REPUBLIKA HRVATSKA
PRAVOBRANITELJICA ZA
RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

KOMPARATIVNA ANALIZA

EUROPSKE STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA,

NACIONALNIH AKCIJSKIH PLANOVA ZEMALJA ČLANICA EUROPSKE UNIJE,

I NACIONALNOG AKCIJSKOG PLANA ZAPOŠLJAVANJA REPUBLIKE HRVATSKE ZA 2004.

Autorica: mr. se. Adamović Mirjana

ZAGREB, 2004.

(NE)JEDNAKOST NA TRŽIŠTU RADA: KOMPARACIJA NACIONALNIH AKCIJSKIH PLANOVA ODABRANIH ZEMALJA EUROPSKE UNIJE I HRVATSKE S OSVRTOM NA POJEDINE POKAZATELJE NEZAPOSLENOSTI ŽENA U HRVATSKOJ

Sadržaj:

Europska strategija zapošljavanja i (ne)jednakost na tržištu rada str. 3

Nacionalni akcijski planovi u pojedinim zemljama EU – pregled poticajnih mjera za jednakost spolova na tržištu rada str. 9

Pregled razrade smjernica za zapošljavanje EU u NAP-u RH za 2004. godinu str. 25

Rezultati dosadašnjih mjera za poticanje zapošljavanja HZZ-a i MGRP-a str. 35

Neka obilježja nezaposlenosti ženske radne snage u RH str. 43

Zaključak i preporuke str. 48

EUROPSKA STRATEGIJA ZAPOŠLJAVANJA I (NE)JEDNAKOST NA TRŽIŠTU RADA

Osnivanje Europske ekonomske zajednice pedesetih godina, danas Europske unije, imalo je za cilj ostvariti slobodan protok robe, kapitala i usluga. Filozofija „jednakih mogućnosti“ smatralo se, bila je ugrađena u sam sistem pa su prvotne aktivnosti EEZ-a bile više gospodarske nego socijalne naravi. Međutim, ambicije su u međuvremenu narasle a zajedničko tržište i moneta doveli su do vrlo ambicioznog plana razvijanja zajedničke europske politike zapošljavanja koji je povezan s ekonomskim i socijalnim politikama u svim zemljama članicama Europske unije.

Naime, stanje nezaposlenosti se u mnogim zemljama razlikuje, zemlje članice Europske unije su vrlo različite ne samo po svojim gospodarskim potencijalima, nego i po modelima socijalne politike odnosno politikama zapošljavanja.

Ideja odnosno glavni strateški cilj Europske unije je postati najkonkurentnije i najdinamičnije gospodarstvo na svijetu koje uvažava u prvom redu znanje, povećava zaposlenost s puno kvalitetnih radnih mjesta te povećava socijalnu i ekonomsku koheziju.

Ti napori traju od 1997. kada je započeo tzv. Luksemburški proces odnosno kada je formirana Europska strategija zapošljavanja. Ambicija strategije bila je da se postigne uvjerljiv napredak u zapošljavanju do 2002. godine, kada je napravljena evaluacija i naglašena potreba nastavljanja aktivnosti prema ciljevima za poticanje gospodarskog rasta donesenim na Lisabonskoj konferenciji 2000. godine. Prema tim ciljevima do 2005. ukupna bi se stopa zaposlenosti trebala povećati na 67% do 2005. odnosno 70% do 2010. godine, također bi se stopa zaposlenosti žena trebala povećati na 57% do 2005. odnosno na 60% do 2010. godine. Europsko vijeće pomaže zemljama članicama u svim mjerama koje se odnose na povećanje obrazovanosti stanovništva, odabiru poticajnih mjera i aktivne politike zapošljavanja, reintegraciju nezaposlenih i osiguranje jednakih mogućnosti svima. Vijeće osobito insistira na spolnoj i dobnoj jednakosti, zaštiti nacionalnih manjina te poticanju socijalne integracije pod motom da je „zapošljavanje najbolja obrana od siromaštva i socijalne isključenosti“. (Bejaković, Gotovac)

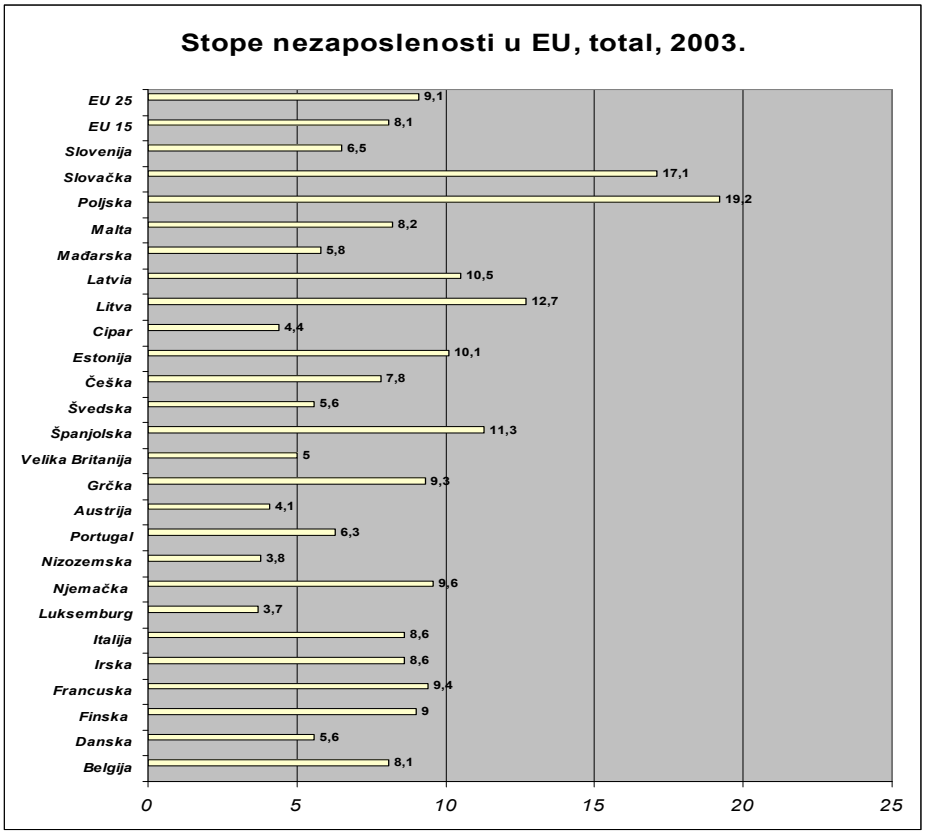
Provedene analize početkom 2000. godine su pokazale da SAD i Japan[1] u usporedbi s Europskom unijom imaju mnogo niže stope nezaposlenosti iako su u Europi stope nezaposlenosti na najnižem nivou od 1992. godine. U 2003. godini EU-15 bilježile su stopu nezaposlenosti od 8,1%, dok EU-25 bilježe stopu nezaposlenosti od 9,1%. Nezaposlenost je padala u svim zemljama osim Luksemburga gdje su inače stope nezaposlenosti niske dok je najveći pad nezaposlenosti bio zabilježen u Španjolskoj, Belgiji i Francuskoj. Dugoročna strukturna i regionalna nezaposlenost uz visoku zastupljenost žena (51,3% nezaposlenih čine žene u 2003.), i starijih ljudi na tržištu rada te nedovoljno razvijen sektor usluga osobito u području informacijske tehnologije osnovna su obilježja slabih strana Europske unije. Ipak, visoki stupanj socijalne zaštite, visoko obrazovana radna snaga, stabilna makroekonomska pozicija, čine jake strane Unije.

Mediteranske zemlje tradicionalno karakterizira vrlo visoka stopa nezaposlenosti u odnosu na ostale zemlje EU-15, Italiju (8,6%), Grčku (9,3%), Portugal (6,3%) i Španjolsku (2003. - 11,3%, krajem 90-ih 16%). Kao što se vidi iz tablice br. 1 u 2003. godini visoku stopu nezaposlenosti imale su i Njemačka (9,6%), Francuska (9,4), odnosno neke druge zemlje Europske unije kao što su Finska (9%), Belgija (8,1%) i Irska (8,6%). U treću skupinu zemalja sa najmanjom stopom nezaposlenosti spadaju Švedska (5,6%), Danska (5,6%), Velika Britanija (5%), Nizozemska (3,8%) i Austrija (4,1%). Međutim, sve se te zemlje karakterizira drugačiji sustav socijalne politike odnosno različit odnos prema nezaposlenim osobama te drugačiji sustav poticanja zapošljavanja.

Prosječna stopa nezaposlenosti žena u EU-15 u 2003. godini bila je 9,0% dok je za EU-25 iznosila 10,0%. Zemlje s najmanjom nezaposlenošću žena su Nizozemska (4,0%), Irska (4,2%), Velika Britanija (4,3%), Austrija (4,4%), Luksemburg (5,1%), Švedska (5,2%) i Danska (6,0%). Jedne od najviših stopa nezaposlenosti žena u EU-15 imaju Španjolska (15,9%) Grčka (14,2%) i Italija (11,6%). Također Francuska (10,5%) i Njemačka (9,2%) imaju dosta visoke stope nezaposlenosti žena.

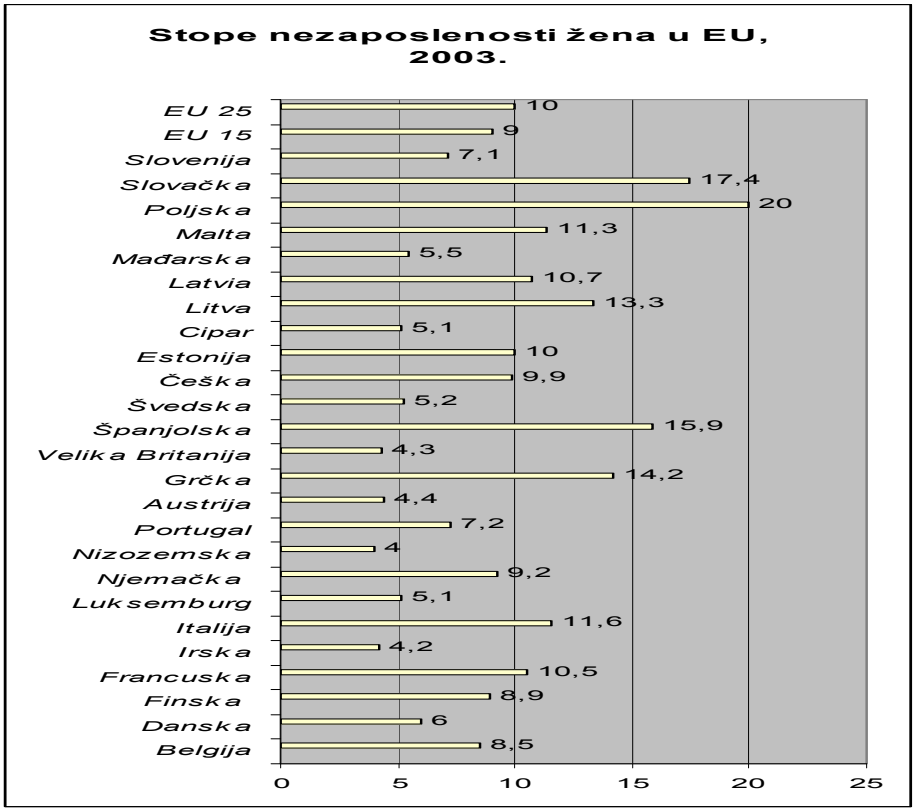
[1] Stope nezaposlenosti u 2000. godini za SAD su iznosile (4,0%) a za Japan (4,7%). (The social situation in the European Union, 2002.)

Tablica 1.



Izvor: Eurostat, www.czso.cz/eng/

Tablica 2.



Izvor: Eurostat, www.czso.cz/eng/

Smjernice za zapošljavanje zemljama članicama dane su još 1994. (samit u Essenu) godine. Politika zapošljavanja trebala se bazirati na učenju i osposobljavanju koje bi trebalo omogućiti povećavanje stopa zaposlenosti te kreiranju novih radnih mjesta. Posebne su politike predviđene za reduciranje dugotrajne nezaposlenosti, nezaposlenosti mladih, žena i starijih radnika. Iako je još 1996. (Equal Opportunities Unit of the Commission) napravljena studija što bi koja od zemalja trebala učiniti kako bi omogućila jednake mogućnosti na tržištu rada, samo su neke zemlje donijele dugoročne planove na tom aspektu zapošljavanja.

Upravo takva raznorodnost zemalja pokazala je da je potrebno razvijati koordinaciju i približavanje.

Jednake mogućnosti zapošljavanja kao konstitutivna smjernica Europske strategije zapošljavanja (European Employment Strategy) potvrđene su na Lisabonskom samitu 1997. godine. Europsko vijeće je prema Amsterdamskom sporazumu, kojem je glavni prioritet poticanje zapošljavanja, dalo smjernice zemljama članicama kako bi se smanjio jaz u spolnoj segregaciji na tržištu rada.

Sastav radne snage u zemljama Europske unije pokazuje neke zajedničke trendove:

- različita istraživanja potvrđuju rodnu podijeljenost na tržištu rada u svim zemljama EU
- žene čine između 35 i 50 posto radne snage u EU (jedna od zemalja iznimki je Švedska u kojoj žene čine 48% aktivne populacije)
- povećana participacija žena u visokom obrazovanju vodi k situaciji da žene na tržištu rada imaju viši obrazovni nivo od muškaraca
- ne postoji promjena u odnosu plaćenog i neplaćenog rada između muškaraca i žena jer žene još uvijek imaju veliku odgovornost za neplaćeni rad u kući. (Gonäs, 2004.)

Ženska radna snaga i stanovništvo iznad 55 godina u kontekstu nedostatka radne snage na europskim tržištima rada vide se kao potencijalni radni rezervoar. Međutim, ne zna se u kojoj su mjeri politike zapošljavanja «osjetljive» na pitanja jednakosti, odnosno omogućavaju li odista ravnopravnost spolova s obzirom na radne i obiteljske obveze žena. Naime, europska politika zapošljavanja bazirana je na smjernicama i preporukama. S druge strane sagledavanja toga procesa nalaze se prioriteti ekonomske i monetarne unije te postizanje zajedničkog cilja; ekonomskog rasta i niske inflacije, odnosno visokih stopa zaposlenosti i niskih stopa nezaposlenosti.

Zbog toga se javljaju pitanja postoji li na europskom nivou konvergencija politika i njezinih posljedica vezana uz zapošljavanje žena, razvijanje institucija odnosno pad stopa spolne segregacije?

Koordinacija zemalja članica EU-a na nivou nacionalnih politika zapošljavanja ima nekoliko komponenata:

- smjernice za zapošljavanje (Europsko vijeće donosi godišnje smjernice za zemlje članice)
- nacionalni akcijski planovi (godišnji akcijski planovi koji opisuju na koji se način smjernice provode u praksu pojedinih država)
- zajednički izvještaj o zapošljavanju (Vijeće valorizira nacionalne planove i donosi zajednički izvještaj te eventualnu reviziju smjernica)
- preporuke.

Cilj zemalja članica je postizanje pune zaposlenosti, kvalitete i produktivnosti na radu i socijalne kohezije i uključenosti odnosno omogućavanje uključivanja i integracije nezaposlenih i neaktivnih osoba na tržište rada.

Nacionalni akcijski planovi, koje ćemo analizirati u nastavku, uključuju izvještavanje po četiri grupe smjernica:

- poticanje zapošljivosti

Prva se smjernica fokusira na zapošljavanje i prevladavanje jaza u obrazovanju. Razvijanje vještina i cjeloživotno učenje, omogućavanje da mladi ljudi i ljudi koji imaju iskustvo duge nezaposlenosti dobiju šansu da uđu na tržište rada glavni su prioriteti vezani uz ovu smjernicu. Ključni element „strategije zapošljivosti“ je mogućnost rane intervencije prije nego što osoba postane dugoročno nezaposlena.

- Razvoj poduzetništva

Druga se smjernica odnosi na poticanje razvoja poduzetništva; od jasnih, i prediktibilnih setova pravila koji olakšavaju jednostavnije osnivanje malih tvrtki posebno kod zapošljavanja novih radnika.

- Poticanje prilagodljivosti

Treća smjernica podrazumijeva prilagođavanje poduzeća i radne snage na promijene nastale uslijed uvođenja novih tehnologija i tržišta, restrukturiranja industrije i razvoja novih proizvodnja i usluga. Prilagodljivost se osim toga odnosi na organizaciju posla, oblike rada i radnih ugovora kao i prilagodljivost u obrazovnom sistemu. Dok poslovi kao takvi zahtijevaju sve veću (radnu) fleksibilnost (reduciranje radnih sati,

reduciranje prekovremenog rada, razvoj poslova s kraćim radnim vremenom, cjeloživotnog učenja i fleksibilnost radnih karijera), zaposlenici traže veću sigurnost i zapošljivost. Nastojanje je ove smjernice da radi na uklanjanju barijera zapošljavanju odnosno adaptiranje tržišta rada na strukturalne promijene u ekonomiji.

