

Poboljšanje pristupa žena na tržište rada u turizmu i ugostiteljstvu

Ivaković, Nela

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Tourism and Hospitality Management / Sveučilište u Rijeci, Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:191:023038>

Rights / Prava: [Attribution 4.0 International](#)/[Imenovanje 4.0 međunarodna](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-25**



Repository / Repozitorij:

[Repository of Faculty of Tourism and Hospitality Management - Repository of students works of the Faculty of Tourism and Hospitality Management](#)



SVEUČILIŠTE U RIJECI

Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Opatija

Preddiplomski sveučilišni studij

NELA IVAKOVIĆ

**Poboljšanje pristupa žena na tržište rada u turizmu i
ugostiteljstvu**

**Improvement of women's access to the labor market in tourism
and hospitality**

Završni rad

Opatija, 2023.

SVEUČILIŠTE U RIJECI
Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Opatija
Preddiplomski sveučilišni studij
Poslovna ekonomija u turizmu i ugostiteljstvu
Studijski smjer: Menadžment u turizmu

**Poboljšanje pristupa žena na tržište rada u turizmu i
ugostiteljstvu**

**Improvement of women's access to the labor market in tourism
and hospitality**

Završni rad

Kolegij: **Menadžment ljudskog kapitala**

Student:

Nela IVAKOVIĆ

Mentor:

prof. dr. sc. **Kristina**

Matični broj:

24766/19

ČRNJAR

Opatija, rujan 2023.



SVEUČILIŠTE U RIJECI UNIVERSITY OF RIJEKA
FAKULTET ZA MENADŽMENT U TURIZMU I UGOSTITELJSTVU
FACULTY OF TOURISM AND HOSPITALITY MANAGEMENT
OPATIJA, HRVATSKA CROATIA

IZJAVA O AUTORSTVU RADA I O JAVNOJ OBJAVI RADA

Ime i prezime studenta: Nela Ivaković

Matični broj: ps24766

Izjavljujem da sam završni rad pod naslovom

Poboljšanje pristupa žena na tržište rada u turizmu i ugostiteljstvu

(Naslov rada)

izradila/o samostalno te sam suglasna/suglasan o javnoj objavi rada u elektroničkom obliku.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima, bilo da su u pitanju knjige, znanstveni ili stručni članci, Internet stranice, zakoni i sl. u radu su jasno označeni kao takvi te adekvatno navedeni u popisu literature.

U Opatiji, 01.09.2023.

Nela Ivaković

Potpis studenta

Sažetak

Svijet se suočava s različitim oblicima diskriminacije - spolnom, dobnom, nacionalnom, etničkom i mnogim drugim. U ovom završnom radu fokus je najviše na spolnoj diskriminaciji na tržištu rada koju žene trpe već dugi niz godina. Glavni fokus analize podataka jest na turizmu i ugostiteljstvu, odnosno proučava se položaj žena kao radnica u području turizma i ugostiteljstva na razini Europske Unije i Republike Hrvatske. Žene su se gotovo oduvijek borile za svoja prava, kako ona osnovna, tako i radnička, ali se u današnjem, modernom svijetu još uvijek moraju boriti kako bi dobile iste poslovne prilike kao njihovi suradnici muškarci ili kako bi za obavljanje istog posla dobile jednaku plaću kao muški kolege. Postoje razni zakoni, mjere, strategije i dokumenti koji nastoje smanjiti i naposljetku ukloniti takve probleme. Oni su najčešće izdani od strane Vijeća Europe i Europske komisije te na razini država. U radu su analizirani neki od tih dokumenata kao što je Ženska povelja iz 2011., Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. do 2023., Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025., itd. Republika Hrvatska je pitanje spolne ravnopravnosti regulirala zakonskim i ustavnim odredbama te se aktivno bori za ravnopravnost kroz djelovanja Ureda za ravnopravnost spolova. Kroz analizu podataka o tržištu rada u turizmu i ugostiteljstvu donesen je zaključak kako žene na tržištu rada imaju mnogo više poteškoća od muških kolega, ali da se situacija polako popravlja. Na kraju ovog rada iznose se prijedlozi za poboljšanje pristupa žena na tržište rada u turizmu i ugostiteljstvu kao što su poticaji poslodavcima da što više zapošljavaju žene, poticanje žena na poduzetništvo, poticanje na stvaranje novih fleksibilnijih radnih uvjeta za žene i slično.

Ključne riječi: žene; turizam; ugostiteljstvo; tržište rada; ravnopravnost; diskriminacija

Sadržaj

Uvod	1
1. Tržište rada i njegove karakteristike	3
1.1. Pojam tržišta rada i njegove odrednice	3
1.2. Žene na tržištu rada kroz povijest	6
2. Zakonski okvir i mjere namijenjene poboljšanju pristupa žena tržištu rada	8
2.1. Zakoni usmjereni na poboljšanje pristupa žena tržištu rada na razini EU i Republike Hrvatske	8
2.2. Mjere usmjerene na poticanje zapošljavanja žena	11
2.3. Subvencije i EU fondovi usmjereni na uključivanje žena na tržištu rada	15
3. Analiza zaposlenosti i nezaposlenosti žena na tržištu rada u turizmu.....	18
3.1. Karakteristike zaposlenosti i nezaposlenosti s naglaskom na žene	18
3.2. Rodna diskriminacija u turizmu i ugostiteljstvu	28
3.3. Trendovi i izazovi u zapošljavanju žena na tržištu rada	32
4. Prijedlozi poboljšanja za uključivanje žena na tržište rada u turizmu i ugostiteljstvu.....	34
Zaključak	37
Bibliografija.....	38
Popis ilustracija	41

Uvod

U ovom završnom radu obrađuje se iznimno aktualna tema o načinima poboljšanja pristupa ženama na tržište rada s najvećim naglaskom na tržište rada u turizmu i ugostiteljstvu jer se žene oduvijek suočavaju s nebrojenim problemima i izazovima prilikom zapošljavanja, odnosno pri samom ulasku na tržište rada, ali i kasnije na svojim radnim mjestima. Ista je situacija i danas te žene u poslovnom svijetu još uvijek nemaju potpunu ravnopravnost s muškim kolegama. Žene se susreću sa spolnom diskriminacijom i raznim predrasudama i stereotipima kod zapošljavanja i napredovanja. Iz tog razloga će se u ovom radu analizirati podaci o ženama na tržištu rada i nastojati će se pronaći rješenja kojima bi se njihova budućnost na tržištu rada nastavila poboljšavati.

Predmet ovog rada je pristup žena na tržište rada, odnosno njihov položaj na istom kroz vrijeme i u usporedbi s muškarcima, a svrha ovog rada je prikazati kakav je položaj žena koje su zaposlene ili se pokušavaju zaposliti na tržištu rada u Europskoj uniji i u Republici Hrvatskoj, otkriti razloge zbog kojih su žene na tržištu rada u turizmu i ugostiteljstvu još uvijek diskriminirane i zašto na istom još uvijek ne postoji potpuna ravnopravnost između ženske i muške radne snage. Žene imaju iznimno bitnu ulogu u turizmu, ali su najčešće zaposlene na niže plaćenim poslovima i izložene su spolnoj diskriminaciji. U fokusu ovog rada je analiza podataka o ženama zaposlenim u turizmu i ugostiteljstvu, koliki je omjer žena i muškaraca zaposlenih na određenim radnim mjestima, kakvi se poslovi dodjeljuju ženama, postoji li razlika u plaćama između žena i muškaraca, koji su najčešći izazovi s kojima se susreću žene kod pristupa na tržište rada u turizmu i ugostiteljstvu. Cilj ovog istraživanja je ustanoviti koji su razlozi za takvo stanje i identificirati čimbenike koji doprinose ravnopravnosti žena i muškaraca na radnim mjestima te na koje se sve načine može poboljšati pristup žena na tržište rada u turizmu.

Rad je nastao korištenjem više različitih metoda istraživanja. U teorijskom dijelu rada, korištene su sljedeće metode: metoda deskripcije, sinteze i konkretizacije. U empirijskom, istraživačkom dijelu, korištene su metode analize, indukcije, apstrakcije, deskripcije i komparativna metoda.

Za potrebe empirijskog istraživanja, u ovom radu postavljena je glavna hipoteza:

H.1: Žene su u nepovoljnom položaju u odnosu na muškarce na tržištu rada u turizmu i ugostiteljstvu.

Cilj ove hipoteze je istražiti koliko su žene diskriminirane kod samog pristupa na tržište rada, ali i kasnije na svojim ranim mjestima i kod mogućnosti napredovanja te se pokušava razjasniti zašto i kako dolazi do takve diskriminacije.

Rad je podijeljen na četiri poglavlja. U prvom poglavlju definira se pojam tržišta rada kao teorijska osnova za nastavak rada. Opisuje se kako je nastao cijeli koncept tržišta rada i koje su njegove odrednice te kakva je uloga ženske radne snage na tržištu rada kroz povijest. U drugom poglavlju detaljno su opisani zakoni, politike i razne mjere koje su namijenjene poboljšanju pristupa žena na tržište rada na razini Europske unije i na razini Republike Hrvatske. U trećem poglavlju predstavljena je analiza pristupa žena tržištu rada u turizmu i ugostiteljstvu kroz statističke podatke dobivene iz sekundarnog istraživanja, opisane su karakteristike ženske radne snage na tržištu rada i na koje sve načine se žene susreću s rodnom diskriminacijom i izazovima u zapošljavanju na tržištu rada u turizmu i ugostiteljstvu. Glavni izvor podataka u ovom dijelu završnog rada je istraživanje „*Global Report on Women in Tourism – Second Edition*“ iz 2019. godine koje je provela Svjetska turistička organizacija, Državni zavod za statistiku i EUROSTAT. Četvrto poglavlje sadrži prijedloge mjera i inicijativa za poboljšanje uvjeta za uključivanje žena na tržište rada u turizmu i ugostiteljstvu.

1. Tržište rada i njegove karakteristike

Tržište rada moguće je najlakše opisati kao mjesto susreta ponude i potražnje ljudskog rada. Za svaku je državu važno za svoje građane stvoriti i pružati im najviši mogući životni standard, a u tome je ključni faktor upravo tržište rada. Tržište rada je, kao pojam, prvi put definirano još 1817. godine u knjizi autora Davida Ricarda: *Principles of Political Economy and Taxation* (Perin, 2013: 150). Promatrajući tržište rada neke države lako se može iščitati njezino opće stanje kao što se mogu vidjeti i potencijalne poteškoće i devijacije koje se odnose na strukturu zaposlenih, a s tim i na položaj zaposlenih i nezaposlenih žena na tržištu rada u toj državi.

1.1. Pojam tržišta rada i njegove odrednice

Postoje mnoge verzije definicije tržišta rada, ali najlakše ga je opisati kao ukupnost ponude i potražnje ljudskog rada (Hrvatski obiteljski leksikon, 2005.), odnosno mjesto susreta poslodavaca koji su u potrazi za radnom snagom i radnika koji nude svoju radnu snagu.

Poslodavac je taj koji na tržištu rada nudi radno mjesto i definira kakvi su uvjeti zapošljavanja poput plaće, radnog vremena, uvjeta rada i ostalog. Radnici su oni koji na tržištu rada traže radno mjesto na kojem se mogu zaposliti i svom poslodavcu pružiti svoje vještine kako bi zadovoljili njihove potrebe. Kako je svaka osoba jedinstvena i funkcionira na svoj način, tako se to ogleda i na tržištu rada (Božiković, 2021: 92) Svaki radnik ima neke svoje posebne karakteristike koje se odnose na njegovo ponašanje na radnom mjestu i obavljanje radnih zadataka pa se zato kod odabira novog radnika uvijek nastoje odabrati oni radnici koji pokažu prikladne kompetencije i sposobnosti za rješavanje određenih problema i izazova koji dolaze s pojedinim radnim mjestom.

Jedna od glavnih karakteristika tržišta rada je dinamičnost, a uz je prisutno i nebrojeno puno fluktuacija. Cijena rada ili plaća ovisna je o ponudi i potražnji rada na tržištu rada. To znači da, ukoliko je trenutno velika potražnja za određenim tipom radne snage, cijena za nju može porasti, a ukoliko postoji suficit radne snage u nekom sektoru, cijene za takav rad se mogu smanjiti. Ovdje se javlja još jedna bitna karakteristika, a to je konkurentnost. Tržište rada je nepresušivi izvor potražnje za radom i ponude rada što je najveći izvor konkurentnosti. Konkurentnost je danas ponajprije problem za ponudu jer se uz veliku konkurenciju na tržištu teško istaknuti kao radnik jer postoji velik broj radnika sa istim ili sličnim sposobnostima. To

je primjer problema kada se potražnja smanjuje, a ponuda rada raste i broj nezaposlenih se iz tog razloga povećava.

Osjetljivost tržišta rada na razne faktore, kao što su tehnološke promjene i napredci, promjene u strukturi stanovništva, zakonodavstvu i politici zapošljavanja očituje se kroz utjecaj na samu strukturu tržišta rada, veću ili manju potražnju za određenim tipom radne snage i određenim zanimanjima te kroz utjecaj na uvjete zapošljavanja. Kako bi tržište rada što bolje funkcioniralo i kako bi se što bolje razumio princip samog tržišta rada bitno je upoznati i razumjeti karakteristike ponude i potražnje za radom. Bitno je da na tržištu ne dolazi do prezasićenosti niti na strani ponude niti na strani potražnje za određenim radnim mjestom.

