću žene na tržištu rada.

Četvrto poglavlje obrađivati će empirijsko istraživanje. Na početku će se opisati metodološki aspekt empirijskog istraživanja, potom će opisati anketni upitnik, prostorni i vremenski obuhvat istraživanja, rezultati istraživanja, te kritički osvrt.

Na kraju rada biti će prikazani zaključak, popis korištene literature pri izradi ovog rada, popis slika, tablica i grafova, te prilog u kojemu će se prikazati anketni upitnik.

1.7. Doprinos istraživanja

Istraživanja koja će se provoditi u ovome radu doprinijet će boljem shvaćanju problematike vezane uz položaj žena na tržištu rada. Konkretno, možemo reći da se želi prikazati diskriminacija žena na tržištu rada na temelju obrađenih i prikupljenih podataka iz raznih istraživanja, dostupnih statističkih podataka, te zakona koji uređuju ovo područje.

Usporedbom statističkih podataka, kao i onih prikupljenih iz različitih ostalih istraživanja na temelju dobivenih rezultata može se dobiti slika položaja žena na tržištu rada koja je predmet istraživanja.

Ukoliko se razmatra međusobna usporedba promatranog problema u Hrvatskoj s onim u razvijenim europskim zemljama, sam doprinos bi se mogao odnositi na utvrđivanje koja od zemalja ima efikasnije regulirano ovo područje. Također, ovo istraživanje moći će poslužiti kao svojevrstan magnet za buduće generacije, kojima će iznesene i obrazložene informacije ukazati na probleme i kojima će možda biti motivacija da bi se što prije riješio i poboljšao položaj žena na tržištu rada u Hrvatskoj.

2. TEORIJSKI PRIKAZ TRŽIŠTA RADA

Tržište rada je iznimno važno za svaku državu, o njemu ovisi u kojem će smjeru razvoj države ići, u pozitivnom ili negativnom. Zbog toga se ovom kompleksnom tržištu uvijek pridaje poseban značaj. Tržište rada se neprestano razvija, porast zanimanja za tržište rada posebno je izraženo zbog mnogih ekonomskih kriza, kao i globalizacije koja zbog ekonomskih kriza zahvaća cijeli svijet. Ukoliko dođe do ekonomskih problema npr. u Kini, te probleme osjeća cijeli svijet. Posljednja ekonomska kriza nam je jasno pokazala kako globalizacija i ekonomski odnosi utječu na tržište rada i njegove promjene koje mogu biti pogubne za ekonomiju ne samo pojedinih stanovnika, nego i samih država. Zbog toga će se u ovom poglavlju rada razmatrati s teorijskog aspekta pojam tržišta rada, te njegove važne odrednice zaposlenost i nezaposlenost.

2.1. Pojam tržišta rada

Pojam tržišta rada, prvi put spominje Richard David u svojoj knjizi *Principles of Political Economy and Taxation* koja je izdana početkom 19. st.[5] Ekonomski rječnik tržište rada definira kao ono tržište na kojemu dolazi do spajanja poslodavaca s jedne, te tražitelja posla odnosno potencijalnih zaposlenika s druge strane.[6]

S. Marušić smatra kako tržište rada (engl. *Labor market*) čini zemljopisno područje na kojem se ponuda radne snage susreće s potražnjom, pri čemu formira cijenu rada.[7] Definira je također ponudom i potražnjom radnika (zaposlenika), koja uključuje njihovu pripremu (izobrazbu), zapošljavanje, napredovanje, otkaze, čekanje na posao, a ponajprije konkurenciju (tržišnu utakmicu) i u traženju posla i na samom poslu.[8]

[5] Mrnjavac, Ž.: Povijest ekonomije rada i pogleda ekonomske teorije na nezaposlenost, Uloga povijesti ekonomske misli u nastavi na fakultetima društvenih znanosti u Hrvatskoj, 2. znanstvena konferencija katedri za ekonomsku teoriju ekonomskih fakulteta u Hrvatskoj, Osijek, 2001., str.18.
[6] Sunajko, G.: Ekonomski leksikon, Masmedia, Zagreb, 2011., str.971.
[7] Marušić, S.: Upravljanje ljudskim resursima, Adeco, Zagreb, 2001., str.339.
[8] Marušić, S.: Upravljanje ljudskim resursima, Adeco, Zagreb, 2001., str.13.

Sve ljudske aktivnosti koje se provode, neovisno o stupnju obrazovanja ili tehničkoj pripremi potrebnih za zadovoljavanje osnovnih potreba, kao što su prehrana ili na primjer financiranje rekreacije i sl. Cahuc i Zylberberg nazivaju radom. Ovaj pojam obuhvaća sve aktivnosti koje se odnose na zadovoljavanje neke ljudske potrebe, te se koristiti kod definiranja radne snage.[9] Rad je u tom smislu jedan od osnovnih faktora u gospodarstvu i u isto vrijeme znatan dio čovjekovog života.

Bahtjarević-Šiber smatra kako na području tržišta rada gotovo nikad ne dolazi do nedostatka ponude rada, te da padom nadnica dolazi do rasta nezaposlenosti jer se tada rad neadekvatno plaća.[10] Takvo tržište ovisi o raznim čimbenicima kao što su kvalifikacija radne snage, njihovo iskustvo, na kojem se prostoru nalaze, i sl. O tome ovisi i kakva će se politika tržišta rada primjenjivati kako bi se dodatno razvijalo, te time razvijalo gospodarstvo kako lokalne sredine, tako i same države.

Tržište rada ovisi o ponudi i potražnji. Potrebno je imati poslove koje će netko trebati odraditi. Ukoliko oni ne postoje, ne postoji potreba za radnom snagom, ali ukoliko postoje, postoji potreba za radnom snagom. Wertheimer-Baletić radnu snagu definira kao stanovnike određene dobi života, koji su sposobni obavljati određene radne zadatke u određenom radnom vremenu i s određenim stupnjem intenzivnosti.[11]

M. Babić navodi kako radnu snagu neke zemlje čini onaj dio njezina aktivnog stanovništva tj. u dobi od 15 do 60 godina (ili 15 do 65 godina ili u drugom vremenskom razdoblju ovisno o zakonu o minimalnoj dobi zapošljavanja) koji je zaposlen ili aktivno traži zaposlenje.[12]

Obadić i Smolić smatraju kako je temelj analize ekonomske strukture ukupnog stanovništva upravo ekonomska struktura aktivnog stanovništva (radne snage).[13] Pri tome se ukupno stanovništvo dijeli na aktivno i neaktivno. Aktivno stanovništvo čine oni stanovnici zemlje koji su zaposleni ili traže posao na tržištu rada kako bi obavljali proizvodnju ekonomskih dobara i usluga. Sama proizvodnja ekonomskih dobara i usluga čini proizvodnju i prerada primarnih proizvoda za prodaju, razmjenu ili vlastitu upotrebu, proizvodnju svih drugih dobara i usluga za tržište.

---

[9] Cahuc, P.; Zylberberg, A.: Labour Economics, The MIT Press, London, 2004., str.19.
[10] Bahtijarević-Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Golden Marketing, Zagreb, 1999., str.48.
[11] Wertheimer-Baletić, A.: Stanovništvo i razvoj, Mate, Zagreb, 1999., str.398.
[12] Babić, M.: Makroekonomija, Mate, Zagreb, 2003., str.211.
[13] Obadić, A.; Smolić, Š.: Analiza radnog kontingenta i ekonomska aktivnost stanovništva Hrvatske, str.235., preuzeto sa: http://web.efzg.hr/RePEc/Chapters/chapter07-07.pdf (20.04.2015.)

Blanchard aktivno stanovništvo definira kao ekonomski aktivno stanovništvo koje se promatra u dužem vremenskom razdoblju, npr. godina dana, , ali ukoliko se promatra u kraćem vremenskom razdoblju ono čini trenutno aktivno stanovništvo odnosno radnu snagu.[14] Radnu snagu čine sve osobe koje zadovoljavaju klasifikacijske kriterije u zaposlenosti ili nezaposlenosti.

Stanovništvo radne dobi McConnel definira kao dio ukupnog stanovništva koje je ovisno o tradiciji i konvencijama pojedinog društva.[15] Tu su isključena djeca do dobi završetka obveznog obrazovanja, jer se smatra kako stariji mogu biti radno stanovništvo. Osim njih, isključuju se i osobe koje su starije od određene granice, iako radna sposobnost i aktivnost ne definiraju gornju dobnu granicu.

Važan element za utvrđivanje ekonomski aktivnog stanovništva je aktivno sudjelovanje u procesu rada, pri čemu Campbell i Brue smatraju da takvo stanovništvo čine:[16]

- sve zaposlene osobe koje rade: puno radno vrijeme, pola radnog vremena ili više, manje od pola prosječnog radnog vremena;
- sve osobe koje aktivno rade neko zanimanje, ali nisu u radnom odnosu (poljoprivrednici, zanatlije, i sl.);
- nezaposlene osobe u određenom razdoblju (duže od jednog mjeseca): nezaposleni koji su prije bili zaposleni i osobe koje prvi put traže posao.

Benić smatra kako se analizu potražnje za radom može napraviti u nekoliko koraka. Prvo, treba razmotriti odnos krivulje potražnje za radom nekog poduzeća i granične proizvodnosti rada. Potom je potrebno promotriti kako potražnja za radom varira u ovisnosti o tome prodaje li poduzeće svoje proizvode na konkurentnom ili nekonkurentnom tržištu proizvoda. Nakon toga treba definirati i postaviti dugoročnu i kratkoročnu krivulju potražnje kako bi se na kraju izvela tržišna potražnja za radom iz krivulja potražnje za radom pojedinačnih poduzeća.[17]

[14] Blanchard, O.: Makroekonomija, Mate, Zagreb, 2005., str.190.
[15] McConell, C.R.: Suvremena ekonomija rada, Mate, Zagreb, 1994., str.348.
[16] Campbell, C.R.; Brue, S.L.: Suvremena ekonomika rada, MATE, Zagreb, 1993., str.52.
[17] Benić, Đ.: Osnove ekonomije, Školska knjiga, Zagreb, 2004., str.280.

Potraživana količina ovisi o proizvodnosti rada u proizvodnji nekog proizvoda i tržišnoj vrijednosti tog proizvoda. Što je neka vrsta rada proizvodnija u proizvodnji nekog dobra i što je to dobro skuplje, bit će veća potražnja za tom vrstom rada.

Svaki pojedinac ima mogućnost izbora između: raditi i ne raditi. Sve vrijeme koje se ne provodi radeći može se nazvati slobodno vrijeme ili dokolica. Većina bi ljudi čak i kad uživa u svom poslu radije imala više slobodnog vremena, a manje radila. Ipak, trebaju raditi kako bi mogli kupovati dobra i usluge koje žele i na kraju krajeva uživati.

Đ. Benić smatra da ponuda rada ovisi o veličini stanovništva, tj. radne snage, razini realnih nadnica, kao i o veličini dohotka koji se dobiva ako osoba nije zaposlena.[18] Osim toga na potražnju za radom utječu potražnja za proizvodima, proizvodnost rada, cijene ostalih inputa, kao i broj poslodavaca. Na ponudu i potražnju također utječe i stanje u gospodarstvu (je li gospodarstvo u fazi prosperiteta ili recesije). Jednostavno rečeno, određivanje ravnoteže na tržištu rada ovisi o uvjetima koji postoje na određenom tržištu.

Ponuda rada izražena je brojem radnih sati koje je stanovništvo spremno odraditi na poslovima koji donose plaću, te je prema Polovini i Medić određena:[19]

- brojem radnih sati,
- participacijom radne snage,
- useljavanjem.

Broj radnih sati određena je brojnošću stanovništva, ali i načinom na koji ono raspoređuje svoje vrijeme za rad i slobodno vrijeme. Što je stanovništvo brojnije i što je veća spremnost da se duže radi, time će i ponuda rada biti veća. Odluka o tome kako će se ukupni dan rasporediti na radno i slobodno vrijeme u velikoj mjeri je ovisan o visini plaće.

Ukoliko su porastom plaće radnici spremni supstituirati svoje slobodno vrijeme radnim vremenom, dolazi do *efekta supstitucije.* Ono se najčešće događa na nižim razinama plaća.

[18] Benić, Đ.: Osnove ekonomije, Školska knjiga, Zagreb, 2004., str.287.
[19] Polovina, S.; Medić, Š.: Osnove ekonomije, Medinek, Zagreb, 2002., str.212.

Suprotno djelovanje na ponudu rada ima *efekt dohotka.* On se javlja kada rast plaća smanjuje ponudu rada jer radnici žele manje raditi kako bi si priuštili slobodno vrijeme. Na primjer, ukoliko prihvaća raditi vikendom za veću plaću (bonus za rad vikendom), kod njega je na djelu efekt supstitucije i obrnuto, ne prihvaća li raditi vikendom, on je izložen efektu dohotka. Zato se i krivulja ponude rada razlikuje od krivulje ponude roba i usluga. Ona se nakon uzlazne faze na određenoj visini plaće zakreće unatrag. Polovina i Medić smatraju kako se ne može dati opći odgovor koji efekt ima jači utjecaj na ponudu rada jer je on individualan.[20]

Ponuda rada se povećava ukoliko je određena zemlja izložena useljavanju (npr. Njemačka kao zemlja razvijenog gospodarstva koja je u posljednje vrijeme zanimljiva mnogima koji potražuju posao i bolju budućnost). To vrijedi za razvijene zemlje koje su privlačna meta za useljavanje brojnih imigranata iz manje razvijenih zemalja, kako onih legalnih, tako i onih ilegalnih. Zemlje imigracije nastoje useljavanje strane radne snage ograničiti sustavom imigracijskih kvota ili zabranama useljavanja kako bi spriječile da povećana ponuda rada poremeti odnose ponude i potražnje na tržištu rada i sruši postojeće najamnine.

Plaće činu dohodak od rada i čine dohodak pretežitog dijela stanovništva. Međusobno se razlikuju prema vrstama posla, po ekonomskim granama, po spolu i zemljama.[21] Treba se razlikovati nominalne od realnih plaća, zatim plaću za jedan sat rada (satnicu), plaću za rad u tijeku jednog dana (nadnicu), plaću za rad u tijeku jednog mjeseca i godišnji iznos. Nominalne se izražavaju u novčanim jedinicama, dok realne izražavaju kupovnu moć nominalnih plaća zbog čega one, osim o nominalnim najamninama, ovise i o cijenama finalnih dobara.

Tržište rada kao i bilo koje tržište roba ili usluga može biti savršeno i nesavršeno konkurentno. Savršeno konkurentno tržište rada ima sljedeća obilježja:[22]

- Postojanje velikog broja radnika koji traže posao i postojanje velikog broja poslodavaca, pri čemu nijedan od njih ne može diktirati visinu plaća.
- Rad je homogen - svi su radnici jednako vješti i produktivni.

---

[20] Polovina, S.; Medić, Š.: Osnove ekonomije, Medinek, Zagreb, 2002., str.212.
[21] Blanchard, O.: Designing Labor Market Institutions, MIT, Cambridge, MA, 2002., str.11.
[22] Polovina, S.; Medić, Š.: Osnove ekonomije, Medinek, Zagreb, 2002., str.213.

- Radnici su savršeno pokretljivi - nema prepreka njihovu prelasku iz jednog radnog mjesta na drugo.
- Radnici su potpuno informirani o svim promjenama na tržištu rada.

Na savršeno konkurentnom tržištu rada nema sindikata ni udruga poslodavaca, a također je isključen i utjecaj države. Na nesavršeno konkurentnom tržištu rada ponuda i potražnja rada su u manjoj ili većoj mjeri monopolizirani. Monopoli ponude rada javljaju se u obliku sindikata, dok se monopoli potražnje rada javljaju u obliku udruga poslodavaca.[23]

U savršenoj konkurenciji plaće se formiraju pod utjecajem potražnje i ponude rada. U stanju ravnoteže na takvom tržištu rada, kada bi svi poslovi i svi ljudi bili jednaki ne bi postojale razlike u visini plaća.

Tržište rada će se u budućnosti dijeliti na stalno zaposlene, zaposlene sa skraćenim radnim tjednom, privremeno zaposlene honorarce, one koji dijele radno mjesto, zatim na *leasing* (kraći rok), nezavisne poduzetnike, a vjerojatno i još poneke.

2.2. Zaposlenost i nezaposlenost

Važan čimbenik tržišta rada je zaposlenost i nezaposlenost.

Dva su glavna načina promatranja zaposlenosti:[24]

- prema broju zaposlenika koji rade, te

- prema broju radnih mjesta.

Ova dva koncepta prikazuju različite modele koji jednoj osobi može omogućiti zaposlenost na više poslova.

Zaposleni su sve osobe starije od 16 godina koje su zasnovale radni odnos s poslodavcem, na određeno ili neodređeno vrijeme, neovisno o duljini radnog vremena i vlasništvu poslovnog subjekta. U zaposlene su uključeni pripravnici (vježbenici), osobe na porodiljnom ili roditeljskom dopustu, bolovanju i osobe koje su iz bilo kojeg razloga odsutne s posla, do prekida radnog odnosa. U zaposlene spadaju i osobe koje rade u vlastitome trgovačkom društvu, poduzeću, obrtu i slobodnoj profesiji.

---

[23] Cahuc, P.; Zylberberg, A.: Labour Economics, The MIT Press, London, 2004., str.25.
[24] The Labour Market Handbook: An Introduction to the Labour Market, Skills & Learning Intelligence Module, 2010., http://www.swslim.org.uk, (20.02.2016.)

Nekoliko je segmenata zaposlenih osoba:[25]

- zaposleni na puno radno vrijeme,
- zaposleni na skraćeno radno vrijeme,
- stalno zaposleni,
- kratkotrajni poslovi,
- sezonski poslovi,
- samozapošljavanje.

Zaposlenost na puno radno vrijeme se odnosi na zaposlene koji najčešće rade 30 i više sati tjedno. Tu nisu uključene osobe koje rade manje od 30 sati, ali se smatraju kao zaposlenim na puno radno vrijeme.

Zaposlenost na skraćeno radno vrijeme se odnosi na zaposlenike koji uobičajeno rade manje od trideset sati na tjedan. Radom na skraćeno radno vrijeme radnik se odlučuje zbog toga što je student, ima osobne ili obiteljske obveze, ili jednostavno mu/joj takav način rada odgovara.

Samozapošljavanje sve više i više prevladava kod ljudi koji pružaju usluge na temelju ugovora, kao npr. proizvodnju robe i prodaje tuđih proizvoda.

Stalna zaposlenost znači bilo koji posao koji nema određeni datum raskida odnosa. Kratkoročni poslovi se klasificiraju kao privremenima, sezonski poslovi, na primjer u građevini, ribolovu, turizmu i poljoprivredi, se smatraju trajnim i često zahtijevaju duže vrijeme rada tijekom aktivne sezone. To je posebno vidljivo kod turističkih sezonskih poslova kada je radno vrijeme znatno duže nego li je to slučaj za obavljanje istog posla van sezone.

Nezaposlenima Babić smatra one osobe koje nemaju posao, a žele raditi što dokazuju aktivnim traženjem posla, obično prijavljivanjem na burzu rada.[26]

---

[25] The Labour Market Handbook: An Introduction to the Labour Market, Skills & Learning Intelligence Module, 2010., http://www.swslim.org.uk, (20.02.2016.)
[26] Babić, M.: Makroekonomija, Mate, Zagreb, 2004., str.211.

Međunarodna definicija nezaposlenosti prema Međunarodnoj organizaciji rada (engl. *International Labour Organisation* - ILO[27]) se temelji na tri kriterija koja trebaju biti zadovoljena, a to su: da nezaposlena osoba treba biti bez posla, biti na raspolaganju za zaposlenje, te aktivno tražiti posao.

Definicija nezaposlenosti ovisi o definiranju zaposlenosti, te njihova suma stvara cjelinu potrebitih radnih mjesta u gospodarstvu. Pri tome nezaposlenima smatramo one osobe koje nemaju posao, a žele raditi što dokazuju aktivnim traženjem posla, najčešće prijavljivanjem na burzu rada.

Stopa nezaposlenosti definira se kao odnos broja nezaposlenih i radne snage. Kod međunarodnih usporedbi stope nezaposlenosti treba biti oprezan jer neke zemlje računaju nezaposlene samo one koji aktivno traže posao, te koji su prijavljeni na burzi rada.

Broj nezaposlenih osoba pokazuje koliko osoba nije zaposleno, ali ipak za bolje izražavanje njihove nezaposlenosti i neiskorištenosti potrebno je takav podatak staviti u odnos s ukupnom raspoloživim resursima koju čini radna snaga. Taj odnos se izražava kao postotak, te se zove stopa nezaposlenosti. Stopu nezaposlenosti Blanchard računa na slijedeći način:[28]

Stopa nezaposlenost (%) = (nezaposleni/radna snaga) x 100

Stopa nezaposlenosti se upotrebljava kao jedinstveni pokazatelj na koji se način iskorištava ljudski potencijal, pokazuje koliki je izgubljeni proizvod zbog nepotpunog iskorištenja takvih potencijala, te prikazuje stanje gospodarstva i politike koje se vode kako bi se nezaposlenost smanjila na najmanju moguću mjeru. Kako je nezaposlenost povezana s neostvarenim prihodima, stopa nezaposlenosti se pojavljuje i mjerilo težine socijalnih problema, razlika u društvu, zbog čega su bitne kod planiranja i stvaranja odgovarajućih programa zapošljavanja.