- Jačanje politike jednakih mogućnosti

Socijalni i ekonomski cilj modernih društava je jednakost muškaraca i žena na tržištu rada gdje obje skupine imaju jednake odgovornosti u razvijanju rastućih kapaciteta europskih ekonomija. Države praktički snose odgovornost u razvijanju punih radnih kapaciteta svoje populacije. Ova se smjernica također odnosi na razvijanje socijalne integracije ljudi s posebnim potrebama u radni život.

Smjernica ističe važnost reduciranja spolne diskriminacije i segregacije u radnom životu, usklađivanja radnog i obiteljskog života i poticanje reintegracije na tržište rada.

Najjasnija integracija žena u radni život prati se preko povećanih stopa rasta zapošljavanja žena, također se upozorava na neravnotežu u zastupljenosti žena i muškaraca u određenim gospodarskim granama i zanimanjima.

Politike prekida karijere, porodiljini dopust i važnost poslova s nepunim radnim vremenom (part – time) od jednake su važnosti i za muškarce i za žene. Ističe se važnost razvoja institucija za čuvanje djece te ostalih ovisnih članova obitelji kako bi žene i muškarci mogli nesmetano participirati na tržištu rada. Također se ističe važnost eliminacije prepreka i mogućnost povratka na posao nakon nekog vremenskog perioda izbivanja s posla.

NACIONALNI AKCIJSKI PLANOVI U POJEDINIM ZEMLJAMA EUROPSKE UNIJE - PREGLED POTICAJNIH MJERA ZA JEDNAKOST SPOLOVA NA TRŽIŠTU RADA

Mjere za jednakost spolova sastavni su dio svih nacionalnih akcijskih planova Europskih zemalja. Svaka zemlja godišnje donosi temeljem smjernica Europske strategije zapošljavanja vlastiti plan djelovanja za tekuću godinu. U analizu smo uzeli nacionalne akcijske planove nekoliko najrazvijenijih europskih zemalja poglavito onih koje u segmentu društvenog odnosa prema pitanju jednakosti, imaju najrazvijeniju tradiciju: Švedske, Nizozemske, Danske, Finske, Austrije, Njemačke, Irske, Velike Britanije i Francuske.

Švedska

Cilj politike Švedske je postizanje jednakih mogućnosti, prava i obaveza žena i muškaraca. To se posebno odnosi na ciljeve kao što su puna zaposlenost, unaprjeđivanje kvalitete i učinkovitosti u poslu kao i socijalne kohezije.

Područja na koje se orijentirala švedska Vlada u svojim nastojanjima da smanji razlike među spolovima, u narednim će godinama obuhvaćati jednakost u podjeli utjecaja i moći, jednake plaće za jednake poslove, nasilje muškaraca nad ženama, te senzibiliziranje javnosti na razlike u spolovima. To uključuje konsolidiranje nekoliko ključnih politika: politiku tržišta rada, gospodarsku politiku, obrazovnu politiku i politiku obitelji.

Cilj zemalja Europske unije je postizanje stope zaposlenosti žena do 2005. godine 57% odnosno 2010. godine - 60%, u dobnoj skupini od 15 – 64 godine. Švedska je već dostigla taj cilj jer je u 2003. stopa zaposlenosti žena bila 72,8%. Radna participacija muškaraca je 79,7% što je također visoko u odnosu na Europsku uniju. Ipak, tržište je rada spolno podijeljeno unatoč određenim izjednačavanjima do kojih je došlo tijekom devedesetih godina. Polovina svih zaposlenih žena u dobi između 20 – 64 godine rade u javnom a polovina u privatnom sektoru dok je kod muškaraca pretežita zaposlenost u privatnom sektoru (80%). Drugi problem, švedskog tržišta rada je nezaposlenost ljudi na nepuno radno vrijeme koje posebno pogađa žene (od ukupnog broja nezaposlenih u 2003., 38% žena i 11% muškaraca su iz ove skupine). Vlada smatra taj problem vrlo ozbiljnim i provodi istragu kako bi se došlo do prijedloga za ojačavanje radničkih prava u zahtjevima za punim radnim vremenom.

Vlada također provodi HELA projekt kojim stimulira istraživanja na osnovi kojih bi se uvele promjene u organizaciji rada i prebrodio problem ljudi zaposlenih na nepuno radno vrijeme.

Što se jaza u zaradama tiče, žene ostvaruju 83% zarade muškaraca, a kada se uzmu u obzir razlike u godinama, radnom vremenu, sektoru djelatnosti i profesiji taj je postotak 92%. Ocijenjeno je da su razlike posljedica strukture tržišta rada ali i diskriminacije kao i da su neopravdane razlike u plaćama prepreka razvoju a i zabranjene su zakonom.

I Vlada uvodi mjere koje bi trebale rezultirati uklanjanjem spolnih razlika u politici plaća (Odluka o spolnoj jednakosti iz 2001. godine), razmatra nove načine zapošljavanja, politike formiranja plaća, roditeljsko osiguranje a i udruge sindikata su samostalno pokrenule projekte i istraživanja koja se bave utvrđivanjem trendova i mjera protiv razlike u plaćama.

Iako su dosadašnji napori bili usmjereni ka tome da se poveća participacija žena u područjima tehnologije i znanosti Vlada je provela istraživanje kojim je utvrđeno da bi se trebalo okrenuti popularizaciji dominantno ženskih zanimanja među dječacima. Da bi se izbjegao spolno uvjetovan izbor zanimanja Vlada uvodi široki spektar mjera koje se provode u programima predškole (ukupno 18 projekata) kojima se nastoji djelovati na tradicionalni „spolni obrazac“ u ranoj životnoj dobi.

S ciljem obuke službenika za provođenje programa jednakosti odvojena su sredstva za program „Gender instructors“ u 117 od 290 švedskih administrativnih jedinica.

Isto se tako provodi pregled programa rada srednjih škola s ciljem integracije programa vezanih uz rodnu jednakost.

Prema novom zakonu koji je stupio na snagu u siječnju 2004. godine, svako poduzeće s najmanje 10 zaposlenih mora specificirati u svojem godišnjem izvješću diferencijaciju uprave i menadžera po spolu.

Strukovni sindikati također su zainteresirani za smanjenje razlika na tržištu rada pa je jedna od njihovih zadaća promatranje i pojašnjavanje razvoja na tom planu što se provodi kroz pripremanje činjenične dokumentacije.

Harmoniziranje obiteljskog života i posla, sljedeći je zadatak pa se obitelji potiču na dijeljenje odgovornosti u kući (postoje propisi koji određuju uloge obaju roditelja u obitelji).

Preporuka je Europske unije da osigura brigu za djecu za najmanje 90% djece između tri i šest godina i najmanje 33% djece ispod tri godine starosti. Švedska je u

2003. godini imala 83% djece koji su upisani u predškolske programe ili programe sličnog karaktera u dobi od jedne do pet godina. Ocijenjeno je da nedostupnost takvih programa može biti razlog zbog kojeg su žene ili muškarci prisiljeni raditi manje ili se odlučuju na ne imanje djece.
Oba roditelja imaju pravo na 480 dana roditeljskog dopusta po djetetu. Jedno od roditelja može to pravo prenijeti na drugoga izuzev 60 dana koje svaki roditelj ponaosob mora provesti s djetetom. Takav dopust plaćen je 390 dana u visini od 80% dohotka, slično kao kod bolovanja.
U prosincu 2003., izneseni su podaci koji govore o socijalnim aspektima studiranja – predstavljeni su prijedlozi za poboljšanje uvjeta roditelja – studenata; predložena je naknada za roditelje – studente i iznesena je u okviru proljetnog prijedloga proračuna (za taj je projekt osigurano 450 mil. šved. kruna).

Svi podaci vezani uz pojedince na svih stupnjevima odlučivanja moraju biti prikupljeni, analizirani i prezentirani prema spolu. Vlada je u travnju prihvatila plan za integraciju jednakosti u sve vladine urede što ima za cilj poticanje jednakosti u svakom segmentu kreiranja politike.
Plan koji će se provoditi do 2009. godine sadrži i posebne ciljeve i indikatore za radnje koje će uslijediti, najviše se to odnosi na analizu jednakosti u svim područjima politike.
Regionalni i lokalni centri (Resource Centers) za žene, svoje djelovanje usmjeravaju na područja koja se odnose i imaju utjecaj na zaposlenost žena i tržište rada. RC obuhvaćaju široko područje, pokušavaju povećati udio žena u svijetu rada, posebno na područjima tehnologije, poduzetništva i poslovanja kroz prevenciju loše klime i poboljšanje uvjeta za mlade žene te kroz borbu protiv segregacije u obrazovanju i na tržištu rada.
U sastavu EQUAL projekta pokrenut je program DoRiS koji je startao u lipnju 2004. godine. Taj je projekt vezan za polje tehnologije i spolne jednakosti. Koncentriran je na obuku, vođenje i savjetovanje, umrežavanje, međunarodnu suradnju te kroz povećanje znanja i iskustava podupire široku suradnju i dokidanje segregacije na tržištu rada.

Nizozemska

Nacionalni akcijski plan Nizozemske, tijekom 2004. bio je temeljen na istraživanju uzorka vezanih uz razliku u plaćama muškaraca i žena. Proveli su razna istraživanja, jedno od njih je „Položaj zaposlenika na tržištu rada u 2002. godini“ (The Labour Market Position of Employees in 2002), a glavni nositelj istraživanja bilo je Ministarstvo socijalnih poslova i rada (Ministry of Social Affairs and Employment). Uz razne mjere koje se posljednjih godina provode radi smanjenja razlika u plaćama, nove će snažnije mjere biti predstavljene u parlamentu u vidu Pisma o napretku jednakosti u plaćama. Na primjer, 2005. godine će Inspektorat rada provesti pilot istraživanje koje će sadržavati istrage o mogućnoj potplaćenosti i razlikama u plaćama među ženama i muškarcima. Druge mjere koje spominje Pismo, uključuje reklamne kampanje koje ciljaju na dokidanje diskriminacije o plaćama te pojačavanje suradnje sa socijalnim partnerima i Komisijom za jednakost (Equal Treatment Commission).

Posebna se pažnja poklanja brizi za djecu: od 2001. godine povećan je broj djece do dvije godine koja su obuhvaćena nekim oblikom brige sa 22,5%, na 25% u 2002. odnosno na 29% u 2003. godini. Čak je 60% djece između dvije i četiri godine posjećivalo predškolske (vrtiće i igraonice) programe. 14% djece u dobi od četiri do dvanaest godina zbrinuto je nakon nastave ili u vrijeme školskih praznika.

Europski pokazatelji za društvenu brigu o djeci zasnovani su na broju sati koje djeca provode u ustanovama. Iako ne postoje točni podaci, procjenjuje se da u Nizozemskoj gotovo sva djeca ostaju u vrtićima samo jedan dio tjedna (prosječna posjećenost ustanova je 2 - 2,5 dana svaki tjedan).

Prema najavama Nacionalnog plana za 2004. Uredba o brizi za djecu stupa na snagu za siječnjem 2005. godine. Ističe se da kvalitetno zbrinjavanje djece treba biti financijski dostupno većini zaposlenika. Programi se financiraju sa tri strane, države, poslodavaca i roditelja. Udio roditelja ovisan je o njihovim primanjima. Oni roditelji koji se nalaze u pojedinim ciljanim skupinama (koji se nalaze u procesu vraćanja na tržište rada ili u programima obavezne prekvalifikacije) mogli bi biti korisnici novčane pomoći odnosno sufinanciranja. Za samohrane roditelje koji primaju socijalnu pomoć, programi bi bili besplatni. Zaposlenici čiji obiteljski prosjek iznosi jedan i pol prosječnog dohotka a koji ne primaju nikakav dodatak od poslodavca, primati će djelomičnu naknadu od države. Za bolje plaćene skupine zaposlenika osmišljena je

prijelazna politika kako bi se kompenziralo nepostojanje ili nedostatne nadoknade od strane poslodavca.

Danska

U usporedbi s Europskom unijom Danska ima prilično visoke stope zaposlenosti i aktivnosti – posebno među ženama. Inicijative Vlade usmjerene su na rušenje barijera na spolno segregiranom tržištu rada i stvaranju uvjeta za bolju ravnotežu između obitelji i posla kako bi se smanjile razlike u plaćama muškaraca i žena. Opća je preporuka Vlade da se obiteljima osiguraju bolje mogućnosti i viši stupanj fleksibilnosti vezano uz njihov udio na tržištu rada. Žene, majke u dobi 20 – 50 godina imaju samo 3% nižu participaciju na tržištu rada od žena koje nemaju djecu.[2] Prema novim pravilima iz 2002. godine, porodiljni je dopust postao jako fleksibilan – omogućeno je održavanje kontakta s poslom što je važna inicijativa za promociju spolne jednakosti.

Izjednačavanje spolova postiže se preko uvođenja fleksibilnog i učinkovitog tržišta rada (pilot projekt proveden unutar 3 regije). Projekt je bio usmjeren između ostalog na različite forme organizacije rada.

Danska promovira povećanje udjela žena na svim nivoima menadžmenta. Ženama je u državnom sektoru ponuđena prilika da sudjeluju u mreži vezanoj za žene i upravu. Sudjelovanje podrazumijeva rasprave o politici uprave i zaposlenika. Također će se poduzeti mjere za povećanje broja žena menadžera u privatnom sektoru kao i u znanstveno istraživačkom području. Jedan od elemenata biti će osvještavanje i širenje informacija o dobrim rezultatima u poduzećima s mnogo ženskih zaposlenika. Jedna od provedenih studija pokazuje da se broj žena menadžera povećao za oko 35% tijekom 2003. tako da je svaki treći mladi menadžer u Danskoj, žena.

2003. godine socijalni su partneri na privatnom tržištu rada započeli pregovore kako bi napravili analitičke preporuke za okvir rasprave o jednakosti plaća:

- provođenje analiza uzroka za razlike u plaći među spolovima
- stvaranje zajedničkog standarda za analize jednakosti, koji bi se koristio za buduća promatranja na tom području.

Faktori koji su bili uključeni u analizu su: radna sposobnost, obrazovanje/stručna sprema, sektor zaposlenosti (vrsta profesije), iskustvo, radno vrijeme, smjenski

[2] EU preporučuje do 12% niži postotak u participaciji na tržištu rada.

posao, slobodni dani, lokacija i djeca. Izvještaj navodi da je razlog razlike u plaćama – tržište rada, koje je snažno spolno segregirano.

Na nivou Europske unije, Udruga poslodavaca i Udruga sindikata uključili su se, u okvire rada „Europske organizacije zaposlenika“ i „Europske organizacije poduzeća i poslodavaca“ a vezano uz spolnu jednakost i jednake plaće. Te dvije strane istražuju primjere na nacionalnoj razini koji bi mogli čitini osnovu za daljnje pregovore.

Jednakost spolova uvrštena je i u „Sporazum o novom formiranju plaća“ koji sadrži preporuke Uredbe o jednakosti o naknadi troškova (Equal Remuneration Act). Ta uredba sadrži i članak koji određuje raščlambu statističkih podataka o plaći prema spolu. Trenutno se provodi projekt kojim se u državnom sektoru provodi implementacija politika plaća na temeljima jednakosti. Drugi projekt se bavi procjenama sustava poslova iz perspektive plaća a dogovoreno je i pokretanje projekta koji bi se bavio razlikama u spolnoj segregaciji plaća uspoređujući privatni i javni sektor.

Ministar za jednakost spolova (The Minister for Gender Equality) dao je inicijativu temeljem nekih analiza koje ukazuju na faktore utjecaja na zarade[3], za osnivanje radne skupine unutar ministarstva koja će izaći s prijedlozima kako potaknuti žene i muškarce na izbor netradicionalnih profesija i zanimanja. Na prijedlog Ministarstva za jednakost spolova Nacionalni je istraživački institut izradio studiju o spolno segregiranom tržištu rada u Danskoj. Studija je analizirala individualne podatke od škole do radnog mjesta, ilustrirajući spolnu segregaciju i njezine konzekvence na jaz u plaćama. Također, studija se bavila pitanjem kako muškarci i žene s istim obrazovnim nivoom, zaposleni u istom sektoru imaju različite radne pozicije a samim time i različite plaće. Osim toga utvrdilo se da su razlike u plaćama muškaraca i žena u periodu od 1997-2001. bile od 12 do 19 posto ovisno o kriteriju po kojem su analizirane. Ukoliko se uzelo u obzir obrazovanje, radno iskustvo i sektor rada ukupni je jaz u plaćama bio od 2 – 6%. Studija je naglasila da se ne mogu istražiti svi faktori relevantni za mjerenje jaza u plaćama iz službenih izvora. Ministarstvo osobito potiče prakse kojima se povećava udio žena među menadžerima kao i „think tank“ koji bi trebao donijeti preporuke za zapošljavanje žena znanstvenica u vrhu istraživačkih institucija.

[3] Analiza je pokazala je da je 25-50% razlika u plaćama utemeljeno na segregiranom tržištu rada

U zakonodavnom sustavu postoji odredba o zabrani diskriminacije koja je ustanovljena radi nagodbi u slučajevima radnih sporova. Civilni sudovi i Odbor za jednakost u većini se slučajevima bave otkazima za vrijeme trudnoće ili porodiljnog dopusta, seksualnog uznemiravanja te jednakosti plaća.