Neke od glavnih odrednica tržišta rada su stopa zaposlenosti, stopa nezaposlenosti i plaća/nadnica koji će kasnije u ovom radu biti analizirani u cilju boljeg razumijevanja položaja žena na tržištu rada. Kako bi se dobio broj ljudi koje je potencijalno moguće zaposliti mora se uzeti broj ukupnog stanovništva te od njega oduzeti sve one stanovnike mlađe od 15 godina te one starije od 65 godina (Borozan, 2012: 58), odnosno one koji nisu radno sposobni. Ta se skupina može se još podijeliti na radnu snagu i na one izvan radne snage, odnosno ekonomsko neaktivno stanovništvo. Radna snaga ili aktivno stanovništvo broji sve zaposlene i nezaposlene ljude u nekoj državi. Ako osoba ima posao u određeno promatranom razdoblju onda se ona vodi kao zaposlena, a ako osoba nema posao, a aktivno je u potrazi za njim onda se ona vodi kao nezaposlena osoba. Postoje i osobe koje su nezaposlene, ali odbijaju poslove te su takve osobe dobrovoljno nezaposlene.

Stopa zaposlenosti jedan je od pokazatelja stanja na tržištu rada. Objektivna je i lako ju je mjeriti, dok isto nije slučaj sa stopom nezaposlenosti. Ona pokazuje iskorištenost radnog potencijala (Tomašić, 2010: 18). Kako bi se dobila stopa zaposlenosti potrebno je podijeliti broj zaposlenih s ukupnim radno sposobnim stanovništvom te dobiveni broj pretvoriti u postotak (Europska komisija, 2023.) Stanje u kojem osoba obavlja posao u korist poslodavca ili samog sebe naziva se zaposlenost. Osoba koja je u određenom tjednu obavljala bilo kakvu djelatnost zbog dobivanja financijskih sredstava ili drugih sredstava koji su im od koristi za život, odnosno koji mogu služiti kao zamjena za novac, smatra se zaposlenom osobom. To mogu biti samozaposlene, zaposlene osobe, članovi obitelji koji pomažu u vlastitim obiteljskim poduzećima, točnije radnici koji obavljaju te poslove za novčane ili ostale naknade prema ugovoru.

Stopa nezaposlenosti dobiva se na način da se podijeli broj nezaposlenih sa brojem aktivnog stanovništva i pretvori u postotak. Glavna zadaća stope nezaposlenosti je da ukazuje na udio nezaposlenog stanovništva u aktivnom stanovništvu, a može se definirati kao stanje u kojem osoba ne može pronaći radno mjesto koje odgovara njezinim kvalifikacijama. (Europska komisija, 2023.) Uz to, kao nezaposlene osobe vode se i osobe koje su djelomično zaposlene, ali nemaju dovoljnu količinu primanja za normalan način života. Provode se razne mjere koje djeluju kako bi se smanjila nezaposlenost i poboljšao položaj nezaposlenih. Postoje aktivne i pasivne mjere, a pasivne su, na neki način, vrsta materijalnog osiguranja za vrijeme nezaposlenosti (Grbac, 2010: 38), U Republici Hrvatskoj se to konkretno odnosi na pravo na mirovinsko i zdravstveno osiguranje, novčanu pomoć, jednokratne novčane pomoći, naknade troškova tijekom obrazovanja i naknade putnih i selidbenih troškova. Aktivne politike zapošljavanja sastoje se od mjera koje za cilj imaju omogućavanje zapošljavanja nezaposlenih osoba ili smanjenje nezaposlenosti istih. U Republici Hrvatskoj se informacije o nezaposlenima u nekom određenom vremenu dobivaju iz administrativnih izvora Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i anketa o radnim snagama koje se provode od strane Državnog zavoda za statistiku.

Plaća ili nadnica je zakonom o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) definirana kao primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu/danu. Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Plaća se može sastojati od osnovne odnosno ugovorene plaće, dodataka te ostalih primitaka (Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, 2023.) I kod plaće je bitan odnos potražnje i ponude na tržištu rada jer on određuje cijenu rada.

1.2. Žene na tržištu rada kroz povijest

Žene su oduvijek, u gotovo svim kulturama bile zanemarivane što se tiče njihovog doprinosa razvitku i boljitku života iako je njihov doprinos jednako bitan kao i onaj muškaraca o kojima se kroz povijest pisalo kao o najbitnijim sudionicima društva (Lerner, 1975: 5) te su se mnogi izumi i postignuća kroz povijest pripisali muškarcima koji su ih preuzeli od žena (Kelly, 2014: 3). Žene su na samom početku razvijanja ljudske vrste kao što postoji danas imale iznimno puno zadataka kao što su sakupljanje hrane, briga za djecu, izrada posuđa, oruđa, odjeće, ukrasa, kuhanje, briga o nastambama, snalaženje s biljkama i travama u medicinske svrhe i mnogi drugi (Barnett, 2004: 688).

Žene su u počecima bile štovane zbog njihove sposobnosti rađanja djece, ali se to promijenio kada se otkrilo da žene ne „stvaraju“ djecu same nego im je za to potreban muškarac. Tada je krenulo omalovažavanje žena u društvu u kojem su one ubrzo postale nalik na robove svojih muževa/očeva i općenito muškaraca u njihovim životima. Srednji vijek bio je iznimno mračno doba za žene i njihova prava. Tada je u Europi najveći utjecaj imala Katolička crkva koja je, kao i većina ostalih velikih religija, naređivala ženama da budu pokorne svojim muževima, time im oduzimajući gotovo sva prava koja bi samostalna osoba trebala imati. Time su žene postale „vlasništvo“ muškaraca, bile su manje vrijedne od muškaraca i ukoliko se nisu držale svim propisanih pravila očekivale su ih strašne kazne koje su često vodile i do smrti. Ženama je bilo zabranjeno učiti što je još više pridonosilo javnom mišljenju da su žene nesposobne i nedostojne biti jednake muškarcima. Rad žena je kroz povijest ostao nezabilježen (Beauvoir, 2016: 11) upravo zbog toga što su se žene smatrale vlasništvom svojih očeva pa onda muževa te se sav njihov rad pripisivao njima, a primjer toga je ratarstvo u kojem su radile žene i muševci, ali su svi plodovi pripadali muškarcima, a u povijesnim zapisima se žene spominju isključivo ukoliko su postale udovice i nastavile se baviti poslovima svojih pokojnih muževa.

Tek su se u industrijskoj revoluciji žene krenule službeno uključivati na tržište rada tako što su se zapošljavale u tvornicama, rudnicima i slično. No, to im nikako nije olakšalo život niti im je unaprijedilo stil života jer su sada žene morale obavljati sve kućanske poslove koje su radile i do tada po cijele dane, a uz to su još išle na iznimno fizički teške poslove u nehumanim radnim uvjetima za koje su bile plaćene mnogo manje od svojih muških kolega (Hrvatski povijesni portal, 2010.). Žene su na svojim radnim mjestima gotovo svakodnevno doživljavale

zlostavljanja, omalovažavanja, fizička i seksualna napastovanja iako su poslodavcima često bile isplativija radna snaga.

Francuska revolucija, skupovi o ženskim pravima, razne deklaracije - sve su bili pokušaji da žene dobiju osnovna ljudska prava, a u drugoj polovici 19.stoljeća žene u Velikoj Britaniji su osnovale sufražetkinje, poznati pokret za ženska prava (Vidaković, 2011: 72) Najveći preokret u toj borbi donio je Prvi svjetski rat jer su muškarci bili na ratištima, a žene su kod kuće morale preuzimati sve poslove. Tako su, nakon rata, žene u nekoliko europskih država kao što su na primjer Velika Britanija, Poljska, Njemačka i SSSR, bar na kratko dobile pravo glasa, dok se u ostalim državama to ostvarilo tek nakon Drugog svjetskog rata (Vidaković, 2011:71). Predvodnik u davanju prava glasa ženama bio je Novi Zeland koji je to ostvario još 1893.godine. Iako su dobile pravo glasa, žene svejedno nisu bile jednake muškarcima i oni su i dalje kontrolirali njihove živote.

Ujedinjeni narodi (UN) od početka svog djelovanja (1945.godina) donose dokumente protiv diskriminacije žena no to nije donijelo velike promjene što se tiče položaja žena na tržištu rada i u društvenom životu općenito. Je li danas položaj žena išta bolji ovisi o području na kojem žene žive. U zapadnom svijetu žene imaju normalna ljudska prava, dok se na istoku, u pojedinim državama, ženama još uvijek ne daju osnovna ljudska prava kao što su pravo na obrazovanje, zdravstvenu zaštitu i pravo glasa. Žene se i danas, u svim dijelovima svijeta suočavaju s diskriminacijom i nejednakosti s muškarcima, a upravo je ravnopravnost spolova jedno od temeljnih ljudskih prava koje mora biti osigurano u svim sferama života, a tako, naravno, i na tržištu rada. Prema svemu navedenom zaključuje se kako je pred ženama mnogo više izazova u odnosu na muškarce, pogotovo ako žele doći na rukovodeća radna mjesta jer su obilježene starim stereotipima koji se vežu za žene kao radnu snagu od početka društva.

2. Zakonski okvir i mjere namijenjene poboljšanju pristupa žena tržištu rada

Pristup žena tržištu rada posljednjih je godina postao predmet velike važnosti jer je još uvijek otežan u odnosu na muškarce. Spolna nejednakost i dalje se ogleda u gotovo svim sferama života pa tako i na tržištu rada. Kako bi se problem neravnopravnosti riješio, vlade i organizacije donijele su mnoge zakone i mjere namijenjene poboljšanju pristupa žena tržištu rada. Ključno je uspostaviti čvrste zakonske okvire koji podupiru i zahtijevaju spolnu ravnopravnost kod zapošljavanja žena, odnosno kod njihova uključivanja na tržište rada, ali i kasnije, kroz njihovo cjelokupno zaposlenje. Kako bi se kasnije u životu uspostavila već spomenuta ravnopravnost spolova, iznimno je bitno djelovati od početka života te se stoga zakoni također moraju fokusirati i na jednakost kod obrazovanja djevojčica i dječaka. U ovom poglavlju navoditi će se razni zakoni i mjere na razini Europske unije i Republike Hrvatske koji doprinose jednakosti žena i muškaraca na tržištu rada i koji pridonose uključivanju žena na tržište rada.

2.1. Zakoni usmjereni na poboljšanje pristupa žena tržištu rada na razini EU i Republike Hrvatske

Europska unija i Republika Hrvatska implementirale su mnoge zakone i mjere kako bi poboljšale pristup žena na tržište rada i promovirale rodnu ravnopravnost. Takve su inicijative ključne u osiguravanju jednakih prilika i uvjeta na tržištu rada. Kao što je već spomenuto u ovome radu, žene oduvijek trpe neku vrstu diskriminacije, ali se situacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj polako poboljšava po tom pitanju.

Prema spolnoj diskriminaciji se u poslovnom svijetu odnosi kao prema nekom sekundarnom problemu, ali kako bi se to promijenilo i kako bi ona postala jedna od primarnih problema Europska unija svojim donesenim mjerama i smjericama ukazuje na važnost iste i nastoji osvijestiti društvo o problemu spolne diskriminacije, koji su njezini uzroci te posljedice za žene i društvo općenito (Europska komisija, 2023.). Kako bi država postala članica Europske unije ona mora prihvatiti sve zakone i propise koji su zadani od strane Europske unije te ih primjenjivati.

Spolna ravnopravnost jedno je od temeljnih načela Europske unije (European Union, 2023.), a borba za istu krenula je u 1957. godini kada je u Rimskom ugovoru doneseno načelo jednake

plaće za obavljanje jednakih poslova. Europska unija se aktivno zalaže za ravnopravnost, a glavni i najveći pokazatelj toga su članci 21. i 23. u Povelji Europske unije o temeljnim pravima iz 2016. godine. Članak 21. „Nediskriminacija“ govori o tome kako je zabranjena svaka diskriminacija na bilo kojoj osnovi, uključujući time i spol. Članak 23. „Ravnopravnost žena i muškaraca“ još je konkretniji, a u njemu stoji da ravnopravnost mora postojati u svim poljima - zapošljavanju, radu i plaći. Uz to stoji i napomena da načelo ravnopravnosti ne ometa postojanje ili stvaranje mjera kojima se omogućuju posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog spola, u ovom slučaju žena. U članku 33. „Obiteljski i profesionalni život“ spominje se pravo na zaštitu od otkaza iz bilo kojeg razloga koji je povezan s roditeljstvom i pravo na plaćeni rodiljni i roditeljski dopust zbog rođenja ili posvojenja djeteta. Također, u Članku 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije spominje se to da Europska unija teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena (Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025., 2020.)

Ravnopravnost spolova u Republici Hrvatskoj je ustavna odredba, propisana u članku 3. Ustava Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), koja predstavlja najvišu vrijednost ustavnog poretka i temelj za tumačenje Ustava. U skladu s tim, članak 44. Ustava utvrđuje da "svaki državljanin Republike Hrvatske ima pravo, pod jednakim uvjetima, sudjelovati u obavljanju javnih poslova i biti primljen u javnu službu".

Kroz Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17), pod ravnopravnošću spolova podrazumijeva se da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, te imaju jednak status i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i koristi od ostvarenih rezultata. Isti zakon definira diskriminaciju na temelju spola kao svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola koje ima za posljedicu ili svrhu ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području, s ciljem postizanja ravnopravnosti muškaraca i žena.

Osim toga, članak 13. Zakona o ravnopravnosti spolova zabranjuje diskriminaciju na području zapošljavanja i rada, kako u javnom, tako i u privatnom sektoru, uključujući kriterije za zapošljavanje, napredovanje na poslu, pristup obrazovanju i stručnom usavršavanju, uvjete rada, prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad ili rad jednake

vrijednosti. Također, zakon naglašava važnost usklađivanja profesionalnog i privatnog života, te zabranjuje diskriminaciju vezanu uz trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbništva.

Zakonom je jasno definirano kako prilikom postavljanja oglasa za zaposlenje na predviđena mjesta i platforme u istom mora biti posebno istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu prijaviti osobe bilo kojeg spola. Također, zabranjeno je koristiti termine koji uzrokuju ili bi mogli uzrokovati diskriminaciju na temelju spola, bračnog i obiteljskog statusa i spolne orijentacije.

Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) i Zakon o roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20) su također zakoni koji za cilj imaju osigurati pravedne radne uvjete i podržati obitelji tijekom različitih životnih faza.

Zakon o radu predstavlja ključni pravni dokument koji uređuje radne odnose u Hrvatskoj. Njime se propisuju prava i obveze zaposlenika i poslodavaca, radno vrijeme, plaćanje rada, kolektivni ugovori i drugi važni aspekti radnog zakonodavstva. Cilj ovog zakona je zaštita radnika, osiguravanje sigurnih i pravičnih uvjeta rada te promicanje dostojanstva rada. Jedan od najvažnijih elemenata Zakona o radu je regulacija radnog vremena i radnog odnosa. Zakonom se propisuje najduže trajanje radnog tjedna, broj sati rada po danu, pauze tijekom rada te odmori između radnih smjena. Osim toga, zakon definira prava na godišnji odmor, bolovanje i plaćeni dopust, kako bi se osigurala pravična ravnoteža između radnog i privatnog života. Zakon o radu također sadrži odredbe koje se odnose na prava i obveze poslodavaca i radnika u slučaju raskida radnog odnosa. Propisuje se postupak otkaza, uvjeti za otkaz ugovora o radu i postupci zaštite radnika od neopravdanog otkaza. Ovime se osigurava zaštita prava radnika na sigurnost zaposlenja i pošten postupak u slučaju raskida radnog odnosa.

Zakon o roditeljskim potporama ima za cilj podržati obitelji tijekom različitih faza života, posebno u periodima trudnoće, porodiljnog i roditeljskog dopusta. Zakonom se osiguravaju prava trudnica, majki i očeva te drugih roditelja, kako bi im se omogućio odgovarajući period za brigu o novorođenčadi i maloj djeci. Jedna od ključnih mjera Zakona o roditeljskim potporama je porodiljni dopust. Prema ovom zakonu, majke imaju pravo na dulji plaćeni dopust nakon poroda kako bi se mogle posvetiti njezi i skrbi za novorođeno dijete. Također, očevi i drugi roditelji također imaju pravo na roditeljski dopust kako bi se aktivno uključili u brigu o djetetu. Zakon također osigurava prava na naknadu plaće tijekom porodiljnog i roditeljskog dopusta, što omogućava roditeljima da se bezbrižno posvete

skrbi o svojoj djeci. Osim toga, zakon pruža i potpore za roditelje djece s posebnim potrebama, kako bi se osigurala dodatna podrška za njihovu skrb i razvoj.

2.2. Mjere usmjerene na poticanje zapošljavanja žena

Na Četvrtoj svjetskoj konferenciji o ženama održanoj 2010. godine donesena je Ženska povelja ili *Women's Charter (Strengthening the commitment to equality between women and men: a women's charter)* čija je zadaća bila osnažiti žene te povećati jednakost spolova u svim sferama života. U njoj se navodi 5 ključnih područja na koja bi se trebalo djelovati kako bi se ostvarila spolna ravnopravnost:

- Prva je ekonomska neovisnost koja bi trebala biti postignuta na način da se svi bore protiv najvećih izvora neravnopravnosti spolova kao što je diskriminacija, obrazovni stereotipi, segregacija tržišta rada, nesigurni radni uvjeti, rad s nepunim radnim vremenom na koji osoba nije pristala i neuravnotežena podjela odgovornosti s muškarcima. Ovakve akcije trebale bi pridonijeti boljoj raspodjeli žena i muškaraca na tržištu rada i povećanju količine kvalitetnih radnih mjesta za žene.
- Drugo ključno područje djelovanja je jednaka plaća za isti rad ili rad iste vrijednosti za žene i za muškarce što nakon godina borbe još uvijek nije postignuto u Europskoj uniji.
- Treće je zastupljenost žena na pozicijama odlučivanja i moći jer na takvim pozicijama žene nisu dovoljno zastupljene ni u javnom ni u privatnom sektoru u usporedbi s muškarcima.
- Četvrto područje je uvažavanje dostojanstva i integriteta žena i sprječavanje rodno-uvjetovanog nasilja te omogućavanje normalnog pristupa zdravstvenoj zaštiti.
- Peto područje je eksterno djelovanje Europske unije po pitanju ravnopravnosti žena i muškaraca na način da se stvaraju društva koja su demokratska i održiva. To se nastoji postići dizanjem svijesti, suradnjama s međunarodnim i regionalnim organizacijama i pružanjem podrške od strane Europske unije. (Ženska povelja, 2011.)

Komisija se za svako navedeno područje djelovanja obvezuje na borbu protiv bilo kakve diskriminacije prema ženama pri tome djelujući svim dostupnim sredstvima i instrumentima. (Ženska povelja, 2011.)

Europski pakt za ravnopravnost spolova vrijedio je za razdoblje od 2011. do 2020. godine, a Vijeće Europe je njime usvojilo sljedeće odredbe:

- Ugovorom i ciljevima EU postavljeni su temelji za promicanje jednakosti žena i muškaraca kao osnovne vrijednosti. Načelo jednakosti spaja se s integracijom u sve aktivnosti EU, što čini ostvarenje jednakih prava i mogućnosti za žene i muškarce ključnim ciljem i zadaćom Europske unije.
- U Povelji o temeljnim pravima EU, članak 23 jasno ističe važnost ravnopravnosti spolova kao sastavnog dijela europskih vrijednosti.
- Unatoč značajnom zakonodavstvu EU koje potiče poštivanje jednakih prava muškaraca i žena u područjima kao što je zapošljavanje, uzastopna godišnja izvješća o "Jednakosti žena i muškaraca", usvojena od strane Europske komisije, ukazuju na sporo ostvarivanje napretka.
- U sklopu Strategije Europa 2020., postavljen je važan cilj - povećanje stope zaposlenosti žena i muškaraca u dobi između 20 i 65 godina na 75%. Stoga, tijekom provođenja Strategije, prioritet je dati rješavanju prepreka koje ometaju sudjelovanje žena na tržištu rada.
- Smjernice zapošljavanja, kao sastavni dio integralnih smjernica Europa 2020., podliježu sustavnom nadgledanju kroz zajedničko vrednovanje, naglašavajući važnost provođenja, procjene i praćenja politika zapošljavanja koje podržavaju ravnopravnost spolova i postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života.
- Iz godišnjeg pregleda rasta, koji je odobrila Europska komisija, vidljivo je da rad s nepunim radnim vremenom i dalje predstavlja problem u nekim državama članicama, dok se žene i dalje suočavaju s preprekama na tržištu rada.
- Strategija Europske komisije za ravnopravnost žena i muškaraca (2010.-2015.) postavlja pet temeljnih prioriteta: jednaka ekonomska neovisnost, jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, jednakost u odlučivanju, dostojanstvo i integracija, te ravnopravnost u vanjskim radnim akcijama.

Europska povelja za ravnopravnost žena i muškaraca na lokalnoj razini je važan dokument koji ima za cilj promicanje rodne ravnopravnosti u gradovima i lokalnim zajednicama. Usvojena od strane Vijeća europskih općina i regija (CEMR) 2006. godine, Povelja utvrđuje skup načela i obveza kako bi se stvorile inkluzivne politike na lokalnoj razini koje uzimaju u obzir rodnu ravnopravnost. Naglašava važnost integriranja rodne ravnopravnosti u sve lokalne usluge, procese donošenja odluka i raspodjelu proračuna. Potpisivanjem i provođenjem Povelje, lokalne vlasti se obvezuju poticati jednake mogućnosti, boriti se protiv nasilja temeljenog na

spolu i podržavati ravnotežu između poslovnog i privatnog života za žene i muškarce podjednako.

Izvješće o ekonomskom osnaživanju žena u EU-u iz 2017. godine istražuje status sudjelovanja žena na tržištu rada i njihov ekonomski napredak. Izvješće naglašava uporan jaz u plaćama između spolova, nedovoljno zastupljenost žena na vodećim pozicijama i izazove s kojima se suočavaju poduzetnice. Poziva na sveobuhvatne mjere kako bi se riješili ovi problemi i potaknulo ekonomsko uključivanje žena. Izvješće naglašava važnost jednakih plaća za jednak rad, pristupa kvalitetnom obrazovanju i osposobljavanju, te ciljane podrške poduzetništvu žena. Rješavanjem ovih područja, EU može iskoristiti potencijal žena, pridonoseći ekonomskom rastu i društvenom razvoju.

Trenutno je aktualna Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. do 2023. te ona predstavlja sveobuhvatan plan za promicanje rodne ravnopravnosti u svojim članicama. U strategiji se analiziraju učinci prijašnje Strategije za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2014. do 2017. godine te se navodi kako je ta Strategija uvelike pridonijela poboljšanju položaja žena u društvu kroz pet glavnih ciljeva: borbe protiv rodni stereotipa, borbe protiv nasilja nad ženama, omogućavanje ravnopravnog pristupa pravosudnim tijelima, rad na ravnoteži u donošenju odluka u javnim i političkim sektorima između muškaraca i žena te uvođenja politike ravnopravnosti u politiku i mjere. Novija, odnosno aktualna Strategija se nadovezuje na uspjehe prošle, već navedene Strategije i na političke i pravne vrijednosti Europske unije kao najvećeg borca za ravnopravnost spolova u cijelosti. Cilj nove Strategije je ostvarenje efikasne provedbe ravnopravnosti spolova te osnaživanje žena i muškaraca u državama članicama Vijeća Europe podržavanjem provedbe postojećih instrumenata i jačanjem pravne stečevine Vijeća Europe u području ravnopravnosti spolova pod vodstvom Komisije za ravnopravnost spolova (Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. Do 2023., 2018.) Fokus ove Strategije jest na šest strateških područja:

- Spriječiti i boriti se protiv rodni stereotipa i seksizma
- Spriječiti i boriti se protiv obiteljskog nasilja i nasilja nad ženama
- Osigurati ravnopravni pristup žena pravosuđu
- Postići ravnotežu u donošenju odluka u političkom i javnom sektoru između žena i muškaraca
- Zaštititi sve žene (i djevojčice) koje imaju status migranta, izbjeglice i tražiteljice azila

- Voditi načela ravnopravnosti žena i muškaraca u cjelokupnu politiku i mjere. (Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. Do 2023., 2018.)

Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025., izdana od strane Europske komisije naglašava slične probleme kao i ostale strategije, a glavi cilj joj je postići ravnopravnost u svim sferama društva. Navedeno nastoji postići na način da se uvedu novi zakoni, programi i preporuke te poboljšaju stari. Neki od njih su Zakon o digitalnim uslugama koji bi spriječio maltretiranje preko društvenih mreža, Preporuka o sprečavanju štetnih praksa, Obzor Europa koji bi predstavio nove oblike rješenja za uklanjanje spolnih razlika i predrasuda u gotovo svim područjima, Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, Program potpore strukturnim reformama, Akcijski plan za digitalno obrazovanje, Direktiva o poboljšanju rodne ravnoteže u upravnim odborima društava, Platforma EU-a za povelje o raznolikosti, osnivanje Radne skupine za ravnopravnost unutar EU, Plan EU-a za borbu protiv droga, Akcijski plan za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena u vanjskim odnosima, Akcijski plan EU-a za ljudska prava i demokraciju, Akcijski plan za žene, mir i sigurnost...

Ove inicijative prepoznaju važnost suočavanja s rodnom nejednakošću na različitim razinama - od lokalnih zajednica do regionalnih i kontinentalnih razina. Implementacijom načela ovih dokumenata, Europa se približava ostvarenju svoje vizije inkluzivnih društava s ravnopravnim mogućnostima za žene i muškarce u svim aspektima života.

U Republici Hrvatskoj je na snazi Nacionalni plan za ravnopravnost spolova do 2027. godine, čiji je postupak pisanja pokrenuo Ured za ravnopravnost spolova (Vlade Republike Hrvatske) te ima osnovni cilj stvaranje uvjeta za ravnopravnije društvo, osiguravajući jednake mogućnosti za sve građane i građanke. Strategija Nacionalnog plana koristi dvojak pristup ravnopravnosti spolova. Prvo, definirat će ciljne mjere za uklanjanje postojećih nejednakosti između žena i muškaraca. Drugo, integrirat će perspektivu ravnopravnosti spolova u javne politike, projekte i programe. U planu se navodi sedam posebnih ciljeva do 2027. godine:

- Povećanje svijesti o spolnoj ravnopravnosti i diskriminaciji
- Unapređenje položaja žena na tržištu rada
- Smanjenje i uklanjanje rodno uvjetovanog nasilja
- Povećavanje svijesti o ravnopravnosti spolova u sustavima odgoja i obrazovanja
- Uvođenje perspektive spolne ravnopravnosti u javnu politiku

- Povećavanje vidljivosti Republike Hrvatske u međunarodnim vodama u smislu spolne ravnopravnosti (Nacionalni plan za ravnopravnost spolova, za razdoblje do 2027., 2023.)

U ovom Nacionalnom planu izrađene su detaljne strategije ostvarivanja svih navedenih ciljeva, zajedno s načinima na kojim će se pratiti uspješnost provedbe ciljeva. Kako bi se provodila ravnopravnost spolova na lokalnim razinama i provodio Zakon o ravnopravnosti spolova i Nacionalna politika za ravnopravnost spolova osnovana su i županijska i lokalna povjerenstva za ravnopravnost spolova. To su radno-savjetodavna tijela u kojima sudjeluju članovi županijskih skupština, predstavnici nevladinih ureda i nezavisni stručnjaci.

Sve navedene odredbe, propisi, zakoni i planovi potvrđuju ozbiljan pristup Republike Hrvatske u osiguravanju ravnopravnosti spolova i zaštiti od diskriminacije na temelju spola. Ovakav pravni okvir osigurava temeljnu zaštitu i promicanje jednakih prava za sve građane i građanke, te podupire ostvarenje društva u kojem svatko ima jednaku priliku i dostojanstvo bez obzira na spol.