Nezaposleni se prijavljuju na burzu i na taj način ostvaruju određena prava (naknadu za nezaposlenost, zdravstveno osiguranje). Zbog toga taj oblik često preuveličava stope nezaposlenosti.

[27] www.ilo.org (20.02.2016.)
[28] Blanchard, O.: Makroekonomija, Mate, Zagreb, 2005., str.192.

Pojedine zemlje stopu nezaposlenosti prikazuju tzv. standardiziranim stopama prema definiciji ILO-a koje se baziraju na anketama o zaposlenosti, zbog čega se često zove i anketna nezaposlenost. Standardizirana stopa nezaposlenosti isključuje iz nezaposlenih obeshrabrene nezaposlene koji su izgubili nadu da će naći posao, ali i one koji rade samo dio radnog vremena (makar 1 sat), iako bi radije radili puno radno vrijeme. Zbog toga ova mjera često umanjuje stope nezaposlenosti.

Ukupnu nezaposlenost Babić dijeli na:[29]

- frikcijsku nezaposlenost,
- strukturnu nezaposlenost i
- cikličku nezaposlenost.

Frikcijska nezaposlenost nastaje zbog napuštanja starog i traženja novog posla, ulaska na tržište radne snage (prijavom na burzi rada) bilo prvi put ili nakon određenog vremena nezaposlenosti (čekanja na pronalazak novog posla). Do frikcijske nezaposlenosti dolazi zbog normalnog "obrta" na tržištu radne snage, jer ljudi napuštaju jedan posao traže drugi, ulaze na tržište rada ili ga jednostavno napuštaju. Tu spada i sezonska nezaposlenost. Frikcijska je nezaposlenost kratkoročne naravi.

Strukturna nezaposlenost nastaje zbog neravnoteže u strukturi ponude i potražnje za radnom snagom. U procesu gospodarskog razvoja mijenja se struktura potražnje za radnom snagom, ponajprije zbog tehničkih dostignuća i razvoja novih tehnologija kako u proizvodnji, tako i prodaji. Zbog toga raste potražnja za radnicima novih obrazovnih profila, novih kvalifikacija koji zadovoljavaju novonastale uvjete na tržištu rada. Pri tome oni radnici koji ne zadovoljavaju takve uvjete se otpuštaju čime ulaze u skupinu nezaposlenih. Zato dolazi do potrebe da se i struktura ponude radne snage prilagođava promjenama strukture potražnje za radom.

U dinamičnom gospodarstvu nikad se struktura potražnje za radom i struktura ponude rada ne podudaraju, zbog čega uvijek postoji strukturna nezaposlenost. Babić smatra kako se strukturna nezaposlenost često očituje u paradoksalnoj situaciji da istodobno postoji nezaposlenost, tj. višak ponude radne snage i višak potražnje za radnom snagom koji se očituje u nepopunjenim radnim mjestima.[30]

---

[29] Babić, M.: Makroekonomija, Mate, Zagreb, 2004., str.212.
[30] Babić, M.: Makroekonomija, Mate, Zagreb, 2004., str.213.

U strukturnu nezaposlenost spada i regionalna neravnoteža između ponude i potražnje za radnom snagom. Strukturna je nezaposlenost dugoročnija po svojoj naravi, pa se može smanjivati samo dugoročnim strukturnim mjerama ekonomske politike, a ne kratkoročnim promjenama.

Ciklička nezaposlenost uvjetovana je odstupanjem stvarne od potencijalne proizvodnje zbog cikličkih gibanja cjelokupne narodne privrede.

Zbroj strukturne i frikcijske nezaposlenosti čini tzv. "naravnu" nezaposlenost. Zbog toga se i stopa naravne nezaposlenosti dobije kao zbroj stope strukturne i stope frikcijske nezaposlenosti.[31]

[31] Babić, M.: Makroekonomija, Mate, Zagreb, 2004., str.213.

3. ŽENE NA TRŽIŠTU RADA U HRVATSKOJ

Na tržištu rada često postoje mnogi problemi, oni su posebno vezani uz zaposlenost, odnosno nezaposlenost prema spolu, raznim diskriminacijama i problemima na koje zaposlenici nailaze. U ovom radu će se promatrati problemi s kojima se žene susreću na tržištu rada.

Žene su tijekom povijesti uvijek bile u podređenom položaju, te su se za svoje mjesto u društvu trebale izboriti težim putem nego li su to ostvarivali muškarci. Danas, iako živimo u 21. stoljeću, stoljeću u kojem ne bi trebalo biti izraženih diskriminacija, žene se na razne načine ograničava, kako u radu, tako općenito i u životu. Brojni su primjeri mobinga nad ženama na radnom mjestu, stavlja ih se u podređen položaj u odnosu na njihove kolege i često neadekvatno plaća za isti posao, nemogućnosti napredovanja, otpuštanja zbog trudnoće. Sve to žene doživljavaju na tržištu rada, ne samo u Hrvatskoj, nego i u razvijenijim zemljama svijeta.

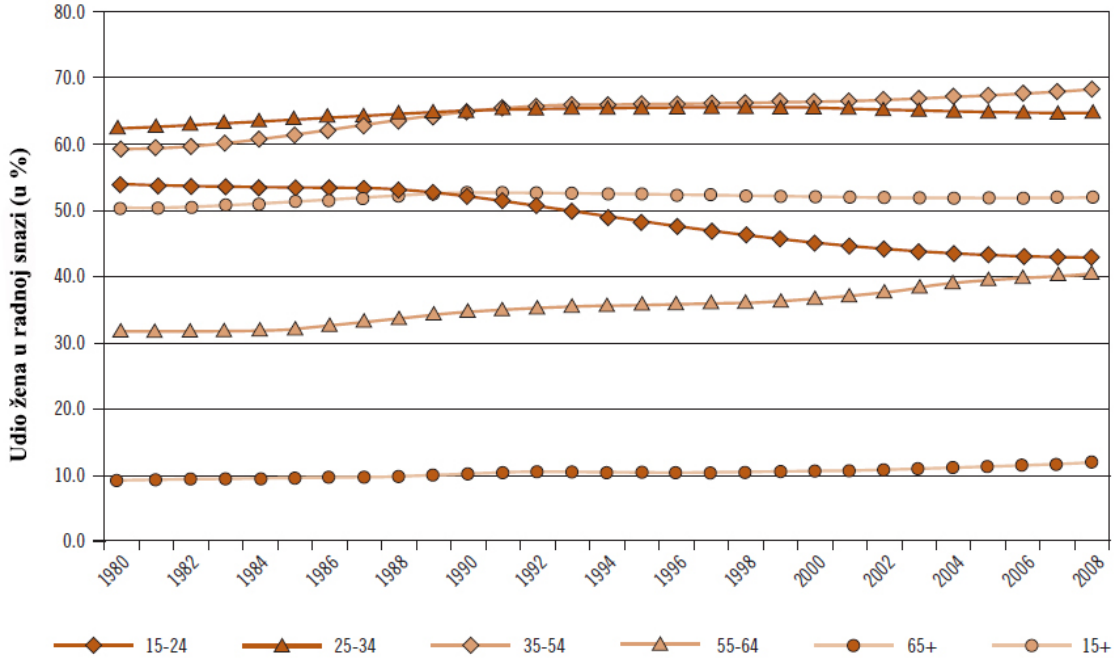
Razvojem društva dolazi do promjena u društvenim normama. U razvijenim zemljama žene koje su zaposlene, ne smatraju se osobama koje trebaju biti kućanice i čuvati djecu. One jednako dobro mogu obavljati mnoge poslove kao i muškarci, pa čak i one poslove koje tradicionalno obavljaju isključivo muškarci (npr. automehaničari). Potrebno je napomenuti da su u mnogim slučajevima žene obrazovanije od muškaraca, ali zbog mnogih oblika diskriminacije, ne uspijevaju se zaposliti i napredovati na temelju svog obrazovanja.

Važno je pogledati i strukturu žena prema dobi na tržištu rada. To je jer do sredine tridesetih godina žene često imaju probleme sa odlaskom na porodiljni dopust koji uvelike utječe i na njihov položaj na tržištu rada.

U razdoblju između 1980. i 2008. godine narastao je udio žena u radnoj snazi sa 50,2 na 51,7%.[32] U zemljama i regijama gdje je početkom 80-tih godina udio žena na tržištu rada bio ispod prosjeka, rast je postao izraženiji (graf 1.).

[32] Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges, ILO, Geneva, 2010., str.20., preuzeto sa: www.ilo.org (20.02.2016.)

Graf 1. Udio žena u radnoj snazi prema dobi, Geneva, 2010. godine

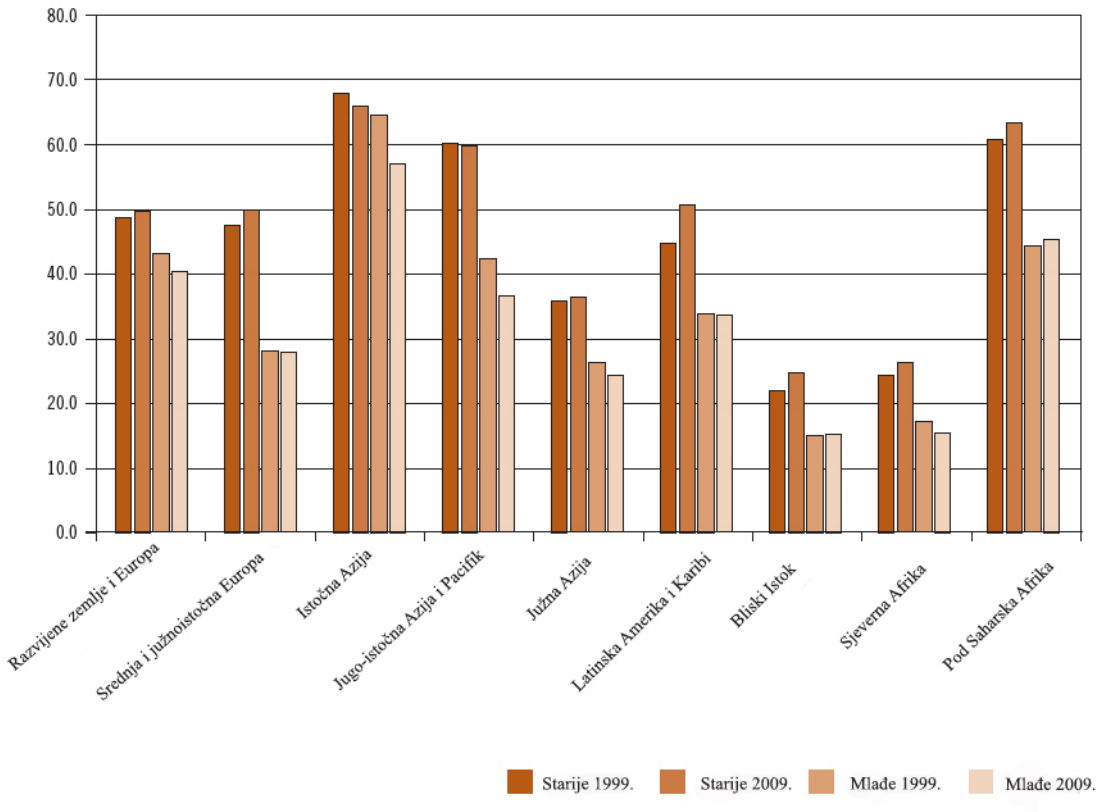


Izvor: Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges, ILO, Geneva, 2010., str.20., preuzeto sa: www.ilo.org (20.02.2016.)

Kada prema dobi promatramo udio žena u radnoj snazi od 1980. do 2008. godine, najveći pad je primjetan kod žena u dobi od 15 do 24 godina koje su 1980. godine imale udio od 53% da bi taj udio pao na oko 41%. U svim ostalim dobnim skupinama, u odnosu na 1980. godinu ostvaren je neznatan rast. Pad zaposlenosti žena u toj dobi je izražen zbog toga što u toj dobi mnoge žene odabiru poboljšavati svoje obrazovanje odlazeći na fakultete, a manje na tržište rada. U tome pridonose i brojne politike za mlade u kojima se nastoji mlade usmjeriti na kvalitetno obrazovanje koje je usmjereno prema potrebama tržišta rada. Zbog toga je u nekim zemljama slučaj da je više visokoobrazovanih žena nego muškaraca.

Zanimljivo je promotriti dob žena od 25 do 34 godine (dobi trudnoće), kao i post trudničke dobi. Tijekom 80-tih godina je bio veći udio mlađih žena (do 40.godine života) na tržištu rada od starijih (iznad 40.godine života) , ali se taj omjer okrenuo početkom 1991. godine kada starije žene postaju ekonomski aktivnije od mlađih. Navedeno nam govori kako žene koje su izašle s tržišta rada zbog trudnoće ostaju doma kako bi se brinule za svoju djecu, najčešće do trenutka dok djeca ne dođu do školske dobi. Mlađe žene se sve kasnije odlučuju na stvaranje obitelji zbog čega je promjena ovog odnosa i razumljiva.

Graf 2. Udio mlađih i starijih žena prema odabranim područjima u 1999. i 2009. godini



Izvor: Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges, ILO, Geneva, 2010., str.23., preuzeto sa: www.ilo.org (20.02.2016.)

U nekim zemljama gdje je udio žena na tržištu rada 80-tih godina bio značajniji, počeo je tijekom vremena zbog raznih razloga opadati. To znači kako je tijekom razdoblja generalno rastao udio broja žena na tržištu rada, ali i kako je taj udio opadao u pojedinim zemljama. Vidljivo je kako je u pojedinim regijama kao što su Bliski Istok i Sjeverna Afrika, gdje vlada još uvijek tradicionalni način života u kojemu je "ženi mjesto u kući" udio žena općenito na tržištu rada bio nizak, te se 2009. godine još više snizio. Ipak, gotovo u svim područjima je odnos zaposlenih žena u ukupnom broju stanovništva od 1990. do 2009. godine u opadanju. Jedino u Istočnoj Aziji nisu toliko poražavajući podaci. Naravno, treba napomenuti kako se stil života mijenja, te mlađe žene ostaju na fakultetima, obrazuju se, te što kasnije osnivaju obitelj. Ipak, žena za radno mjesto koje želi, nažalost treba napornije raditi od muškaraca bez obzira na količinu znanja koju posjeduje.

Žene u svijetu također sve više nastoje sudjelovati u poslovnom svijetu i imati svoj utjecaj u poduzetništvu i upravama kompanija. Naravno, ni u ovom slučaju žene ne dolaze toliko do izražaja, a ukoliko se izbore za to mjesto ono "krvavo" zasluže u odnosu na muškarce.

Žene su danas više nego ikad menadžeri ili vlasnice poduzeća, ali je još uvijek mali broj žena u top menadžmentu. Što je veća kompanija, to je manje vjerojatno da će na čelu takve kompanije biti žena. Žene upravljaju s manje od 5% svih svjetski značajnijih kompanija.

Tablica 1. Udio žena u Upravama kompanija po zemljama (Geneva, 2015.)

> 20%	**10-20%**	**5-10%**	**< 5%**
Finska	Australija	Belgija	Bahrein
Norveška	Austrija	Brazil	Čile
Švedska	Kanada	Kina	Indija
Velika Britanija	Danska	Grčka	Japan
	Francuska	Hong Kong	Kuvajt
	Njemačka	Indonezija	Oman
	Izrael	Irska	Portugal
	Nizozemska	Italija	Katar
	Poljska	Malezija	Južna Koreja
	Južna Afrika	Meksiko	Rusija
	Turska	Novi Zeland	Saudijska Arabija
	Švicarska	Singapur	Tajvan
	SAD	Španjolska	Ujedinjeni Arapski Emirati
	Hrvatska	Tajland	

Izvor: Woman in Business and Management – Gaining momentum, ILO, Geneva, 2015., str.8., preuzeto sa: www.ilo.org (20.02.2016.)

Kada promatramo udio žena u Upravama kompanija, vidljivo je kako je u najrazvijenijim zemljama poput onih Skandinavskih, najveći udio žena u Upravama, čak više od 20%. Vidljivo je kako je većina zemalja članica EU u kojoj žene imaju značajnu ulogu u Upravama kompanija.

Zemlje poput Australije, Kanade, Hong Konga, Indije, Malezije, Singapura, Velike Britanije i SAD-a nastoje snažnije poticati sudjelovanje žena u menadžmentu putem različitih kodeksa koji utječu na spolnu strukturu menadžmenta. U Hrvatskoj su žene zastupljene 14% u nadzornim odborima, što je u usporedbi sa razvijenim zemljama dosta dobro. Ipak treba navesti kako su to statistički podaci vezani uz Hrvatsku, relativno malom tržištu.

Prema navedenome vidljiv je položaj žena na tržištu rada. U nastavku će se prikazati kakvo je stanje žena na tržištu rada u Hrvatskoj.

3.1. Opće karakteristike tržišta rada u Hrvatskoj

Prema posljednje dostupnim podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u Hrvatskoj je u prosincu 2015. godine bilo 1.592.498 aktivnih stanovnika, što je 0,7% manje nego u studenom iste godine. Pri tome je bilo 1.307.030 zaposlenih osoba od kojih 698.491 muškaraca (53,4%) i 608.539 žena (46,6%).[33]

Stopa registrirane nezaposlenosti u prosincu 2015. godine iznosila je 17,9% dok je u studenome bila 17,7%, u kojoj je stopa nezaposlenosti muškaraca bila 15,6%, a žena 20,4%. Stopa anketne nezaposlenosti (prema rezultatima Ankete o radnoj snazi koja je usklađena s metodologijom Eurostata i usporediva sa zemljama EU), u trećem tromjesečju 2015. godine iznosila je 15,4%, gdje je stopa nezaposlenosti muškaraca bila 14,4%, a žena 16,7%.[34]

Krajem siječnja 2016. godine na Hrvatski zavod za zapošljavanje bilo je prijavljeno 293.236 nezaposlenih osoba, tj. 7.768 osoba više nego u prosincu 2015. godine, te za 35.994 osobe manje nego u siječnju 2015. godine. Prema navedenome, u siječnju 2016. godine nezaposlenost je povećana 2,7% kada se usporedi prosinac 2015., ali je smanjena 10,9% u usporedbi sa siječnjem 2015. godine.

[33] Mjesečni statistički bilten br.1., Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2016., preuzeto sa: www.hzz.hr (21.02.2016.)
[34] Mjesečni statistički bilten br.1., Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2016., preuzeto sa: www.hzz.hr (21.02.2016.)

U obrazovnoj strukturi nezaposlenih najviše je osoba sa završenom srednjom školom za zanimanja u trajanju do 3 godine i školom za KV i VKV radnike (94.416 ili 32,2%), potom slijede osobe sa završenom srednjom školom za zanimanja u trajanju od 4 i više godina i gimnazijom (85.196 ili 29,1%), osobe sa završenom osnovnom školom (60.164 ili 20,5%), osobe sa završenim fakultetom i akademijom (20.889 ili 7,1%), osobe s prvim stupnjem fakulteta, višom školom i stručnim studijem (16.905 ili 5,8%), te osobe bez škole i s nezavršenom osnovnom školom (15.666 ili 5,3%).

Kad se uspoređuje siječanj 2016. godine sa siječnjem 2015. godine, broj nezaposlenih smanjen je u svim obrazovnim skupinama. Najveće smanjenje nezaposlenosti iskazano je u skupini osoba sa završenom srednjom školom za zanimanja u trajanju do 3 godine i školom za KV i VKV radnike (za 13,4%), a najmanje u skupini osoba sa završenim prvim stupnjem fakulteta, višom školom i stručnim studijem (za 6,1%).

3.2. Ekonomska aktivnost prema spolu

Ekonomsku aktivnost čini svaka aktivnost osoba koje pridonose ili su spremne pridonositi proizvodnji dobara i usluga u određenom (referentnom) razdoblju kako bi osigurali potrebita sredstava za život. Ovdje će se ekonomska aktivnost promatrati s demografskog stajališta, zbog čega prvo trebamo definirati aktivne osobe. Takve osobe mogu biti ekonomski aktivne ili ekonomski neaktivne. Valdevit ekonomski aktivnim osobama smatra: sve zaposlene osobe koje rade (puno radno vrijeme, pola radnog vremena ili više, manje od polovice prosječnog radnog dana), osobe koje aktivno rade u nekom zanimanju gdje nisu u radnom odnosu (poljoprivreda, zanatstvo, pomažući članovi obitelji), te nezaposlene osobe (nezaposleni koji su prije bili zaposleni, osobe koje prvi put traže zaposlenje). Također smatra da su ekonomski neaktivne osobe : osobe koje imaju stalan izvor prihoda (koje primaju mirovinu, koje se pripremaju za buduće zanimanje, koje se školuju iz stipendije i sl., ostale ekonomski neovisne osobe koje ne rade niti traže posao), ekonomski ovisne osobe (uzdržavane osobe - djeca ispod 14 godina, kućanice, osobe koje se pripremaju za obavljanje određenog zanimanja u budućnosti, koje se školuju, na teret roditelja, rođaka i sl., osobe nesposobne za rad i bolesni).[35]

[35] Valdevit, M.: Ekonomska aktivnost ženskog stanovništva Hrvatske, Ekonomski pregled, 54 (9-10), 2003., str.761.