Finska

Stopa zaposlenosti među ženama u Finskoj prelazi ciljanu stopu u Europskoj uniji (u 2003. godini iznosila je 65,7%). U cjelini je ocijenjeno da je položaj žena na finskom tržištu rada izrazito povoljan što je ne samo posljedica visoke participacije žena na tržištu rada nego i njihovog visokog obrazovanja.

Ipak, razlike u zaradama muškaraca i žena postoje, pa je tako mjesečno primanje žena za puno radno vrijeme u 2003. godini iznosilo 83% primanja muškaraca. Nedavna su istraživanja u Finskoj pokazala da jaz u zaradama postoji u visini od 6% ukoliko je riječ o bolje kvalificiranim pozicijama („zanimanja bijelih okovratnika“) s istom stručnom spremom dok je razlika od 3,5% pronađena na poslovima s nižom kvalifikacijom („zanimanja plavih okovratnika“).

Analiza tržišta rada Finske pokazuje neke promjene u trendovima zapošljavanja, naime na nekim poslovima koji su tradicionalno bili ženski (primjerice poslovi čišćenja) danas radi muška, imigrantska radna snaga kojoj ti poslovi služe kao odskočna daska za ulazak u tržište rada.

Žene su pretežno zaposlene u javnom sektoru pa se prema tome sve promjene u trendovima zapošljavanja vezane uz taj sektor, najviše održavaju upravo na zaposlenost žena a ne zaposlenost muškaraca.

Kada se uzmu u obzir sektor zapošljavanja, profesija i životna dob, polovina razlika u plaćama između muškaraca i žena ostaje neobjašnjena a sektor rada i profesija (novi obrazovanja) spominju se kao faktori koji imaju najjači utjecaj.

Porpora obiteljskom životu provode se kroz politiku obiteljskih dopusta, raširen sustav brige o djeci.

U Finskoj je uredba o jednakosti među spolovima na snazi od 1987. godine. Trenutno se radi na reformi uredbe a planirano je da se amandmani počnu provoditi od 2005. godine. Svrha amandmana je daljnje učvršćivanje obveze provođenja jednakosti i eliminacija diskriminacije. Ubuduće će poslodavci trebati planirati zapošljavanje u smjeru jednakosti a također će morati postojati transparentan

pregled plaća žena i muškaraca, te razlike među njima. Finska je vlada svjesna da će za provođenje tog zadatka biti potrebna suradnja sa socijalnim partnerima.
U Finskoj se dosta projekata providi kroz EQUAL Community Initiative (Inicijativa za jednako društvo) u kojima se nastoji razviti fleksibilnija organizacija rada, te kroz sustav potpore, razne oblike brige za osobe koje spadaju u grupe visokog rizika od socijalne isključenosti. Vlada je pokrenula program kojim se promovira uključivanje žena na rukovodeće položaje u poduzećima koji su u većinskom dijelu u vlasništvu države.
Politika podržavanja obitelji usmjerena je na poslodavce u djelatnostima u kojima su pretežno zaposlene žene. Intencija je da se nastoje izjednačiti troškovi države i poslodavaca kroz sustav korištenja dopusta, plaća za zamjenske radnike, plaćenih blagdana itd.

Austrija

Stopa zaposlenosti žena u 2003. bila 62,8%. Temeljem rezultata istraživanja pokušalo se ustanoviti koji su uzroci razlika u plaćama žena i muškaraca; od razlika u provedenim satima na poslu kod različitih poslova do toga da čak i kada su žene zaposlene na puno radno vrijeme često imaju najnepovoljnije položaje unutar platnih razreda. Zarade žena nemaju konzistentan rast kao zarade muškaraca; one naime padaju u vrijeme perioda brige za djecu.
Unutar Ministarstva Austrije imenovat će se radna grupa koja će provesti pilot projekt namijenjen procjeni državnog budžeta u svim fazama financiranja programa vezanih uz spolne razlike.
Provesti će se mjere obrazovanja kako bi se reducirala segregacija u zanimanjima.
Provesti će se mjere pomirenja obiteljskog i poslovnog života; pravo na rad u skraćenom vremenu za roditelje, koji imaju neprekinuti radni staž od najmanje 3 godine a zaposleni su u tvrtkama s više od 20 ljudi. To će se pravo ostvarivati do djetetovog sedmog rođendana, odnosno do polaska u školu. U manjim tvrtkama (do 20 zaposlenika) to pravo ostvaruju do djetetovog četvrtog rođendana.
U siječnju 2005. godine stupaju na snagu novi kriteriji za usklađivanje poslova po kojima će poslovi općenito, trebati biti u skladu s zakonskim obvezama o brizi koje imaju tražitelji posla.
Preporuka: *„poduzmite mjere kojima se dokida spolna razlika u plaćama“*. Naime, od 1979. godine na snazi su zakoni kojima je regulirano pravo na jednake plaće bez

obzira na spol. Taj zakon osigurava osnove po kojima je moguća eliminacija diskriminacije u pojedinačnim situacijama ili u općim regulativama (general regulations).

Preporuka: *„povisite dostupnost i prihvatljivost cijena ustanova za brigu o djeci“*. Temeljem istraživanja za potrebe Vlade poduzete su sljedeće mjere: jednokratna olakšica za pilot projekte koji uvode novine u brigu o djeci (sredstva se dodjeljuju iz fonda za izjednačavanje obiteljskih obaveza); inicijativa za „škole po mjeri“ – poslijepodnevno zbrinjavanje s ciljem osiguravanja mjesta za poslijepodnevni boravak ; ažuriranje podataka za roditelje i druge koji brinu o djeci i omogućavanje da ti podaci budu dostupni na Internetu.

Njemačka

U Saveznoj Republici Njemačkoj se nastavlja kontinuirani rast zaposlenosti ženske radne snage (stopa zaposlenosti je 58,8% u 2003. godini). Postignut je visok standard u obrazovanju djevojčica i žena (50,6% djevojaka je upisalo studij u 2002. godini) iako postoje razlike u izboru profesija i načinima ulaska u svijet rada. Naime samo je 22,1% žena u 2002. godini upisalo inženjerske smjerove dok je udio žena koje doktoriraju na tim područjima 11,4%, dok je udio žena profesora 5,1%. Također, udio žena na rukovodećim je položajima vrlo nizak – ispod 10%.

Trenutno se provodi provjera o utjecaju regulacije poreza na zastupljenost žena na tržištu rada.

Poboljšanja participacije žena u stvaranju informatičkog društva, centralni je element programa pod nazivom „Informatičko društvo Njemačka 2006.“ Osim toga, provodi se široki spektar mjera koje implementiraju županije u školama i na sveučilištima u svrhu poboljšanja participacije žena u informatizaciji (programi „Žene na mreži“, „Dan za cure“, „IDEJA-IT“.

Spolna jednakost u privatnom se sektoru promovira kroz različite mjere: provođenje dogovora Vlade i krovnih organizacija njemačke industrije iz 2001. godine, osnivanje Nacionalne agencije protiv diskriminacije (u skladu sa preporukama Europske unije iz 2002.), promoviranje inicijative za jednakost (E-Quality initiative), razvoj monitoringa žena na rukovodećim položajima, postavljanje Ženskog državnog portala na Internetu. Trenutno se postavlja program „Jednake mogućnosti za žene u području istraživanja i u edukaciji na sveučilištima“. Postoji također program „Napredovanje - strategije za razvitak karijera žena znanstvenica“ te Centar izvrsnosti za žene u

znanosti i istraživanje koji provodi Vlada s ciljem podizanja broja žena, sveučilišnih profesora.

Iako Vlada nema mogućnosti direktno utjecati na regulaciju plaća, pokrenula je razne inicijative kako bi se smanjile razlike u plaćama muškaraca i žena.

Što se tiče poštovanja smjernice za uravnoteženje poslovnog i obiteljskog života u Njemačkoj postoje brojna, zakonom propisana rješenja koja roditeljima omogućavaju da lakše pronađu ravnotežu između obitelji i posla (npr. pravo na mjesto u vrtiću za dijete u dobi od treće godine života do polaska u školu). Njemačka je donijela propise vezane uz roditeljski dopust (istovremeni dopust za oba roditelja, pravo na rad u nepunom radnom vremenu) što se odrazilo na činjenicu da je 35% roditelja zaposleno u nepunom radnom vremenu jer je zakonski dopušten rad do 30 sati tjedno. Udio muškaraca koji koriste roditeljski dopust je porastao s 1,5% na 5% u 2003.

Vrlo veliki napredak u pronalaženju ravnoteže između posla i obiteljskog života vidi se u aktivnom uključenju sindikata i poslodavaca (program „Aliansa za obitelj“). U suradnji s „Njemačkim udruženjem zanatlija“ analiziraju se radni uvjeti i mjere u smislu implementacije mjera poticajnog zapošljavanja. Također, podržavaju se lokalna udruženja i projekti koji rade na osnaživanju politike rada koja podržava obitelj, nudeći savjetničke usluge besplatno.

Irska

Irska provodi konkretne mjere za prihvaćanje i oživotvorenje jednakosti u obliku istraživanja o ženama i muškarcima u poduzetničkom odnosno poslovnom svijetu, organizacija seminara o spolnoj jednakosti namijenjenih službenicima zaposlenima na poslovima razvoja društva i poduzetništva, razvoj dvojne inicijative za potporu spolne jednakosti na lokalnoj i višim razinama te razvoj i potpora različitim društvenim i dobrovoljnim organizacijama. U studenom 2003., savjetodavna je skupina za razlike u plaćama između muškaraca i žena dala preporuke za prevladavanje tih razlika. Brojne su preporuke u skladu s vladinom politikom koja je koncentrirana na brigu o djeci, iznose najnižih plaća, poreznu reformu i roditeljski dopust. Posebno se istražuju razlike u plaćama visokoobrazovanih kao što je i usvojena inicijativa FAS Gaeteway for Women (Prolaz za žene) koja promiče suvremeniji način povratka na tržište rada. Iznos najniže plaće određuje država a u tom su platežnom razredu žene brojnije od muškaraca pa je ministru za poduzetništvo, trgovinu i zapošljavanje upućena

preporuka da se samo toj kategoriji radništva plaća poveća za 0,5%, što je i usvojeno u 2004. godini. Iznos koji stoji na raspolaganju za provođenje Mjera za izjednačavanje žena a što je dio Nacionalnog razvojnog plana je 35 milijuna Eura što obuhvaća projekte dokvalifikacije, prekvalifikacije i osposobljavanja.

Program „Mentorlink“ pomaže ženama inženjerima u dovršavanju priručnika za obuku koji je potpora procesu mentorstva. Smisao tog projekta je osigurati određeni broj radnih mjesta u vodećih tvrtkama s ciljem da se prepozna izvrsnost među ženama inženjerima. Inicijativa za jednakost žena „Carlow“, razvila je program kojim se ženama povećava dostupnost obrazovanja, obuke i zapošljavanja. „Žene u businessu“ program je u kojem uspješne žene, poduzetnice i menadžeri rade kao mentori i promotori mogućnosti za potencijalne poduzetnike među ženama u zajednici.

Zajedno s „Programom jednakih mogućnosti“, kroz brigu za djecu, koja je usmjerena na lokalne zajednice i neprofitne ustanove koje brinu o djeci, Vlada je uvela i niz poreznih olakšica kako bi potakla otvaranje mjesta u privatnim ustanovama za brigu o djeci. Uvedene su porezne olakšice i oslobođenje od poreza za gradnju objekata namijenjenih u te svrhe.

Velika Britanija

Ukupna stopa zapošljavanja od 69,8% u 2003. godini jedna je od viših u Europskoj uniji iako postoji vrlo visoki jaz u plaćama između žena i muškaraca (18%). Skoro 60% žena radi u samo 10 zanimanja. Spolna segregacija radne snage ne samo da dovodi do nejednakosti u plaćama i mogućnostima nego i onemogućava poslodavcima razvijanje ključnih vještina potrebnih za poboljšavanje produktivnosti. U tom smislu je vlada poduzela istraživanja i inicijative. Da bi potaknula veće zapošljavanje žena u upravi Vlada je potaknula dijalog i konzultirala stručnjake oko metoda za uvođenje boljih radnih uvjeta (na primjer fleksibilne radne politike za starije osoblje). Zakon o radu koji se bazira na politikama usklađivanja rada i života, boljem pristupu institucijama za brigu o djeci i financijskim inicijativama već je donio rezultate. Vlada od 1999. godine financira one ljude (starije i siromašnije prvenstveno) koji žele kombinirati rad i brigu za obitelj.

Od sredine 2003. godine u Velikoj Britaniji se provodi projekt poticanja poduzetništva žena Women's Enterprise Strategic Framework. Projekt je koncentriran na 4

područja: poboljšanje usluga za započinjanje poduzetništva, pristup financijama, briga za djecu i samozapošljavanje.

Francuska

Stopa zapošljavanja žena u Francuskoj iznosi 56,7%. Žene su prvenstveno zaposlene u sektoru usluga (76,2%) te u ostalim kategorijama službenika i radništva (60,1%). Mlade žene su slabo zastupljene u obrazovanju za nove tehnologije i znanost. U području upravljanja poduzećima visoko ih je pozicionirano samo 9,1% dok ih u državnom upravi na visokim pozicijama ima oko 15%. Iako imaju iste mogućnosti za obrazovanje podreprezentirane su u privatnom sektoru u odnosu na javni sektor (32%:45%). Isti dispariteti postoje u skoro svakoj grupi zanimanja ali su jače naglašene kod službenika i radnika, radnika na nepuno radno vrijeme između kojih je 85% žena i žena iznad 40 godina. Jaz u plaćama u zaposlenosti na puno i nepuno radno vrijeme kao i u privatnom i javnom sektoru iznosi 25% u korist muškaraca.

Usvojene strategije potiču pregovaranje između različitih socijalnih partnera (poduzeća i države). Usvajaju se mjere koje će potpomoći zapošljavanje mladih žena (balansiranje obrazovanja, medijske kampanje, razvijanje osobnih planova za svaku mladu osobu itd.). Cilj je povećati stopu zapošljavanja žena u znanstvenim i tehnologijskim područjima za oko 10%, smanjiti dugotrajnu nezaposlenost žena, potaknuti ih na obrazovanje u dodatnim programima u suradnji sa tržištem, eliminirati poteškoće u vezi s brigom oko djece, etničkim porijeklom kod uključivanja u tržište rada, stanovanjem itd. Od 2007. godine predviđa se da svi kolektivni ugovori uključe reduciranje jaza u plaćama. Također se predviđa sklopiti brojne ugovore vezane uz zapošljavanje, obrazovanje, promociju i mobilnost kako bi se reducirala profesionalna nejednakost.

Zaključak

Pregled mjera koje donosimo u zaključku nastale su temeljem analize Nacionalnih akcijskih planova za **2004**. godinu (smjernica o poticanju jednakosti spolova). Analizirani su planovi Švedske, Nizozemske, Finske, Danske, Velika Britanija, Irske, Francuske i Savezne Republike Njemačke). Nadalje, pregled mjera kategoriziran je u nekoliko skupina već prema važnosti koje su imale u pojedinim akcijskim planovima u 2004. godini.

- u svim se NAP-ovima nastoji temeljem smjernica EU harmonizirati organizacija posla i politika jednakosti spolova
- razvijene politike pojedinih zemalja Europske unije (Švedske, Danske prvenstveno) utemeljene su na širokim zakonodavstvu vezanom uz ravnopravnost spolova
- sve mjere ističu potrebu suradnje socijalnih partnera jer pitanje rješavanja spolne diskriminacije i segregacije mora biti produkt koncenzusa na svim društvenim razinama
- osim zakonodavstva koje se neprestano unaprijeđuje, postoji niz potprograma raznog tipa (obrazovanje, savjetovanje, prekvalifikacija, informiranje, itd.) čija realizacija treba imati posljedice na politiku zapošljavanja

Mjere je moguće grupirati na sljedeći način:

a) mjere vezane uz organizaciju rada i zapošljavanje, fiskalni sustav

1. radno vrijeme i novi načini zapošljavanja prihvatljivi ženama, relokacija posla, inovacije u kvaliteti menadžmenta, dokvalifikacije i prekvalifikacije, timski rad (Švedska, Danska)
2. politike formiranja plaća (Švedska, Nizozemska)
3. razvitak posebnih programa kojima se potiče zapošljavanje na lokalnoj i regionalnim razinama (Švedska)
4. intervencije u porezni sustav i plaće (Irska)
5. fleksibilni radni uvjeti za starije (Velika Britanija)
6. pomoć zapošljavanju mladih žena, žena različitog etničkog porijekla (Francuska)

b) obrazovne mjere

7. obrazovne mjere za poticanje netradicionalnih izbora zanimanja za mlade osobe (Švedska, Danska, Austrija)
8. obrazovanje, vođenje i savjetovanje kroz posebne programe (Švedska)
9. poticanje informatičkog opismenjivanja žena i kvalitetni sadržaji na Internetu namijenjeni ženama (Njemačka)

10. edukacija o jednakosti spolova (državna razina, mentorstva uspješnih žena) (Irska)

c) analitičke mjere

11. statistička praćenja od strane države i sindikata s različitim ciljem (praćenje diferencijacije menadžmenta i uprave u državnim i privatnim poduzećima) te praćenje statističkih pokazatelja u participaciji žena u politici (Švedska, Danska)
12. statističke analize tržišta rada o promjenama u trendovima zapošljavanja žena (Finska)
13. transparentan pregled plaća (Finska)

d) socijalne mjere vezane uz brigu za djecu i skrb za nemoćne osobe

14. socijalna politika usmjerena na brigu oko djece (uključivanje što veći broj djece u predškolske ustanove) i osoba kojima je potrebna skrb kako bi što veći broj žena bio u mogućnosti uskladiti obiteljski i radni život (Švedska, Nizozemska, Finska)
15. poticajni projekti koji uvode novine u sustav brige o djeci predškolskog uzrasta (Austrija);
16. roditeljski dopusti za žene i muškarce (Švedska, Finska)

e) mjere vezane uz uključivanje žena u upravljačkim tijelima u gospodarstvu i politici

17. poticajne mjere za jednakost u politici (Švedska)
18. povećanje udjela žena na svim nivoima menadžmenta (Danska, Finska)
19. povećanje udjela žena u upravama znanstveno istraživačkih institucija (Danska, Njemačka)
20. monitoring žena na rukovodećim položajima (Njemačka)

f) medijske kampanje

21. medijske kampanje za dokidanje diskriminacije u plaćama (Nizozemska)

g) razvoj zakonodavstva

22. daljnje razvijanje zakonodavstva u smjeru zabrane diskriminacije (Danska, Finska)

Rasprava:

Akademske debate o spolnoj segregaciji uglavnom su koncentrirane oko dva tradicionalna gledišta iz kojeg se mogu razlučiti ***dvije specifične strategije***; prvo, da je segregacija posljedica stvarnih odnosa među spolovima jer postoji tržište rada na kojem dominira muška radna snaga pa su odraz toga i razlike u plaćama. Stoga će stajališta biti iluzorno tražiti jednake plaće dokada god postoji podjela na tržištu rada na ženska i muška zanimanja. Organizacija rada unutar poduzeća jedna je od dimenzija segregacije regulirana odnosima moći s utjecajem na različite nivoe života.