2.3. Subvencije i EU fondovi usmjereni na uključivanje žena na tržištu rada

Kako bi se sve mjere i planovi navedeni u prethodnim dijelovima ovog rada mogli ostvariti potrebno ih je financirati te je zato rodna dimenzija integrirana u cjelokupni financijski okvir Europske unije, odnosno u različite instrumente EU-a za financiranje i proračunska jamstva (Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025., 2020.). Fondovi EU-a za žene često se koriste za podršku projektima i inicijativama usmjerenima na unapređenje položaja žena u različitim sektorima društva U nastavku su navedeni neki od glavnih programa i fondova koji podržavaju žene (Europska unija, 2023.):

- Program za zapošljavanje i socijalne inovacije (EaSI) - ovaj program podržava napore za povećanje zapošljavanja, socijalne inkluzije i poboljšanje uvjeta rada. Sastoji se od tri osnovne komponente: PROGRESS, EURES i Mikrokrediti i mikrofinanciranje za zapošljavanje i inkluziju. Kroz EaSI, EU pruža financijsku podršku projektima koji se fokusiraju na povećanje zapošljivosti i ekonomske neovisnosti žena.
- Europski strukturni i investicijski fondovi (ESI fondovi) - ovi fondovi podržavaju različite projekte i inicijative u EU, uključujući one koji se bave pitanjima rodne ravnopravnosti.

Projekti koji promiču žensko poduzetništvo, profesionalni razvoj i osnaživanje žena mogu koristiti sredstva iz ESI fondova.

- Horizon Europe - Horizon Europe je program EU-a za istraživanje i inovacije. Ovaj program podržava istraživanje, tehnološki razvoj i inovacije u različitim sektorima. Kroz Horizon Europe, ženski znanstvenici i istraživači mogu dobiti financijsku podršku za svoje projekte i istraživačke aktivnosti.
- Program za prava, jednakost i građanstvo - Ovaj program usmjeren je na podršku projektima koji promiču jednakost spolova, borbu protiv diskriminacije i unapređenje prava građana u EU. Kroz ovaj program, financijska sredstva dodjeljuju se projektima koji se bave pitanjima rodne ravnopravnosti, uključujući podršku ženskom liderstvu, prevenciju nasilja nad ženama i slično.
- Europski socijalni fond (ESF) - ESF je ključni fond za podršku socijalnom inkluzijom i razvoju ljudskih resursa. Financira programe i projekte usmjerene na unapređenje obrazovanja, osposobljavanja i zapošljivosti, uključujući žene kao ključnu ciljnu skupinu.
- Program Kreativna Europa - Ovaj program podržava kulturnu i kreativnu industriju u EU. Financira projekte uključujući umjetnost, kulturu, film i medije. Kroz Kreativnu Europu, podržavaju se inicijative koje promiču rodnu ravnopravnost i umjetnički rad žena.

U Hrvatskoj također postoje različite subvencije, poticaji i programa podrške namijenjeni ženama kako bi se potaknulo njihovo zapošljavanje, poduzetništvo i profesionalni razvoj. Ovi programi imali su ili još uvijek imaju za cilj pomoći ženama da ostvare svoje potencijale i postignu ravnopravnost u različitim sektorima (HZZ, 2023.)

- Potpore za samozapošljavanje - Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) pruža različite potpore za samozapošljavanje. Žene koje se odluče pokrenuti vlastiti posao mogu se prijaviti za financijsku podršku koja uključuje subvenciju za pokretanje posla, pomoć u opremi i drugi oblik financijske pomoći.
- Potpore za žensko poduzetništvo - Ministarstvo gospodarstva, poduzetništva i obrta dodjeljuje subvencije i potpore ženama koje su vlasnice mikro, malih i srednjih poduzeća. Ove potpore mogu se koristiti za razne svrhe, uključujući ulaganje u razvoj poslovanja, inovacije, obrazovanje i druge.
- Potpore za obrazovanje - HZZ i Ministarstvo znanosti i obrazovanja nude stipendije i subvencije za žene koje žele unaprijediti svoje obrazovanje ili stjecati nova znanja i vještine. Ove potpore mogu se koristiti za dodatno obrazovanje, specijalizacije ili usavršavanje.

- Potpore za žene poljoprivrednice - Ministarstvo poljoprivrede ima programe koji pružaju potpore i subvencije ženama koje se bave poljoprivrednom proizvodnjom. Ovo uključuje financijsku podršku za različite aspekte poljoprivredne djelatnosti.
- Potpore za žene u IT sektoru - s obzirom na rastući značaj IT sektora, postoji podrška ženama koje žele ulaziti u ovu industriju. To može uključivati stipendije, edukativne programe i podršku za razvoj digitalnih vještina.
- Potpore za žene u znanstvenom istraživanju - Ministarstvo znanosti i obrazovanja također nudi potpore ženama koje se bave znanstvenim istraživanjem i razvojem. Ove potpore mogu uključivati financiranje istraživačkih projekata, stipendije za doktorandice i slično.

Važno je napomenuti da se programi potpora i subvencija često mijenjaju i prilagođavaju potrebama tržišta i društva.

3. Analiza zaposlenosti i nezaposlenosti žena na tržištu rada u turizmu

U ovom poglavlju analizirat će se sekundarni podaci vezani uz zaposlenost, nezaposlenost, diskriminaciju žena u odnosu na muškarce s naglaskom na turizam i ugostiteljstvo (djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane) na razini Europske unije, a poseban naglasak će biti na stanje na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Na taj način će se lakše doći do zaključaka kakva je Republika Hrvatska trenutno po pitanju spolne ravnopravnosti na tržištu rada u turizmu i ugostiteljstvu u odnosu na sve zemlje članice EU. Podaci vezani uz Republiku Hrvatsku preuzeti su s Državnog zavoda za statistiku, najviše s stranica DZS-a i iz publikacije Državnog zavoda za statistiku - *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2022.* te Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, a podaci vezani uz svijet i Europsku uniju preuzeti su s EUROSTAT-a, ILOSTAT-a te Globalnog izvješća o ženama u turizmu izdanog od strane UNWTO-a i Izvješća o spolnoj ravnopravnosti u EU iz 2023.godine (*2023 report on gender equality in the EU, 2023.*)

3.1. Karakteristike zaposlenosti i nezaposlenosti s naglaskom na žene

Razlika između stope zaposlenosti žena i muškaraca u Europskoj uniji iznosi značajnih 11,6%, a izvješća pokazuju da samo 55,3% žena rođenih izvan EU-a ima zaposlenje, nasuprot 69,7% žena koje su rođene unutar EU-a. Ove brojke ukazuju na moguće prepreke i izazove s kojima se suočavaju žene koje dolaze iz drugih država u potrazi za poslom unutar Europske unije. Posebno zabrinjava činjenica da samo 16% Romkinja ima plaćen posao u Europskoj uniji. Gledajući po sektorima zaposlenja, vidljiva je značajna neravnoteža između muškaraca i žena. Žene čine samo 10% radne snage u građevinskom sektoru i 25% u poljoprivredi, šumarstvu, ribarstvu i prijevozu. S druge strane, muškarci čine manjinu u sektoru obrazovanja s 25% radne snage, te u zdravstvu i socijalnom sektoru s 20% (Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. - 2025., 2020.).

Globalna situacija u upravljanju poduzećima također ukazuje na postojeće rodne nejednakosti. Samo svaki deseti upravitelj u poduzećima privatnog i rizičnog kapitala je žena, iako u privatnim fondovima koji poštuju rodnu ravnopravnost, 72% partnera su žene (Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025., 2020.). Ovi podaci ističu potrebu za većim sudjelovanjem žena u vodećim pozicijama i potvrđuju da promicanje rodne ravnopravnosti može imati pozitivan utjecaj na financijske rezultate i održivost poduzeća. Također, gotovo 92% ukupnog

kapitala uloženog u Europi primaju skupine osnivača koje čine isključivo muškarci. Ovakva značajna koncentracija kapitala u rukama muškaraca potvrđuje da postoje barijere i prepreke s kojima se žene suočavaju u pristupu financiranju i stvaranju vlastitih poduzetničkih projekata koji bi bili odličan način kreiranja novih radnih mjesta za žene i stvaranja financijske neovisnosti (Alkier, 2021., 198.) Na najvišim razinama korporativne uprave u Europskoj uniji, žene su i dalje u znatnoj manjini. Samo 7,5% predsjednika odbora i 7,7% glavnih direktora u najvećim trgovačkim društvima koja su uvrštena na burzu rada su žene (Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025., 2020.).

Što se tiče Europske unije stopa nezaposlenosti za žene iznosi 6,1%, a za muškarce 5,7% prema najnovijim podacima iz lipnja 2023. godine (Eurostat, 2023.). Za Republiku Hrvatsku stopa nezaposlenosti za žene iznosila je 7,2%, dok je ukupna stopa nezaposlenost iznosila 6,1% prema podacima iz travnja 2023. godine (DZS, 2023.) što je iznad prosjeka EU-a.

U sljedećoj tablici prikazani su podaci o radno sposobnom stanovništvu Republike Hrvatske po godinama u razdoblju od 2018. do 2022. godine. Cjelokupan broj radno sposobnog stanovništva u tom periodu nije drastično rastao niti padao te svake godine iznosi oko 3,5 milijuna ljudi, a udio muškaraca i žena u tom broju isti je svake godine i iznosi 47,8% za muškarce i 52,2% za žene, osim u 2022. godini kada se udio žena smanjio, a udio muškaraca povećao za 0,1%. Broj radno sposobnih žena svake je godine sve manji u odnosu na broj radno sposobnih muškaraca, ali svake godine iznosi 9,3% - 8,9% više broja radno sposobnih muškaraca.

Tablica 1 - Aktivno stanovništvo u RH (2018.-2022.)

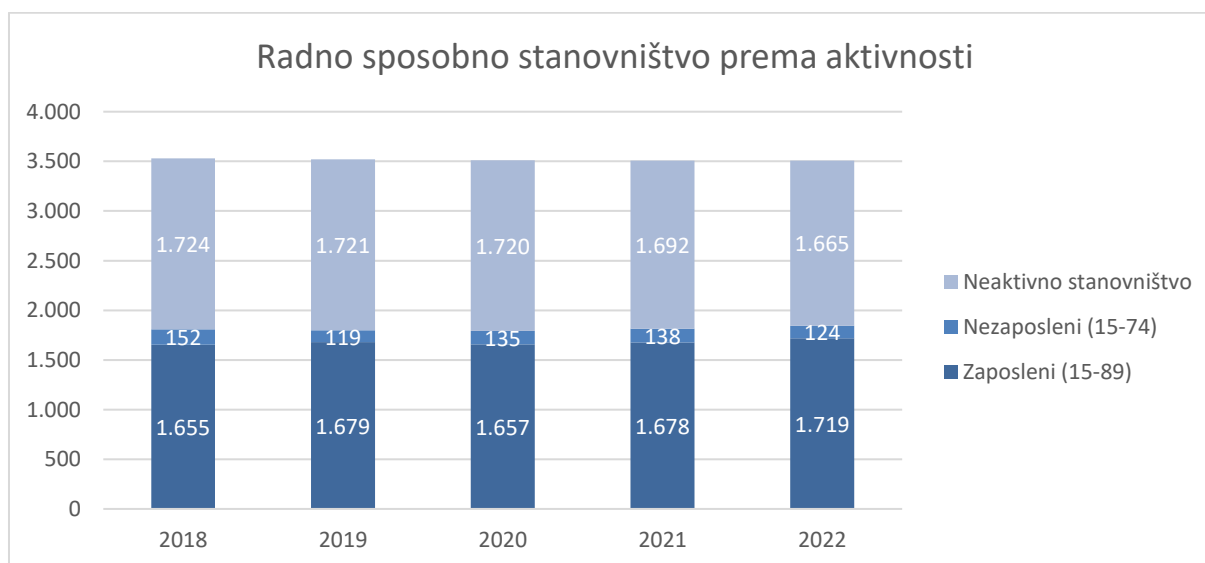
	2018			2019			2020			2021			2022		
	Broj (u tis.)	Udio (%)	Stope (%)	Broj (u tis.)	Udio (%)	Stope (%)	Broj (u tis.)	Udio (%)	Stope (%)	Broj (u tis.)	Udio (%)	Stope (%)	Broj (u tis.)	Udio (%)	Stope (%)
Radno sposobno stanovništvo (15+)	3.531			3.519			3.512			3.508			3.509		
Muškarci	1.687	47,8		1.682	47,8		1.679	47,8		1.678	47,8		1.680	47,9	
Žene	1.844	52,2		1.838	52,2		1.833	52,2		1.830	52,2		1.829	52,1	
Aktivno stanovništvo (15-89)	1.807		51,2	1.798		51,1	1.792		51,0	1.816		51,8	1.844		53,0
Muškarci	968	53,6	57,4	968	53,8	57,6	973	54,3	58,0	978	53,9	58,3	979	53,1	58,5
Žene	839	46,4	45,5	830	46,2	45,2	819	45,7	44,7	838	46,1	45,8	865	46,9	47,9
Zaposleni (15-89)	1.655		46,9	1.679		47,7	1.657		47,2	1.678		47,8	1.719		49,4
Muškarci	894	54,0	53,0	909	54,1	54,0	901	54,4	53,6	907	54,1	54,1	920	53,5	55,0
Žene	761	46,0	41,3	771	45,9	42,0	757	45,7	41,3	771	45,9	42,1	799	46,5	44,2
Nezaposleni (15-74)	152		8,4	119		6,6	135		7,5	138		7,6	124		6,8
Muškarci	74	48,7	7,6	60	50,4	6,2	72	53,3	7,5	71	51,4	7,3	59	47,6	6,0
Žene	78	51,3	9,3	59	49,6	7,2	62	45,9	7,6	67	48,6	8,0	66	53,2	7,6
Neaktivno stanovništvo	1.724			1.721			1.720			1.692			1.665		

Muškarci	719	41,7		714	41,5		706	41,0		700	41,4		701	42,1	
Žene	1.005	58,3		1.007	58,5		1.014	59,0		992	58,6		964	57,9	

Izvor: izrada autora prema DHZ, <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29256>, <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29254>, pristupljeno

19.4.2023.