Na ekonomsku aktivnost žena na tržištu rada utječu demografski, ali i gospodarsko-socijalni čimbenici. Temeljni demografski i gospodarsko-socijalni čimbenici ekonomske aktivnosti žena prema Valdevit čine:[36]

- struktura žena prema dobi,
- veličina radnog kontingenta,
- prosječna dob stupanja u brak,
- broj djece u obitelji i njihova dob,
- dob najmlađeg djeteta,
- razina obrazovanja,
- razina gospodarskog razvoja,
- oblik gospodarstva,
- oblik urbanizacije,
- stavovi o školovanju i zapošljavanju žena, utjecaj tradicije, itd.

Ovdje će se prikazati osnovne demografske čimbenike ekonomske aktivnosti žena koji će nam pobliže prikazati njihovu ekonomsku aktivnost na hrvatskom tržištu rada.

[36] Valdevit, M.: Ekonomska aktivnost ženskog stanovništva Hrvatske, Ekonomski pregled, 54 (9-10), 2003., str.761.

Tablica 2. Struktura stanovništva Republike Hrvatske po godinama, spolu i aktivnosti prema popisu 2011. godine

Spol	Ukupno	0 – 6 godina	0 - 14 godina	0 - 17 godina	0 - 19 godina	Žene u fertilnoj dobi		Radno sposobno stanovništvo (15 – 64 godine)	60 i više godina	65 i više godina	75 i više godina	Prosječna starost	Indeks starenja	Koeficijent starosti
						Svega (15 – 49 godina)	od toga 20 - 29 godina							
sv.	4.284.889	296.204	652.428	797.855	896.605	-	-	2.873.828	1.031.373	758.633	344.230	41,7	115,0	24,1
m	2.066.335	152.171	334.725	408.874	459.643	-	-	1.435.402	424.059	296.208	117.932	39,9	92,3	20,5
ž	**2.218.554**	**144.033**	**317.703**	**388.981**	**436.962**	**972.948**	**269.853**	**1.438.426**	**607.314**	**462.425**	**226.298**	**43,4**	**139,0**	**27,4**

Izvor: Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr (21.02.2016.)

Promatrajući kontingent stanovništva vidljivo je kako je značajni broj žena u fertilnoj dobi. Također je vidljivo kako je veći broj žena starije dobi nego muškaraca, što se odražava i na koeficijent starosti koji je značajno veći kod žena nego muškaraca. Kada se pogleda broj radno sposobnog stanovništva, vidljivo je kako je taj broj malo veći na strani žena.

Bračno stanje, prosječna dob stupanja u brak, broj djece i dob najmlađeg djeteta su također važne odrednice koje utječu na ekonomsku aktivnost ženskog stanovništva. Dva su razdoblja života žene, doba prije rođenja prvog djeteta, te kad najmlađe dijete završi školu. U razdoblju trudnoće i podizanja djece žene čine poseban dio radne snage pri čemu je njihova ekonomska aktivnost u konfliktu s materinstvom.

Tablica 3. Žene stare 15 i više godina prema starosti i broju živorođene djece u 2011. godini

Starost	Ukupno	Nisu rodile	Broj žena prema broju živorođene djece											Nepoznato
			Svega	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 i više	
Ukupno	1.900.851	496.873	1.379.141	354.480	682.983	228.712	67.696	23.901	10.192	5.105	2.712	1.525	1.835	24.837
15-19	119.259	117.344	1.730	1.512	181	34	3	-	-	-	-	-	-	185
20-24	128.203	108.305	19.161	13.884	4.275	802	150	36	10	4	-	-	-	737
25-29	141.650	81.422	59.118	32.386	20.631	4.841	874	250	77	37	15	5	2	1.110
30-34	144.621	45.467	98.379	37.685	44.141	12.980	2.507	618	242	93	56	27	30	775
35-39	140.770	25.969	114.299	29.568	57.356	20.426	4.840	1.236	459	198	102	61	53	502
40-44	143.330	19.073	123.783	26.353	62.870	24.917	6.570	1.887	616	290	126	67	87	474
45-49	155.115	16.322	137.215	27.372	72.358	26.773	7.334	2.027	707	301	152	76	115	1.578
50-54	162.521	14.824	145.422	28.923	81.953	24.725	6.610	1.906	657	289	156	84	119	2.275
55-59	158.068	13.482	141.985	28.893	82.602	22.094	5.437	1.680	649	291	162	74	103	2.601
60-64	144.889	11.632	130.470	27.602	74.253	20.152	5.298	1.738	721	332	162	92	120	2.787
65-69	112.638	8.695	101.600	23.771	52.939	16.147	5.223	1.868	810	357	210	129	146	2.343
70-74	123.489	10.460	110.168	27.695	51.564	18.577	6.721	2.893	1.266	657	376	199	220	2.861
75-79	109.070	10.416	95.812	24.452	40.539	17.174	7.072	3.145	1.546	846	452	282	304	2.842
80-84	72.105	7.980	62.071	15.354	24.156	11.670	5.293	2.625	1.341	754	384	226	268	2.054
85 i više	45.123	5.482	37.928	9.030	13.165	7.400	3.764	1.992	1.091	656	359	203	268	1.713

Izvor: Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr (21.02.2016.)

Prema podacima žena starijim od 15 godina, najveći je broj njih u dobi od 50 do 54 godine. Najviše žena koje nisu rodile su u dobi od 15 do 25 godina. To je posljednjih godina trend jer žene sve više biraju školovanje i visoko obrazovanje nego stvaranje obitelji. Također je primjetno kako se najviše žena odlučuje na dvoje djece.

Tablica 4. Stanovništvo staro 15 i više godina prema trenutačnoj aktivnosti, starosti i spolu, 2011. godine

Starost	Spol	Ukupno	Zaposleni	Nezaposleni			Ekonomski neaktivni					Nepoznato
				svega	nezaposleni, traže prvo zaposlenje	nezaposleni, traže ponovno zaposlenje	svega	umirovljenici	osobe koje se bave obavezama u kućanstvu	učenici ili studenti	ostale neaktivne osobe	
Ukupno	sv.	3.632.461	1.503.867	292.282	51.718	240.564	1.834.014	1.063.484	214.715	326.345	229.470	2.298
	m	1.731.610	811.563	157.173	26.425	130.748	761.664	472.529	11.088	155.554	122.493	1.210
	ž	**1.900.851**	**692.304**	**135.109**	**25.293**	**109.816**	**1.072.350**	**590.955**	**203.627**	**170.791**	**106.977**	**1.088**
15-19	sv.	244.177	10.434	16.036	11.955	4.081	217.655	-	1.434	207.430	8.791	52
	m	124.918	6.302	10.162	7.684	2.478	108.422	-	165	102.962	5.295	32
	ž	**119.259**	**4.132**	**5.874**	**4.271**	**1.603**	**109.233**	**-**	**1.269**	**104.468**	**3.496**	**20**
20-24	sv.	261.658	93.862	48.572	17.387	31.185	119.140	84	5.547	95.722	17.787	84
	m	133.455	53.352	28.445	9.597	18.848	51.618	63	288	41.332	9.935	40
	ž	**128.203**	**40.510**	**20.127**	**7.790**	**12.337**	**67.522**	**21**	**5.259**	**54.390**	**7.852**	**44**
25-29	sv.	289.066	192.578	46.896	10.205	36.691	49.480	376	10.332	19.687	19.085	112
	m	147.416	101.682	25.349	4.801	20.548	20.318	263	423	9.638	9.994	67
	ž	**141.650**	**90.896**	**21.547**	**5.404**	**16.143**	**29.162**	**113**	**9.909**	**10.049**	**9.091**	**45**
30-34	sv.	294.619	220.816	37.081	4.214	32.867	36.593	1.504	13.404	2.799	18.886	129
	m	149.998	117.072	19.755	1.854	17.901	13.092	1.032	570	1.322	10.168	79
	ž	**144.621**	**103.744**	**17.326**	**2.360**	**14.966**	**23.501**	**472**	**12.834**	**1.477**	**8.718**	**50**
35-39	sv.	284.754	210.307	30.213	2.934	27.279	44.097	9.457	16.318	648	17.674	137
	m	143.984	110.314	14.449	1.028	13.421	19.133	8.093	782	278	9.980	88
	ž	**140.770**	**99.993**	**15.764**	**1.906**	**13.858**	**24.964**	**1.364**	**15.536**	**370**	**7.694**	**49**
40-44	sv.	286.933	198.534	28.995	2.134	26.861	59.245	21.464	19.582	59	18.140	159
	m	143.603	101.194	13.043	628	12.415	29.258	17.774	952	22	10.510	108
	ž	**143.330**	**97.340**	**15.952**	**1.506**	**14.446**	**29.987**	**3.690**	**18.630**	**37**	**7.630**	**51**
45-49	sv.	307.561	201.904	29.149	1.485	27.664	76.361	31.685	24.197	-	20.479	147
	m	152.446	102.241	13.575	411	13.164	36.536	23.141	1.290	-	12.105	94

Starost	Spol	Ukupno	Zaposleni	Nezaposleni			Ekonomski neaktivni					Nepoznato
				svega	nezaposleni, traže prvo zaposlenje	nezaposleni, traže ponovno zaposlenje	svega	umirovljenici	osobe koje se bave obavezama u kućanstvu	učenici ili studenti	ostale neaktivne osobe	
	ž	**155.115**	**99.663**	**15.574**	**1.074**	**14.500**	**39.825**	**8.544**	**22.907**	**-**	**8.374**	**53**
50-54	sv.	320.502	185.440	28.694	840	27.854	106.162	51.602	28.842	-	25.718	206
	m	157.981	97.477	13.741	216	13.525	46.623	30.371	1.716	-	14.536	140
	ž	**162.521**	**87.963**	**14.953**	**624**	**14.329**	**59.539**	**21.231**	**27.126**	**-**	**11.182**	**66**
55-59	sv.	311.818	125.423	20.715	434	20.281	165.468	107.841	29.548	-	28.079	212
	m	153.750	79.736	13.398	141	13.257	60.485	39.690	2.309	-	18.486	131
	ž	**158.068**	**45.687**	**7.317**	**293**	**7.024**	**104.983**	**68.151**	**27.239**	**-**	**9.593**	**81**
60-64	sv.	272.740	52.376	5.731	130	5.601	214.450	177.853	19.311	-	17.286	183
	m	127.851	34.077	5.139	65	5.074	88.516	73.712	1.849	-	12.955	119
	ž	**144.889**	**18.299**	**592**	**65**	**527**	**125.934**	**104.141**	**17.462**	**-**	**4.331**	**64**
65-69	sv.	202.002	6.692	120	-	120	195.074	176.578	12.586	-	5.910	116
	m	89.364	4.428	75	-	75	84.791	81.965	303	-	2.523	70
	ž	**112.638**	**2.264**	**45**	**-**	**45**	**110.283**	**94.613**	**12.283**	**-**	**3.387**	**46**
70-74	sv.	212.401	3.350	44	-	44	208.848	186.278	15.028	-	7.542	159
	m	88.912	2.253	25	-	25	86.559	84.206	207	-	2.146	75
	ž	**123.489**	**1.097**	**19**	**-**	**19**	**122.289**	**102.072**	**14.821**	**-**	**5.396**	**84**
75 i više	sv.	344.230	2.151	36	-	36	341.441	298.762	18.586	-	24.093	602
	m	117.932	1.435	17	-	17	116.313	112.219	234	-	3.860	167
	ž	**226.298**	**716**	**19**	**-**	**19**	**225.128**	**186.543**	**18.352**	**-**	**20.233**	**435**

Izvor: Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr (21.02.2016.)

Kada promatramo stanovništvo staro 15 i više godina prema trenutačnoj aktivnosti, starosti i spolu, vidljivo je kako je prema popisu stanovništva 2011. godine bilo više nezaposlenih muškaraca nego žena. Kod ekonomski neaktivnih žena najviše je žena umirovljenica. To je na određeni način i razumljivo, ali kad promatramo podatke i ekonomski neaktivne muškarce vidi se poseban nerazmjer u području osoba koje se bave poslovima u kućanstvu koje su značajno na strani ženske populacije.

Posebno je važno promotriti i analizirati obrazovnu strukturu žena jer o njoj ovisi zaposlenost žena, te kvaliteta njihovog života. Obrazovanije žene su svakako spremnije za rad, te je stopa ekonomske aktivnosti udanih žena pozitivno statistički povezana sa njihovim stupnjem obrazovanja. Također, obrazovanje utječe i na broj djece. Obrazovanije žene najčešće imaju manji broj djece ponajviše zbog toga što većinu vremena provode gradeći svoju poslovnu karijeru.

Tablica 5. Stanovništvo staro 15 i više godina prema najvišoj završenoj školi, starosti i spolu u 2011. godini

Starost	Spol	Ukupno	Bez škole	1 - 3 razreda osnovne škole	4 - 7 razreda osnovne škole	Osnovna škola	Srednja škola	Visoko obrazovanje				Nepoznato
								Svega	Stručni studij	Sveučilišni studij	Doktorat znanosti	
Ukupno	sv.	3.632.461	62.092	34.786	249.081	773.489	1.911.815	595.233	212.059	371.472	11.702	5.965
	m	1.731.610	12.664	7.768	76.705	315.683	1.038.800	277.422	99.663	170.833	6.926	2.568
	ž	**1.900.851**	**49.428**	**27.018**	**172.376**	**457.806**	**873.015**	**317.811**	**112.396**	**200.639**	**4.776**	**3.397**
15-19	sv.	244.177	902	217	5.923	183.084	53.990	10	10	-	-	51
	m	124.918	476	115	3.647	92.397	28.247	4	4	-	-	32
	ž	**119.259**	**426**	**102**	**2.276**	**90.687**	**25.743**	**6**	**6**	**-**	**-**	**19**
20-24	sv.	261.658	1.064	259	1.122	12.656	222.053	24.372	7.827	16.545	-	132
	m	133.455	548	125	620	7.899	115.238	8.952	3.044	5.908	-	73
	ž	**128.203**	**516**	**134**	**502**	**4.757**	**106.815**	**15.420**	**4.783**	**10.637**	**-**	**59**
25-29	sv.	289.066	1.288	327	1.380	15.175	193.676	77.013	22.087	54.779	147	207
	m	147.416	637	183	853	8.832	107.445	29.332	8.695	20.564	73	134
	ž	**141.650**	**651**	**144**	**527**	**6.343**	**86.231**	**47.681**	**13.392**	**34.215**	**74**	**73**
30-34	sv.	294.619	1.203	300	1.865	25.839	187.803	77.366	21.775	54.553	1.038	243
	m	149.998	599	148	1.202	13.841	102.692	31.363	9.313	21.547	503	153
	ž	**144.621**	**604**	**152**	**663**	**11.998**	**85.111**	**46.003**	**12.462**	**33.006**	**535**	**90**
35-39	sv.	284.754	1.229	237	1.586	38.831	177.852	64.784	18.749	44.490	1.545	235
	m	143.984	583	124	970	19.292	95.392	27.473	8.494	18.218	761	150
	ž	**140.770**	**646**	**113**	**616**	**19.539**	**82.460**	**37.311**	**10.255**	**26.272**	**784**	**85**
40-44	sv.	286.933	1.252	234	1.838	47.140	182.977	53.217	17.319	34.560	1.338	275
	m	143.603	569	126	976	21.005	97.443	23.316	7.661	15.020	635	168
	ž	**143.330**	**683**	**108**	**862**	**26.135**	**85.534**	**29.901**	**9.658**	**19.540**	**703**	**107**
45-49	sv.	307.561	1.604	451	3.681	55.704	191.916	53.870	19.872	32.658	1.340	335
	m	152.446	693	241	1.611	23.344	101.485	24.870	8.987	15.135	748	202

Starost	Spol	Ukupno	Bez škole	1 - 3 razreda osnovne škole	4 - 7 razreda osnovne škole	Osnovna škola	Srednja škola	Visoko obrazovanje				Nepoznato
								Svega	Stručni studij	Sveučilišni studij	Doktorat znanosti	
	ž	**155.115**	**911**	**210**	**2.070**	**32.360**	**90.431**	**29.000**	**10.885**	**17.523**	**592**	**133**
50-54	sv.	320.502	2.028	957	10.243	64.513	186.060	56.301	21.485	33.711	1.105	400
	m	157.981	794	467	3.802	24.934	99.375	28.341	10.850	16.857	634	268
	ž	**162.521**	**1.234**	**490**	**6.441**	**39.579**	**86.685**	**27.960**	**10.635**	**16.854**	**471**	**132**
55-59	sv.	311.818	2.311	1.005	17.488	72.263	166.214	52.111	21.968	29.030	1.113	426
	m	153.750	826	453	6.456	26.324	92.974	26.466	11.068	14.713	685	251
	ž	**158.068**	**1.485**	**552**	**11.032**	**45.939**	**73.240**	**25.645**	**10.900**	**14.317**	**428**	**175**
60-64	sv.	272.740	2.806	1.036	21.959	67.137	130.399	49.007	22.528	25.230	1.249	396
	m	127.851	729	321	7.448	21.599	71.999	25.539	10.861	13.854	824	216
	ž	**144.889**	**2.077**	**715**	**14.511**	**45.538**	**58.400**	**23.468**	**11.667**	**11.376**	**425**	**180**
65-69	sv.	202.002	4.308	2.249	31.319	49.534	81.495	32.754	14.851	16.978	925	343
	m	89.364	796	491	8.657	15.006	46.131	18.100	7.460	10.003	637	183
	ž	**112.638**	**3.512**	**1.758**	**22.662**	**34.528**	**35.364**	**14.654**	**7.391**	**6.975**	**288**	**160**
70-74	sv.	212.401	8.971	6.254	55.370	54.421	61.897	24.991	10.971	13.239	781	497
	m	88.912	1.284	1.254	15.604	17.532	38.072	14.975	5.863	8.528	584	191
	ž	**123.489**	**7.687**	**5.000**	**39.766**	**36.889**	**23.825**	**10.016**	**5.108**	**4.711**	**197**	**306**
75 i više	sv.	344.230	33.126	21.260	95.307	87.192	75.483	29.437	12.617	15.699	1.121	2.425
	m	117.932	4.130	3.720	24.859	23.678	42.307	18.691	7.363	10.486	842	547
	ž	**226.298**	**28.996**	**17.540**	**70.448**	**63.514**	**33.176**	**10.746**	**5.254**	**5.213**	**279**	**1.878**

Izvor: Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr (21.02.2016.)

Obrazovanje ima poseban značaj za život žene i djeteta jer će obrazovanije žene do određene razine djeci omogućiti bolje uvjete života. To nije vezano samo uz prehranu i odgoj nego i uz obrazovanje jer znaju koliko je za život važno kvalitetno i adekvatno obrazovanje. Naravno, tu se treba napomenuti kako takve žene trebaju imati vremena za obiteljski život, jer sama obrazovanost ne znači ništa ukoliko se ona kvalitetno ne brine za obitelj. To su slučajevi obrazovanih žena koje neprestano rade, dok im djecu odgajaju roditelji (ili roditelji životnog partnera) ili dadilje. Zbog toga žene trebaju što bolje balansirati svoj obiteljski i profesionalni život što nije niti malo jednostavno.

Prema popisu stanovništva iz 2011. godine i obrazovnoj strukturi, najveći broj žena ima završenu srednju školu. Ono što je posebno primjetno je kako žene imaju značajnu prednost u području visokog obrazovanja, ali nažalost to ne znači kako će imati bolje plaćene poslove od muškaraca. Taj odnos opada kada se promatra visoka obrazovanost prema dobi. Naravno, posljednjih 20-tak godina je došlo do značajnih promjena ne samo u načinu života, nego i u obrazovanju žena i njihovoj borbi za bolju poziciju na tržištu rada. U prošlosti bi žene završile osnovnu ili srednju školu, zaposlile se i tu bi bio, nažalost, kraj njihovog obrazovanja. Danas je situacija mnogo drugačija, ali ipak s dosta problema.

3.3. Nezaposlenost žena na hrvatskom tržištu rada

Prethodno je prikazan udio žena u stanovništvu, njihova ekonomska aktivnosti i obrazovanost koji su važni za tržište rada. Nažalost, ne postoje noviji podaci koji bi kvalitetnije prikazali pravo stanje jer su korišteni podaci iz Popisa stanovništva iz 2011. godine. Statistički podaci o zaposlenosti i nezaposlenosti prikazuje Državni zavod za statistiku, te Hrvatski zavod za zapošljavanje. Takvi se podaci objavljuju na mjesečnoj razini, ali nisu potpuni, niti u tolikoj mjeri detaljni kao što su oni na godišnjoj razini. Potrebno je napomenuti i kako su podaci o nezaposlenosti, ali i zaposlenosti, često nerealni jer je riječ o registriranoj nezaposlenosti tj. onim osobama koje su prijavljene na Hrvatski zavod za zapošljavanje. Postoje mnogi primjeri nezaposlenih osoba koje nisu prijavljene na Hrvatski zavod za zapošljavanje, ali traže posao ili su u nemogućnosti raditi zbog raznih okolnosti.