Drugo gledište kaže da spolna segregacija nije problem te da bi se jaz u plaćama mogao otkloniti na druge načine. Ako žene i muškarci rade iste poslove za istu plaću s istom kvalifikacijom tada segregacija ne postoji. Ona je prema ovom gledištu, viđena kao rezultat različitih izbora zanimanja i profesije žena i muškaraca; pitanje je samo tko je u toj segregaciji u nepovoljnijem položaju. Odgovor ovisi o vremenu i mjestu. (Gonäs, 2004.)

Ova se gledišta na neki način reflektiraju i na izradu akcijskih planova. Nastoje se pomiriti obje strategije; s jedne strane se daju preporuke o potrebi intervencije u organizaciju rada a s druge strane se politike nastoje usmjeriti na obrazovanje i selektivnost u odabiru zanimanja.

Na općenitoj razini, nacionalni akcijski planovi odabranih zemalja Europske unije imaju koncepciju po kojoj uključivanje žena u radnu snagu ima svoje pozitivne efekte za razvoj ne samo zbog unaprjeđenja ravnopravnosti spolova nego i zbog postizanja ekonomske neovisnosti žena odnosno jačanja njihove društvene moći. Ipak, većina ženske radne snage koncentrirana je u nisko plaćenim sektorima ekonomije s malim izgledima za napredovanje u profesiji kao i relativno slabim izgledima za pomirenje obiteljskog s radnim životom ne samo u smislu brige u djeci nego i zbog neplaćenog

rada u kući. Ipak, stopa zapošljavanja žena u Europskoj uniji raste, iako postoji snažna segregacija u zanimanjima te izražen jaz u plaćama o čemu su pojedine zemlje provele istraživanja.

S obzirom na depopulacijske trendove zemalja Europske unije, nastojanje da se što veći broj žena uključi u tržište radne snage čini se neizbježnim potezom. Od tuda naime prepoznavanje pojma „neplaćenog rada u kući“ i potrebe da se briga za djecu, starije i nepokretne osobe, u što većem broju prebace na institucije u javnom sektoru kako bi se otvorila mogućnost veće participacije žena u zapošljavanju.

Osim toga, žene su sve obrazovanije pa je i to jedan od mogućih razloga za porast stopa zapošljavanja.

Rastuća stopa zapošljavanja žena nije garancija da će postojati uvjeti za postizanje jednakosti spolova. Naime vidljivo je iz napora vlada europskih zemalja da je u tom segmentu najvažnije mijenjati organizaciju posla i obrazovnu politiku ali da je naravno bez statističkih pokazatelja nemoguće donositi odluke u kojem strateškom pravcu treba mijenjati postojeće. Naravno, od skoro iste su važnosti i ostale mjere navedene u planovima od socijalne politike zbrinjavanja djece, monitoringa udjela žena u politici i upravnim tijelima do medijske kampanje koja bi trebala mijenjati društvene vrijednosti i imati neku vrstu prosvjetiteljskog karaktera. Politike jednakih mogućnosti moraju stvarati okolnosti i izglede za žene svih zanimanja iako su politike pojedinih zemalja koncentrirane na položaje žena u menadžmentu i znanosti čemu direktno pridonosi neshvaćanje da je potrebno mijenjati tradicionalne obrasce organizacije rada i radnog vremena (Webster, 2001.) Tu se prvenstveno misli na „long hours culture“ odnosno način rada koji podrazumijeva cjelodnevno zadržavanje na poslu koje je u kontradikciji s prirodom načina života žena kojima još tijekom dana ostaju na brizi mnogi poslovi ne samo vezani uz kuću nego i vezani uz obitelj u kojoj tradicionalno, imaju glavnu ulogu.

Preporuke za reduciranje segregacije mogu biti zapravo viđene kao usklađivanje makroekonomske politike i politike tržišta rada. Od tuda i vrlo veliki jaz u mjerama i ostvarenim rezultatima. Na primjer u mnogim zemljama, primjerice Švedskoj, jedan od glavnih problema implementacije smjernica je njihova subordiniranost monetarnoj politici. Postavlja se pitanje, na koji način pomiriti, na primjer, fleksibilnost zapošljavanja i potrebe za sigurnim radnim mjestom, što velika većina zaposlenika želi. Također, dobiva se dojam da je u konačnici sve ovisno o političkom uplivu i volji da se politika jednakosti realizira. Čak niti u Švedskoj unatoč dobro definiranoj politici,

tradicionalni industrijski sustav nije otvoren za problematiku jednakosti spolova u smislu diferencijacije plaća ili uvjeta rada.
Ovdje se postavlja pitanje, je li moguće bez obzira na spol, postići „uspjeh“ u struci, bez plaćanja najviše cijene, a to je „zakidanje“ privatnog života te kakve stvarne konzekvence imaju doneseni planovi na zapošljavanje žena i postizanje jednakosti? Je li moguće reducirati radni raspored, mijenjati prioritete i što je najvažnije, mijenjati radnu kulturu te time činiti pomake u razvijanju onakve kulture koja će biti prihvatljivija ženama te omogućiti implementiranje smjernice „prilagodljivosti“ u pravom smislu te riječi?

PREGLED RAZRADE SMJERNICA ZA ZAPOŠLJAVANJE EUROPSKE UNIJE U NACIONALNOM AKCIJSKOM PLANU ZAPOŠLJAVANJA REPUBLIKE HRVATSKE ZA 2004. GODINU

Nacionalni akcijski plan zapošljavanja RH u temelju počiva na razradi 10 smjernica za zapošljavanje postavljenih od Europske unije za 2003. za zemlje članice.
Razlozi zbog kojih je nastao, leže u želji Republike Hrvatske da se u što kraćem roku pridruži zemljama Europske unije.
Izradio ga je Hrvatski zavod za zapošljavanje a sadrži pregled problema i mjera svih područja koja su vezana uz područje tržišta rada.
Prijedlog je napravljen na tripartitnoj osnovi, naime u njegovu su izradu bili uključeni stručnjaci iz ministarstava, sindikata i poslodavci kao i ostali domaći i strani stručnjaci. Plan je usvojila Vlada i Sabor RH u obliku *izjave* o programu mjera i sustavu tržišta rada u narednim godinama.
Osnovni cilj plana je djelovati na procese dugotrajne nezaposlenosti s obzirom na još uvijek postojeće tranzicijske procese prema tržišnom gospodarstvu. Osim na probleme *dugotrajne nezaposlenosti* upozoreno je i na problem visoke razine prikrivene nezaposlenosti, odnosno nedovoljne iskorištenosti zaposlenih u okviru postojećih poslova što dugotrajno stopira uvjete za povećanje konkurentnosti. (str. 4)
Iz toga je razloga prepoznata potreba za *reformama na tržištu rada* pa je stoga cilj ovog plana „unaprjeđenje učinkovitosti tržišta rada u Hrvatskoj, porast zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti te približavanje procesima pridruživanja Hrvatske Europskoj uniji“. (str. 5) Da bi se to postiglo naglašena je potreba modernizacije *institucija* tržišta rada.

Ključni principi rada zasnovani su na **izbjegavanju** donošenja ***novih regulativnih odredbi, novih ustanova i općenito potrošnji javnih sredstava*** pa se izlaz nastojao pronaći u reformiranju postojećih postupaka. Isti indikatori uspješnosti koje je usvojila Europska strategija zapošljavanja biti će korišteni za vrednovanje rezultata domaćeg NAP-a.
Ključne mjere su u Planu strateški najžurnije, potom slijede *izuzetno poželjne mjere* koje nisu tako žurne i *poželjne mjere* važne za planiranje u srednjoročnom razdoblju odnosno kao dio razvojne politike.

Moderna tržišta rada zahtijevaju, ističe se, dobro educiranu radnu snagu prilagodljivu i inovativnu, motiviranu i dobro vođenu. Traže se ujedno i novi načini organizacije i obavljanja posla. Međutim, tržište se rada u Hrvatskoj ocjenjuje nedovoljno dinamičnim, slaba je mobilnost (broj ljudi koji mijenjaju zaposlenja je malen). Motiviranost zaposlenih ujedno je slaba, mladi ljudi teško dolaze do posla, imaju niske stope aktivnosti i visoke stope nezaposlenosti a ujedno postoji problem dugoročne nezaposlenosti iz koje se teško izlazi.
Plan ističe važnost *obrazovanja i usavršavanja* odnosno prestrukturiranja obrazovnih procesa i institucija prema zahtjevima tržišta.
Iako Hrvatska ima svoje specifičnosti ona demografski slijedi europske trendove pa je tako broj radno sposobnog stanovništva u padu, visoke su stope ovisnosti (stanovništvo izvan radnog kontingenta u odnosu na radni kontingent) što čini pritisak na sustav javnih financija pa se u Planu ocjenjuje da će se tržište rada mijenjati prema drugačijim oblicima rada s nepunim radnim vremenom.

Također, dugotrajna je nezaposlenost najviše izražena u kategorijama starijih radnika koji čine veći dio registrarnih i dugotrajno nezaposlenih koje osim toga karakteriziraju posjedovanje nekonkurentnih, zastarjelih znanja, slaba prilagodljivost odnosno neaktivnost u traženju posla. Te osobe vrlo teško nalaze posao te najčešće upadaju u dugotrajnu nezaposlenost.

Nedovoljan broj zaposlenih osoba s nepunim radnim vremenom, slaba mobilnost i nedovoljno ulaganje u obrazovanje zaposlenih, nerazvijena kultura cjeloživotnog obrazovanja osnovne su karakteristike radne snage, koja kao takva ne udovoljava zahtjevima suvremenog tržišta rada.

Stoga NAP upravo nastoji skrenuti pozornost na modificiranje sustava obrazovanja, sprječavanje dugotrajne nezaposlenosti i pojačanog aktiviranja nezaposlenih osoba. U poglavlju o provedbama i financiranju ponovno se ističe da se ne planira trošenje dodatnih javnih sredstava već da će se postojeće financiranje preusmjerivati na ključna područja „u cilju reforme unutar tekućih organizacijskih struktura“. Osim toga, djelovanje pojedinih mjera biti će podvrgnuto pilot ispitivanjima.

Iako je politici jednakosti posvećena kao i u planovima drugih europskih zemalja samo jedna smjernica, mišljenja smo da je potrebno ukratko pregledati svih deset smjernica i iz njih predloženih mjera, zbog gospodarskog položaja Republike Hrvatske i visokih stopa nezaposlenosti radne snage.

Plan je razrađen u skladu sa sljedećim Smjernicama:

EU Smjernica 1. Aktivne i preventivne mjere za nezaposlene i neaktivne

Smjernica se zasniva na utvrđivanju usluga koje treba pružiti nezaposlenima u smislu identifikacija potreba, savjetovanja i pomoći pri traženju posla. Prema toj smjernici svakoj bi se nezaposlenoj osobi trebao preporučiti novi početak prije isteka 6 mjeseci nezaposlenosti u slučaju mladih osoba te 12 mjeseci u slučaju odraslih osoba. Pomoć bi se trebala sastojati u obliku obrazovanja, usavršavanja, prekvalifikacije, radne prakse, zaposlenja ili drugih mjera. Tom je smjernicom predviđeno da će do 2010. godine 25% dugotrajno nezaposlenih sudjelovati u aktivnim mjerama obrazovanja, usavršavanja, prekvalifikacije, radne prakse, zaposlenja ili drugih mjera zapošljivosti.

NAP RH se ovdje usredotočio na nezaposlenost mladih jer te osobe bilježe visoku razinu nezaposlenosti.

Ključne su mjere usmjerene na institucije: Hrvatski zavod za zapošljavanje i Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva. Što se tiče HZZ-a ističe se potreba provođenja aktivne politike zapošljavanja kroz usmjeravanje i praćenje nezaposlenih osoba osobito onih koji su nezaposlenošću zahvaćeni dulje od 12 mjeseci, evaluaciju provođenih mjera i kreiranje i provođenje modela financiranja aktivnih mjera zapošljavanja.

Izuzetno poželjne mjere su unapređenje organizacijske strukture HZZ-a, informacijskog sustava a u skladu sa sredstvima predviđa se organizacija seminara

odnosno sufinanciranje zaposlenja osoba koje su nezaposlene duže od 6 mjeseci odnosno 12 mjeseci kod osoba iznad 25 godina starosti.

Set poželjnih mjera usmjeren je na ciljane subvencije za zapošljavanje, obrazovanje i osposobljavanje, podržavanje lokalnih partnerstava poslodavaca, sindikata, obrazovnih ustanova i ostalih institucija, stvaranje mreže centara za profesionalno usmjeravanje, savjetovanje i informiranje itd.

EU Smjernica 2. Otvaranje novih radnih mjesta i razvoj poduzetništva

Ova je smjernica usmjerena na pojednostavljenje i smanjenje administrativnog i zakonskog tereta za početak poslovanja malih i srednjih poduzeća od zapošljavanja djelatnika do mogućnosti korištenja kapitala. Također, smjernica ističe promicanje obrazovanje i usavršavanje za stjecanje poduzetničkih vještina.

Ključne mjere ističu potrebu pojednostavljenja registriranja malih i srednjih poduzeća jer to čini najdinamičniji dio poslovnog sektora sa stopom otvaranja radnih mjesta od oko 6% (što je tri puta više od državnog sektora). Također, se traži ubrzanje rješavanja poslovnih i radnih sporova zbog toga što dinamično tržište rada traži fleksibilnost u upošljavanju ali i otpuštanju radne snage, naravno uz poštivanje zakonskih odredbi. Zanimljivost je ostalih mjera u tome što ističu važnost poslovnog i poduzetničkog obrazovanja i osposobljavanja odnosno usvajanje poduzetničkih vještina još tijekom srednjoškolskog obrazovanja.

EU Smjernica 3. ***Poticanje promjena i promicanje prilagodljivosti i pokretljivosti na tržištu rada***

Ova smjernica promiče prostornu (slobodan pristup svim slobodnim radnim mjestima u EU za sve tražitelje zaposlenja u zemljama članicama) i profesionalnu pokretljivost, kao i prilagodljivost što znači raznolike radne aranžmane koji pomiruju rad i privatan život, produktivnost i kvalitetu rada.

NAP ističe da Hrvatska ima nešto strožu zakonsku regulativu tržišta rada te da se većina ugovora o radu sklapa na određeno vrijeme (75%). Poslodavci u Hrvatskoj ne koriste mogućnost zapošljavanja ljudi s nepunim radnim vremenom zbog, pretpostavlja se Zakona o mirovinskom osiguranju koji donedavno dok nisu bile prihvaćene izmjene i dopune nije omogućavao dobivanje starosne mirovine onim osiguranicima koji su bili zaposleni s nepunim radnim vremenom.

Ključnih mjera u tom segmentu nema dok se ostale mjere odnose na vrednovanje učinka novih zakonskih propisa na fleksibilnost u razdoblju od 3 – 5 godina kao i istraživanje razloga zbog kojih poslodavci ne zapošljavaju radnike na nepuno radno vrijeme. Također se ističe potreba usklađivanja tog dijela radnog zakonodavstva s direktivom Vijeća Europe iz 1997. godine (NAP, str. 18).