Iz prethodne tablice može se iščitati da svake navedene godine muškarci čine veći dio aktivnog stanovništva s 53,1% do 54,3% ukupnog broja, dok žene čine od 45,7% do 46,9%. Također je stopa aktivnosti muškaraca veća i povećava se kronološki od 57,% (2018.) do 58,5% (2022.), dok stopa aktivnosti žena varira iz godine u godinu, a najniža je bila u 2020. godini kada je iznosila 44,7%, a najviša je bila u 2022. godini kada je iznosila 47,9%. Na sljedeća dva grafikona vizualno su prikazani brojevi neaktivnog, zaposlenog i nezaposlenog stanovništva. Na sljedećem grafikonu jasno se vidi odnos ukupnog neaktivnog, zaposlenog i nezaposlenog stanovništva. Vidljivo je da je broj neaktivnog i zaposlenog stanovništva podjednak kroz svih pet godina, a od 2018. do 2021. neaktivno stanovništvo čak čini većinu u ukupnom radno sposobnom stanovništvu što se promijenilo tek zadnje, 2022. godine te sad zaposleno stanovništvo čini većinu.

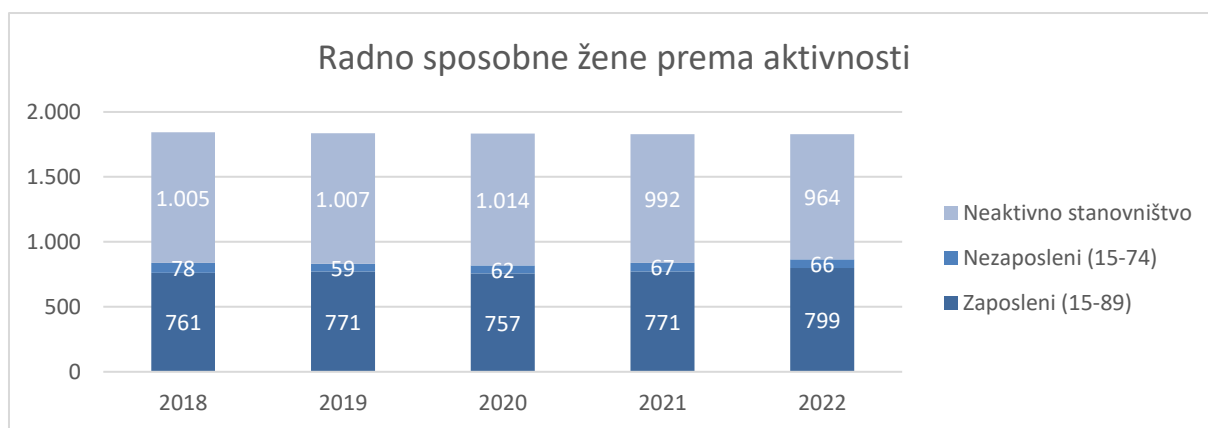


Grafikon 1 - Radno sposobno stanovništvo (2018.-2022.)

Izvor: izrada autora prema DHZ, <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29256>, <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29254>, pristupljeno

19.4.2023.

U prethodnom grafikonu prikazan je ukupan broj radno sposobnih ljudi, a u sljedećem grafikonu prikazan je broj neaktivnih, nezaposlenih i zaposlenih žena na tržištu rada od 2018. do 2022. godine.

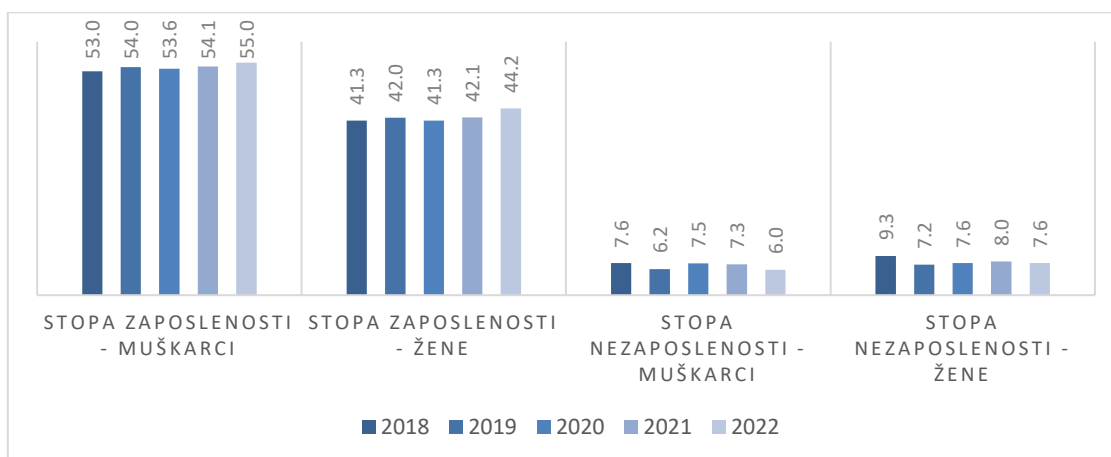


Grafikon 2 - Radno sposobno stanovništvo - žene (2018.-2022.)

Izvor: izrada autora prema DHZ, <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29256>, <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29254>, pristupljeno 19.4.2023.

Kao i u prethodnom grafikonu, vidljivo je da u Republici Hrvatskoj u posljednjih pet godina prevladava neaktivno stanovništvo, a kada se u obzir uzmu samo žene udio neaktivnog stanovništva još je veći.

Iz tablice 1 i grafikona 3 može se vidjeti kako u svakoj godini žene imaju veću stopu nezaposlenosti od muškaraca, samo je 2020. godine stopa bila iznimno blizu te je iznosila 7,6% za žene i 7,5% za muškarce. Stopa nezaposlenosti za muškarce varirala je iz godine u godinu te se tako iz 2018. sa 7,6% u 2019. spustila na 6,2%, pa se 2020. godine opet povećala na već spomenutih 7,5%. U 2021. godini smanjila se na 7,3%, a 2022. ima najmanju vrijednost te iznosi 6%. Što se tiče žena, ti brojevi su nešto viši, a prikazani su na sljedećem grafikonu. Stopa nezaposlenosti je također varirala kroz godine, ali se od 2018. godine sa 9,3% u pet godina uspjela spustiti na 7,6% u 2022. godini, iako je najmanja stopa nezaposlenosti za žene u Hrvatskoj u navedenom razdoblju bila 2019. i iznosila je 7,2%.



Grafikon 3 - Stope zaposlenosti i nezaposlenosti

Izvor: izrada autora prema DHZ, <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29256>, <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29254>, pristupljeno 19.4.2023.

Stopa zaposlenosti žena i muškaraca je rasla svih godina osim u 2020. godini koju je obilježila COVID pandemija. Stopa zaposlenosti muškaraca viša je od stope zaposlenosti žena i od 2018. godine je ukupno porasla za 2% do 2022. godine. Stopa zaposlenosti žena je u pet godina porasla za 2,9%, s 41,3% u 2018. godini na 44,2% u 2022. godini.

U tablici 2 prikazan je ukupan broj zaposlenih i broj zaposlenih žena po djelatnostima u Republici Hrvatskoj prema NKD-u 2007. po godinama od 2018. do 2022. godine. Ukupan broj zaposlenih koji su obuhvaćeni istraživanjem povećavao se u svim navedenim godinama osim u 2020. godini kada se smanjio u odnosu na prethodnu godinu 0,7%. Udio zaposlenih žena u ukupnom broju zaposlenih najveći je bio 2018. godine, pa se 2019. i 2020. smanjivao. U 2021. godini opet je narastao na 48,1% te 2022. pao za 0,2%.

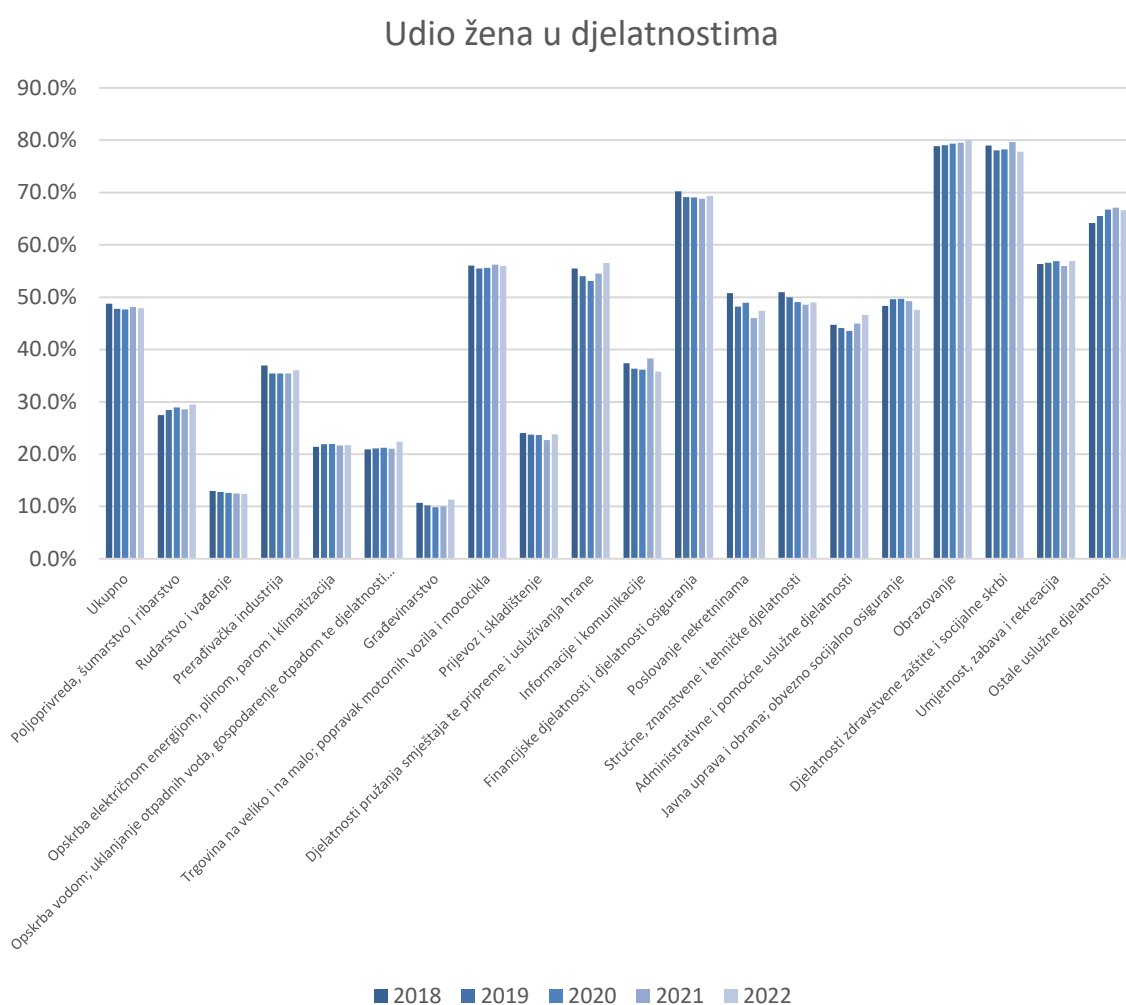
Tablica 2 - Zaposleni u RH po djelatnostima

	2018			2019			2020			2021			2022		
	ukupno	žene	udio%	ukupno	žene	udio%	ukupno	žene	udio%	ukupno	žene	udio%	ukupno	žene	udio%
Ukupno	1.203.605	586.980	48,8%	1.334.369	637.224	47,8%	1.324.502	631.155	47,7%	1.364.713	656.696	48,1%	1.403.404	672.187	47,9%
A Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	22.297	6.122	27,5%	24.975	7.108	28,5%	25.289	7.316	28,9%	25.429	7.270	28,6%	25.961	7.648	29,5%
B Rudarstvo i vađenje	3.941	512	13,0%	4.137	528	12,8%	3.989	502	12,6%	3.685	459	12,5%	3.731	462	12,4%
C Prerađivačka industrija	208.901	77.152	36,9%	228.668	80.994	35,4%	225.530	79.873	35,4%	228.384	80.882	35,4%	232.770	83.733	36,0%
D Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	12.431	2.661	21,4%	14.144	3.098	21,9%	14.691	3.228	22,0%	14.418	3.124	21,7%	14.520	3.149	21,7%
E Opskrba vodom; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	24.058	5.027	20,9%	25.848	5.450	21,1%	25.440	5.399	21,2%	25.628	5.397	21,1%	25.979	5.829	22,4%
F Građevinarstvo	76.848	8.222	10,7%	93.679	9.558	10,2%	101.174	9.986	9,9%	103.515	10.350	10,0%	110.464	12.441	11,3%
G Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla	184.024	103.152	56,1%	206.035	114.322	55,5%	202.191	112.401	55,6%	207.903	116.902	56,2%	213.996	119.864	56,0%
H Prijevoz i skladištenje	67.168	16.164	24,1%	73.970	17.562	23,7%	71.925	17.045	23,7%	72.178	16.378	22,7%	76.416	18.169	23,8%
I Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	70.681	39.215	55,5%	81.944	44.278	54,0%	65.944	35.031	53,1%	74.027	40.349	54,5%	86.192	48.732	56,5%
J Informacije i komunikacije	34.204	12.784	37,4%	43.691	15.867	36,3%	47.947	17.322	36,1%	50.720	19.412	38,3%	56.798	20.339	35,8%
K Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	35.609	25.012	70,2%	37.896	26.197	69,1%	37.469	25.872	69,0%	36.888	25.388	68,8%	37.396	25.947	69,4%
L Poslovanje nekretninama	8.133	4.131	50,8%	9.230	4.451	48,2%	9.041	4.423	48,9%	8.493	3.907	46,0%	9.346	4.431	47,4%
M Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	54.921	27.995	51,0%	63.194	31.591	50,0%	64.433	31.619	49,1%	66.100	32.106	48,6%	69.173	33.869	49,0%
N Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	46.206	20.671	44,7%	51.649	22.786	44,1%	47.618	20.730	43,5%	50.622	22.753	44,9%	55.182	25.710	46,6%
O Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	109.487	52.878	48,3%	113.622	56.341	49,6%	111.265	55.295	49,7%	115.492	56.870	49,2%	109.068	51.889	47,6%
P Obrazovanje	113.064	89.182	78,9%	116.372	91.958	79,0%	120.773	95.804	79,3%	122.448	97.367	79,5%	124.336	99.592	80,1%
Q Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	91.096	71.936	79,0%	98.075	76.574	78,1%	103.638	81.069	78,2%	112.626	89.677	79,6%	105.014	81.676	77,8%
R Umjetnost, zabava i rekreacija	23.550	13.262	56,3%	26.694	15.099	56,6%	26.020	14.803	56,9%	25.835	14.465	56,0%	27.141	15.436	56,9%
S Ostale uslužne djelatnosti	16.986	10.902	64,2%	20.546	13.462	65,5%	20.125	13.437	66,8%	20.322	13.640	67,1%	19.921	13.271	66,6%

Izvor: izrada autora prema DZS, <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29234>, https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2021/09-02-01_12_2021.htm, https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/09-02-01_12_2020.htm, https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/09-02-01_12_2018.htm, https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/09-02-01_12_2019.htm, pristupljeno 13.4.2023.