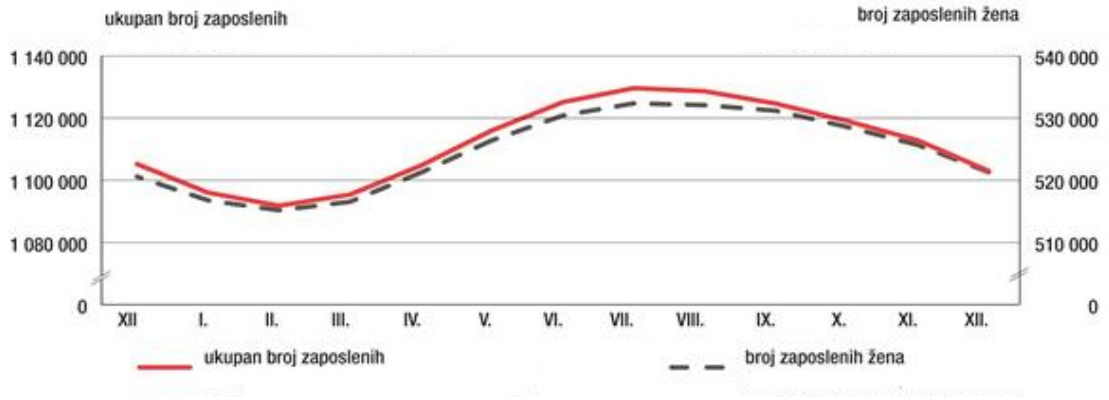
Tablica 6. Stanovništvo Republike Hrvatske prema spolu radnom statusu

	XI. 2015.		XII. 2015.		Indeksi XII. 2015. / XI. 2015.	
	ukupno	žene	Ukupno	žene	ukupno	žene
Aktivno stanovništvo	1.603.967	770.700	1.592.498	764.876	99,3	99,2
Ukupno zaposleni	1.319.310	613.444	1.307.030	608.539	99,1	99,2
Zaposleni u pravnim osobama	1.112.850	525.684	1.103.000	521.319	99,1	99,2
Zaposleni u obrtu i slobodnim profesijama	185.604	80.380	183.212	79.860	98,7	99,4
Zaposleni osiguranici poljoprivrednici	20.856	7.380	20.818	7.360	99,8	99,7
Nezaposleni	284.657	157.256	285.468	156.337	100,3	99,4
Stopa registrirane nezaposlenosti, %	17,7	20,4	17,9	20,4		

Izvor: Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr (21.02.2016.)

Prema posljednjim dostupnim statističkim podacima za prosinac 2015. godine, među aktivnim stanovništvom Hrvatske, žene su imale udio od 48,03%. Promatrajući mjesec ranije, ostvaren je pad zaposlenosti žena od 0,8%. Ono što je posebno vidljivo je veliki broj nezaposlenih žena u prosincu 2015. godine, čiji udio među nezaposlenima čini 54,77%, što predstavlja veliki problem, pri čemu je stopa nezaposlenosti vrlo velikih 20,4%.

Graf 3. Zaposleni u pravnim osobama od prosinca 2014. do prosinca 2015



Izvor: Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr (21.02.2016.)

Kada se analizira godišnja zaposlenost žena na hrvatskom tržištu rada, vidljivi su mnogi problemi. Ono što je najznačajnije, je sezonska zaposlenost kako ukupne zaposlenosti, tako i zaposlenosti žena. Takva politika, ali i način zapošljavanje ne daje mogućnost stvaranja kvalitetne budućnosti i povećavanja kvalitete života u Hrvatskoj. Sezonsko zapošljavanje je najviše povezano uz turističku sezonu o kojoj je Hrvatska gotovo u potpunosti ovisna.

Zaposlenost se ne može usmjeriti samo na jednu gospodarsku djelatnost, nego se trebaju stvoriti uvjeti za zapošljavanje i u ostalim djelatnostima, posebno onim u kojima će stanovništvo biti trajnije zaposleno, a ne samo sezonski. Kada promatramo udio žena u ukupnom broju zaposlenih, vidljivo je kako se u posljednje vrijeme sve više žena zapošljava, ali to je često slučaj u poslovima koji su manje plaćeni (trgovina i sl.).

Tablica 7. Indeksi kretanja broja zaposlenih u pravnim osobama prema NKD-u 2007. i spolu u prosincu 2015. godine

	Broj zaposlenih u prosincu 2015.		**Indeksi**					
			XII. 2015. / XI. 2015.		**XII. 2015. / XII. 2014.**		**I. – XII. 2015. / I. – XII. 2014.**	
	ukupno	**žene**	**ukupno**	**žene**	**ukupno**	**žene**	**ukupno**	**žene**
Ukupno	**1 103 000**	**521 319**	**99,1**	**99,2**	**99,8**	**100,1**	**99,3**	**99,4**
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	21 718	5 925	97,5	98,5	98,8	98,8	97,1	98,6
Rudarstvo i vađenje	4 784	605	99,5	99,7	92,5	93,8	92,0	94,8
Prerađivačka industrija	195 849	68 538	99,6	99,6	100,1	99,3	99,1	98,3
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	14 349	3 055	99,2	97,9	97,9	98,0	98,1	99,4
Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te sanacije okoliša	21 240	4 119	100,5	100,0	102,8	102,2	99,7	100,2
Građevinarstvo	66 938	7 566	98,5	98,8	94,4	94,0	95,8	97,2
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla	176 714	94 133	100,2	100,2	100,1	100,0	99,0	98,7
Prijevoz i skladištenje	56 511	13 631	99,7	99,4	99,7	99,7	98,3	98,6
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	51 247	27 078	91,0	90,1	103,3	102,5	104,3	103,8
Informacije i komunikacije	33 087	12 376	100,0	99,8	100,3	100,0	97,9	97,1
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	34 731	24 006	99,6	99,5	97,0	97,2	98,1	98,6
Poslovanje nekretninama	5 941	2 541	97,9	98,0	90,4	87,3	82,9	75,9
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	53 862	25 765	100,3	100,3	99,9	100,2	100,0	99,6
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	37 335	14 906	95,5	96,4	99,3	98,0	102,4	99,1
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	101 315	46 890	99,3	99,5	99,4	100,5	99,4	100,0
Obrazovanje	111 641	86 259	99,9	99,8	100,8	100,9	100,6	100,8
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	83 961	65 948	100,4	100,4	101,8	101,7	100,2	100,1
Umjetnost, zabava i rekreacija	19 310	10 929	99,4	99,5	100,2	99,5	99,7	99,0
Ostale uslužne djelatnosti	12 467	7 049	99,1	98,9	103,3	105,4	99,4	99,7

Izvor: Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr (21.02.2016.)

Analizirajući zaposlenost žena prema područjima vidljivo je kako je najveći broj žena zaposlen u trgovini, obrazovanju, prerađivačkoj industriji i djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi.

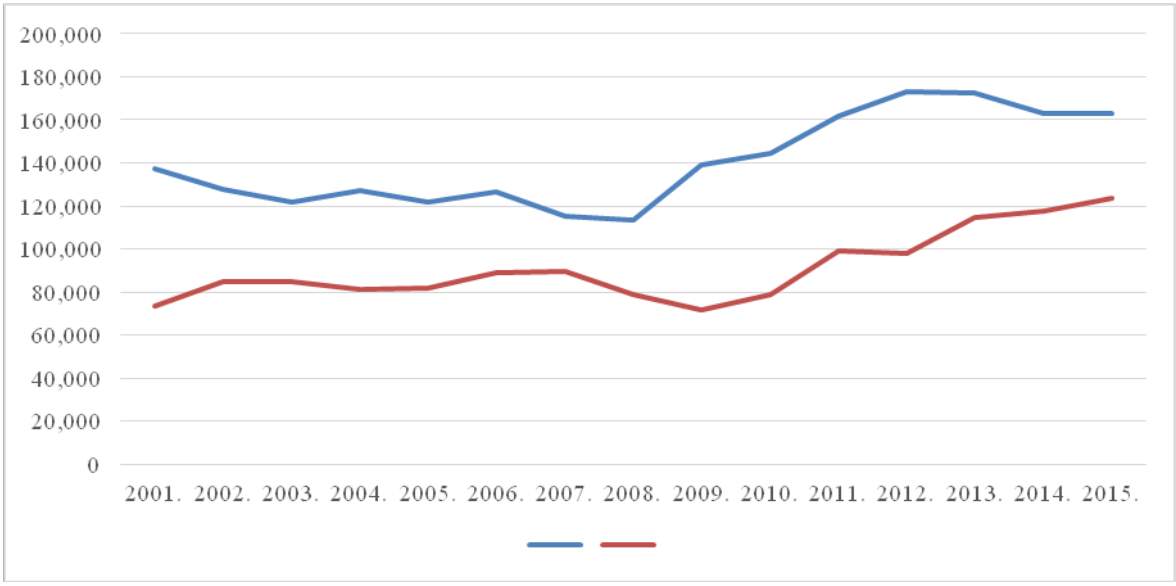
Od ukupnoga broja nezaposlenih u siječnju 2016. bilo je 133.459 nezaposlenih muškaraca (45,5%) i 159.777 nezaposlenih žena (54,5%). Broj nezaposlenih muškaraca smanjen je za 13,0%, a žena za 9,2% u odnosu na siječanj 2015. godine. Udio muškaraca u evidentiranoj se nezaposlenosti u promatranome razdoblju smanjio, a udio žena povećao za 1,1 postotni bod.

Tablica 8. Registrirana nezaposlenost i zapošljavanje od 2001. do 2015. godine

Godina	novoprijavljeni			izlasci iz evidencije					
				zaposleni s evidencije (temeljem radnog odnosa i drugih poslovnih aktivnosti)			Brisani zbog ostalih razloga		
	ukupno	muškarci	žene	ukupno	muškarci	Žene	ukupno	muškarci	žene
2001.	280.998	143.656	137.342	148.698	75.280	73.418	115.703	65.843	49.860
2002.	259.073	131.108	127.965	168.767	84.103	84.664	119.285	67.373	51.912
2003.	231.860	110.079	121.781	159.677	74.672	85.005	119.661	63.049	56.612
2004.	245.409	118.142	127.267	148.102	66.706	81.396	98.414	51.322	47.092
2005.	232.064	110.092	121.972	150.104	68.075	82.029	91.686	48.949	42.737
2006.	233.163	106.287	126.876	158.540	69.722	88.818	89.321	46.482	42.839
2007.	206.460	91.495	114.965	154.158	64.539	89.619	90.971	44.678	46.293
2008.	200.093	86.704	113.389	134.557	55.422	79.135	79.565	38.577	40.988
2009.	270.557	131.329	139.228	122.798	50.819	71.979	96.669	44.669	52.000
2010.	289.234	144.590	144.644	146.627	67.470	79.157	114.307	56.509	57.798
2011.	313.988	152.090	161.898	185.236	86.075	99.161	133.159	66.454	66.705
2012.	338.514	165.582	172.932	186.156	88.253	97.903	109.582	55.429	54.153
2013.	338.278	165.474	172.804	217.179	102.672	114.507	115.902	59.848	56.054
2014.	316.057	153.254	162.803	225.462	107.712	117.750	137.243	70.753	66.490
2015.	310.701	147.533	163.168	232.499	108.927	123.572	109.497	55.548	53.949
Index 2015./201	98,3	96,3	100,2	103,1	101,1	104,9	79,8	78,5	81,1

Izvor: Mjesečni statistički bilten br.1., Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2016., preuzeto sa: www.hzz.hr (21.02.2016.)

Graf 4. Registrirana ukupna nezaposlenost i zaposlenost žena od 2001. do 2015. godine

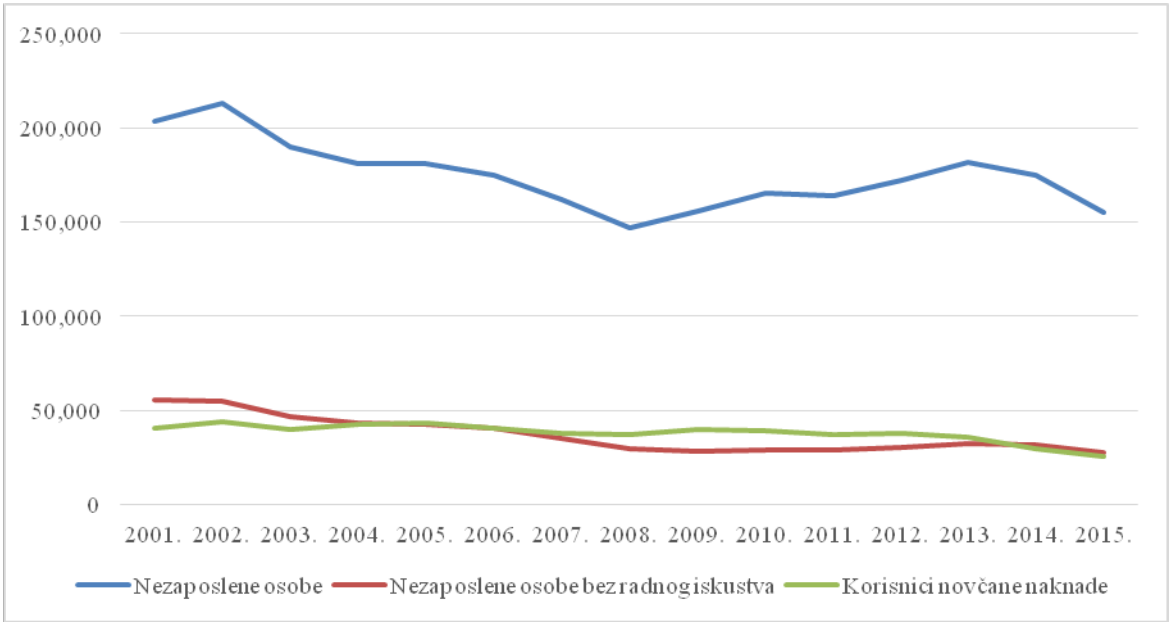


Izvor: autorica prema tablici 8.

Kad se promatra broj novoprijavljenih žena na Zavod za zapošljavanje, te onih koje su se zaposlile, vidljivo je kako je veći broj novoprijavljenih nego zaposlenih. Najveći broj novoprijavljenih žena je bio u 2012. i 2013. godini.

U grafu 5. je prikazana struktura nezaposlenih žena od 2001. do 2015. godine. u Republici Hrvatskoj

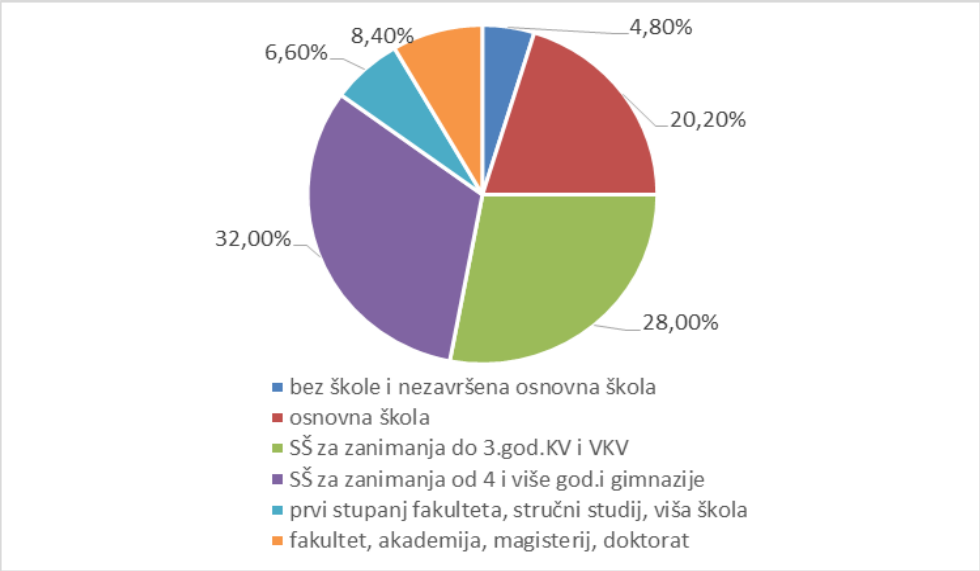
Graf 5. Nezaposlene žene



Izvor: Mjesečni statistički bilten br.1., Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2016., preuzeto sa: www.hzz.hr (21.02.2016.)

Kada se promatra nezaposlenost žena u Hrvatskoj od 2001. do 2015. godine (graf 5.), vidljivo je kako je od 2008. godine do 2014. godine bio primjetan rast nezaposlenosti žena. Iako je u tom razdoblju globalna gospodarska kriza zahvatila i Hrvatsku, najveća nezaposlenost među ženama je ipak ostvarena 2002. i 2001. godine kada je Hrvatsku jednako tako zahvatila kriza. Upravo su u takvim krizama žene najranjivije i često u takvim situacijama postaju suvišne.

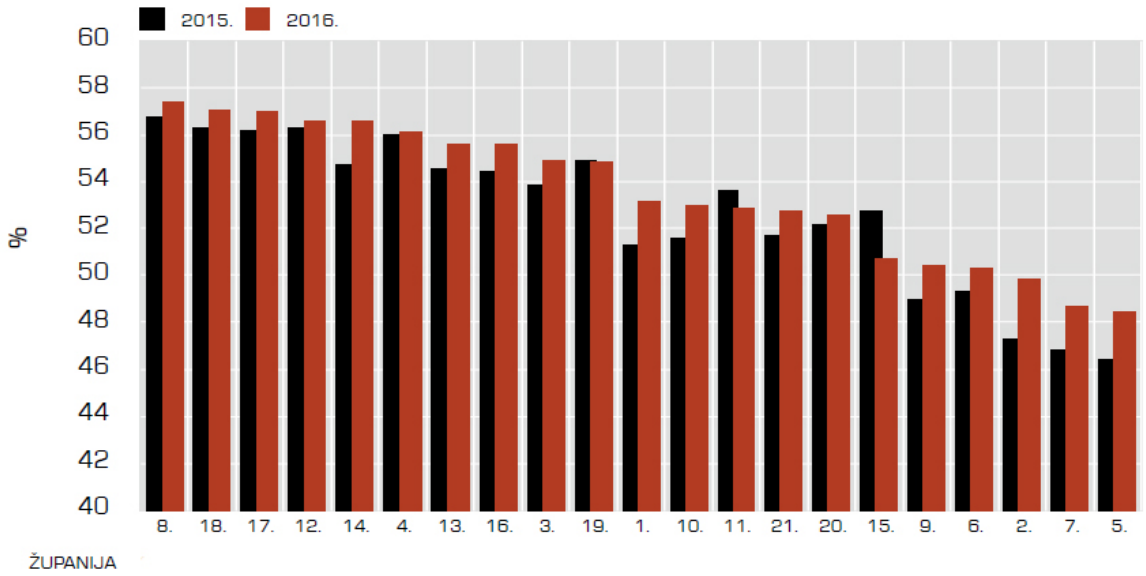
Graf 6. Struktura nezaposlenih žena prema razini obrazovanja 31.siječnja 2016. godine



Izvor: Mjesečni statistički bilten br.1., Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2016., preuzeto sa: www.hzz.hr (21.02.2016.)

Prema posljednjim podacima Mjesečnog statističkog biltena Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, najveći udio nezaposlenih žena je srednjoškolskog zanimanja u trajanju 4 godine (32%), srednjoškolskog zanimanja od 3 godine (28%), te osnovnoškolskog obrazovanja (20,2%). Među nezaposlenima je 6,6% nezaposlenih žena prvog stupnja fakulteta, stručnog studija i više škole, te 8,40% nezaposlenih žena koje imaju završen fakultet, akademiju, magisterij ili doktorat. Samo 4,8% nezaposlenih žena je bez škole ili nezavršene osnovne škole. Sve navedeno nam dokazuje zbog čega se žene nastoje obrazovati kako bi mogle naći posao.

Graf 7. Udio žena u ukupno nezaposlenim osobama prema županijama 31. siječnja 2015. i 31. siječnja 2016.

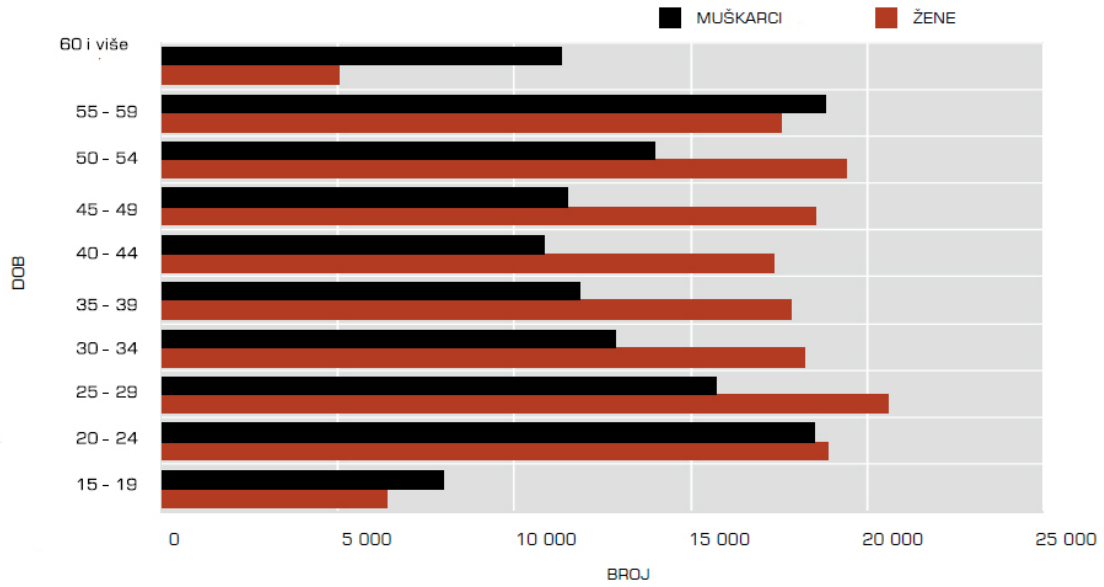


1. Zagrebačka, 2. Krapinsko-zagorska, 3. Sisačko-moslavačka, 4. Karlovačka, 5. Varaždinska, 6. Koprivničko-križevačka, 7. Bjelovarsko-bilogorska, 8. Primorsko-goranska, 9. Ličko-senjska, 10. Virovitičko-podravska, 11. Požeško-slavonska, 12. Brodsko-posavska, 13. Zadarska, 14. Osječko-baranjska, 15. Šibensko-kninska, 16. Vukovarsko-srijemska, 17. Splitsko-dalmatinska, 18. Istarska, 19. Dubrovačko-neretvanska, 20. Međimurska, 21. Grad Zagreb

Izvor: Mjesečni statistički bilten br.1., Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2016., preuzeto sa: www.hzz.hr (21.02.2016.)