EU Smjernica 4. Promoviranje razvoja ljudskog kapitala i cjeloživotnog učenja

Zemlje se članice obvezuje na usvajanje strategije cjeloživotnog učenja putem poboljšanja kvalitete i učinkovitosti sustava obrazovanja i osposobljavanja. Integralni dio ove smjernice je odredba kojom bi najmanje 85% osoba do 22 godine starosti u Europskoj uniji trebalo imati završeno više srednjoškolsko obrazovanje. Također, prosječna bi razina uključenosti u cjeloživotno obrazovanje u zemljama EU trebala biti najmanje 12,5% radnosposobnog stanovništva (dobna skupina između 25-64 godine starosti).

NAP ističe nekonkurentnost radne snage u RH i na tom polju. Tek oko 13% stanovništva ima završeno više i visoko obrazovanje što je za oko 8% manje od europskog prosjeka (20%). (NAP, str. 19)

Ključnim mjerama se nastoji skrenuti programe srednjoškolskog obrazovanja od uskih, stručnih profila prema profilima koji se temelje na općim vještinama u cilju veće fleksibilnosti zanimanja, preispitati sustav pripreme učenika završnih razreda osnovnih škola za srednjoškolsko obrazovanje. Osim toga, preporuča se razvoj programa za stručno osposobljavanje primjenom naprednijih iskustava.

U izrazito poželjnim i poželjnim mjerama nalazi se niz preporuka za osnivanje sustava savjetovanja, osposobljavanja i usavršavanja osoba koje su ispale iz srednjoškolskog sustava odnosno poticanje različitih oblika individualnog učenja te programa osobnog razvoja, odnosno preporuča se izgrađivanje mreža ustanova koje će potpomoći različite programe usavršavanja.

Što se obrazovanja odraslih tiče imalo se na umu da je „obrazovanje odraslih u Hrvatskoj najzapostavljeniji i najnerazvijeniji dio obrazovnog sustava“. Preporuča se da politika obrazovanja odraslih bude sastavni dio politike obrazovanja. Procjenjuje se da je potrebna reforma strukovnog osposobljavanja i obrazovnog sustava (određivanje standarda zanimanja) kako bi se mogle zadovoljiti potrebe unutar i izvan programa formalnog obrazovnog sustava. Isto tako bi bilo potrebno izgraditi

koherentnu pravnu i institucionalnu strukturu za reformu kao i tripartitno sudjelovanje u financiranju obrazovanja od pojedinaca, poslodavaca i vlasti.
Vrlo je važno da se unutar izrazito poželjnih mjera spominje da bi trebalo financirati programe obrazovanja i osposobljavanja za dugotrajno nezaposlene osobe.

EU Smjernica 5. Povećavanje ponude radne snage i promoviranje aktivnog starenja

Ova smjernica naglašava važnost povećanja prosječne starosne dobi izlaska iz tržišta rada za 5 godina. (u 2001. prosječna starost bila je 59,9, str. 23) Osim toga ističe se važnost aktivnog starenja putem stvaranja radnih uvjeta, stalnog osposobljavanja i usavršavanja te fleksibilnih oblika organizacije rada.

Demografsku starost Republike Hrvatske pokazuje udio osoba iznad 65 godina koji se povećao s 11,6% na 15,6% od 1991. – 2001. godine, dok je osoba u dobnom intervalu od 50 – 65 godina oko 17,8% (2001. godine). (NAP, str. 23). U vrijeme visoke nezaposlenosti, ova smjernica *nije prioritetna* iako osobe iznad 50 godina imaju visoki udio u registriranoj nezaposlenosti. Međutim, to će se promijeniti u idućem desetljeću kada se očekuje da će starije osobe dulje ostajati ekonomski aktivne.
U mjerama se ističe važnost zakonski reguliranog postupnog prijelaza s rada u mirovinu nakon zakonom određene minimalne dobi za odlazak u mirovinu. Dopušta se mogućnost dobrovoljnog rada u javnim službama, sprječavanje diskriminacije te ističe važnost aktivacijskih mjera za traženje zaposlenja starijim radnicima.
Važno je istaknuti da se među poželjnim mjerama nalaze programi za poticanje samozapošljavanja čiji je cilj „uključivanje neevidentiranih gospodarskih aktivnosti u službeno gospodarstvo“ (str. 24) kao i programi „Iskustvom do profita“ koji su predviđeni kako bi se poslodavce potaknulo na zapošljavanje starijih radnika.

EU Smjernica 6. Jednakost spolova

Smjernica općenito sugerira smanjenje jaza u stopama zaposlenosti i nezaposlenosti te razini plaća između žena i muškaraca. Postizanje toga cilja vidi se kroz uključenje različitih socijalnih partnera zbog toga što jaz u stopama uključuje analizu i borbu s različitim aspektima društvenog života (odgoj, obrazovanje, zapošljavanje). Politika Europske unije nastojati će tom problemu pristupiti „razmatrajući najvažnije odrednice

razlike u plaćama među spolovima, uključujući *segregaciju po sektorima* i *zanimanjima, obrazovanje i osposobljavanje, klasifikaciju zanimanja i sustava plaća*, *podizanje svijesti i transparentnost*".
Usklađivanje rada i obiteljskog života planira se postići preko uključivanja što većeg broja djece i ovisnih osoba u razne oblike zbrinjavanja, odnosno uključivanjem što većeg broja žena u radni odnos nakon odsustva s posla. U predškolski će se odgoj i obrazovanje do 2010. godine nastojati uključiti najmanje 90% djece između 3 godine starosti i obavezne školske dobi te najmanje 33% djece mlađe od 3 godine.

NAP Republike Hrvatske ističe sljedeće bitne činjenice za položaj žena; udio žena u ukupnoj zaposlenosti je 45,5% (podaci iz 2001.), stopa zaposlenosti u 2003. bila je 37,1% (muškaraca 50,7%), ***slabu*** zastupljenost na čelnim mjestima u tijelima državne uprave i javnim poduzećima, manje od 30% udjela žena u privatnom poduzetništvu te visok udio žena na ***manje*** stručnim industrijskim, trgovačkim i uredskim poslovima. (str. 25) U Hrvatskoj je usvojeno odgovarajuće zakonodavstvo kojim se zabranjuje izravna i neizravna spolna diskriminacija (Zakon o radu, NN 114/03), odnosno jamči se jednakost uvjeta kod zapošljavanja i rada, jednakost plaća, mogućnosti napredovanja, mogućnosti pristupa stručnom usavršavanju. U Planu se ističe da se još uvijek ne mogu spoznati učinci zakonodavstva ali da postoje upute o pružanju pravnog lijeka za nanesenu diskriminaciju. Stabilnost pravnih institucija jedan je od uvjeta za osiguravanje prava žena međutim u NAP-u se tvrdi da Hrvatska još uvijek zaostaje u tom segmentu jer na primjer ne postoje adekvatni zakoni kojim se štite prava pojedinaca na normativnoj razini, sudovi su neučinkoviti, postoji malo obrazovanih pravnika koji su upoznati sa zakonodavstvom Europske unije.
Što se tiče institucija za skrb djece, u tranzicijskom je razdoblju došlo do njihova smanjivanja.
Ključne mjere vezane su isključivo uz područje zakonske regulative (područje kršenja prava na jednakost), uvođenje standarda identifikacije odnosno sudsku zaštitu kod različitih oblika diskriminacije *pri zapošljavanju* kao i razvijanje strategije vezane uz usklađivanje nacionalnog zakona. Predviđeno je proširivanje zakonskih propisa na područje socijalne sigurnosti te osiguranje sudske zaštite i odštete.

Izrazito poželjne mjere uključuju različita istraživanja na temu uzroka razlika na tržištu rada, evaluaciju trendova te trogodišnju procjenu uključivanja žena na tržište rada i istraživanje raspona usluga za brigu o djeci.

U poželjnim mjerama nalazi se potreba za medijskom kampanjom, usklađivanje obiteljskog i profesionalnog života (omogućavanje povratka na tržište rada), potreba poticanja ženskog poduzetništva, predlaganje mjera za uključivanje žena na netradicionalne poslove, uvođenje ciljanih programa za samohrane majke kojima prijeti veća opasnost ne samo od nezaposlenosti nego i od socijalne isključenosti.

Osim toga ukazano je na problem razvitka programa za „pospješivanje i aktualiziranje znanja i sposobnosti tijekom porodiljskog dopusta“, osnivanje savjetodavnih usluga za stručno usmjeravanje i planiranje te ciljani programi prekvalifikacije i dokvalifikacije na tržištu rada za žene.

Indikatori uspješnosti su pomaci u stopama zaposlenosti muškaraca i žena, razlikama u plaćama i profesionalna struktura prema spolu.

Institucije navedene kao ključne za provođenje mjera su Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva i Odbor za ravnopravnost spolova, odnosno Hrvatski zavod za zapošljavanje u praćenju trendova zapošljavanja i razlika među spolovima u godišnjem izvješću.

EU Smjernica 7. Promoviranje integracije i borba protiv diskriminacije osoba koje se nalaze u nepovoljnom položaju na tržištu rada

Ova se smjernica odnosi na različite socijalne skupine koje imaju poteškoće u integriranju na tržištu rada: imigrante, pripadnike etničkih manjina, invalidne osobe, nisko kvalificirane osobe koje su napustile školovanje. Smjernica se odnosi na reduciranje svih oblika diskriminacije i povećavanje njihove zapošljivosti.

Razmatranje situacije u Hrvatskoj pokazuje da ima skoro 10% invalidnih osoba od ukupnog stanovništva te da je stopa invalidnih osoba kod žena 8,0%. Hrvatska je specifična po tome u odnosu na europske zemlje što ima najmanji udio invalidnih osoba u radnoj dobi koje su stalno zaposlene (7,4%) dok su ostale osobe u sustavu socijalne skrbi iako je u zakonskoj regulativi uveden sustav kvota po kojem su poslodavci dužni zaposliti jednog invalida na svakih 50 zaposlenika. U udjelu službeno registriranih nezaposlenih osoba s invaliditetom (7500) žena ima oko 40% (niže kvalificirane, dugotrajno nezaposlene osobe). 2002. godine u okviru programa

„Šansa za nas“ koji je provodio HZZ bilo je uključeno 120 osoba tijekom prvih 18 mjeseci njegove provedbe.
Mjere uključuju identifikaciju savjetodavne pomoći nezaposlenih osoba te evaluaciju učinkovitosti sustava kvota kao dvije ključne smjernice. Od izrazito poželjnih i poželjnih mjera ističu se uključivanje invalidnih osoba u mjere aktivne politike, pomoć u savladavanju barijera u komunikaciji i kretanju, revidiranje sustava obrazovanja i poboljšanje sustava profesionalne rehabilitacije odraslih invalidnih osoba.

EU Smjernica 8. Omogućavanje da se rad isplati

Zemlje članice EU će „prilagoditi porezne sustave i sustave doprinosa, te njihove veze u cilju eliminiranja nezaposlenosti, stupica siromaštva i neaktivnosti, te poticanjem uključivanja žena, nisko kvalificiranih radnika, osoba s invaliditetom i osoba koje su najudaljenije od tržišta rada u zapošljavanje“ osim toga traži se porezno rasterećenje slabo plaćenih radnika u skladu sa stanjem u svakoj zemlji.

U procjeni stanja u Hrvatskoj kaže se da Hrvatska ubire najveći postotak BDP-a putem doprinosa (13,6%), ali da su ukupni porezi i doprinosi (porezni klin) na rad relativno niski. Mjera u ovoj smjernici nema jer promjene propisa obično negativno djeluju na zapošljavanje jer se poslodavci suzdržavaju od uzimanja novih ljudi ako ne mogu procijeniti kakve će to efekte imati, što je čest slučaj kod promjene propisa.

EU Smjernica 9. Neprijavljeni rad

Zemlje EU će provesti široke aktivnosti u eliminaciji neprijavljenog rada (poboljšanje poslovnog okruženja, otklanjanja destimulansa za registraciju, poticanje unutar sustava oporezivanja i doprinosa, poboljšanje kapaciteta u provedbi zakona i primjeni sankcija.

Procjenjuje se da se udio neslužbenog gospodarstva smanjio u odnosu na devedesete ali da iznosi oko 7% BDP-a za što su mogući razlozi različiti; od uvođenja PDV-a, statističkog sustava, stabilizacije trgovačkih sustava koji se bave maloprodajom, ulaska stranih poduzeća, promjene imidža države itd. (NAP, str. 32)
Ključne mjere su koncentrirane na praćenje i procjenu raspona, uzroka i posljedica neprijavljenog rada te aktiviranje ministarstva financija putem „poticaja, amnestija i

povećanja kazni“ odnosno ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva oko sprječavanja takvog rada.

EU Smjernica 10. Regionalne razlike

Sadržaj ove Smjernice je promoviranje uvjeta za aktivnost u privatnom sektoru i ulaganje u regije koje su u zaostatku. Podrška javnosti u zaostalim regijama treba ići u smjeru ulaganja u ljudski kapital i znanje kao i prikladnu infrastrukturu.

U NAP- u su identificirana zaostala područja (ruralna, pogranična, područja velikog industrijskog pada, gorska područja i otoci) od kojih su neka već predmet drugih poticajnih državnih mjera. Ključne mjere uključuju aktiviranje multiagencijske strategije prema poslovnom razvoju kao i umrežavanje s regionalnim institucijama odnosno lokalnim partnerstvima poslodavaca, sindikata, javnih (obrazovnih) institucija i nevladinih udruga s ciljem prikupljanja resursa. Među poželjnim mjerama koje se odnose na razvoj ljudskih resursa (seminari, dodatna osposobljavanja, usvajanje ekoloških metoda u obradi poljoprivrednog zemljišta itd.) u ciljanim se skupinama spominju žene, poduzetnici iz poljoprivrednih područja, mladi poljoprivrednici, invalidne osobe koje žive u ruralnim područjima itd.

REZULTATI DOSADAŠNJIH MJERA ZA POTICANJE ZAPOŠLJAVANJA HRVATSKOG ZAVODA ZA ZAPOŠLJAVANJE I MINISTARSTVA GOSPODARSTVA, RADA I PODUZETNIŠTVA

Do sada su konkretne mjere za poticanje zapošljavanja po skupinama provodile dvije institucije: Hrvatski zavod za zapošljavanje i Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva. Hrvatski zavod za zapošljavanje nije imao posebne programe za isključivo zapošljavanje žena.

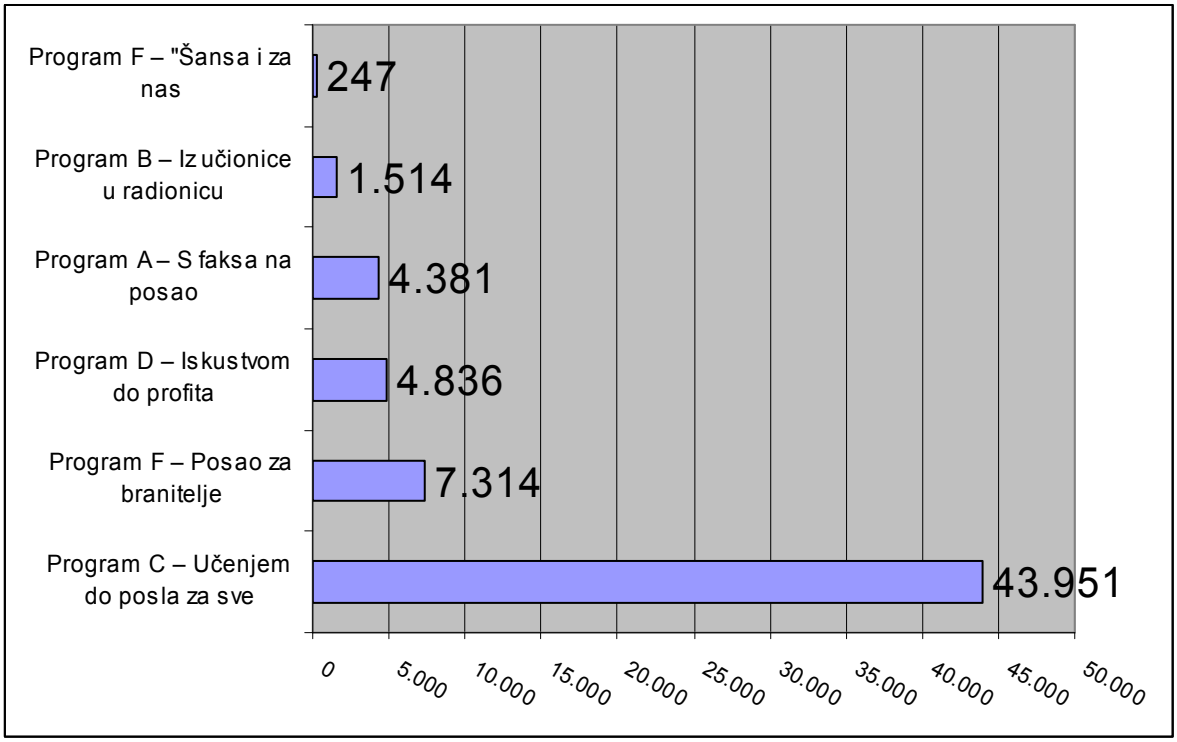
Lepeza mjera za poticanje zapošljavanja, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje je još uvijek na snazi, dok se ne donesu mjere prema novom akcijskom planu. Program mjera za koji iznosimo podatke provodio se od 1. ožujka 2002. do 31. listopada 2004. godine u 6 programa:

- program A – „S faksa na posao“ – mlade osobe VSS do 27 godina starosti koje su diplomirale u prosječnom roku za taj fakultet, a nemaju odrađen pripravnički staž;
- program B – „Iz učionice u radionicu“ – mlade osobe SSS obrtničkih zanimanja, bez radnog iskustva koje su u evidenciji nezaposlenih najmanje 6 mjeseci ili će završiti školovanje u ovoj godini;
- program C – „Učenjem do posla za sve“ - C1. koji se odnosi na zapošljavanje mladih osoba do 30 godina starosti bez radnog iskustva u statusu pripravnika, što uključuje osobe sa završenom četverogodišnjom srednjom školom, kao i osobe više i visoke stručne spreme i C2 - uvođenje u posao koji se odnosi na zapošljavanje svih osoba koje su najmanje 30 dana u evidenciji nezaposlenih bez obzira na prethodno radno iskustvo, godine starosti i razinu obrazovanja;
- program D – „Iskustvom do profita“ – žene iznad 45 i muškarci iznad 50 godina starosti, najmanje 6 mjeseci u evidenciji nezaposlenih;
- program E – „Šansa i za nas“ – osobe s invalidnošću utvrđenom do 15. godine života, ostale osobe s invalidnošću i otežanim faktorom zapošljivosti;
- program F –„Posao za branitelje“ – branitelji iz Domovinskog rata, djeca i udovice poginulih branitelja.