Iz tablice 2 i iz grafikona 4 vidljivo je da najveći udio zaposlenih žena imaju sljedeće djelatnosti: obrazovanje s prosjekom od 79,4% u posljednjih 5 godina, djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi s prosjekom od 78,5%, financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja s

prosjekom 69,3%, ostale uslužne djelatnosti s 66,0%, umjetnost, zabava i rekreacija s 56,5% i tek onda, na 6. mjestu slijede djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane s prosjekom od 54,7%, a odmah iza slijedi trgovina na veliko i malo s 55,9% zaposlenih žena. U svim ostalim djelatnostima prevladavaju muški zaposlenici, kao i u ukupnom broju zaposlenih od 2018. do 2022. godine s 51,9%, što znači da žene u promatranih 5 godina čine 48,1% zaposlenih. Kada se u odnos stavi udio zaposlenih žena i muškaraca na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, može se zaključiti da je tržište bar po tom pitanju poprilično uravnoteženo jer su postotni udjeli poprilično blizu. U grafikonu 4 vizualno su prikazani udjeli zaposlenih žena po djelatnostima kroz godine.



Grafikon 4 - Udio žena po djelatnostima

Izvor: izrada autora prema DZS, <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29234>, https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2021/09-02-01_12_2021.htm, https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/09-02-01_12_2020.htm, https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/09-02-01_12_2018.htm, https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/09-02-01_12_2019.htm, pristupljeno 13.4.2023.

Iz grafikona 4 također je vidljivo da je najniži udio žena u građevinarstvu, rudarstvu i vađenju, opskrbi električnom energijom, plinom, parom i klimatizaciji te opskrbi vodom.

Gotovo u svim djelatnostima udjeli iz godine u godinu variraju te nije vidljiv pravilni rast ili pad broja žena zaposlenih u određenim vrstama zanimanja.

U tablici 3 prikazani su podaci o prosječnim plaćama po djelatnostima u kojima su većinu radne snage u posljednjih pet godina činile žene. Na temelju prethodne tablice i grafikona izabrane su djelatnosti te je u sljedećoj tablici vidljivo kako žene u svim djelatnostima u kojim prevladava ženska radna snaga imaju manju plaću u donosu na muške kolege. Podaci o visini plaća su preuzeti s DZS-a i odnose se na posljednjih pet godina, odnosno od 2018. do 2022. godine te su izraženi u valuti HRK koja je u tom cijelom periodu bila službena valuta Republike Hrvatske.

Tablica 3 - Prosječne neto plaće po djelatnostima u kojima prevladavaju žene

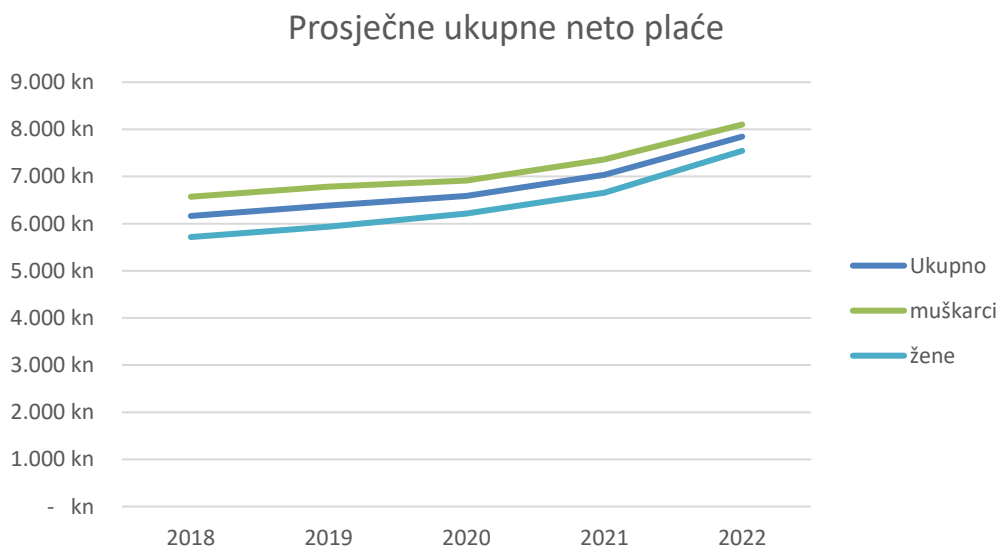
	2018	2019	2020	2021	2022
Ukupno	6.164 kn	6.382 kn	6.590 kn	7.035 kn	7.846 kn
muškarci	6.571 kn	6.788 kn	6.914 kn	7.364 kn	8.102 kn
žene	5.716 kn	5.934 kn	6.214 kn	6.654 kn	7.545 kn
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla	5.701 kn	5.906 kn	5.970 kn	6.375 kn	7.078 kn
muškarci	6.436 kn	6.686 kn	6.720 kn	7.228 kn	7.757 kn
žene	5.065 kn	5.232 kn	5.330 kn	5.656 kn	6.503 kn
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	5.437 kn	5.543 kn	5.173 kn	5.542 kn	6.318 kn
muškarci	5.928 kn	5.915 kn	5.449 kn	5.903 kn	6.591 kn
žene	5.020 kn	5.207 kn	4.920 kn	5.207 kn	6.059 kn
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	8.477 kn	8.835 kn	8.991 kn	9.695 kn	10.352 kn
muškarci	10.171 kn	10.736 kn	11.031 kn	11.993 kn	12.193 kn
žene	7.670 kn	7.925 kn	8.004 kn	8.549 kn	9.441 kn
Obrazovanje	5.958 kn	6.117 kn	6.673 kn	7.171 kn	8.557 kn
muškarci	6.775 kn	6.876 kn	7.350 kn	7.916 kn	9.766 kn
žene	5.717 kn	5.889 kn	6.463 kn	6.941 kn	8.227 kn
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	6.649 kn	7.036 kn	7.876 kn	8.632 kn	9.569 kn
muškarci	8.222 kn	8.657 kn	9.524 kn	10.432 kn	11.480 kn
žene	6.198 kn	6.561 kn	7.356 kn	8.048 kn	8.974 kn
Umjetnost, zabava i rekreacija	5.987 kn	6.181 kn	6.163 kn	6.551 kn	7.358 kn
muškarci	6.599 kn	6.784 kn	6.711 kn	7.108 kn	7.914 kn
žene	5.498 kn	5.697 kn	5.728 kn	6.098 kn	6.896 kn
Ostale uslužne djelatnosti	5.689 kn	5.611 kn	5.778 kn	6.139 kn	6.382 kn
muškarci	6.242 kn	6.343 kn	6.408 kn	6.680 kn	7.113 kn
žene	5.238 kn	5.132 kn	5.345 kn	5.759 kn	5.976 kn

Izvor: izrada autora prema DZS, <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/31499> , <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58131> , <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29072> , <https://podaci.dzs.hr/2021/hr/10046> , https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/09-01-04_01_2020.htm , pristupljeno 13.4.2023.

Iz navedenih podataka u tablici 3 može se iščitati da je prosječna plaća za žene u 2018. godini manja od ukupne prosječne plaće za 7,3%, a od prosječne plaće za muškarce čak 13%. Kroz godine se razlika između plaća smanjivala te je 2022. prosječna plaća za žene bila manja 3,8% od ukupne prosječne plaće te 6,9% od prosječne plaće za muškarce. Obrazovanje je djelatnost u kojem najveći udio zaposlenih čine žene, a kada se promatra mjesečna neto plaća u obrazovanju vidljivo je kako je prosječna plaća za žene manja za čak za 15,6% od prosječne

plaće za muškarce u istoj djelatnosti. Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi drže drugo te iako se razlika u sljedećim godinama smanjivala, u 2022. godini je razlika narasla najviše u navedenih pet godina te su žene u obrazovanju imale čak 15,8% manju plaću od muških kolega. Najveća je razlika u plaćama između žena i muškaraca u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja i djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi. U ove dvije djelatnosti razlika u plaćama kroz promatranih pet godina iznosila je od najnižih 22,6% do najviših 28,7% (razlika u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja u 2021. godini), odnosno to je postotak za koji žene imaju manju neto plaću od svojih kolega muškaraca. Razlog tome je manjak žena na vodećim pozicijama, ali i razlika u plaćama za obavljanje istog posla koja je još uvijek prisutna unatoč brojnim planovima, strategijama i zakonima za spolnu ravnopravnost na tržištu rada poput onih koji su spomenuti u prethodnim poglavljima ovog rada.

U sljedećim grafikonima prikazan je rast i pad prosječne ukupne neto plaće u Republici Hrvatskoj plaće te rast i pad prosječne neto plaće u djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane.

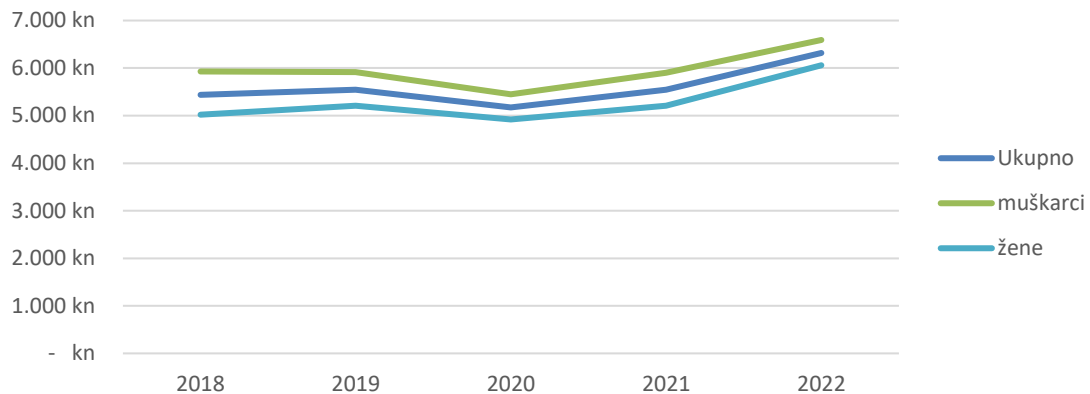


Grafikon 5 - Prosječne neto plaće u RH (2018.-2022.)

Izvor: izrada autora prema DZS, <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/31499> , <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58131> , <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29072> , <https://podaci.dzs.hr/2021/hr/10046> , https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/09-01-04_01_2020.htm , pristupljeno 13.4.2023.

Iz grafikona 5 vidljiv je kontinuirani rast ukupne prosječne plaće i prosječne plaće za muškarce i za žene. Vidljivo je i to da se krivulje kroz godine sve više približavaju što znači da je razlika u plaćama između muškaraca i žena sve manji.

Prosječne neto plaće u djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane

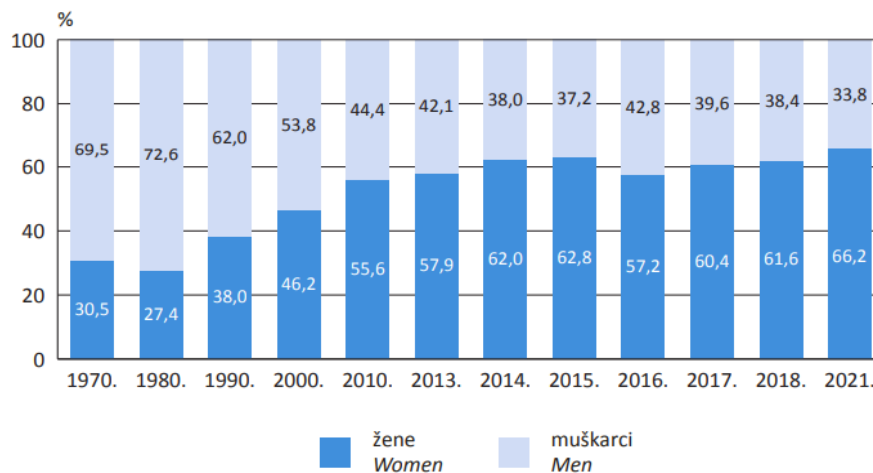


Grafikon 6 - Prosječne neto plaće u djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane

Izvor: izrada autora prema DZS, <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/31499>, <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58131>, <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29072>, <https://podaci.dzs.hr/2021/hr/10046>, https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/09-01-04_01_2020.htm, pristupljeno 13.4.2023.