Kada se promatra udio žena u ukupnom broju nezaposlenih prema županijama krajem siječnja 2015. i 2016. godine, vidljivo je kako je najveći broj nezaposlenih žena krajem siječnja 2016. godine u Primorsko-goranskoj, Istarskoj i Splitsko-dalmatinskoj županiji. Krajem siječnja 2015. godine najveći broj nezaposlenih žena je također primjetan u prethodno spomenutim županijama. Ipak, treba navesti Šibensko-kninsku, te Požeško-slavonsku županiju u kojima je krajem siječnja 2016. godine u odnosu na kraj siječnja 2015. godine primjetan pad nezaposlenosti žena u tim županijama.

Graf 8. Nezaposleni u Republici Hrvatskoj prema dobi i spolu 31.siječnja 2016.



Izvor: Mjesečni statistički bilten br.1., Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2016., preuzeto sa: www.hzz.hr (21.02.2016.)

Promatrajući dob nezaposlenih i spolnu strukturu, vidljivo je kako je u rijetkim dobnim granicama više nezaposlenih muškaraca nego žena. Žene su manje nezaposlene od muškaraca u dobi od 15-19, 55-59, te 60 i više godina u kojoj ostvaruju značajnu prednost u odnosu na nezaposlene muškarce. Ipak, zbog demografske situacije, porazna je činjenica nezaposlenosti velikog broja mladih žena. Hrvatska je zemlja koja ubrzano stari i izumire. Gotovo duplo više je umrlih nego li rođenih, a kad tome pridodamo i veliki broj nezaposlenih mladih žena, možemo zaključiti kako Hrvatska vodi izrazito lošu demografsku politiku. Naravno, neki će kazati da ukoliko žena ne radi da može doma čuvati djecu, ali u današnje vrijeme nije dovoljno da samo jedan član obitelji bude zaposlen, već trebaju biti oboje zaposleni kako bi obitelji mogli stvoriti uvjete dostatne za normalan život.

3.4. Žene u poduzetništvu

Žene na tržištu rada u Hrvatskoj tijekom povijesti nisu bile tradicionalno značajno zastupljene u poduzetništvu. Dok u većini zemalja broj žena poduzetnica u velikoj mjeri zaostaje za brojem muškaraca uključenih u poduzetničke aktivnosti, postoje zemlje u kojima žensko poduzetništvo predstavlja najdinamičniji segment sektora malog gospodarstva.

Zbog gospodarske krize koja je promijenila društvo, nije dovoljno da samo jedan član obitelji radi, nego trebaju oboje biti zaposleni i zarađivati za obitelj.

Kada se promatraju žene u poduzetništvu, one se teško odlučuju na takav korak, ali zato kad krenu poduzetničkim vodama često su puno učinkovitije od muškaraca. 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.

Udio žena u hrvatskom poduzetništvu je 29,5%, što je značajno bolje od prosjeka EU koji je 23%. U Hrvatskoj se nastoji promovirati ravnopravnost spolova, te poticati strategije razvoja ženskog poduzetništva. U 2015. godini Ministarstvo gospodarstva je vlasnicama poduzeća, trgovačkih društava i obrta odobrilo 33% više financijskih sredstava nego 2014. godine, pri čemu se ženama poduzetnicama odobrilo 509 potpora.[37]

Sredinom 2015. godine u Hrvatskoj je 30% tvrtki u vlasništvu žena, dok su prije deset godina one posjedovale 11% poduzeća. Osim toga treba navesti kako žene drže 24% vodećih položaja u tvrtkama, 14% u nadzornim odborima, te je 9% predsjednica uprava.[38] Prava žena u Hrvatskoj su normativno dosta dobro regulirana i zaštićena, ali u praksi to se baš tako ne pokazuje što mnoge žene i odvraća od poduzetništva. To je posebno vezano uz potporu obiteljskog života u čemu su žene poduzetnice većinom prepuštene same sebi, te ukoliko nemaju snažnu potporu u obitelji, ne kreću u poduzetništvo.

[37] http://www.novilist.hr/Zivot-i-stil/Zene-opreznije-krecu-u-poduzetnistvo-ali-su-tada-temeljitije (21.02.2016.)
[38] http://www.jutarnji.hr/u-krizi-se-bolje-snalaze-zene-poduzetnici-nego-muskarci-/1352177/ (21.02.2016.)

Nekoliko je glavnih prepreka koje u Hrvatskoj pogađaju žene u poduzetništvu. U prvom redu je riječ o ekonomskim preprekama, jer imaju relativno težak pristup financiranja svojih poslovnih projekata, pri tome dolazi do problema vlasništva i nedovoljnih poslovnih veza s kojima muškarci poduzetnici imaju manje problema.

Žene nemaju dovoljno različitih i povoljnih oblika financiranja svojih poduzetničkih projekata kao što su razne mikrokreditne institucije, poslovni anđeli, fondovi rizičnog kapitala i sl. Osim toga postoji problem organiziranja profesionalnog (poduzetničkog) i obiteljskog načina života.

Poduzetništvo zahtjeva određenu "žrtvu" kako bi poduzeće bilo uspješno. Hrvatska nije slučajno iznad prosjeka broja žena poduzetnica jer se u mnogim slučajevima pokazalo kako je više žena poduzetnica u zemljama u kojima je nezaposlenost velika.

Žene u poduzetništvu vide svoju priliku da budu bolje plaćene od muškaraca. Pri tome se treba napomenuti kako u krizi poduzeća koja su propala ili otišla u stečaj nisu vodile žene nego muškarci, što dokazuje njihovu prednost u odnosu na muškarce u poduzetništvu.

3.5. Problemi s kojima se susreću žene na tržištu rada

Žene na hrvatskom tržištu rada imaju brojne probleme, ali oni nisu samo izraženi za hrvatsko tržište rada, nego su primjetni i u razvijenim zemljama. Ti se problemi najčešće javljaju zbog spolne diskriminacije, nedovoljnog poticanja ženskog poduzetništva, problema organiziranja obiteljskog i poslovnog života i sl..

Nebrojene su situacije u kojima se žene na razgovorima za posao diskriminira s pitanjima o obiteljskom životu i planovima za trudnoću. Ukoliko žena zatrudni velika je mogućnost da će dobiti otkaz ili joj neće biti produžen ugovor o radu.

Upravo problem stvaranja obitelji i odlasci na porodiljni dopust predstavljaju veliki problem mlađim ženama, ali i značajan problem na demografsku sliku Hrvatske koja će posebno biti izražena u budućnosti.

Žene bi se trebalo kvalitetnije zaštititi u razdoblju odlaska na porodiljni dopust, ali i s druge strane omogućiti poduzetnicima lakši pronalazak trenutne zamjene. Pri tome se ne misli na davanje otkaza ženama koje su trudne ili na porodiljnom dopustu, nego pronalazak zaposlenika koji će biti zaposleni na određeno vrijeme i koji neće biti "financijski teret" poduzeću. U tome država treba posebno voditi računa o natalitetnoj politici koja treba biti usmjerena na budućnost jer ono što se danas radi biti će vidljivo za desetak godina. Tako npr. vidimo kako nam je trenutna dobna struktura stanovništva sve starija, te kako je gotovo dvostruko više umrli nego rođenih. Kada se tome pridodaju i gospodarske migracije, odnosno onih koji iz Hrvatske odlaze u potrazi za boljim životom, vidljivo je zbog čega je ovo iznimno važno područje i zbog čega bi se ženama u fertilnoj dobi trebalo više zaštititi i omogućiti kvalitetniji balans između obiteljskog i profesionalnog života.

Osim navedenoga treba napomenuti kako ne postoje problemi i u području nedostatka usluga o brizi za djecu. To ne omogućava ženama adekvatan povratak na posao. Kada se vrate na posao one ne mogu kvalitetno obavljati svoje radne zadatke misleći na to jesu li im djeca nahranjena, bolesna ili sigurna. Postoje različiti oblici usluga o brizi djece kao što su vrtići, dadilje ili čuvanje u okviru obitelji tzv. "baka i djed servis". Ipak, trebalo bi to svesti na bolju razinu jer vrtići nisu toliko jeftini (kada se uzmu u obzir primanja, te ukupni troškovi života), a bake i djedovi ponekad nisu zdravstveno dovoljno sposobni brinuti se za unuke koliko bi to trebali.

Naravno, žene nemaju probleme samo zbog prethodno navedenog. Treba se napomenuti i tradicionalni način života u kojemu je muškarac radio, a žena ostajala kući brinuti se za djecu, što je u mnogim područjima i danas uvriježeno mišljenje. Takvi odnosi ne bi trebali više biti pravilo, ukoliko to nije želja žene. Ženama se treba dati mogućnost obrazovanja i izbora za način života kakav žele. To su pokazali i prethodno navedeni podaci o visokom obrazovanju žena u Hrvatskoj u kojima je više žena nego muškaraca posebno mlađe dobi jer su žene starije dobi živjele u drugačijem društvenom sustavu pa su takvi podaci i razumljiviji.

4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE

4.1. Metodološki aspekt empirijskog istraživanja

Istraživanje je provedeno pomoću anketnog upitnika. U ovom istraživanju se analiziralo mišljenje ispitanika prema dobi. Tako je od svake dobi (15 – 25, 26 – 35, 36 – 45, 46- 55, 56- 65 godina, te 66 i više godina) odabrano 20 ispitanika (ukupno 120 ispitanika). Proces anketiranja se odvija sve dok se ne bi prikupio broj od 20 ispitanika za svaku od promatrane dobi.

4.2. Opis anketnog upitnika

Anketni upitnik je sastavljen na način da su prva četiri pitanja usmjerena na osnove podatke o ispitanicima, dok ostatak čini 14 tvrdnji čije će utjecaje ispitanici ocjenjivati. Na taj će se način pobliže nastojati doznati mišljenje ispitanika prema položaju žena na tržištu rada.

4.3. Prostorni i vremenski obuhvat

Istraživanje je provedeno tijekom mjeseca svibnja i lipnja na području Splita i Stobreča. Do ispitanika se dolazilo putem društvenih mreža, te kontaktima kako na Ekonomskom fakultetu u Splitu, tako i prijateljskim. Svi su rado prihvatili sudjelovati u ovom istraživanju posebno zbog toga jer je tema zanimljiva. Na sudjelovanju u ovom istraživanju sam svim ispitanicima zahvalna na sudjelovanju.

4.4. Rezultati istraživanja

Kako je već prethodno navedeno u ovom je istraživanju sudjelovalo ukupno 120 ispitanika. Oni su podijeljeni prema dobnim skupinama, od svake dobne skupine po 20 ispitanika. Od ukupno 120 ispitanika, u anketi je sudjelovalo 72 žena i 48 muškaraca.

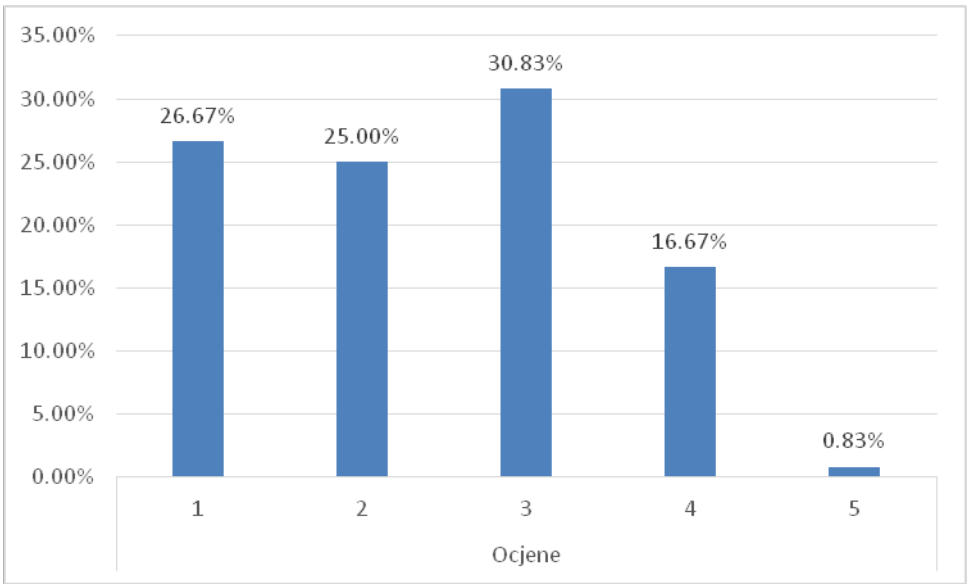
Jedan od problema je predstavljalo postavljanje pitanja stručne spreme ispitanika. Naime, nažalost u Hrvatskoj je to još uvijek nedovoljno kvalitetno uređeno i definirano, zbog čega mnogi imaju i problema pri pronalaženju posla.

Ipak, u anketi je sudjelovala jedna osoba NKV ili KV obrazovanja (0,83 %), 21 sa SSS (17,5 %), 16 sa VŠS (13,33 %), 24 sa VSS (20 %), 27 sa strukovnim obrazovanjem (22,5 %) , 29 sa sveučilišnim preddiplomskim i diplomskim obrazovanjem (24,17%), te 2 sa poslijediplomskim znanstvenim magistarskim obrazovanjem(1,7 %). Ovakva obrazovna struktura ispitanika je i razumljiva jer dio ispitanika se nije obrazovao po Bolonjskom procesu.

Prema radnom iskustvu sudjelovalo je: 2 ispitanika (1,7 %) sa radnim iskustvom do godine dana, 26 ispitanika (21,67 %) sa iskustvom od jedne do pet godine, 15 (12,5 %) sa iskustvom od pet do deset godina, 17 (14,1 %) sa iskustvom od deset do dvadeset godina, 16 (13,33 %) sa iskustvom od dvadeset do trideset, 24 (20 %) sa iskustvom od trideset do četrdeset, te 20 (16,67 %) sa iskustvom od četrdeset i više godina radnog iskustva. Nešto veći broj ispitanika sa dužim radnim iskustvom je i razumljiv jer je u anketi sudjelovalo 20 ispitanika (16,67 %) svake dobne skupine. Oni ispitanici starije dobi svakako imaju više radnog iskustva nego mlađi, posebno kada se zna kako se u "njihovo" vrijeme relativno lakše, u odnosu na danas dolazilo, ali i ostajalo na određenom poslu.

Nakon osnovnih informacija o samim ispitanicima, postavljene su određene tvrdnje kojima se željelo saznati snaga određene tvrdnje.

Graf 9. Obrazovanje je temelj za stvaranje poslovne karijere, posebno kod žena (ukupno)



Izvor: autorica na temelju istraživanja

Prema ukupnim podacima, iz grafa 9 je vidljivo kako najviše ispitanika (51,67%) smatra kako obrazovanje snažno utječe na stvaranje poslovne karijere. Ovdje treba napomenuti kako je gotovo trećina ispitanika prema ovoj tvrdnji neodlučno.

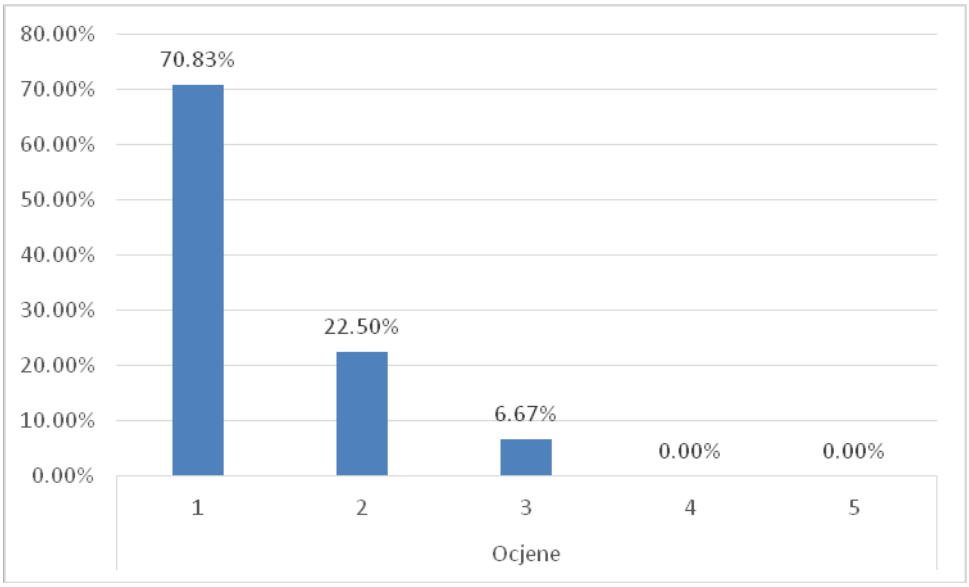
Tablica 9. Obrazovanje je temelj za stvaranje poslovne karijere, posebno kod žena (prema dobnim skupinama)

DOB	**Ocjene**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
15-25	5	2	6	7	0
26-35	9	6	3	2	0
36-45	7	5	3	4	1
46-55	4	8	6	2	0
56-65	3	6	8	3	0
66 i više	4	3	11	2	0
Ukupno	**32**	**30**	**37**	**20**	**1**

Izvor: autorica na temelju istraživanja

Kada se promotre rezultati snage navedene tvrdnje prema dobi ispitanika, vidimo različite pokazatelje. Naime, mlađi ispitanici smatraju obrazovanje važnijim od starijih osoba. Treba napomenuti kako oni s manje radnog iskustva smatraju kako obrazovanje nije toliko bitno, jer se u Hrvatskoj često posao nalazi "preko veze". Starije osobe su imale drugačije iskustvo, te je njihov radni vijek bio potpuno drugačiji nego danas. Prije je bilo važno je li netko sposoban odrađivati radne zadatke ili ne, dok samo završeno obrazovanje i nije toliko bilo bitno. Nadalje, u tom određenom vremenskom razdoblju se lakše dolazilo do posla, te se u većini slučajevi na istom ostajalo gotovo do umirovljenja.

Graf 10. Za iste poslove žene istog stupnja obrazovanja dobivaju nižu plaću od muškaraca (ukupno)



Izvor: autorica na temelju istraživanja

Gotovo svi ispitanici 112 (93,33 %) smatraju kako za iste poslove žene istog stupnja obrazovanja dobivaju nižu plaću od muškaraca. Samo 8 ispitanika (6,67 %) je prema ovoj tvrdnji neodlučno, dok se niti jedan ispitanik sa ovom tvrdnjom ne slaže.

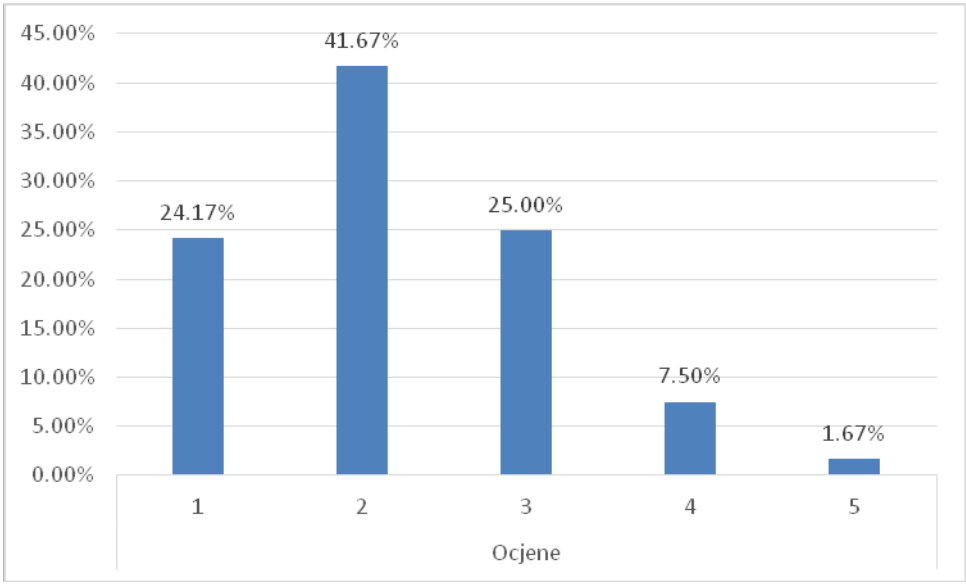
Tablica 10. Za iste poslove žene istog stupnja obrazovanja dobivaju nižu plaću od muškaraca (prema dobnim skupinama)

DOB	**Ocjene**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
15-25	11	8	1	0	0
26-35	15	3	2	0	0
36-45	15	4	1	0	0
46-55	17	2	1	0	0
56-65	16	2	2	0	0
66 i više	11	8	1	0	0
Ukupno	**85**	**27**	**8**	**0**	**0**

Izvor: autorica na temelju istraživanja

I prema dobnim skupinama je vidljivo kako ispitanici smatraju da su žene slabije plaćene od muškaraca bez obzira što su jednako obrazovane. Može se zaključiti kako bez obzira na dob i radno iskustvo koje ispitanici imaju ipak žene nisu na tržištu rada ravnopravne naspram muškaraca.