Broj zaposlenih osoba u ovim programima bio je sljedeći:

Slika br. 3

Prikaz broja zaposlenih osoba u programima za sufinanciranje zapošljavanja do 31. listopada 2004.



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, odgovor na upit

Ukupno je kroz posebne programe zaposleno 62.243 osobe i to najviše kao što se vidi iz slike 3. u programu C – „Učenjem do posla za sve“ (43.951), program F – „Posao za branitelje“ (7.314) i program D – „Iskustvom do profita“ (4.836).

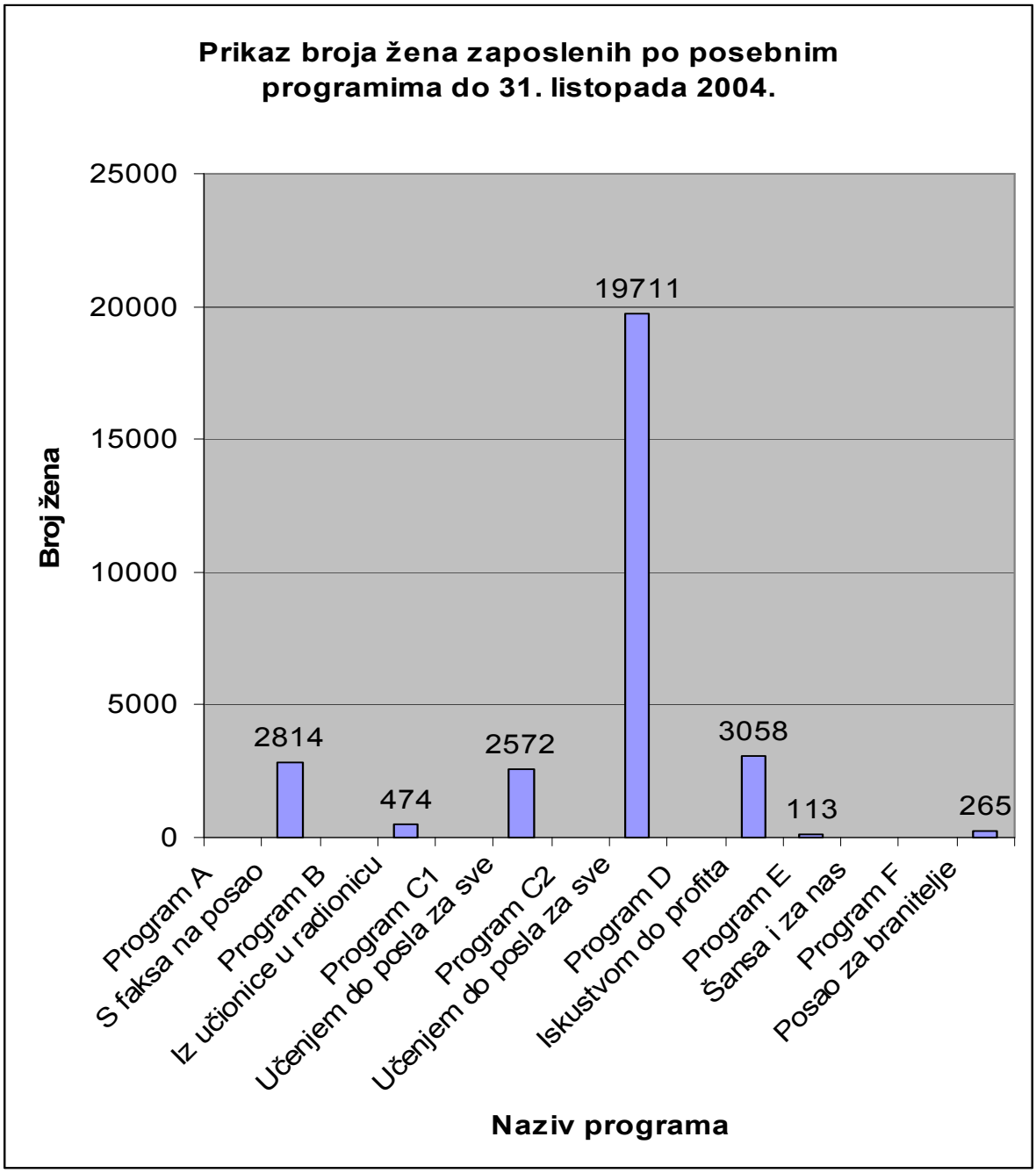
U odnosu na ukupan broj zaposlenih po pojedinim programima do 31. listopada 2004. - 62.243 osobe**, žena je bilo 29.007 odnosno 46,6%.**

Žene su se najviše zapošljavale u sljedećim programima (slika br. 4):

- C2 – „Učenjem do posla za sve“ **19.711** (51%) od ukupno 38.733 zaposlene osobe u tom programu
- D – „Iskustvom do profita“ **3.058** (63,2%) od ukupno 4.836 zaposlene osobe u tom programu
- A – „S faksa na posao“ **2.814** (64,2%) od ukupno 4.381 osobe zaposlene u tom programu

- C1 – „Učenjem do posla za sve“ **2.572** (49,3%) od ukupno 5. 218 osoba zaposlenih u tom programu
- B – „Iz učionice u radionicu“ **474** (31,3%) od ukupno 1514 osoba zaposlenih u tom programu
- F – „Posao za branitelje“ - **265** (3,6%) od ukupno 7314 osoba u tom programu
- E – „Šansa i za nas“ - **113** (48,8%) od ukupno 247 osoba zaposlenih u tom programu

Slika br. 4



Tablica br. 5

Prikaz broja osoba prema razini obrazovanja i spolu po Programu poticanja zapošljavanja od 1. ožujka do 31. listopada 2004. godine

Naziv programa		Bez šk. i nezavršena OŠ	Osnovna škola	SŠ sa zanimanja do 3. god. I škola za KV i VKV	SŠ u trajanju od 4 godine i gimnazija	Viša škola, I. Stupanj fakult. I stručni studij	Fakulteti, akademije, mr. i dr.	sveukupno
Program A S faksa na posao	Ukupno	0	0	0	0	0	4381	4381
	Žene	0	0	0	0	0	2814	2814
Program B Iz učionice u radionicu	Ukupno	0	0	1514	0	0	0	1514
	Žene	0	0	474	0	0	0	474
Program C1 Učenjem do posla za sve	Ukupno	0	0	0	3139	31	2048	5218
	Žene	0	0	0	1530	14	1028	2572
Program C2 Učenjem do posla za sve	Ukupno	134	342	4641	30196	380	3040	38733
	Žene	57	93	2302	15258	159	1842	19711
Program D Iskustvom do profita	Ukupno	40	133	687	3115	114	747	4836
	Žene	17	74	484	2010	59	414	3058
Program E Šansa i za nas	Ukupno	0	1	14	216	3	13	247
	Žene	0	1	3	103	2	4	113
Program F Posao za branitelje	Ukupno	27	121	1368	5055	175	568	7314
	Žene	2	4	31	183	4	41	265
Ukupno	Ukupno	201	597	8224	41721	703	10797	62243
	Žene	76	172	3294	19084	238	6143	29007

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, odgovor na upit

Prema nivou obrazovanja najviše je **žena** zaposleno sa:

1) **srednjom školom u trajanju od 4 i više godine i gimnazijom** (19.084) odnosno 45,7% i to najviše u programima

- C2 – „Učenjem do posla za sve“ – 15.258 (50,5%)
- D – „Iskustvom do profita“ – 2.010 (64,5%)
- C1 – „Učenjem do posla za sve“ – 1.530 (48,7%)

2) **Fakulteti, akademije, magisterij, doktorat** (6.143) odnosno 56,9% žena i to najviše u programima:
    - A – „S faksa na posao“ – 2.814 (64,2%)
    - C2 – „Učenjem do posla za sve“ – 1.842 (60,6%)
    - C1 - „Učenjem do posla za sve“ – 1.028 (50,2%)

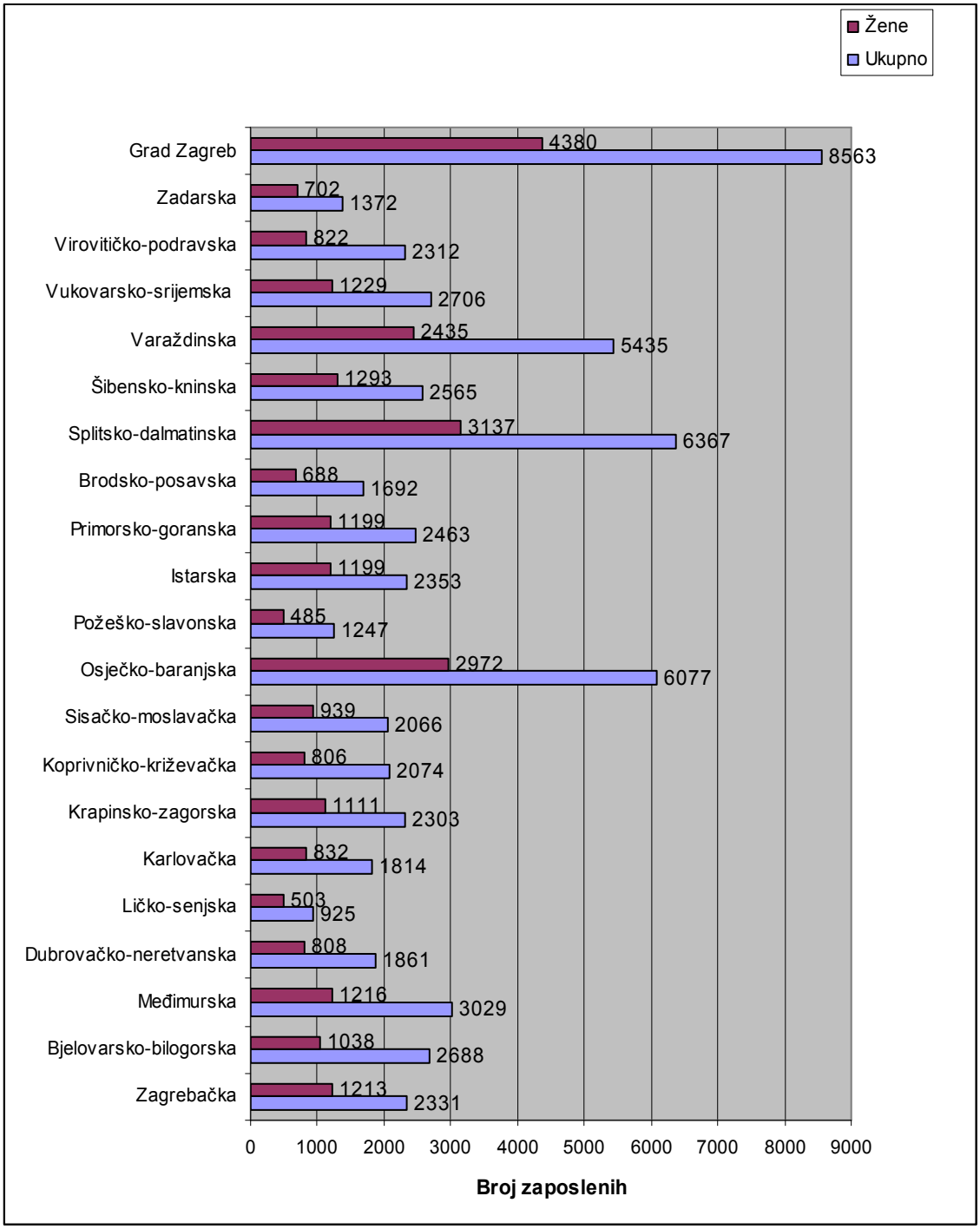
3) **srednja škola sa zanimanjima do 3 godine i škola za KV i VKV radnike** (3.294) odnosno 40,1% žena u sljedećim programima:

- C2 - „Učenjem do posla za sve“ – 2.302 (49,6%)
- D – „Iskustvom do profita“ – 484 (70,5%)
- B – „Iz učionice u radionicu“ – 474 (31,3%)

Žene bez osnovne škole odnosno s osnovnom školom najmanje su participirale u posebnim programima zapošljavanja (ukupno 248 žena) kao i žene s višom školom odnosno stručnim studijem (ukupno 238 žena).
U programu „Šansa i za nas“ (osobe s invalidnošću i otežanim faktorom zapošljivosti) bilo je zastupljeno malo žena, tek njih 113.

Slika br. 6

Prikaz broja zaposlenih osoba Programom poticanja zapošljavanja po županijama u razdoblju od 1. ožujka do 31. listopada 2004. godine



Izvor: HZZ, odgovor na upit

Što se tiče zapošljavanja žena na nivou županija najviše se žena zaposlilo u Gradu Zagrebu 4.380 (51,2%) od ukupno 8.563 osobe, potom Splitsko – dalmatinskoj 3.137 (49,3%) i Osječko – baranjskoj – 2.972 (48,9%).

Najslabije su se žene zapošljavale u nerazvijenim županijama sa slabo razvijenim gospodarstvom; Ličko – senjska županija, Zadarska, Brodsko – posavska, Virovitičko – podravska gdje je po svakoj županiji zaposleno do 800 žena.

Tablica br. 7

Prikaz broja zaposlenih ženskih osoba iz Programa poticanja zapošljavanja po županijama u razdoblju od 1. ožujka do 31. listopada 2004.

županija	Ukupno Žene i muškarci	Ukupno žena	A	B	C1	C2	D	E	F
Zagrebačka	2331	1213	98	45	134	774	153	0	9
Bjelovarsko-bilogorska	2688	1038	40	17	63	820	91	0	7
Međimurska	3029	1216	48	7	95	986	62	13	5
Dubrovačko-neretvanska	1861	808	108	9	115	473	91	1	11
Ličko-senjska	925	503	17	1	12	408	61	0	4
Karlovačka	1814	832	57	19	68	565	103	4	16
Krapinsko-zagorska	2303	1111	35	11	89	925	46	3	2
Koprivničko-križevačka	2074	806	24	18	74	641	39	4	6
Sisačko-moslavačka	2066	939	37	27	77	639	139	1	19
Osječko-baranjska	6077	2972	143	25	156	2223	392	0	33
Požeško-slavonska	1247	485	31	5	70	350	19	1	9
Istarska	2353	1199	143	16	102	828	104	5	1
Primorsko-goranska	2463	1199	326	18	128	546	168	1	12
Brodsko-posavska	1692	688	41	10	18	519	84	0	16
Splitsko-dalmatinska	6367	3137	272	43	258	2162	363	9	30
Šibensko-kninska	2565	1293	58	11	78	1009	121	2	14
Varaždinska	5435	2435	118	36	203	1954	103	14	7
Vukovarsko-srijemska	2706	1229	27	1	14	992	176	0	19
Virovitičko-podravska	2312	822	33	6	73	657	42	0	11
Zadarska	1372	702	84	19	35	468	81	0	15
Grad Zagreb	8563	4380	1074	130	710	1772	620	55	19
Ukupno	62243	29007	2814	474	2572	19711	3058	113	265

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, odgovor na upit

Rekli smo da je najviše žena prošlo kroz programe C2, D i A pa pogledajmo u kojim je županijama bilo najviše zaposlenih osoba.

U programu C2 „Učenjem do posla za sve“ najviše je žena zaposleno u Gradu Zagrebu - 1.772 osobe, Varaždinskoj županiji – 1.954 i Osječko – baranjskoj županiji 2.223 osobe.

U programu D „Iskustvom do profita“ najviše se žena zaposlilo u Gradu Zagrebu – 620 žena, Osječko – baranjskoj županiji – 392 žene i Splitsko – dalmatinskoj – 363 žene.

U programu A „S faksa na posao“ najviše se žena zaposlilo ponovno u Gradu Zagrebu – 1.074, Primorsko – gorasnkoj županiji – 326 žena i Splitsko – dalmatinskoj – 272 žene.

Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva tijekom 2004. godine provodilo je i još uvijek provodi, financiranje poduzetničkih programa. Zahtijevi su se mogli podnijeti u 11 programa. Još uvijek se ne može dobiti konačna evaluacija projekata u 2004. ali ovo što iznosimo je omjer primljenih i odobrenih zahtijeva.

Tablica 8.

Projekti Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, preliminarni podaci za 2003. i 2004.

Naziv projekta	**Broj zahtjeva**	**Odobreno poticaja ženama**
1.Projekt „Poduzetništvo žena“ 2004.	700	355
2.Projekt „Dokvalifikacije i prekvalifikacije u obrtništvu“ 2004.	8	7
3.Projekt „Dodjele poticaja obrtnicima koji sudjelulju u obrazovanju mladih“ 2004.	73	48
4.Projekt„Tradicionalni obrti“ 2004.	120	106
5.Projekt „Poduzetnik početnik“ 2004.	120	-
6.Projekt Zadruge 2004.	-	Nema zahtjeva ženskih zadruga
7.Projekt Nove tehnologije 2004	38	14
8.Projekt Zajednički proizvod 2004.	3	3
9.Domaći proizvod 2004.	36	25
10.Finalni proizvod 2004.	24	7
11.Poduzetništvo mladih 2004.	44	36
UKUPNO	1166	518

Izvor: Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, odgovor na upit

Vidimo iz tablice da su najproduktivnija za zapošljavanje žena bila 2 projekta, iako su podaci preliminarni: Poduzetništvo žena i Tradicionalni obrti u kojima je ukupno odobreno 466 poticaja. Također smo dobili informaciju da je u 2003 godini u

Programu kreditiranja žena i mladih 2003. u suradnji s jedinicama lokalne samouprave, ženama odobreno 400 kredita u iznosu od 37.000.000 kn od ukupnog fonda koji je iznosio 62.410.000 kuna.

Osim toga na internet stranicama Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva postoji link za žene www.zaposlena.hr, namijenjen ženama. Stranice još nisu u potpunoj funkciji.

NEKA OBILJEŽJA NEZAPOSLENOSTI ŽENSKE RADNE SNAGE U REPUBLICI HRVATSKOJ

Za tranzicijski je period karakteristično da je ženska nezaposlenost rasla znatno sporije od muške nezaposlenosti i to zahvaljujući gospodarskom sektoru u kojem su žene pretežito radile, koji je kasnije krenuo u procese restrukturiranja.

Tablica br. 9 Kretanje nezaposlenosti od 1990 – 2003. godine

GODINA	PROSJEČAN BROJ			
	Ukupno	Verižni indeks	Žene	Verižni indeks
1990.	160.617	114,8	91.376	-
1991.	253.670	157,9	133.061	145,6
1992.	266.568	105,1	141.320	106,2
1993.	250.779	94,1	138.375	97,9
1994.	243.324	97,0	130.483	94,3
1995.	240.601	98,9	124.232	95,2
1996.	261.023	108,5	129.556	104,3
1997.	277.691	106,4	137.284	106,0
1998.	287.762	103,6	149.309	108,8
1999.	321.866	111,9	169.140	113,3
2000.	357.872	111,2	188.502	111,5
2001.	380.195	106,2	203.405	107,9
2002.	389.741	102,5	212.987	104,7
2003.	329.799	84,6	189.721	89,1
11 mj. / 2004.	312.786	-	183.541	-

Izvor: www.hzz.hr

Od početka devedesetih prosječan broj nezaposlenih žena, stalno je rastao da bi u 2002. godini dostigao u prosjeku najveći broj od 212.978 žena odnosno 54,6% (vidjeti tablicu br. 9.). Ako pratimo stope nezaposlenosti žena od 2000. godine vidimo kako su se one neprestano povećavale; 52,7% - 2000., 53,5 – 2001., 54,7% - 2002. do 57,5% - 2003 unatoč tome što je u 2003. godini prvi puta zabilježen pad stopa ukupne nezaposlenosti.

U 2003. godini stopa registrirane nezaposlenosti je pala sa 22,3% u 2002. na 19,1%. (Godišnjak 2003., str. 9) Trend pada ukupne nezaposlenosti nastavljen je i u 2004. tako da je potkraj studenog 2004. u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje bilo je evidentirano 312.786 nezaposlenih osoba, od toga je bilo 183.541 nezaposlenih žena. Stopa nezaposlenosti žena iznosila je 58,7% naspram stope od 41,3% nezaposlenih muškaraca.

Trajanje nezaposlenosti

Žene i muškarci, kao što se vidi u tablici br. 10, u 2003. godini samo su u četrdesetak posto slučajeva dobivali posao u roku od 12 mjeseci dok je čak 43,6% žena i 41,9% muškaraca čekalo na posao od 1 do 5 godina.

Tablica br. 10

Trajanje nezaposlenosti (stanje 31. prosinca 2003.)

Trajanje nezaposlenosti	Ukupno	Žene	%	Muškarci	%
do 12 mjeseci	133.375	75.433	40,5	57.942	43,8
od 1 do 2 godine	51.454	30.379	16,3	21.075	15,9
od 2 do 3 godine	39.817	23.639	12,7	16.178	12,2
od 3 do 5 godina	45.472	27.241	14,6	18.231	13,8
od 5 do 8 godina	30.266	18.201	9,8	12.065	9,1
preko 8 godina	18.300	11.388	6,1	6.912	5,2
UKUPNO	318.684	186.281	100,0	132.403	100,0

Izvor: Godišnjak 2003, HZZ, str. 94

Struktura nezaposlenih žena po dobi i regijama

Što se dobne strukture nezaposlenih osoba tiče, u 2003. godini nije bilo bitnijih promjena. Najveći su udio u registriranoj nezaposlenosti imale osobe iznad 50 godina (20,3%), a najniži osobe od 15 do 19 godina (6,5%) (www.hzz.hr)

Mladi ljudi u dobi od **20 do 24** godine imaju prvo mjesto po nezaposlenosti u 2003. godini (48.883 osobe). Sljedeća skupina je ona između **25 do 29** godina gdje se nalazi 40.679 osoba. Nakon toga slijedi skupina osoba u dobi od **45 do 49** godina (40.438). (Godišnjak 2003., HZZ, str. 95) U tim se kontingentima krije i veliki broj žena. (vidjeti tablicu br. 11)

Iz tablice br. 11 vidljivo je da su žene najviše nezaposlene u sljedećim dobnim intervalima:

- **20 – 24 godine** 28.259 (najviše žena nezaposleno je u Krapinsko – zagorskoj (67,46%), Međimurskoj (63,51%) i Zagrebačkoj (62,64%)
- **25 – 29 godina** 26.076 (najviše žena nezaposleno je u Zadarskoj županiji (70,84%), Zagrebačkoj županiji (70,02%) i Ličko senjskoj županiji (69,66%)
- **45 – 49 godina** 24.553 (najviše je žena nezaposleno u Istarskoj županiji (75,24%), Primorsko – goranskoj (67,74%) i Zagrebačkoj (66,86%) županiji.

Krajem 2003. godine prosječna je stopa nezaposlenosti na državnoj razini iznosila 18,2%. Regionalna je stopa nezaposlenosti smanjena u svim županijama, premda je razina nezaposlenosti nejednako raspoređena po regijama. U 13 županija je nezaposlenost bila viša a u osam niža od prosječne državne razine; najviše stope nezaposlenosti imale su Vukovarsko – srijemska (35,3%), Šibensko – kninska (32,1%), Sisačko – moslavačka (30,6%), Virovitičko – podravska (30,5%) itd. dok su ispod prosjeka (ispod 18,2%) bile Zagrebačka županija, Koprivničko – križevačka, Međimurska, Varaždinska, Primorsko – goranska, Krapinsko – zagorska, Grad Zagreb i Istarska županija. (Godišnjak 2003. HZZ, str. 11)

Ako analiziramo podatke o stopi nezaposlenosti žena po županijama vidimo da na nivou Hrvatske najveću stopu nezaposlenosti imaju žene u Istarskoj (65,27%), Splitsko – dalmatinskoj (62,15%), Zadarskoj (61,37%) i Zagrebačkoj (60,97%).

Treba napomenuti da postoje „velike razlike u zaposlenosti žena koje žive u ruralnim područjima u usporedbi s onima koje žive u gradskima“ jer je udio žena u radno aktivnom stanovništvu 35-42% dok je u gradskim područjima 45-47%, što je prividan podatak jer žene rade u poljoprivredi ali njihova zaposlenost nije evidentirana nego

se uglavnom samo jedna osoba iz obiteljskog domaćinstva broji kao zaposlena a to je uglavnom muškarac.

Tablica br. 11

Nezaposlene osobe prema dobi i po županijama u Republici Hrvatskoj (stanje 31. prosinca 2003.)

Županija	**Ukupno Žene %**	15– 19 godina	20– 24	25– 29	30– 34	35– 39	40– 44	45– 49	50– 54	55 - 59	60 i više
Zagrebačka	**13.513** **60,97**	864 **60,42**	2.093 **62,64**	1.551 **70,02**	1.240 **73,55**	1.354 **70,31**	1.369 **65,60**	1.889 **66,86**	1.982 **52,17**	970 **24,95**	201 **9,45**
Krapinsko - zagorska	**5.701** **56,55**	331 **56,8**	802 **67,46**	553 **68,72**	460 **68,7**	512 **64,65**	660 **56,82**	945 **60,74**	927 **47,03**	432 **16,17**	79 **13,92**
Sisačko - moslavačka	**18.556** **56,62**	1.205 **50,21**	2.636 **55,50**	2.121 **63,93**	2.047 **68,69**	2.230 **65,96**	2.250 **59,07**	2.424 **56,19**	2.115 **49,17**	1.149 **33,51**	379 **23,48**
Karlovačka	**13.484** **60,14**	690 **51,01**	1.706 **62,13**	1.441 **67,59**	1.324 **69,26**	1.545 **66,99**	1.740 **63,39**	2.164 **62,71**	1.864 **54,40**	782 **31,97**	228 **20,61**
Varaždinska	**10.836** **54,98**	942 **51,17**	1.878 **59,96**	1.248 **62,74**	1.064 **63,91**	1.088 **60,48**	1.243 **56,32**	1.426 **56,80**	1.220 **47,79**	587 **20,27**	140 **12,14**
Koprivničko - križevačka	**7.758** **53,18**	675 **52**	1.476 **54,40**	926 **59,07**	839 **63,05**	752 **58,78**	773 **54,08**	940 **57,13**	810 **46,79**	459 **22,66**	108 **14,81**
Bjelovarsko – bilogorska	**11.587** **51,37**	916 **55,35**	1.922 **56,61**	1.435 **58,05**	1.288 **60,33**	1.316 **55,47**	1.320 **51,06**	1.397 **49,54**	1.162 **42,43**	670 **20,60**	161 **12,42**
Primorsko - goranska	**18.440** **63,2**	1.029 **49,95**	2.624 **59,15**	2.484 **66,14**	1.891 **70,97**	1.865 **71,69**	2.056 **70,04**	2.418 **67,74**	2.556 **64,44**	1.279 **38,39**	238 **21,01**
Ličko – senjska	**3.154** **59,23**	180 **40**	427 **60,89**	379 **69,66**	344 **72,09**	343 **69,39**	407 **63,39**	451 **57,65**	348 **55,75**	216 **31,94**	59 **10,17**
Virovitičko – podravska	**10.112** **54.03**	753 **54,45**	1.883 **54,33**	1.323 **61,38**	1.057 **65,47**	1.187 **58,29**	1.193 **54,23**	1.209 **51,94**	908 **43,39**	461 **28,85**	138 **23,91**
Požeško – slavonska	**5.742** **56,78**	456 **57,9**	942 **61,04**	711 **66,24**	644 **66,15**	645 **62,48**	609 **53,86**	676 **58,43**	623 **47,99**	329 **24,01**	107 **18,69**
Brodsko - posavska	**16.139** **57.13**	1.001 **58,14**	2.370 **57,3**	1.993 **65,83**	1.822 **66,41**	1.931 **63,08**	1.940 **60,57**	2.055 **56,74**	1.611 **48,73**	979 **31,56**	437 **24,26**
Zadarska	**12.725** **61,37**	532 **51,13**	1.427 **61,04**	1.506 **70,84**	1.519 **73,07**	1.742 **68,83**	1.629 **62,06**	1.650 **62,79**	1.592 **55,72**	880 **35,91**	248 **16,13**
Osječko - baranjska	**32.646** **56,51**	2.397 **48,89**	5.662 **56,11**	4.251 **61,68**	3.641 **66,05**	3.842 **64,11**	3.709 **60,66**	3.864 **57,56**	3.196 **49,41**	1.684 **29,22**	400 **16**
Šibensko – kninska	**12.084** **57,54**	563 **45,12**	1.595 **51,85**	1.387 **61,43**	1.377 **67,18**	1.625 **68,8**	1.607 **62,85**	1.558 **58,86**	1.445 **53,15**	722 **35,04**	205 **14,15**
Vukovarsko - srijemska	**20.897** **55,16**	1.449 **53**	3.415 **53,56**	2.619 **59,87**	2.392 **64,34**	2.664 **61,04**	2.481 **57,64**	2.449 **57,29**	2.058 **48,83**	1.103 **30,01**	357 **15,13**
Splitsko – dalmatinska	**42.829** **62,15**	2.354 **48,77**	6.295 **56,24**	6.555 **64,67**	6.191 **69,15**	5.966 **71,0**	5.077 **66,24**	4.659 **63,66**	3.722 **58,25**	1.643 **35,85**	367 **24,25**
Istarska	**6.632** **65,27**	215 **47,44**	780 **60,39**	715 **69,23**	590 **75,42**	734 **71,53**	790 **71,39**	1.058 **75,24**	1.111 **60,07**	523 **33,27**	116 **19,83**
Dubrovačko-neretvanska	**9.023** **59,71**	313 **45,69**	1.175 **56,6**	1.332 **60,06**	1.090 **67,98**	1.129 **69,26**	1.130 **64,25**	1.214 **63,26**	1.014 **56,71**	500 **34**	126 **14,29**
Međimurska	**7.253** **59,16**	796 **56,03**	1.406 **63,51**	897 **63**	688 **65,41**	640 **65,63**	692 **62,86**	936 **62,93**	743 **54,11**	347 **23,34**	108 **9,26**
Grad Zagreb	**39.573** **58,97**	2.286 **54**	6.369 **60,07**	5.252 **64,89**	3.954 **66,01**	3.907 **65,37**	3.925 **62,96**	5.056 **62,34**	5.200 **58,02**	2.833 **31,45**	791 **22,12**
UKUPNO Žene % žene	**318.684** **186.281** **58,45%**	19.947 **10.387** **52,1%**	48.883 **28.259** **57,8%**	40.679 **26.076** **64,1%**	35.462 **23.961** **67,6%**	37.017 **24.430** **65,9%**	36.600 **22.605** **61,8%**	40.438 **24.533** **60,7%**	36.207 **19.433** **53,7%**	18.458 **5.661** **30,7%**	4.993 **936** **18,8%**

Napomena: Gornja brojka u tablici se odnosi na ukupnu nezaposlenost a ispod nje je istaknut postotak nezaposlenih žena (stanje 31. prosinca 2003.)
Izvor: Godišnjak 2003. HZZ, str. 95

Struktura ženske nezaposlenosti

Vrlo je važan podatak i kakva je struktura ženske nezaposlenosti. Podaci pokazuju da najviše ženske nezaposlene radne snage ima srednju stručnu spremu (28,6%), KV i VKV (28,1%), PKV i NSS (17,2%), NKV (19%) dok je nezaposlenih žena sa višom (3,2%) i visokom stručnom spremom (3,8%) vrlo malo. (Godišnjak 2003., str. 17)

Tablica br. 11

Prosječan broj nezaposlenih osoba prema stručnoj spremu u 2003. godini

Stručna sprema	Ukupno	Žene	Žene (%)	Muškarci	Muškarci (%)
Nekvalificirani	60.707	36.089 (40,6%)	19,0	24.618 (59,5%)	17,6
Polukvalificirani i niža stručna sprema	59.551	32.688 (54,9%)	17,2	26.863 (45,1%)	19,2
Kvalificirani i visokvalificarni	108.735	53.381 (49,1%)	28,1	55.354 (50,9%)	39,5
Srednja stručna sprema	78.683	54.195 (68,9%)	28,6	24.488 (31,1%)	17,5
Viša stručna sprema	10.315	6.111 (59,2%)	3,2	4.204 (40,8%)	3,0
Visoka stručna sprema	11.808	7.257 (61,5%)	3,8	4.551 (38,5%)	3,3
Ukupno	329.799	189.721 (57,5%)	100,0	140.078 (42,5%)	100,0

Izvor: Statističke informacije 2004., DZS RH, str. 31

Muškarci su pretežito nezaposleni u zanimanjima za koja je potrebna KV ili VKV stručna sprema (39,5%). Međutim, nezaposlene žene imaju bolju obrazovnu strukturu od muškaraca; u razredima sa srednjom stručnom spremom te višom i visokom stručnom spremom imaju natpolovičnu većinu u odnosu na muškarce.

ZAKLJUČAK I PREPORUKE

Prelazak na tržišnu privredu sa sobom je neizostavno pokrenuo proces nezaposlenosti kao sastavni dio privrednog ciklusa iako je nezaposlenost postojala i u socijalističkom sustavu.