Što se tiče prosječne plaće u djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane vidljivo je iz grafikona 6 da se prosječna plaća za muškarce smanjila u 2019. godini u odnosu na 2018. godinu, dok se plaća za žene malo povećala u istoj godini. U 2020. godini plaće za oba spola padaju zbog COVID pandemije te od tada rastu i u 2022. godini su dostigle najveće vrijednosti u navedenih pet godina.

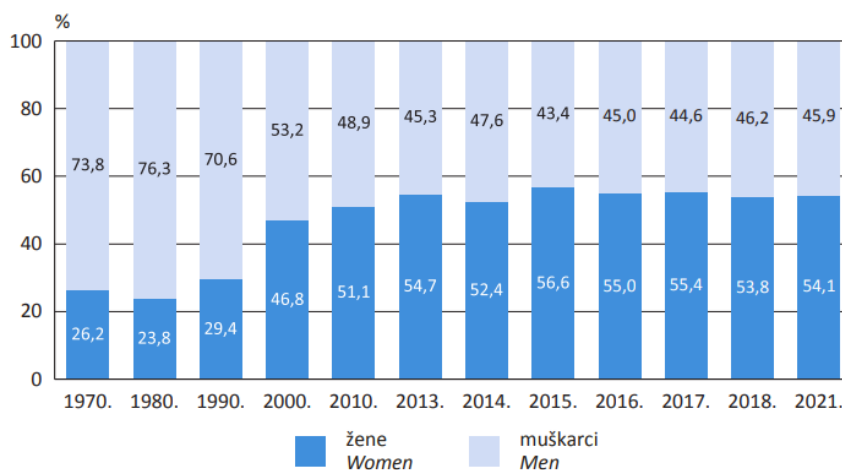
Prethodno analizirani podaci o plaćama posebno su poražavajući kada se pogleda struktura visokoobrazovanog stanovništva u Hrvatskoj. U sljedećem grafikonu prikazan je udio žena i muškaraca koji su magistri znanosti, magistri i sveučilišni specijalisti po godinama od 1970. do 2021.



Grafikon 7 - Magistri znanosti, magistri i sveučilišni specijalisti

Izvor: DZS, Žene i muškarci u Hrvatskoj, 2022., str. 34 https://podaci.dzs.hr/media/04pff1do/women_and_man_2022.pdf, pristupljeno 21.4.2023.

Udio žena se kroz godine gotovo kontinuirano povećava, a od 2010. godine konstantno je veći od 50%, a u 2014., 2015., 2017., 2018. i 2021. godini je veći od 60%, što je vidljivo iz grafikona 1. Najveći udio u broju magistara znanosti, magistara i sveučilišnih specijalista u proučavanom periodu žene su postigle 2021. godine s 66,2%. Na grafikonu 2 prikazan je udio žena i muškaraca u ukupnom broju doktora znanosti u Republici Hrvatskoj po godinama od 1970. godine do 2021. godine.



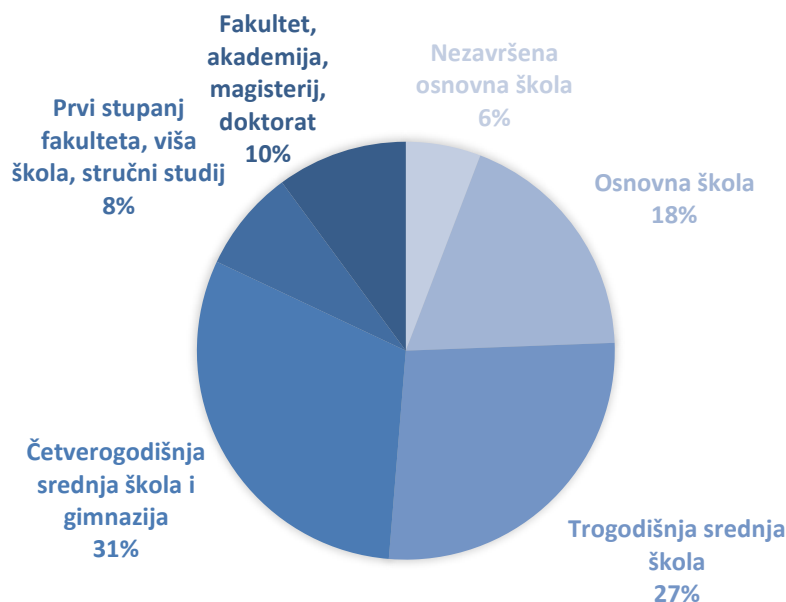
Grafikon 8 - Doktori znanosti

Izvor: DZS, Žene i muškarci u Hrvatskoj, 2022., str. 34 https://podaci.dzs.hr/media/04pff1do/women_and_man_2022.pdf, pristupljeno 21.4.2023

Iz grafikona 8, kao i iz prethodnog grafikona 7 sveukupno se može iščitati kako žene od 2010. čine većinu osoba koje su završile neki stupanj visokog obrazovanja i što se tiče doktora znanosti žene od 2010. zauzimaju većinu s udjelima od 51,1% (2010.) pa do 56,6% (2015.).

Kada se usporede podaci o obrazovanju i podaci o prosječnim plaćama žena nastaje još veći nesrazmjer apsurd na tržištu rada za žene. Iako su obrazovanije, u mnogim djelatnostima čine većinu radne snage, ali svejedno u svim djelatnostima imaju mnogo manje plaće u odnosu na svoje muške kolege koji su manje obrazovani. Ženski je rad podcijenjen i iako žene rade isto radno vrijeme kroz cijelu godinu i dalje imaju manju plaću od muškaraca. Istraživanja provedena u Sjedinjenim Američkim Državama dokazala su kako žene općenito imaju više godina obrazovanja i češće su visokoobrazovane od muškaraca, baš kao i u Europskoj uniji. Oni su također istražili i da žene koje imaju završen visoki stupanj obrazovanja i dalje imaju manje plaće od muškaraca sa završenom istom razinom obrazovanja, a kako bi dostigle mogućnost za dobivanje iste plaće morale bi dodatno završiti još jedan stupanj visokog obrazovanja. (U.S. Department of labor blog, 2023.)

Iz grafikona 9 proučavat će se struktura nezaposlenosti žena u Republici Hrvatskoj ovisno o razini obrazovanja koje su završile. Razine obrazovanja podijeljene su na 6 razina: nezavršena osnovna škola, završena samo osnovna škola, završena trogodišnja srednja škola, završena četverogodišnja srednja škola ili gimnazija, završen prvi stupanj fakulteta, viša škola ili stručni studij te završen fakultet, akademija, magisterij ili doktorat.



Grafikon 9 - Struktura nezaposlenih žena prema razini obrazovanja u RH (svibanj 2023.)
 Izvor: izrada autora prema: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Mjesečni statistički bilten, 2023., str.12,
https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/HZZ-bilten-05_2023.pdf, (pristupljeno 15.6.2023.)

Najviše je nezaposlenih žena sa završenom četverogodišnjom srednjom školom i gimnazijom – 31% te sa završenom trogodišnjom srednjom školom – 27%. Udio nezaposlenih žena sa samo završenom osnovnom školom je dosta manji i iznosi 18%, dok je udio nezaposlenih žena koje nisu završile osnovnu školu najmanji i iznosi samo 6%. Žene koje su završile prvi stupanj fakulteta, odnosno višu školu ili stručni studij čine 8%, a udio žena koje su završile fakultet, akademiju, magisterij ili doktorat je nešto veći i iznosi 10% ukupnog broja nezaposlenih žena.

3.2. Rodna diskriminacija u turizmu i ugostiteljstvu

Rodna diskriminacija prisutna je u gotovo svim sferama života. Jedan od glavnih uzroka rodne nejednakosti su rodni stereotipi (Folberg, 2020., 464). Od početka života osobe se uče kako se zbog određenog spola moraju i ponašati na određeni način. Tako se ljudi od rođenja stavljaju u stereotipne kalupe iz kojih je kasnije teško izaći. Na taj se način ograničavaju želje, izbori i

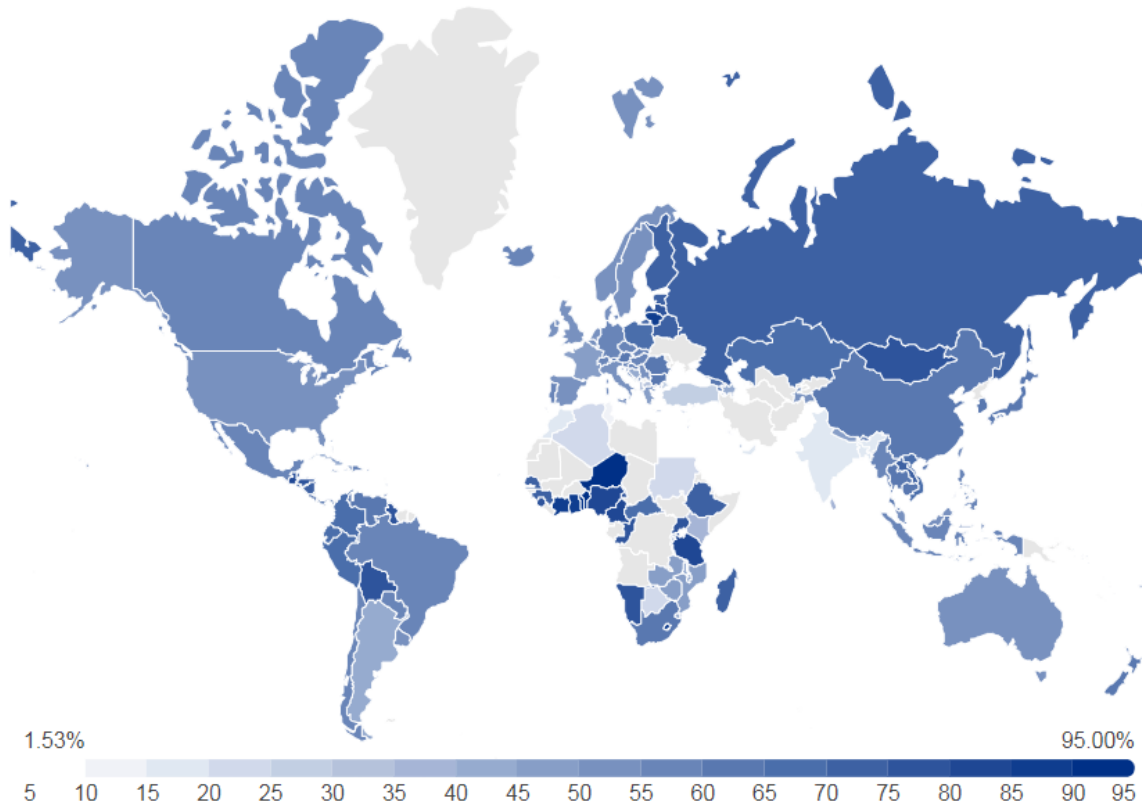
sloboda za žene i muškarce. Takva je praksa dovela i do neravnopravnosti na tržištu rada u turizmu i ugostiteljstvu - načinu na koji se poslodavci odnose prema radnicima, radnici prema poslodavcima, to je također razlog koji je doveo do razlike u plaćama na temelju spola i sličnih problema.

U velikom istraživanju *Global report on women in tourism, second edition* iz 2019. godine, izdanog od strane UNWTO-a, izneseni su najnoviji rezultati na globalnoj razini, statistički podaci i primjeri dobre prakse kako bi se pokazalo kako turizam utječe na postizanje spolne ravnopravnosti i osnaživanje svih žena. Ovo istraživanje proučavalo je glavne faktore koji pridonose spolnoj ravnopravnosti s naglaskom na izazove i pronalaženje načina za ublažavanje nejednakosti i korištenje potencijala turizma za unapređivanje rodne ravnopravnosti u cijelom svijetu. U istraživanju je status zaposlenih žena u turizmu podijeljen na pet kategorija: obrazovanje i educiranje; zaposlenje; poduzetništvo; vodstvo, politika i donošenje odluka; te zajednica i društvo.

Prema podacima Svjetske banke iz 2019. godine žene u turizmu čine 54% zaposlenih u turizmu, a zarađuju 14,7% manje dok u širem gospodarstvu žene čine 39% zaposlenih, a zarađuju 16,8% manje. Samo su 23% ministara turizma u svijetu žene, ali kada se u obzir uzmu ministri iz svih područja tada žene čine samo 20,7% ukupnog broja ministara. Kada se stave u odnos navedeni podaci očito je da žene čine većinu zaposlenih u turizmu i ugostiteljstvu, ali su većinom na manje plaćenim radnim mjestima s manjim odgovornostima, a često zarađuju manje i za obavljanje istih poslova kao njihovi muški kolege. Žene također čine većinu osoba koje se formalno obrazuju u području turizma i ugostiteljstva, ali u pravilu se rijetko nalaze na višim pozicijama, odnosno na radnim mjestima s većom odgovornošću. Prethodno navedeni podaci o razlikama u plaćama po spolu ističu kako u odnosu na ukupno gospodarstvo turizam zapravo ima manju razliku u plaćama za obavljanje istih poslova (*Global report on women in tourism, second edition*, 2019.). Međunarodna organizacija rada (ILO) ističe turizam kao ulaznu točku na tržište rada, pogotovo za žene, mlade, migrante i ruralnu populaciju u zemljama u razvoju i nerazvijenim zemljama.

Na grafikonu 10, odnosno na karti svijeta prikazanoj na njemu bojom je pokazan udio žena koje su zaposlene u turizmu u određenoj zemlji u 2018. godini. Podaci su bazirani na broju zaposlenih i samozaposlenih žena i muškaraca u turizmu i ugostiteljstvu, a izvor tih podataka

bio je ILOSTAT (2018.), dok je grafikon preuzet iz izvještaja *Global report on women in tourism, second edition*.