Graf 11. Na tržištu rada žene su obrazovanije od muškaraca (ukupno)



Izvor: autorica na temelju istraživanja

Velika većina ispitanika (65,83%) smatra kako su na tržištu rada žene obrazovanije od muškaraca. Njih 25 % je prema navedenoj tvrdnji neodlučno, 7,5 % smatra kako ne utječe, dok jedan ispitanik (1,67 %) smatra kako ova tvrdnja snažno ne utječe.

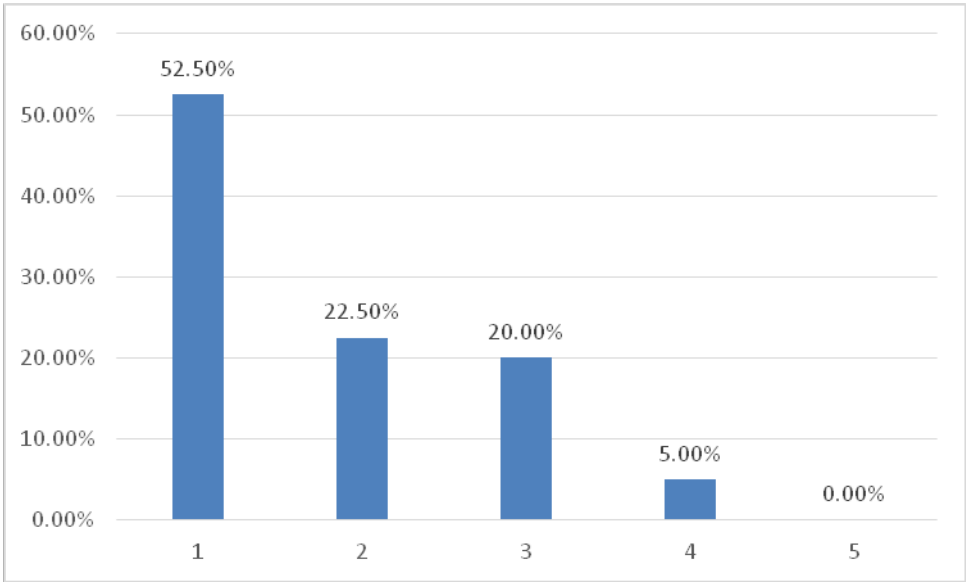
Tablica 11. Na tržištu rada žene su obrazovanije od muškaraca (prema dobnim skupinama)

DOB	**Ocjene**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
15-25	4	6	7	2	1
26-35	5	3	8	3	1
36-45	5	9	4	2	0
46-55	2	14	3	1	0
56-65	5	11	3	1	0
66 i više	8	7	5	0	0
Ukupno	**29**	**50**	**30**	**9**	**2**

Izvor: autorica na temelju istraživanja

Kada promotrimo rezultate ove tvrdnje prema dobnim skupinama, uočavamo kako mlađe osobe ne poznaju obrazovnu strukturu među spolovima. Naravno, neke informacije se mogu dobiti isključivo putem zaposlenosti, te je zbog toga i razumljiv takav odnos. Što su osobe starije, ali i radnim iskustvom, su upoznati sa obrazovanosti žena na tržištu rada.

Graf 12. Zbog trudnoće žene često imaju probleme na tržištu rada (ukupno)



Izvor: autorica na temelju istraživanja

Odlazak na porodiljni dopust je mnogim ženama problem na tržištu rada. Velika većina (njih 75%) smatra kako trudnoća žena stvara problem na tržištu rada. Nisu rijetki slučajevi da se žene ranije vraćaju na posao, budu degradirane, ili čak otpuštene zbog trudnoće. Takvi problemi negativno djeluju i na demografsku sliku jer se sve više žena odlučuje na trudnoću u kasnijoj dobi života, ili pak ne osjeća uopće poriv za roditeljstvom.

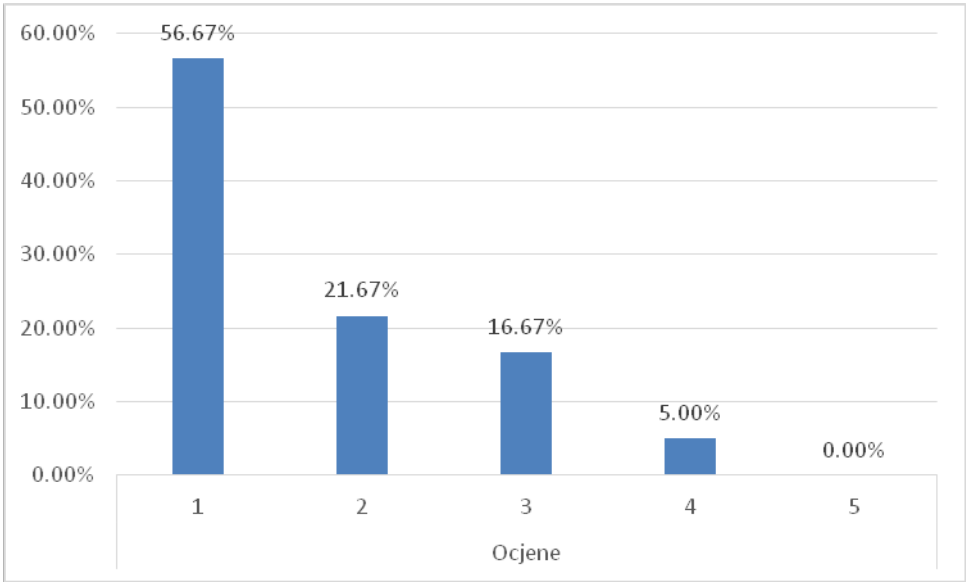
Tablica 12. Zbog trudnoće žene često imaju probleme na tržištu rada (prema dobnim skupinama)

DOB	Ocjene				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
15-25	3	6	8	3	0
26-35	16	2	2	0	0
36-45	9	7	3	1	0
46-55	8	5	5	2	0
56-65	14	2	4	0	0
66 i više	13	5	2	0	0
Ukupno	**63**	**27**	**24**	**6**	**0**

Izvor: autorica na temelju istraživanja

I prema dobnim skupinama je vidljivo razumijevanje ispitanika prema ovom problemu koji nije vezan samo za žene na tržištu rada, nego i za demografsku strukturu zemlje. Treba navesti kako dio muškaraca nisu dijelom upućeni u probleme koje žene imaju prilikom trudnoće na tržištu rada. Naravno, oni muški ispitanici koji su oženjeni, ili imaju nekoga u obitelji koji su se susretali s ovakvim problemom, su upoznati sa takvim slučajevima.

Graf 13. Zbog nedostatka usluga o brizi za djecu žene odustaju od stvaranja kvalitetnije poslovne karijere (ukupno)



Izvor: autorica na temelju istraživanja

Žene na tržištu rada imaju veliki problem sa trudnoćom, ali i nakon što rode. Nemogućnošću pronalaska kvalitetne brige za djecu, žene često odustaju od stvaranja svoje poslovne karijere. Velika većina ispitanika (njih 78,33 %) smatra kako taj problem snažno utječe na položaj žena na tržištu rada, odnosno na stvaranje njihove kvalitetnije poslovne karijere. Treba napomenuti kako postoje mišljenja kako žena može uskladiti sve svoje obaveze i karijeru ukoliko to stvarno želi. Ipak, pri tome se trebaju uskladiti mnoge stvari (dogovor s partnerom, organizacija čuvanja djece, i sl.) kako bi se kvalitetno mogla ostvariti poslovna karijera.

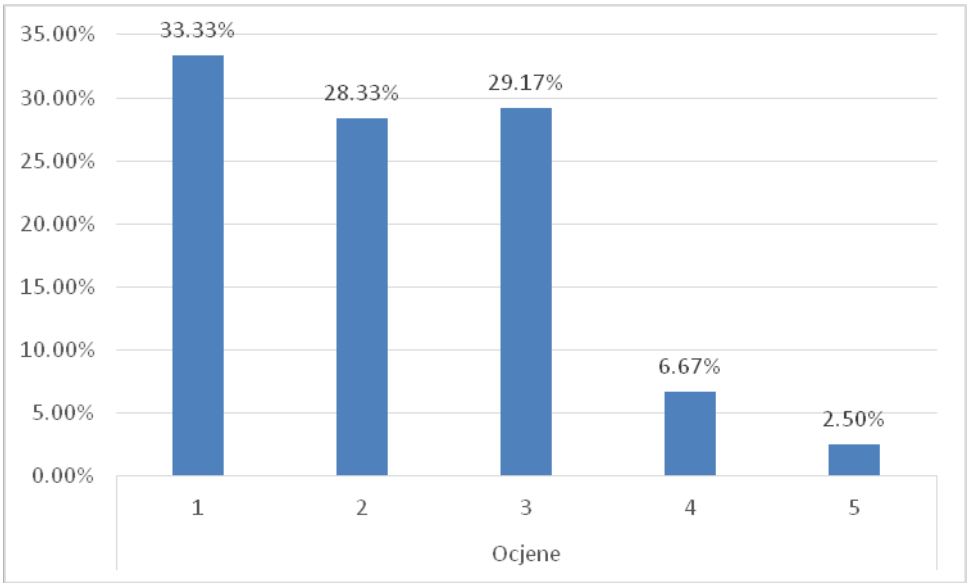
Tablica 13. Zbog nedostatka usluga o brizi za djecu žene odustaju od stvaranja kvalitetnije poslovne karijere (prema dobnim skupinama)

DOB	**Ocjene**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
15-25	4	7	6	3	0
26-35	12	4	3	1	0
36-45	15	2	3	0	0
46-55	12	4	4	0	0
56-65	13	5	1	1	0
66 i više	12	4	3	1	0
Ukupno	**68**	**26**	**20**	**6**	**0**

Izvor: autorica na temelju istraživanja

Promatrajući ocjenjivanje prema dobnim skupinama, nisu vidljiva posebna odstupanja. Djelom mlađe osobe (zbog neupućenosti ili neiskustva) nisu upoznati sa ovakvim problemima pa su u određenoj mjeri neodlučni prema ovoj tvrdnji.

Graf 14. Poduzetništvo je idealna prilika za svaku ženu da pokaže svoje znanje i samozaposle se (ukupno)



Izvor: autorica na temelju istraživanja

Poduzetništvo je idealna prilika za samozapošljavanje. Pri tome treba navesti kako to nije niti malo lagan put. Na tom putu se nailazi na mnoge prepreke koje je, ponekad, gotovo nemoguće prijeći. Žene sve više pronalaze svoj put na tržištu rada upravo putem poduzetništva. To dokazuju mnogi primjeri uspješnih poduzetnica koje su uspješnije i od svojih muških kolega. Prema većini ispitanika (njih 61,67 %) smatra kako je poduzetništvo prilika da žene prikažu svoja znanja i samozaposle se. Treba navesti i kako je 30 ispitanika (25 %) neodlučno prema ovoj tvrdnji. To može biti zbog saznanja kako mnogi, neovisno o spolu, u poduzetništvu ne uspijevaju, te kako bi žene teško mogle uskladiti poduzetnički i privatni život.

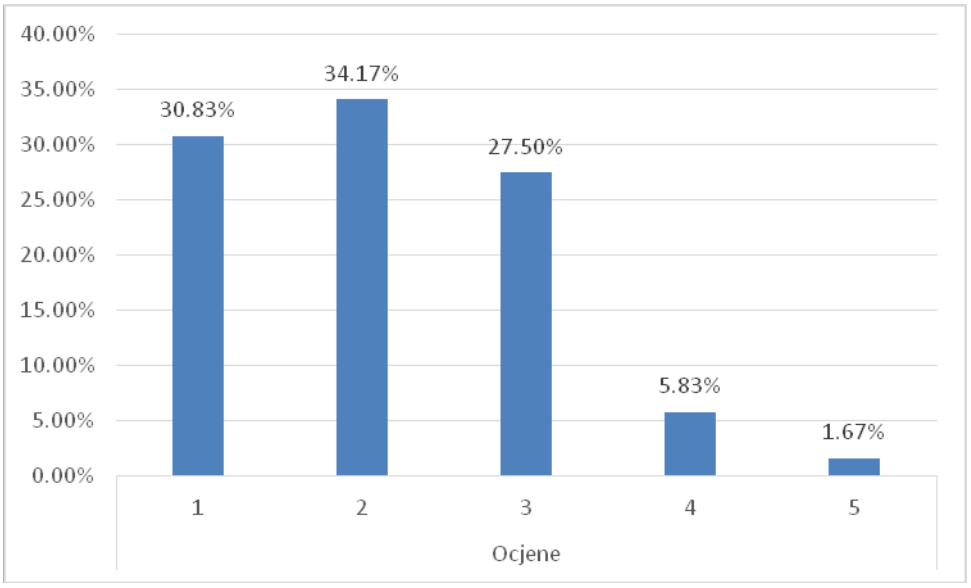
Tablica 14. Poduzetništvo je idealna prilika za svaku ženu da pokaže svoje znanje i samozaposle se (prema dobnim skupinama)

DOB	Ocjene				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
15-25	3	5	9	2	1
26-35	5	7	5	2	1
36-45	9	5	5	1	0
46-55	10	6	3	1	0
56-65	7	5	6	1	1
66 i više	6	6	7	1	0
Ukupno	**40**	**34**	**35**	**8**	**3**

Izvor: autorica na temelju istraživanja

Kada navedeno promotrimo prema dobnim skupinama, vidimo kako su mlađe osobe (do 25) godina, te one starije od 56 dijelom skeptične prema ženama poduzetnicima. Biti poduzetnik nije lako, pa je razumljiva neodlučnost prema poduzetnicama. Ipak, osobe srednje dobi, od 26 do 55 godina više vjeruju kako žene kao poduzetnice mogu na tržištu rada uspjeti.

Graf 15. Žene kao poduzetnice su uspješnije od muškaraca poduzetnika (ukupno)



Izvor: autorica na temelju istraživanja

Velika većina ispitanika (65%), kao i kod prethodne tvrdnje, smatra kako si žene kao poduzetnice uspješnije od muškaraca poduzetnika. Prema ovoj tvrdnji je neodlučno 33 ispitanika (27,5%), dok njih 9 (7,5%) smatra kako ova tvrdnja ne utječe na položaj žena na tržištu rada.

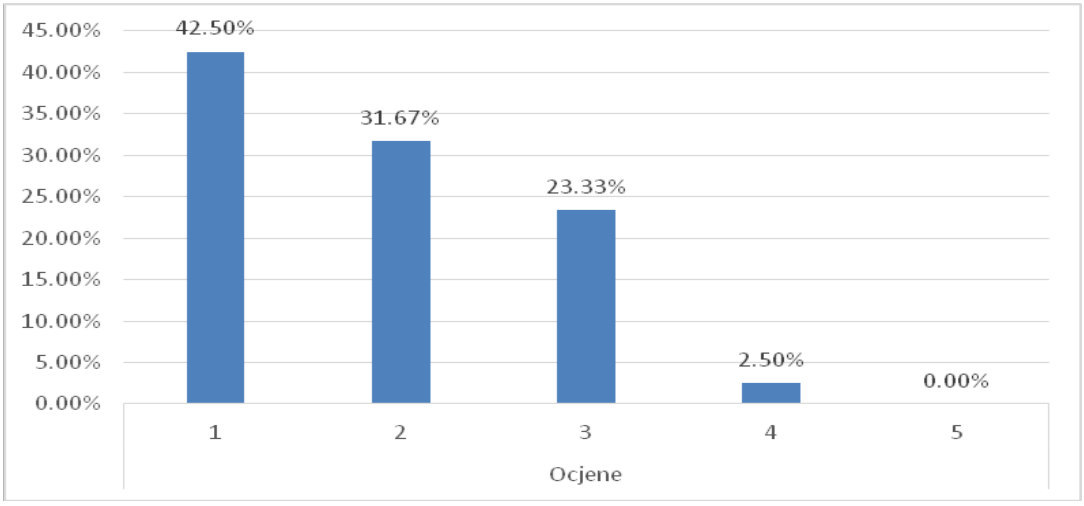
Tablica 15. Žene kao poduzetnice su uspješnije od muškaraca poduzetnika (prema dobnim skupinama)

DOB	**Ocjene**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
15-25	4	2	11	2	1
26-35	7	8	3	2	0
36-45	5	8	4	2	1
46-55	7	9	4	0	0
56-65	8	5	6	1	0
66 i više	6	9	5	0	0
Ukupno	**37**	**41**	**33**	**7**	**2**

Izvor: autorica na temelju istraživanja

Promatrajući mišljenje ispitanika prema tvrdnji kako su žene poduzetnice uspješnije od muškaraca, po dobnim skupinama, vidljivo je kako su mlađe osobe neodlučne, dok starije od 26 su upoznate sa ženama u poduzetništvu zbog čega je i razumljivo zašto smatraju kako su žene bolje poduzetnice od muškaraca.

Graf 16. Mobing nad ženama je prisutan u raznim oblicima u hrvatskim poduzećima (ukupno)



Izvor: autorica na temelju istraživanja

Mobing na poslu se javlja na razne načine. Posebno je izražen mobing nad ženama. To dokazuje i odnos ispitanika prema ovoj tvrdnji. Velika većina ispitanika (njih 74,17 %) smatra kako je mobing nad ženama izražen u raznim oblicima u hrvatskim poduzećima.

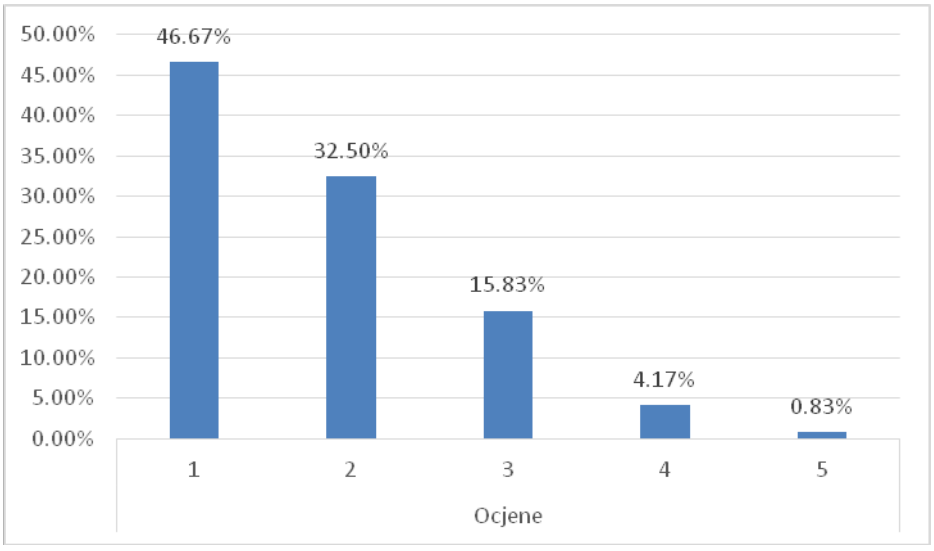
Tablica 16. Mobing nad ženama je prisutan u raznim oblicima u hrvatskim poduzećima (prema dobnim skupinama)

DOB	**Ocjene**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
15-25	3	9	7	1	0
26-35	9	6	5	0	0
36-45	8	7	4	1	0
46-55	9	6	5	0	0
56-65	12	4	4	0	0
66 i više	10	6	3	1	0
Ukupno	**51**	**38**	**28**	**3**	**0**

Izvor: autorica na temelju istraživanja

Sa mobingom nad ženama u poduzećima su upoznate sve dobne skupine ispitanika. Starije osobe zbog svog radnog iskustva. Neki od ispitanika zasigurno su osjetili ili se susreli sa nekim oblikom mobinga nad ženama.

Graf 17. Žene teško dolaze na pozicije top menadžmenta, samo zbog toga što su žene (ukupno)



Izvor: autorica na temelju istraživanja

Žene teško dolaze do visokih pozicija u poduzećima samo zato što su žene. Navedeno su dokazali i naši ispitanici. Velika većina njih (79,17%) smatra kako žene upravo jer su žene teže dolaze do pozicija top menadžmenta u poduzeću.

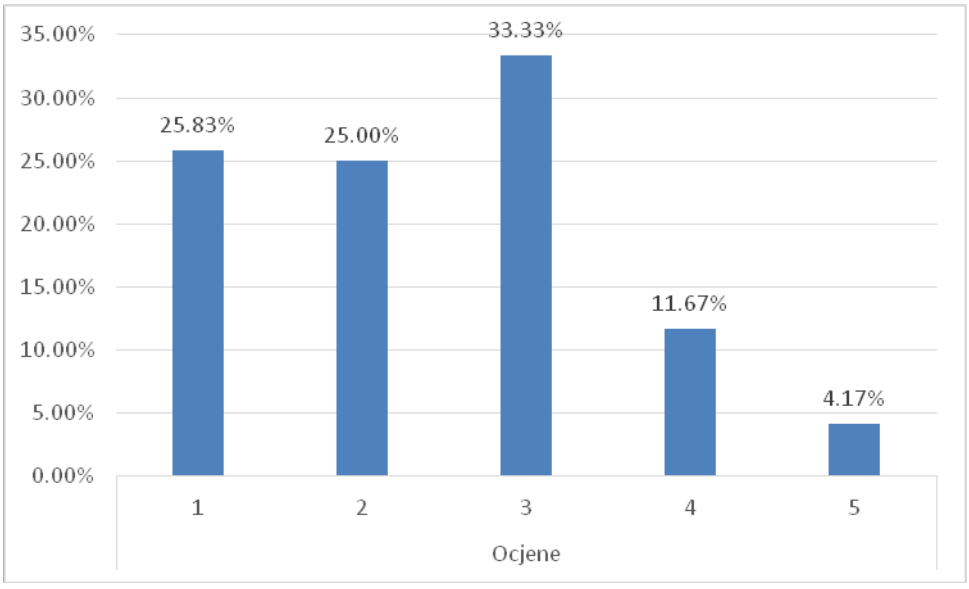
Tablica 17. Žene teško dolaze na pozicije top menadžmenta, samo zbog toga što su žene (prema dobnim skupinama)

DOB	**Ocjene**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
15-25	5	8	4	2	1
26-35	9	6	4	1	0
36-45	11	6	2	1	0
46-55	10	6	4	0	0
56-65	9	7	3	1	0
66 i više	12	6	2	0	0
Ukupno	**56**	**39**	**19**	**5**	**1**

Izvor: autorica na temelju istraživanja

Promatrajući dobne strukture ispitanika, vidljivo je kako su sve dobne strukture upoznate sa problemima žena u dobivanju poslova top menadžmenta. Što su ispitanici stariji, to je snaga mišljenja prema ovoj tvrdnji jača.