U tranzicijskom razdoblju, zaposleni gube privilegiju „vlasništva nad radnim mjestom“ i nalaze se potpuno nespremni da u novom okruženju, liberalnog tržišta rada, fleksibilno reagiraju na nove uvjete.

Visoka stopa nezaposlenosti i nesigurnost zaposlenja kao i strah od gubitka posla postali su dio stvarnosti velike većine kontingenata radne snage. Ujedno se dešavaju nezaobilazni procesi priključenja mehanizmima globalnog tržišta koji naglašavaju slabu konkurentnost hrvatskog tržišta ali i radne snage.

Sve do zadnjeg popisa stanovništva, srušen je kolektivno usvojen mit o visokoj obrazovanosti radne snage u Hrvatskoj jer je zadnji popis pokazao da Hrvatska u europskim mjerilima zaostaje i na polju obrazovanja. Podaci iz zadnjeg popisa stanovništva pokazuju da je udio više i visoko obrazovane radne snage mali u komparaciji s europskim državama te da najveći dio osoba ima srednje obrazovanje. Tako je i udio stopa nezaposlenosti žena najveći upravo kod žena sa srednjim obrazovanjem dok je nezaposlenih žena s visokim obrazovanjem malo, naime, osobe te obrazovne razine lakše nalaze zaposlenje.

Što se tiče dinamike na tržištu rada odnosno prelaska iz stanja nezaposlenosti u zaposlenost i obratno, mogućnosti su vrlo smanjene jer kada se jednom ostane bez zaposlenja teško se nalazi novi posao. Neodgovarajuća obrazovna i kvalifikacijska struktura nezaposlenih, slabo raspolaganje znanjima i stručnošću u odnosu na zahtjeve radnih mjesta osnovna su karakteristika nezaposlenih.

Paralelno se na tržištu rada ogleda potreba za transformacijom zaposlenosti, naime, radna snaga više ne može iako joj je to najvažnije, računati na sigurno i stalno zaposlenje s punim radnim vremenom, jasno određenim zadacima i obrascima razvitka karijere već se ide u smjeru povećanja udjela fleksibilnog zapošljavanja koje uključuje samozapošljavanje, rad na određeno radno vrijeme, rad s nepunim radnim vremenom te povremeno i sezonsko zapošljavanje.

Od 2002. godine uočeni su prvi pozitivni trendovi, naime, prosječan broj nezaposlenih osoba se počeo smanjivati ali unatoč tomu stope nezaposlenih žena rastu.

Kako bi se potaknuli procesi smanjivanja nezaposlenosti Vlada je predložila posebne programe poticanja zapošljavanja. Došli smo do saznanja da je preko Hrvatskog zavoda za zapošljavanje kroz provedbu Lepeze mjera za poticanje zapošljavanja od 1. ožujka 2002. do 31. listopada 2004. zaposleno 29.007 žena. Najviše je žena zaposleno sa srednjom školom u trajanju od četiri i više godina i gimnazijom, potom akademski obrazovane žene i žene sa srednjom školom za zanimanja do tri godine i školom za KV i VKV radnike. Žene su se najviše zapošljavale u Gradu Zagrebu, Splitsko – dalmatinskoj i Osječko – baranjskoj županiji, a najslabije u Ličko – senjskoj, Zadarskoj, Brodsko – posavskoj i Virovitičko – podravskoj. Poseban program poticanja poduzetništva žena tijekom 2004. provodilo je Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva. Njihovi su rezultati pokazali da je do sada odobreno 355 pozitivno rješenih zahtjeva žena kroz program „Poduzetništvo žena.

Analiza mjera uvrštenih u Nacionalni akcijski plan RH a koji bi trebao potaknuti procese zapošljavanja pokazala je sljedeće; sve predložene mjere u okviru NAP-a Republike Hrvatske dio su *integralnog pristupa* reformi na tržištu rada. Kao najvažniji se problem nameće rješavanje problema dugotrajne nezaposlenosti i nezaposlenosti mladih, posebno s obzirom na tranzicijske procese u kojima se Hrvatska još uvijek nalazi.
Donesene mjere po pojedinim smjernicama imaju svoje posredne i neposredne efekte na zapošljavanje žena. Neposredno se na žene odnosi samo Smjernica 6 (jednakost spolova) koja je, kao što smo pokazali integralni dio nacionalnih akcijskih planova i ostalih europskih zemalja. Ovom se smjernicom otvara mogućnost za razvijanje programa za zapošljavanje žena u narednim godinama.

Ključne mjere iz Smjernice 6. „Jednakost spolova“, koncentrirane su isključivo na zakonsku regulativu odnosno na Zakon o radu (NN 114/03) kojim se zabranjuje spolna diskriminacija pri zapošljavanju i radu, plaćama, napredovanju i obrazovanju. Kakva će biti provedba tog Zakona u slučaju spolne diskriminacije te koje su mogućnosti djelovanja u slučaju kršenja Zakona kod diskriminacije osoba koje se tek zapošljavaju, ostaje nepoznato. U ključnim mjerama se jasno ističe da „još uvijek ne postoje *standardi identifikacije* različitih oblika diskriminacije pri zapošljavanju te mehanizmi za njihovo uklanjanje, uključujući i sudsku zaštitu“. Zakonski je okvir dakle postavljen, što je pozitivno i on svakako spada u ključne mjere.

U Smjernici se ističe da treba provesti učinkovitu strategiju vezanu uz *usklađivanje* nacionalnog Zakona o ravnopravnosti spolova. Zakon izričito ističe da je zabranjena diskriminacija na područjima zapošljavanja i rada. Diskriminacija je zabranjena u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela u odnosu na uvjete za zapošljavanje, kriterije i uvjete za izbor kandidata za radna mjesta do napredovanja u profesionalnoj odnosno radnoj hijerarhiji, pristup svim vrstama školovanja, uvjetima zaposlenja i rada koji uključuju jednakost plaća, sva prava iz rada i temeljem rada, članstva i djelovanja u različitim udrugama radnika ili poslodavaca odnosno bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji. Zakon ističe da je prilikom oglašavanja potreba za zapošljavanjem potrebno istaknuti da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola.

Zakonska regulativa vezana uz jednakost spolova, u razvijenim europskim zemljama ima nešto dužu tradiciju dok je naš Zakon o ravnopravnosti spolova proglašen u srpnju 2003. godine. Vrlo je važno, kaže se u NAP-u uspostaviti stabilnost institucija koje osiguravaju demokraciju, pravnu državu, poštovanje ljudskih prava i prava manjina jer Hrvatska još uvijek zaostaje u ispunjavanju toga kriterija.

Potpuno je jasno da za predlaganje mjera koje bi se trebale provesti nema dovoljno prikupljenih podataka pa je smjernica 6. u izrazito poželjnim mjerama upravo koncentrirana na činjenice koje bi se temeljem istraživanja trebale prikupiti (trendovi i razlike na tržištu rada, trošak i raspon usluga za brigu o djeci). U poželjnim mjerama nalazimo potrebu medijske kampanje usmjerene na senzibiliziranje javnosti. Predložena je kampanja općenite naravi jer kod nas javnost uopće nije senzibilizirana na postojanje toga problema. Ostale poželjene mjere nastoje pomiriti obiteljski i profesionalni život žena u smislu da im se omogući povratak na tržište rada te da se uvedu ciljani programi za samohrane majke. Dobro je to što su se i među poželjnim mjerama našle one koje trebaju potaknuti žensko poduzetništvo. Što se obrazovanja tiče sugerirane su mjere koje trebaju potpomoći uključivanje žena na netradicionalne poslove, prekvalifikaciju i dokvalifikaciju. Nešto se nejasnijima čine programi „pospješivanja i aktualiziranja znanja i sposobnosti tijekom porodiljskog dopusta i nakon njega“.

Ključne institucije za provođenje Smjernice 6. (jednakost spolova) su Ministarstvo pravosuđa, Odbor za ravnopravnost spolova i Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva.

U Smjernici 10. „Regionalne razlike“ u poželjnim mjerama spominje se da je potrebno osigurati razvoj ljudskih resursa u ruralnim područjima i to preko obrazovanja, istraživanja i razvoja tržišta, upravljanja i implementacije novih metoda na poljoprivrednim gospodarstvima a među ciljanim skupinama uz poduzetnike, mlade poljoprivrednike te osobe koje se bave zaštitom okoliša te invalide spominju se kao ciljane skupine i žene.

Iako se u Smjernici EU br. 8 „Omogućiti da se rad isplati“ kao ciljane skupine spominju žene u smislu da će zemlje članice razviti prikladne mjere u cilju smanjenja broja siromašnih radnika, odnosno da je potrebno revidirati i prilagoditi porezne sustave i sustave doprinosa u cilju eliminiranja nezaposlenosti, stupica siromaštva i neaktivnosti, te poticanjem uključivanja žena, nekvalificiranih radnika, osoba s invlaiditetom i osoba koje su najudaljenije od tržišta rada u zapošljavanje u razradi mjera u NAP-u žene nisu spomenute niti u jednoj od mjera. Ključnih mjera u razradi te smjernice niti nema. Ističe se naime da bi situaciju slabo plaćenih radnika „trebala razmotiriti skupina stučnjaka u cilju pronalaženja rješenja problema vezanog uz činjenicu da daljnje smanjivanje poreza neće pomoći siromašnim radnicima koji ne plaćaju poreze.“ (NAP, str. 30)

Može se zaključiti da iako postojanjem smjernice koja se direktno odnosi na smanjenje spolne diskriminacije na tržištu rada niti u jednoj od ključnih mjera u NAP-u ne postoji program poticanja ženskog poduzetništva iako je naveden u poželjnim mjerama u Smjernici 6. (dakle, mjerama od manje važnosti). Također, u Smjernici 1. koja spominje najugroženije skupine na tržištu rada (dugotrajno nezaposlene i mlade ljude) žene nisu prepoznate kao posebna skupina kojoj bi trebalo usmjeriti posebne programe. U smjernici 3. Europske unije „Poticanje promjena i promicanje prilagodiljivosti i pokretljivosti na tržištu rada“ postoji preporuka za uravnoteženje rada i privatnog života međutim u prijedlogu mjera u NAP-u nisu dane odgovarajuće preporuke zbog toga, kao što smo naveli i u tekstu, što nisu istražene mogućnosti rada s nepunim radnim vremenom.

Temeljem analiziranoga može se zaključiti da su date mjere dobar smjer u kojem se treba kretati kako bi se visoka stopa nezaposlenosti žena smanjila ali da će još dosta

vremena proći kako bi donesene mjere donijele rezultate jer se do sada pitanja jednakosti, diskriminacije i segregacije na tržištu rada nisu smatrale problemom.

Naime, područje diskriminacije žena na tržištu rada nije u Hrvatskoj dovoljno istraženo, iako postoje načelni podaci o zapošljavanju žena po sektorima te nezaposlenosti još uvijek nemamo pravih statističkih pokazatelja o razlici u plaćama iako postoje neka (malobrojna) istraživanja koja ukazuju da su žene potplaćene u odnosu na muškarce kod obavljanja istovjetnih poslova. Državni zavod za statistiku još uvijek ne iskazuje plaće po spolu.
S obzirom na nisku kulturu poduzetništva u Hrvatskoj i slabe gospodarske mogućnosti nije začudno što se mjera poticanja ženskog poduzetništva našla tek u poželjnim mjerama smjernice o jednakosti spolova.
Ono što je jako važno jeste ispitivanje raspona usluga za brigu o djeci jer to predstavlja jedno od najvažnijih područja djelovanja u nacionalnim akcijskim planovima europskih zemalja. Za to područje u Hrvatskoj također još nema dovoljno podataka iako je ministar znanosti, obrazovanja i sporta nedavno iznio procjenu da je 40% predškolske djece uključeno u predškolske institucije.
Mijenjanje tradicionalnog obrasca odnosa prema ženama može pokrenuti dobro utemeljena medijska kampanja međutim puno bi bilo važnije implementirati norme jednakosti kroz sustav obrazovanja u čemu bi ministarstvo znanosti, obrazovanja i tehnologije trebalo imati ključnu ulogu.

Ovdje se postavlja pitanje je li ravnopravnost spolova stavljena na neki način u drugi plan dok se ne riješe važnija pitanja kao što su smanjenje nezaposlenosti, odnosno povećavanje zaposlenosti bez uzimanja u obzir problematike jednakosti spolova?
Kod odgovora na to pitanje važno je imati na umu da je Republika Hrvatska prvi puta izradila dokument koji već nekoliko godina izrađuju zemlje članice Europske unije i da su prvi puta donesene smjernice o jednakosti spolova a trenutno se u razradi nalaze i mjere koje će temeljem smjernica provesti pojedine institucije To je prvi dokument takve vrste kojim se pokazuje da Hrvatska vodi računa o ravnopravnosti spolova u području zapošljavanja te da se temeljem isticanja te problematike priznaje da treba učiniti napore kako bi se žene u što većem broju i pod što manje nepovoljnim kondicijama uključile na tržište rada.

Sve nove mjere koje bi bile u skladu s planovima ostalih europskih zemalja a koje bismo mogli predložiti ne mogu se provesti bilo zbog financijske situacije (financiranje posebnih programa) bilo zbog zakonskih okvira (npr. intervencije u nove oblike zapošljavanja s obzirom na radno vrijeme).

Mjere koje sadrže nacionalni akcijski planovi europskih zemalja a koje nisu u dovoljnoj mjeri naglašene u NAP-u RH su slijedeće:

a) analitičke mjere

- statističko praćenje ženske radne snage s različitim ciljevima (profesionalna struktura na svim nivoima, organizacija rada i plaće)

b) obrazovne mjere

- programi profesionalnog usmjeravanja, cjeloživotnog obrazovanja i osposobljavanja i profesionalnog razvoja isključivo za žene
- poticanje obrazovanja žena u profesijama „budućnosti“ (nove tehnologije) u kojima postoji njihova mala zastupljenost pogotovo u visokom obrazovanju
- pokretanje edukativnih programa u školama za eliminiranje tradicionalnih obrazaca izbora zanimanja i za djevojčice i za dječake
- obrazovni seminari namijenjeni sindikatima, poslodavcima i profesionalnim tijelima radi promocije jednakosti spolova

c) mjere vezane uz poticanje zapošljavanja i organizaciju rada

- mjere za poticanje zapošljavanja žena u onim regijama u kojima postoji izrazito visoka stopa nezaposlenosti
- pilot projekti oko uvođenja fleksibilnijih formi organizacija rada

d) socijalne mjere vezane uz brigu za djecu

- poticanje programa otvaranja predškolskih i školskih programa koji ženama omogućuju neometano uključivanje u tržište rada

e) medijske kampanje i informiranje

- ciljane medijske kampanje koje će mijenjati vrijednosti k programima „cjeloživotnog učenja“
- provođenje medijskih kampanja oko promocije (žena) poduzetnica odnosno poduzetništva općenito
- korištenje mogućnosti interneta u sveobuhvatnoj prezentaciji programa i mogućnosti za zapošljavanje i informiranju žena općenito

d) mjere poticanja suradnje sa socijalnim partnerima

- suradnja s nevladinim udrugama oko osvješćivanja žena i stvaranja uvjeta u promoviranju kulture poduzetništva i zasnivanja novih projekata koje potiču poduzetništvo žena i samozapošljavanje

e) razrada zakonodavstva u smjeru poticanja jednakosti na tržištu rada.

Literatura:

Bejaković, P. (2004). Siromaštvo, nejednakost i socijalna isključenost u Europskoj uniji i Hrvatskoj. *U:* K. Ott, ur. *Pridruživanje Hrvatske Europskoj uniji: izazovi institucionalnih prilagodbi.* Zagreb: Institut za javne financije : Zaklada Friedrich Ebert, 2004, 75-98.

Bejaković, P. (2003). (Ne)zaposlenost u Republici Hrvatskoj (koautor Viktor Gotovac). *U: Pridruživanje Hrvatske Europskoj uniji: izazovi ekonomske i pravne prilagodbe.* Zagreb: Institut za javne financije : Zaklada Friedrich Ebert, 2003, 193-212.

Godišnjak 2003. HZZ, Zagreb, 2004.

Gonäs, L. (2004). Gender Segretation and the European Employment Strategy: Levels na Divisions. European Journal of Industrial Relations, 10(2):139-159.

Kerovec, N. (2003). (Ne)jednakost žena na tržištu rada. Revija za socijalnu politiku, 10(3-4):263 – 282.

NAP RH 2004., Zagreb, Hrvatski zavod za zapošljavanje

National action plan Austria
National action plan Belgium
National action plan Denmark
National action plan Finland
National action plan Germany
National action plan Ireland
National action plan France
National action plan Sweden
National action plan United Kingdom
www. europa.eu.int./comm/employment_social/employment_strategy

The social situation in the European Union (2002). Eurostat. European Communities

Olsson, H. (2000). Social security, Gender Equality and economic growth. www.europa.eu.int/comm/employment-social/equ-opp/documents/socsec.en.pdf

Webster, J. (2001). Reconciling Adaptability and Equal Opportunities in European Workplaces. Report for DG-Employment of the European Commission. www.labourline.org

www.czso.cz/eng ;www.dzs.hr; www.hzz.hr