Graf 18. Žene se teže zapošljavaju od muškaraca (ukupno)



Izvor: autorica na temelju istraživanja

Kada se promatra tvrdnja kako se žene teže zapošljavaju od muškaraca dolazimo do zanimljivog rezultata. Iako polovica ispitanika (50,83%) smatra kako se žene teže zapošljavaju od muškaraca, prema navedenoj tvrdnji njih 33,33% je neodlučno. Treba napomenuti kako će se žene prije zaposliti na niže plaćenim poslovima (trgovina, ugostiteljstvo i sl.). Dovoljno je pogledati trgovine po trgovačkim centrima u kojima su zaposlene, gotovo u pravilu, žene. Zbog toga je i razumljiva ovakva struktura odgovora.

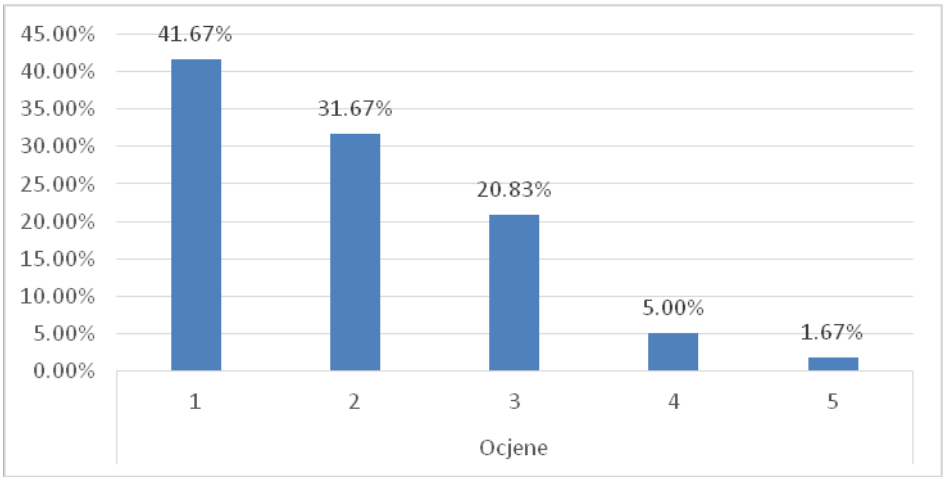
Tablica 18. Žene se teže zapošljavaju od muškaraca (prema dobnim skupinama)

DOB	**Ocjene**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
15-25	3	6	6	4	1
26-35	5	5	6	2	2
36-45	6	4	7	2	1
46-55	5	7	7	1	0
56-65	6	4	6	3	1
66 i više	6	4	8	2	0
Ukupno	**31**	**30**	**40**	**14**	**5**

Izvor: autorica na temelju istraživanja

Promatrajući odnos ispitanika prema ovoj tvrdnji po dobnim skupinama, vidljivo je kako ne postoji značajna razlika u njihovom razmišljanju.

Graf 19. Većinom se žene zapošljava na manje plaćenim poslovima (ukupno)



Izvor: autorica na temelju istraživanja

Na tragu prethodno navedene tvrdnje težeg zapošljavanja žena, velika većina ispitanika (73,33%) smatra kako na žene na tržištu rada utječe njihovo zapošljavanje na manje plaćenim poslovima. To nam dokazuje kako se žene zapošljavaju češće na manje plaćenim mjestima bez obzira na svoje znanje i iskustvo nego u top menadžmentu.

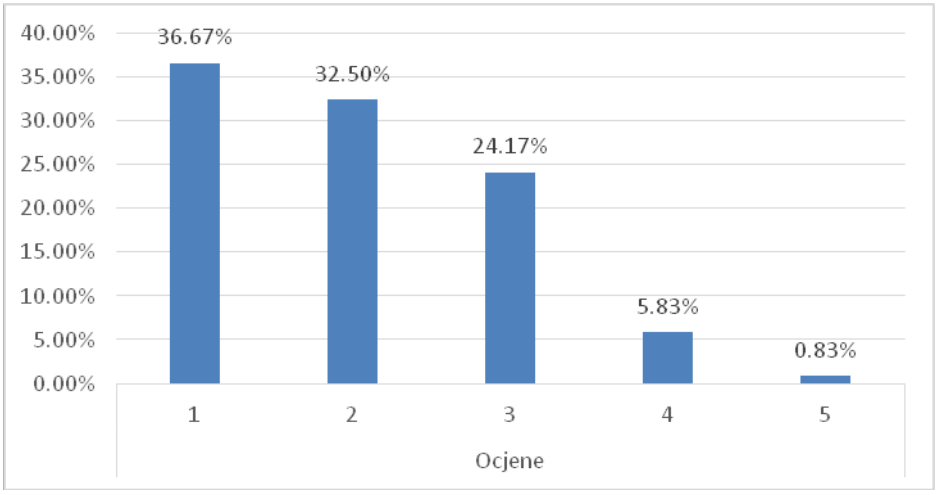
Tablica 19. Većinom se žene zapošljava na manje plaćenim poslovima (prema dobnim skupinama)

DOB	**Ocjene**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
15-25	6	5	6	2	1
26-35	8	6	4	2	1
36-45	9	7	4	0	0
46-55	8	8	3	1	0
56-65	9	6	4	1	0
66 i više	10	6	4	0	0
Ukupno	**50**	**38**	**25**	**6**	**2**

Izvor: autorica na temelju istraživanja

Prema dobnim skupinama ne postoji značajna razlika u mišljenju prema tvrdnji kako se žene češće zapošljava na manje plaćenim poslovima. Naravno, dio ispitanika je zaposlen, posjeduje određeno radno iskustvo, te su radili ili još uvijek rade na manje plaćenim poslovima što je posebno izraženo kod žena.

Graf 20. Zakoni vezani uz radne odnose i porodiljne dopuste kvalitetno ne štite žene na hrvatskom tržištu rada (ukupno)



Izvor: autorica na temelju istraživanja

Mnogi zakoni koji reguliraju radne odnose i porodiljne dopuste, kvalitetno ne štite položaj žena na tržištu rada. Mnogi ispitanici (njih 69,17%) se prema ovoj tvrdnji slažu tj. smatraju kako ona snažno utječe na položaj žena na tržištu rada.

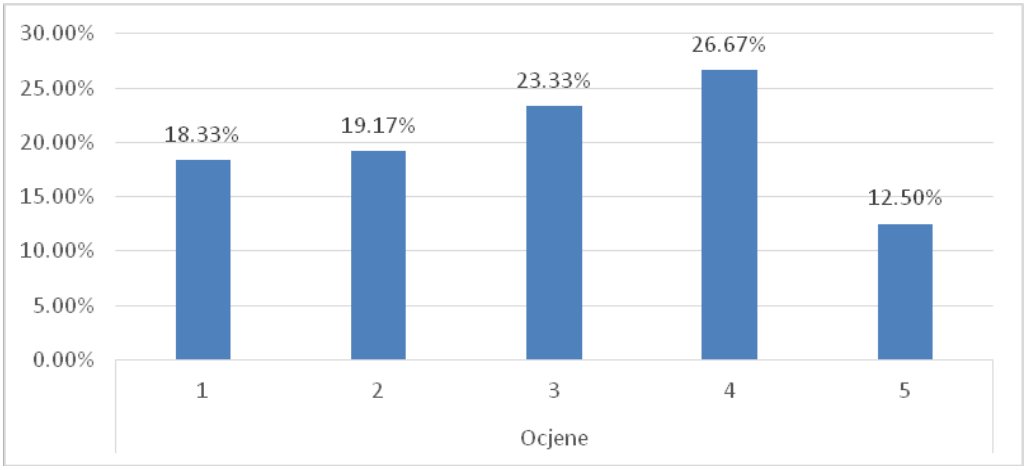
Tablica 20. Zakoni vezani uz radne odnose i porodiljne dopuste kvalitetno ne štite žene na hrvatskom tržištu rada (prema dobnim skupinama)

DOB	**Ocjene**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
15-25	3	5	8	3	1
26-35	6	8	5	1	0
36-45	9	7	3	1	0
46-55	10	6	4	0	0
56-65	8	5	6	1	0
66 i više	8	8	3	1	0
Ukupno	**44**	**39**	**29**	**7**	**1**

Izvor: autorica na temelju istraživanja

Promatrajući dobne skupine ispitanika, ne postoji značajna razlika u razmišljanju u vezi zakona koji reguliraju radne odnosa i porodiljne dopuste žena na tržištu rada. Jedino su mlađe osobe nešto više neodlučne jer dijelom nisu upoznate sa zakonima i porodiljnim dopustima koji utječu na položaj žena na tržištu rada.

Graf 21. Još uvijek prevladava mišljenje kako je ženama mjesto "kod kuće" što utječe na položaj žena na tržištu rada (ukupno)



Izvor: autorica na temelju istraživanja

Iako živimo u 21. stoljeću, stoljeću razvoja i ravnopravnosti spolova, ipak postoje još uvijek mišljenja kako žene trebaju biti kod kuće i brinuti se za obitelj. Naravno, to nije toliko izraženo kao u prošlosti, jer su mnogi prihvatili suvremeni način života, te im je normalna spolna ravnopravnost. Zbog toga su razumljivi rezultati odnosa ispitanika prema ovoj tvrdnji. Najviše ispitanika (39,17%) smatra kako nije toliko više izraženo mišljenje da je ženi mjesto kod kuće, dok njih 37,5% smatra kako postoje još uvijek takvi loši odnosi prema ženama. Treba napomenuti i kako je 23,33% ispitanika neodlučno prema ovoj tvrdnji.

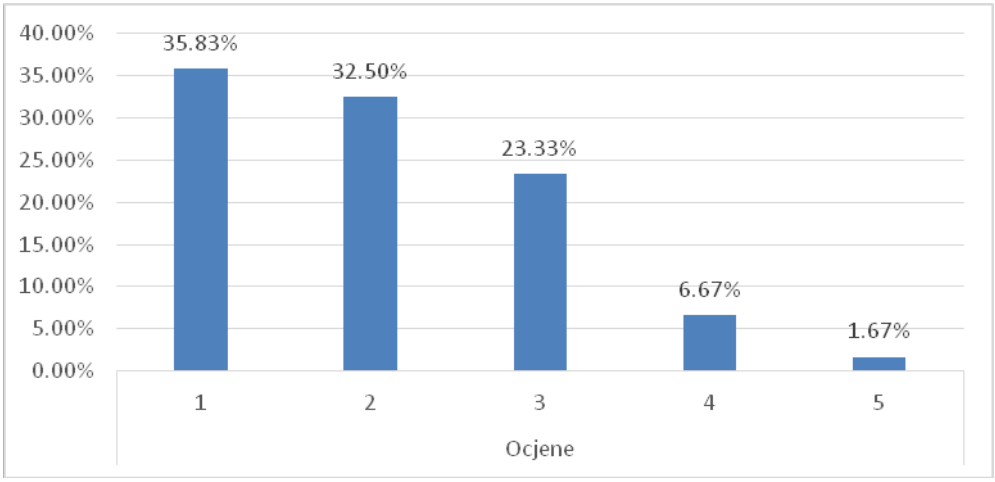
Tablica 21. Još uvijek prevladava mišljenje kako je ženama mjesto "kod kuće" što utječe na položaj žena na tržištu rada (prema dobnim skupinama)

DOB	**Ocjene**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
15-25	3	2	5	6	4
26-35	4	3	4	6	3
36-45	4	4	6	5	1
46-55	4	6	4	4	2
56-65	3	5	4	6	2
66 i više	4	3	5	5	3
Ukupno	**22**	**23**	**28**	**32**	**15**

Izvor: autorica na temelju istraživanja

Kada se promatra prema dobi, ocjena ove tvrdnje ovisi o raznim faktorima. Jedan od faktora je svakako i životna sredina u kakvoj žive ispitanici. Ukoliko netko živi u obitelji u kojoj je normalno da žena ostaje kod kuće brinući se za obitelj, njima će to biti sasvim prihvatljivo bez obzira na životne standarde. Naravno, postoji i određeno životno iskustvo koje na takve postupke utječe. Zbog navedenoga su i razumljivi ovakvi rezultati prema dobnim skupinama.

Graf 22. Žene na hrvatskom tržištu rada nisu dovoljno zadovoljne svojom pozicijom (ukupno)



Izvor: autorica na temelju istraživanja

Položaj žena na hrvatskom tržištu rada nije jednostavan. To nam dokazuje i mišljenje ispitanika. Čak 68,33% ispitanika smatra kako žene na tržištu rada nisu dovoljno zadovoljne sa svojom pozicijom. Dio ispitanika, njih 23,33% je neodlučno prema ovoj tvrdnji, dok njih 8,33% smatra kako su žene zadovoljne sa svojom pozicijom na tržištu rada.

Tablica 22. Žene na hrvatskom tržištu rada nisu dovoljno zadovoljne svojom pozicijom (prema dobnim skupinama)

DOB	**Ocjene**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
15-25	4	5	8	2	1
26-35	8	7	4	1	0
36-45	10	5	3	2	0
46-55	6	6	5	2	1
56-65	8	8	4	0	0
66 i više	7	8	4	1	0
Ukupno	**43**	**39**	**28**	**8**	**2**

Izvor: autorica na temelju istraživanja

Promatrajući ocjene ispitanika prema dobnim skupinama, vidljivo je kako ne postoje značajne razlike prema promatranoj tvrdnji.

4.5. Analiza dobivenih rezultata

Žene nemaju jednaki tretman kao muškarci na tržištu rada. Kako bi došli do određene pozicije one se trebaju dobrano pomučiti i odreći mnogih stvari, za što muškarci na tržištu rada ne trebaju.

Mnogo je problema koji utječu na položaj žena na tržištu rada. Teško je odrediti koji je od njih važniji od drugog. Kao početna hipoteza u ovom radu je postavljena: Žene, iako obrazovanije od muškaraca zapošljavaju se na manje plaćenim pozicijama.

Obrazovanje treba biti osnova za ostvarivanje poslovne karijere. Na temelju obrazovanja trebala bi se dobivati primanja. Spolne razlike ne bi trebale biti problem. Nažalost, žene su po tom pitanju često diskriminirane. Polovica ispitanika (51,67 %) smatra kako obrazovanje snažno utječe na stvaranje poslovne karijere žena čime se dokazuje važnost obrazovanja. Ipak, gotovo svi ispitanici (93,33 %) smatraju kako za iste poslove žene istog stupnja obrazovanja dobivaju nižu plaću od muškaraca, dok velika većina ispitanika (njih 65,83 %) smatra kako su na tržištu rada žene obrazovanije od muškaraca. Navedenim rezultatima ocjene tvrdnji je potvrđena postavljena hipoteza. Obrazovanje i znanje bi trebali biti temelj zapošljavanja bez obzira na spol, rasu, vjeru ili neke druge razlike. Te razlike trebaju biti vezane isključivo vezane uz sposobnosti i znanje koje osobe prikazuju u svom radu.

Jedan od slijedećih problema s kojim se žene susreću na tržištu rada je trudnoća. Upravo je trudnoća i odlazak na porodiljni dopust tijekom povijesti utjecao na položaj žena čak i u društvu. Zbog toga je postavljena slijedeća hipoteza: Trudnoća i odlazak žena na porodiljni dopust negativno se odražava na njen položaj na tržištu rada.

Mnogi problemi se javljaju odlaskom žena na porodiljni dopust. Problemi se javljaju ženama, ali i poduzetnicima. Naravno poduzetnici će se lako zaštititi dok žena nema dovoljnu zaštitu. Značajna većina (njih 75 %) smatra kako trudnoća žena stvara problem na tržištu rada. Problemi ne prestaju samo za vrijeme porodiljnog dopusta, nego i kasnije. Briga za djecu također utječe na položaj žena na tržištu rada. Kao i kod problema trudnoće, većina ispitanika (njih 78,33 %) smatra kako problem nemogućnosti brige za djecu snažno utječe na položaj žena na tržištu rada, odnosno na stvaranje njihove kvalitetnije poslovne karijere. Prema navedenim rezultatima dokazana je postavljena hipoteza, te se pokazalo kako žene, zbog toga što su sposobne donijeti novi život na svijet susreću sa mnogim problemima na tržištu rada.

Poduzetništvo je pokretač gospodarstva i upravo u poduzetništvu mnogi pronalaze svoj posao i razvoj poslovne karijere. Upravo u tom segmentu svoj put nalazi i značajan broj žena. Zato je postavljena hipoteza: Sve više žena ulazi u poduzetništvo kako bi lakše ostvarile poslovnu karijeru.

U ovom istraživanju, prema većini ispitanika (njih 61,67 %) smatra kako je poduzetništvo prilika da žene pokažu svoja znanja i samozaposle se. Također je i četvrtina ispitanika neodlučna prema ovoj tvrdnji. Osim toga, velika većina ispitanika (njih 65 %), smatra kako su žene kao poduzetnice uspješnije od muškaraca poduzetnika. Ovakvim rezultatima je dokazana postavljena hipoteza. Žene mogu sa sposobnostima koje posjeduju kvalitetno konkurirati u poduzetništvu. I u praksi se pokazalo kako su žene uspješnije kao poduzetnice, ali jednako tako da se pri tome trebaju puno toga odreći i težim putem ići u odnosu na muškarce poduzetnike.

Zadovoljstvo na tržištu rada je itekako važno. Nezadovoljni i nemotivirani zaposlenici neće biti produktivni u dovoljnoj mjeri. Zbog toga se posljednjom hipotezom nastojalo saznati zadovoljstvo žena sa položajem na tržištu rada: Zadovoljstvo žena položajem na tržištu rada nije na zavidnoj razini.

Teško može netko biti zadovoljan na tržištu rada uz mnoge probleme koji su pri tome izraženi. Jedan od problema je i mobing za kojeg velika većina ispitanika (njih 48,21 %) smatra kako je izražen u raznim oblicima u hrvatskim poduzećima. Osim toga velika većina ispitanika (79,17 %) smatra kako žene teže dolaze do pozicija top menadžmenta u poduzeću, te polovica ispitanika (njih 50,83 %) smatra kako se žene teže zapošljavaju od muškaraca, prema navedenoj tvrdnji je njih 33,33 % neodlučno. Čak 68,33 % ispitanika smatra kako žene na tržištu rada nisu dovoljno zadovoljne sa svojom pozicijom. Sa navedenim ocjenama tvrdnji može se zaključiti kako je i posljednja hipoteza potvrđena.

5. ZAKLJUČAK

Tržište rada je danas dinamičnije i kompleksnije nego ikad do sada u ljudskoj povijesti. Mnoge su promjene vidljive u pogledu zapošljavanja, odnosa prema radnicima, spolnim i dobnim razlika i sl. Ipak, radnici su većinom bolje zaštićeni na tržištu rada nego su to bili u prošlosti. Naravno, također postoje brojni slučajevi kršenja prava radnika, njihove diskriminacije i čak zlostavljanja na radnom mjestu.

U svijetu, ali i u Hrvatskoj, sve se više žena uključuje u poduzetništvo i postaju vlasnice poduzeća. U tom području pronalaze sebe, ali se i tako samozapošljavaju. To nije niti malo lagan put. One tada trebaju jednako kvalitetno organizirati i uskladiti kako poslovni, tako i privatni život, što je nemoguće ukoliko nemaju pomoć "sa strane" (muž, životni partner, roditelji i sl.). Ukoliko takva pomoć ne postoji, žene kao poduzetnice teško mogu uspjeti, osim ukoliko svojoj karijeri podrede privatni život. Zbog toga često nailazimo na žene koje grade isključivo svoju poslovnu karijeru, zanemarujući privatni život i stvaranje obitelji. To se negativno odražava i na demografsku situaciju zemlje, zbog čega se treba ženama pomoći u kvalitetnom usklađivanju obiteljskog i poslovnog života.

Mnogo je problema koji utječu na položaj žena na tržištu rada bez obzira na razvijenost zemlje. Jedan od tih problema je utjecaj obrazovanosti. Žene su u mnogim slučajevima obrazovanije, a da pri tome nisu zaposlene na adekvatnim mjestima u odnosu na njihove muške kolege. Čest je slučaj da su za isti posao žene manje plaćene u odnosu na njihove muške kolege, što svakako nije pravedno. Također, treba napomenuti kako i pri zapošljavanju, bez obzira na obrazovanje, često muškarci imaju prednost (osim ukoliko se ne traže isključivo ženske osobe za takvo radno mjesto).

Veliki problem žena na tržištu rada predstavlja i trudnoća, te kasnije, briga za djecu. Na mnogim tržištima, tako i na Hrvatskom, traže se pravi načini reguliranja porodiljnih dopusta. Može se reći kako ne postoji zemlja koja je u potpunosti kvalitetno regulirala porodiljne dopuste. Ovdje treba napomenuti i korištenje rodiljnih dopusta muškaraca koji svojim takvim postupkom pomažu ženama pri povratku na tržište rada. U pojedinim zemljama su takvi rodiljni dopusti muškaraca dosta dobro uređeni, dok su u nekim marginalizirani. U Hrvatskoj muškarci nisu dovoljno dobro upoznati sa rodiljnim dopustima, ali i ne koriste ih zbog mogućnosti gubitka posla.

Kakav je položaj žena na tržištu rada u Hrvatskoj? One su obrazovanije od muškaraca, te je stopa njihove registrirane nezaposlenosti 20,4% (ukupna u Hrvatskoj 17,9% na kraju 2015. godine). Osim navedenog žene su na hrvatskom tržištu rada manje plaćene u odnosu na muškarce koji rade isti posao. Nisu dovoljno zastupljene na menadžerskim pozicijama, ali su vrlo značajne kao poduzetnice. Mnoge od žena koje su otvorile obrte ili poduzeća čine značajnu konkurenciju muškim kolegama. Postoje veliki problemi kada je u pitanju odlazak na porodiljni dopust, kao i kod zapošljavanja na manje plaćenim poslovima. Zbog toga mnoge žene ne uspijevaju izgraditi karijeru kakvu žele, te se zaposliti na tržištu rada. Također, treba navesti kako postoje i ona "tradicionalna mišljenja" kako je "ženama mjesto u kući" koje također utječe na položaj žena na hrvatskom tržištu rada. To nije uvriježeno mišljenje, ali ipak je još uvijek izraženo, posebno pri zapošljavanju.

Provodeći anketu nastojalo se uočiti koliko obrazovanje, trudnoća, poduzetništvo i zadovoljstvo utječe na položaj žena na tržištu rada u Hrvatskoj. Sve postavljene hipoteze su dokazane, što znači kako se:

- žene, iako obrazovanije, zapošljavanju na manje plaćenim poslovima od muškaraca,
- trudnoća negativno odražava na položaj žena na tržištu rada,
- sve više žena odlučuje za poduzetništvo kako bi ostvarile svoju poslovnu karijeru,
- među ženama na tržištu rada ne vidi zadovoljstvo njihovim položajem.

Ispitanici smatraju kako žene na hrvatskom tržištu rada nisu dovoljno dobro zaštićene iako su dosta dobro obrazovane i sposobne. Također se mnogi poslodavci često loše odnose prema njima (mobing, manje plaće od muškaraca za iste poslove, i sl.) što se treba promijeniti. Jednako tako se javljaju problemi trudnoće što povećava nezadovoljstvo žena na hrvatskom tržištu rada. Sve navedeno nam ukazuje na probleme na tržištu rada s kojima se žene susreću, te kako takav položaj treba poboljšati, a ne biti ravnodušan.

Što je potrebno kako bi se barem umanjili negativni utjecaji na položaj žena na tržištu rada? Problemi s kojima se susreću žene na tržištu rada će uvijek postojati i gotovo ih je nemoguće iskorijeniti, ali ih je moguće minimalizirati. Treba se izgraditi temelj ravnopravnosti spolova u hrvatskom društvu. Hrvatska je, naime, jako podijeljena država u raznim smjerovima, te je potrebno ravnopravnost spolova smatrati potpuno normalnom pojavom, što će u konačnici dovesti do boljeg položaja žena na tržištu rada.

Osim toga potrebno je kvalitetnije regulirati i provoditi zakone koji se odnose prema žena na tržištu rada. U tome poseban položaj treba imati zapošljavanje žena i njihovo jednako vrednovanje sa muškim kolegama, te reguliranje trudnoće i porodiljnih dopusta.

Žene se treba zaštititi u trudnoći jer su česti slučajevi gubitka posla zbog trudnoće ili pak degradiranja. To se svakako treba promijeniti jer je demografska situacija Hrvatske sve gora i gora, te s ovakvom politikom koja se vodi prema ženama na tržištu rada djeluje ne samo na gospodarstvo nego i na demografsku situaciju. Boljom regulacijom tržišta rada, usmjerenom na znanju i ravnopravnosti, povećat će se zadovoljstvo stanovnika, a time i gospodarska, te demografska slika Hrvatske. Zbog toga je važno pomoći ženama na hrvatskom tržištu rada da se izbore za bolji, ravnopravniji položaj kakav svakako i zaslužuju.

POPIS LITERATURE

Knjige i članci:

1. Adamović, M.: Žene i društvena moć, Plejada, Institut za društvena istraživanja, Zagreb, 2011.
2. Babić, M.: Makroekonomija, Mate, Zagreb, 2003.
3. Bahtijarević-Šiber, F.: Management ljudskih potencijala, Golden Marketing, Zagreb, 1999.
4. Bahtijarević-Šiber, F. ; Sikavica, P. Neki aspekti položaja i načina rukovođenja žena managera u hrvatskim poduzećima, Suvremeno poduzetništvo, 10, 2003.
5. Belić, M.: Žene i rad: ekonomine, B.a.B.e., Zagreb, 2000.
6. Benić, Đ.: Osnove ekonomije, Školska knjiga, Zagreb, 2004.
7. Blanchard, O.: Makroekonomija, Mate, Zagreb, 2005.
8. Blanchard, O.: Designing Labor Market Institutions, MIT, Cambridge, MA, 2002.
9. Cahuc, P.; Zylberberg, A.: Labour Economics, The MIT Press, London, 2004.
10. Campbell, C.R.; Brue, S.L.: Suvremena ekonomika rada, MATE, Zagreb, 1993.
11. 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, 2012.
12. Hazl, V.; Crnković Prozaić, S.; Meštrović, B.; Taylor, A.: Položaj žena na hrvatskom tržištu rada, 2011., http://www.wlmcroatia.eu/uploads/docs/final/Synopis_Final_Cro.pdf
13. Helgesen, S.; Johnson, J.: Žensko viđenje: prava moć zaposlenih žena, Ostvarenje, Lekenik, 2011.
14. Holjevac Avelini, I.: Žene u poduzetništvu, Sveučilište u Rijeci Fakultet za turistički i hotelski menadžment Opatija, 2005.
15. Jalžečić, M.; Marinčić, P.: Žene kroz povijest: zbornik radova sa znanstvenog skupa Dies historiae 2012. - Žene kroz povijest održanog 5. prosinca 2012. godine Hrvatski studiji Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2014.
16. Kerovec, N.: (Ne)jednakost žena na tržištu rada, Revija za socijalnu politiku, 10 (3-4), Zagreb, 2003.

17. Kulušić, J.: Isplati li se fleksibilnost: hrvatsko tržište rada, TIM press, Zagreb, 2009.
18. Marušić, S.: Upravljanje ljudskim resursima, Adeco, Zagreb, 2001.
19. McConell, C.R.: Suvremena ekonomija rada, Mate, Zagreb, 1994.
20. Mrnjavac, Ž.: Povijest ekonomije rada i pogleda ekonomske teorije na nezaposlenost, Uloga povijesti ekonomske misli u nastavi na fakultetima društvenih znanosti u Hrvatskoj, 2. znanstvena konferencija katedri za ekonomsku teoriju ekonomskih fakulteta u Hrvatskoj, Osijek, 2001.
21. Obadić, A.; Smolić, Š.: Analiza radnog kontingenta i ekonomska aktivnost stanovništva Hrvatske, preuzeto sa: http://web.efzg.hr/RePEc/Chapters/chapter07-07.pdf (20.04.2015.)
22. Petrović, J.: Diskriminacija žena u Hrvatskoj, ICFTU CEE Women's Network i Ženska sekcija SSSH, Zagreb, 2000.
23. Pejić-Bach, M.: Ostvarenje potencijala žena u poduzetništvu, znanosti i politici u Republici Hrvatskoj, Krug - Hrvatska udruga poslovnih žena, Zagreb, 2010.
24. Polovina, S.; Medić, Š.: Osnove ekonomije, Medinek, Zagreb, 2002.
25. Pološki, N.: Ženski stil vođenja: empirijsko istraživanje primarnih nositelja u hrvatskim poduzećima, Ekonomski pregled, 54, 2003.
26. Poulsen, K.A.: Exploring pay and management gaps for women, Nova Science, New York, 2011.
27. Rodin, S.: Jednakost muškarca i žene: pravo i politika u EU i Hrvatskoj, Institut za međunarodne odnose, Zagreb, 2003.
28. Sunajko, G.: Ekonomski leksikon, Masmedia, Zagreb, 2011.
29. Starc, J.: Položaj žena u menadžmentu, Informatologia, 37, Zagreb, 2004.
30. Valdevit, M.: Ekonomska aktivnost ženskog stanovništva Hrvatske, Ekonomski pregled, 54 (9-10), 2003.
31. Valković, I.; Obradović-Dragišić, G.: Istraživanje o jednakim mogućnostima na tržištu rada, Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje, Zagreb, 2007.
32. Vrcelj, S.: Je li (obrazovni) menadžment muški posao?. Hrvatsko futurološko društvo, Rijeka, 2014.

33. Vučemilović, V.: Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, Praktični menadžment, 2, 2011.

34. Walby, S.: Rodne preobrazbe, Ženska infoteka, Zagreb, 2005.

35. Wertheimer-Baletić, A.: Stanovništvo i razvoj, Mate, Zagreb, 1999.

36. Zelenika, R.: Metodologija i tehnika izrade znanstvenog i stručnog djela, Ekonomski fakultet u Rijeci, Rijeka, 2000.

Ostali izvori:

1. Europska komisija: Jednakost spolova: Stalan napredak kao rezultat mjera EU-a, 2014., preuzeto sa: europa.eu/rapid/press-release_IP-14-423_hr.doc (19.04.2015.)

2. The Labour Market Handbook: An Introduction to the Labour Market, Skills & Learning Intelligence Module, 2010., http://www.swslim.org.uk, (20.02.2016.)

3. Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges, ILO, Geneva, 2010., preuzeto sa: www.ilo.org (20.02.2016.)

4. Woman in Business and Management – Gaining momentum, ILO, Geneva, 2015., preuzeto sa: www.ilo.org (20.02.2016.)

5. Mjesečni statistički bilten br.1., Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2016., preuzeto sa: www.hzz.hr (21.02.2016.)

6. Državni zavod za statistiku, www.dzs.hr

7. http://www.novilist.hr/Zivot-i-stil/Zene-opreznije-krecu-u-poduzetnistvo-ali-su-tada-temeljitije (21.02.2016.)

8. http://www.jutarnji.hr/u-krizi-se-bolje-snalaze-zene-poduzetnici-nego-muskarci-/1352177/ (21.02.2016.)

POPIS TABLICA I GRAFOVA

Tablice:

Tablica 1. Udio žena u Upravama kompanija po zemljama (Geneva, 2015.) 21

Tablica 2. Struktura stanovništva Republike Hrvatske po godinama, spolu i aktivnosti prema popisu 2011. godine 25

Tablica 3. Žene stare 15 i više godina prema starosti i broju živorođene djece u 2011. godini 26

Tablica 4. Stanovništvo staro 15 i više godina prema trenutačnoj aktivnosti, starosti i spolu, 2011. godine 27

Tablica 5. Stanovništvo staro 15 i više godina prema najvišoj završenoj školi, starosti i spolu u 2011. godini 29

Tablica 6. Stanovništvo Republike Hrvatske prema spolu radnom statusu 32

Tablica 7. Indeksi kretanja broja zaposlenih u pravnim osobama prema NKD-u 2007. i spolu u prosincu 2015. godine 33

Tablica 8. Registrirana nezaposlenost i zapošljavanje od 2001. do 2015. godine 34

Tablica 10. Obrazovanje je temelj za stvaranje poslovne karijere, posebno kod žena (prema dobnim skupinama) 44

Tablica 11. Za iste poslove žene istog stupnja obrazovanja dobivaju nižu plaću od muškaraca (prema dobnim skupinama) 45

Tablica 12. Na tržištu rada žene su obrazovanije od muškaraca (prema dobnim skupinama) 46

Tablica 13. Zbog trudnoće žene često imaju probleme na tržištu rada (prema dobnim skupinama) 48

Tablica 14. Zbog nedostatka usluga o brizi za djecu žene odustaju od stvaranja kvalitetnije poslovne karijere (prema dobnim skupinama) 49

Tablica 15. Poduzetništvo je idealna prilika za svaku ženu da pokaže svoje znanje i samozaposle se (prema dobnim skupinama) 51

Tablica 16. Žene kao poduzetnice su uspješnije od muškaraca poduzetnika (prema dobnim skupinama) 52

Tablica 17. Mobing nad ženama je prisutan u raznim oblicima u hrvatskim poduzećima (prema dobnim skupinama) 53

Tablica 18. Žene teško dolaze na pozicije top menadžmenta, samo zbog toga što su žene (prema dobnim skupinama) 54

Tablica 19. Žene se teže zapošljavaju od muškaraca (prema dobnim skupinama) 55

Tablica 20. Većinom se žene zapošljava na manje plaćenim poslovima (prema dobnim skupinama) 56

Tablica 21. Zakoni vezani uz radne odnose i porodiljne dopuste kvalitetno ne štite žene na hrvatskom tržištu rada (prema dobnim skupinama) 57

Tablica 22. Još uvijek prevladava mišljenje kako je ženama mjesto "kod kuće" što utječe na položaj žena na tržištu rada (prema dobnim skupinama) 58

Tablica 23. Žene na hrvatskom tržištu rada nisu dovoljno zadovoljne svojom pozicijom (prema dobnim skupinama) 59

Grafovi:

Graf 1. Udio žena u radnoj snazi prema dobi, Geneva, 2010. godine 19

Graf 2. Udio mlađih i starijih žena prema odabranim područjima u 1999. i 2009. godini . 20

Graf 3. Zaposleni u pravnim osobama od prosinca 2014. do prosinca 2015 32

Graf 4. Registrirana ukupna nezaposlenost i zaposlenost žena od 2001. do 2015. godine . 35

Graf 5. Nezaposlene žene 35

Graf 6. Struktura nezaposlenih žena prema razini obrazovanja 31.siječnja 2016. godine .. 36

Graf 7. Udio žena u ukupno nezaposlenim osobama prema županijama 31. siječnja 2015. i 31. siječnja 2016. 37

Graf 8. Nezaposleni u Republici Hrvatskoj prema dobi i spolu 31.siječnja 2016. 38

Graf 9. Obrazovanje je temelj za stvaranje poslovne karijere, posebno kod žena (ukupno) 43

Graf 10. Za iste poslove žene istog stupnja obrazovanja dobivaju nižu plaću od muškaraca (ukupno) 45

Graf 11. Na tržištu rada žene su obrazovanije od muškaraca (ukupno) 46

Graf 12. Zbog trudnoće žene često imaju probleme na tržištu rada (ukupno) 47

Graf 13. Zbog nedostatka usluga o brizi za djecu žene odustaju od stvaranja kvalitetnije poslovne karijere (ukupno) 48

Graf 14. Poduzetništvo je idealna prilika za svaku ženu da pokaže svoje znanje i samozaposle se (ukupno) 50

Graf 15. Žene kao poduzetnice su uspješnije od muškaraca poduzetnika (ukupno) 51

Graf 16. Mobing nad ženama je prisutan u raznim oblicima u hrvatskim poduzećima (ukupno) 52

Graf 17. Žene teško dolaze na pozicije top menadžmenta, samo zbog toga što su žene (ukupno) 53

Graf 18. Žene se teže zapošljavaju od muškaraca (ukupno) 54

Graf 19. Većinom se žene zapošljava na manje plaćenim poslovima (ukupno) 55

Graf 20. Zakoni vezani uz radne odnose i porodiljne dopuste kvalitetno ne štite žene na hrvatskom tržištu rada (ukupno) 56

Graf 21. Još uvijek prevladava mišljenje kako je ženama mjesto "kod kuće" što utječe na položaj žena na tržištu rada (ukupno) 57

Graf 22. Žene na hrvatskom tržištu rada nisu dovoljno zadovoljne svojom pozicijom (ukupno) 59

SAŽETAK

U ovom radu je prikazana analiza položaja žena na tržištu rada. Žene su važan element i pokretač gospodarstva jer upravo one na svijet donose novi život koji s vremenom ulazi na tržište rada i doprinosi hrvatskom gospodarstvu. U Hrvatskoj žene na tržištu rada nailaze na mnoge probleme, ali takvi problemi su izraženi i svugdje u svijetu, negdje više, a negdje manje. Ipak, u radu je prikazana nezaposlenost žena, njihova obrazovna struktura, te sudjelovanje u poduzetništvu. Osim toga, provedeno je anketno istraživanje na uzorku od 120 ispitanika kojim su dokazane postavljene hipoteze. U tom smislu je dokazano kako su žene obrazovanije od muškaraca ali zaposlene na manje plaćenim poslovima, kako se trudnoća negativno odražava na njihov položaj na tržištu rada, kako mnoge žene ulaze u poduzetništvo da bi izgradile svoju poslovnu karijeru, te kako postoji nezadovoljstvo položajem žena na tržištu rada.

Ključne riječi: žene na tržištu rada, poduzetništvo, nezaposlenost

SUMMARY

This paper is an analysis of the situation of women in the labor market. Women are an important element and initiator of the economy, since they give birth to a new life that eventually enter the labor market and contribute to the Croatian economy. In Croatia, women have many problems, but that problems are expressed everywhere in the world, somewhere more and somewhere less. However, the paper presents the unemployment of women, their educational background and involvement in entrepreneurship. In addition, the survey was conducted on a sample of 120 respondents which are proven for the hypotheses. In this sense it is proven that women are more educated than men but employees at lower paying jobs, pregnancy is a negative impact on their position in the labor market, how many women are entering the enterprise in order to build his business career, and that there is dissatisfaction with the position of women in the labor market.

Keywords: women in the labor market, entrepreneurship, unemployment

PRILOG

Anketni upitnik

Poštovani,

provodim istraživanje anketiranjem muškaraca i žena na tržištu rada na temu "Statistička analiza položaja žena u svijetu rada". Rezultati ovog istraživanja će se upotrebljavati isključivo u svrhu izrade diplomskog rada. Podaci koje iznesete u potpunosti su anonimni, te Vas molim da na pitanja odgovarate objektivno i iskreno, uvažavajući prvenstveno vlastitu prosudbu.

U nastavku su ponuđene izjave te stupnjevi slaganja. Molim Vas da označite brojku koja najbolje odgovara Vašem mišljenju, ponašanju i stavovima.

1. Spol:

a) žena

b) muškarac

2. Vaša dob:

a) 15 – 25 godina

b) 26 – 35 godina

c) 36 – 45 godina

d) 46- 55 godina

e) 56- 65 godina

f) 66 i više godina

3. Stupanj obrazovanja?

a) Osnovno obrazovanje
b) Strukovno osposobljavanje
c) Jednogodišnje i dvogodišnje srednjoškolsko strukovno obrazovanje, trogodišnje strukovno obrazovanje
d) Srednjoškolsko obrazovanje (gimnazijsko)
e) Sveučilišni preddiplomski studij , stručni preddiplomski studij
f) Sveučilišni diplomski studij, specijalistički diplomski stručni studij, poslijediplomski specijalistički studij
g) Poslijediplomski znanstveni magistrarski studij, poslijediplomski sveučilišni (doktorski) studij

4. Koliko godina radnog iskustva imate?

a) do godine dana
b) od jedne do pet godine
c) od pet do deset godina
d) od deset do dvadeset godina
e) od dvadeset do trideset
f) od trideset do četrdeset
g) četrdeset i više

Upute za ispunjavanje: Molim Vas da stavite križić na mjestu koji najviše odgovara snaga promatrane tvrdnje. Brojke znače: 1 – snažno utječe, 2 - utječe, 3 - neodlučan/na sam, 4 - ne utječe i 5 – snažno ne utječe

r.br.	Tvrdnje	Ocjene				
		1	2	3	4	5
1.	Obrazovanje je temelj za stvaranje poslovne karijere, posebno kod žena					
2.	Za iste poslove žene istog stupnja obrazovanja dobivaju nižu plaću od muškaraca					
3.	Na tržištu rada žene su obrazovanije od muškaraca					
4.	Zbog trudnoće žene često imaju probleme na tržištu rada					
5.	Zbog nedostatka usluga o brizi za djecu žene odustaju od stvaranja kvalitetnije poslovne karijere					
6.	Poduzetništvo je idealna prilika za svaku ženu da pokaže svoje znanje i samozaposle se					
7.	Žene kao poduzetnice su uspješnije od muškaraca poduzetnika					
8.	Mobing nad ženama je prisutan u raznim oblicima u hrvatskim poduzećima					
9.	Žene teško dolaze na pozicije top menadžmenta, samo zbog toga što su žene					
10.	Žene se teže zapošljavaju od muškaraca					
11.	Većinom se žene zapošljava na manje plaćenim poslovima					
12.	Zakoni vezani uz radne odnose i porodiljne dopuste kvalitetno ne štite žene na hrvatskom tržištu rada					
13.	Još uvijek prevladava mišljenje kako je ženama mjesto "kod kuće" što utječe na položaj žena na tržištu rada					
14.	Žene na hrvatskom tržištu rada nisu dovoljno zadovoljne svojom pozicijom					

HVALA VAM NA SURADNJI!