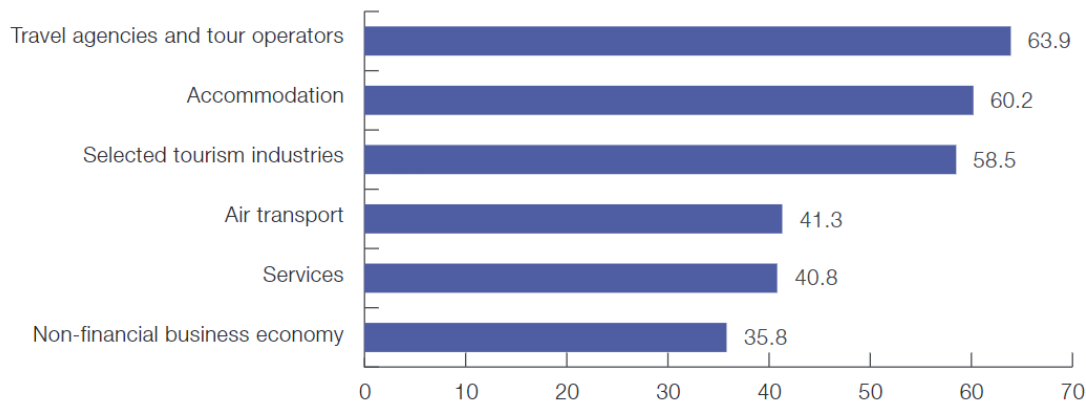


Grafikon 10 - Udio žena u ukupnom broju zaposlenih u turizmu po zemljama (%)

Izvor: *Global report on women in tourism, second edition*, 2019., <https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/9789284420384> (pristupljeno 5.6.2023.)

Grafički prikaz 4 još je jedan dokaz koji na vizualan način prikazuje koliko su žene iznimno bitne za turizam i ugostiteljstvo jer u velikoj većini država u svijetu upravo one čine većinu zaposlenih u turizmu i ugostiteljstvu.

U svim zemljama članicama Europske unije udio žena zaposlenih u turizmu iznosi 58,5%. Udio je još veći ako se proučavaju usluge pružanja smještaja i turističke agencije i turoperatora s postotkom od 60,2% do 63,9% (*Global report on women in tourism, second edition*, 2019.) Na grafikonu 5 može se vidjeti udio zaposlenih žena u najvećim industrijama koje čine turizam i ugostiteljstvo u cijelosti – turističke agencije i turoperatora (*travel agencies and tour operators*), usluge pružanja smještaja (*accommodation*), odabrane turističke industrije (*selected tourism industries*), zračni prijevoz (*air transport*), usluge (*services*) i nefinancijska poslovna ekonomija (*non-financial business economy*).



Grafikon 11 - Udio zaposlenih žena u turizmu EU (%), 2014.

Izvor: *Global report on women in tourism, second edition*, 2019., <https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/9789284420384> (pristupljeno 5.6.2023.)

U prethodnom grafikonu vidljivo je da je najveći udio žena zaposlen u turističkim agencijama i turoperatorima (63,9%), nakon toga slijede usluge pružanja smještaja (60,2%), odabrane turističke industrije (58,5%), zračni prijevoz (41,3%), usluge (40,8%) i nefinancijska poslovna ekonomija (35,88%).

Rezultati ovog velikog istraživanja na globalnoj razini doveli su do sedam ključnih zaključaka (*Global report on women in tourism, second edition*, 2019.):

- Ciljane intervencije od strane javnih i privatnih članova društva kao što su promoviranje jednakih plaća, borba protiv seksualnih uznemiravanja i omogućavanje ženama lakši pristup zaposlenju na višim razinama i boljim radnim mjestima pomažu u napredovanju žena kao radnica u području turizma i ugostiteljstva.
- Rodno osjetljive pravne i makroekonomske politike na nacionalnim razinama povećavaju ekonomsko osnaživanje žena u turizmu i ugostiteljstvu kada se učinkovito provode.
- Ulaganje u obuku žena, pogotovo u obuke vezane za meke vještine i podizanje svijesti o svim dostupnim mogućnostima obuke te obuke o rodnoj ravnopravnosti općenito u turizmu i ugostiteljstvu dovodi do boljih rezultata za rodnu ravnopravnost.
- Strategije za rodnu ravnopravnost u turizmu i ugostiteljstvu od ključne su važnosti za osnaživanje žena i moraju biti poduprte od strane cijelog društva i javnosti te moraju dobiti financijsku potporu koju zaslužuju.
- Žene mogu biti politički i društveno osnažene kroz turizam kada se uspostave veze sa širom zajednicom i raznim organizacijama civilnog društva.

- Kada se omogući rodno osjetljiva obuka i žene dobiju pristup odgovarajućoj tehnologiji, digitalizacija turizma može ponuditi nove uzbudljive prilike za inovacije i osnaživanje žena.
- Dostupnost podataka o turizmu razvrstanih po spolu omogućuje bolje prilagođene intervencije, strategije, planove za spolnu ravnopravnost u turizmu i ugostiteljstvu i također dovodi do većeg osnaživanja žena u ovom području.

Svih prethodno navedenih sedam zaključaka doneseni su u namjeri da pomognu vlastima u osnaživanju žena u području turizma i ugostiteljstva i pomognu u stvaranju svijeta u kojem postoji potpuna spolna ravnopravnost.

3.3. Trendovi i izazovi u zapošljavanju žena na tržištu rada

Kao što je ranije u ovom poglavlju već spomenuto, žene su sve kvalificiranije i obrazovanije, ali i dalje nemaju iste prilike na tržištu rada kao muškarci. Već se na razgovorima za posao često susreću s neugodnim pitanjima i izjavama od strane ispitivača. Takva pitanja često ugrožavaju njihovu intimu, a žene, iako imaju pravo odbiti odgovoriti na takva pitanja, odgovaraju na njih zbog želje za radom. Neka od takvih pitanja mogu glasiti: „Jeste li planirali imati djecu?“ ili na primjer „Kako uspijevate uskladiti obiteljske i poslovne obveze?“, te poslodavac na temelju odgovora odlučuje hoće li ženskoj osobi dati posao ili ne, zanemarujući njezine uspjehe i kompetencije, dok se muškim osobama takva pitanja nikada ne postavljaju zbog stereotipa i vjerovanja da je briga za obitelj „ženski posao“. Žene se jako često susreću i s diskriminacijom na temelju izgleda, odnosno njihovih odjevnih kombinacija, šminke, tjelesne težine i sličnog u svim vrstama djelatnosti pa tako i u turizmu i ugostiteljstvu.

Na razini Europske unije dobiveni su rezultati koji govore da čak 44% Europljana smatra da je briga o domu i obitelji najvažnija uloga žene, a njih 43% smatra da je zarađivanje najvažnija uloga muškaraca. Dobiven je i podatak da žene u Europskoj uniji troše u prosjeku 22 sata tjedno na kućanske poslove i skrb, dok muškarci na to troše 9 sati tjedno. (Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025., 2020.) Upravo su takvi rezultati poražavajući jer bi u modernom svijetu takvi važni „zadaci“ kao što je briga o obitelji i zarađivanje morale biti jednako raspoređene između žena i muškaraca. U istom se istraživanju došlo do podataka o spolno uvjetovanom nasilju gdje je 33% žena u EU doživjelo neku vrstu fizičkog i/ili seksualnog nasilja, a čak je 55% žena doživjelo seksualno uznemiravanje. U Europskoj uniji je razlika u plaći na temelju spola 15,7 %, razlika u mirovini na temelju spola je 30,1%. do takve razlike dolazi iz razloga što žene kao zaposlenici drže manji udio na tržištu rada, ne vrednuje se njihov

neplaćeni i „nevidljivi rad“ i često rade nepuno radno vrijeme te imaju prekide u svojim karijerama, a tu je naravno i segregacija koja se bazira na već spomenutim rodnim stereotipima i diskriminaciji.

4. Prijedlozi poboljšanja za uključivanje žena na tržište rada u turizmu i ugostiteljstvu

Poboljšanje pristupa žena na tržište rada u turizmu i ugostiteljstvu je ključno za postizanje rodne ravnopravnosti i jedini je način na koji se ravnopravnost može postići u budućnosti. U nastavku slijedi nekoliko prijedloga strategija koje su temeljene na rezultatima analize podataka čijom bi se primjenom postupno mogao poboljšati pristup žena tržištu rada i na taj način osigurati spolnu ravnopravnost žena i muškaraca u turizmu i ugostiteljstvu.

- Promoviranje spolne ravnopravnosti na radnom mjestu - trebala bi se razvijati svijest o spolnoj ravnopravnosti i važnosti ženske radne snage u području turizma i ugostiteljstva kroz razne kampanje, radionice, edukacije usmjerene prema zaposlenima u turizmu i ugostiteljstvu, ali i prema ostatku stanovništva. Na taj bi se način omogućilo lakše razumijevanje važnosti raznolike radne snage na svim pozicijama i postupno bi se eliminirale predrasude i stereotipi koji postoje vezano uz žensku radnu snagu u turizmu, ali i općenito. Tu bi se trebale uključiti i vlade sa svojim politikama koje bi promovirale ravnopravnost kod zapošljavanja u turizmu i ugostiteljstvu, educirale o diskriminaciji na radnom mjestu i iznimnoj važnosti jednake plaće za ženske i muške zaposlenike te važnosti promoviranja žena na rukovodeća mjesta.
- Kreiranje sigurnog i podupirućeg radnog okruženja za žene - radno mjesto trebalo bi se moći prilagoditi potrebama svojih zaposlenika pa tako, naravno, i ženama. Radno okruženje trebalo bi pružiti fleksibilne radne sate, pružati pristup pristupačnim i kvalitetnim institucijama za čuvanje djece (vrtići, dnevni boravci u školama, dadilje...) te promovirati balans između poslovnog i privatnog života. Uz stvaranje takve pristupačne i podupiruće radne atmosfere bilo bi lakše privući i zadržati talentirane i sposobne žene na svim radnim pozicijama koje često odustaju od posla ili ne žele napredovati jer jednostavno znaju da uz to neće moći pronaći vremena za svoj privatni život.
- Pružanje prilika za obrazovanje i osposobljavanje - olakšavanje pristupa obrazovanju i osposobljavanju ženama kako bi stekle sve potrebne vještine koje su im potrebne kako bi bile konkurenti na tržištu rada u turizmu i ugostiteljstvu. Potrebno je organizirati programe i razne stipendije i poticaje koji bi bili usmjereni na obrazovanje žena i stjecanje novih znanja i vještina koje bi im pomogle u kreiranju karijere i njezinom napretku. Moguće je organizirati programe koji su usmjereni na razvoj vještina, kao što su upravljanje poslovanjem, marketing, komunikacija, upravljanje ljudskim resursima i drugo.

- Poticanje poslodavaca na zapošljavanje žena – kroz razne mjere i zakone trebalo bi raditi na tome da poslodavci daju jednake prilike ženama i muškarcima i osiguravaju im jednake radne uvjete. Kao što je već spomenuto ranije, poslodavci bi svakako trebali razmotriti razne mogućnosti i pogodnosti koje bi mogli pružiti svojim zaposlenicima kao što je fleksibilno radno vrijeme kako bi pomogli ženama (ali i drugim radnicima) da održe ravnotežu između privatnog i poslovnog života.
- Poticanje žena da se bave poduzetništvom – razni poticaji mogu još dodatno pomoći ženama u stvaranju svojih vlastitih obrta i poduzeća u turizmu i ugostiteljstvu. Ovo može uključivati poticanje žena na prijavu za potpore za poduzetništvo i pružanje mentorstva i savjeta za razvoj vlastitog poslovanja. Ovim putem moguć je napredak, povećanje broja inovacija na tržištu i ekonomsko osnaživanje žena, ali i lokalnih zajednica te turizma općenito.
- Poticanje poslodavaca da žene promoviraju na rukovodeće pozicije i poticanje žena da prihvaćaju iste – poslodavci bi trebali sve svoje zaposlenike gledati kao potpuno jednake, bez obzira na njihov spol, rasu i slično. Tako bi svim svojim zaposlenicima trebali pružiti i jednake mogućnosti napredovanja. Tako bi i ženama trebali pružiti što više prilika da se dokazuju i da napreduju u svom poslu. Kroz razvijanje rukovodećih vještina putem raznih edukacija poslodavci bi trebali ohrabrivati žene da prihvaćaju rukovodeća mjesta. Na taj način bi se smanjila spolna neravnopravnost na tržištu rada u turizmu i ugostiteljstvu.
- Edukacija šire javnosti o spolnoj ravnopravnosti i borba protiv spolne diskriminacije prema ženama – temeljni korak bez kojeg niti jedan drugi prijedlog za poboljšanje položaja žena na tržištu rada ne može opstati. Ljude je potrebno od najranije dobi učiti kako ne postoje nikakve prepreke u ostvarivanju njihovih snova, bez obzira na to kojeg su spola. Trebalo bi probuditi svijest cjelokupnog društva o tome da su svi ljudi jednaki i da u današnjem svijetu nema mjesta za diskriminaciju na temelju bilo čega. Nažalost, ovaj je korak iznimno težak jer se društvo u cjelini iznimno teško mijenja, kao što su rezultati mnogih istraživanja prethodno pokazali. Društvo danas, iako živi u modernom svijetu punom prilika za sve ljude i dalje ima iznimno velike predrasude o ženama i muškarcima i trebat će mu još jako puno godina da se potpuno osvijesti, ali na tome treba konstantno raditi bez obzira na dosadašnje rezultate. Sve svjetske organizacije, vlade i ostale lokalne vlasti moraju promovirati spolnu jednakost u svim smislama i raditi na edukaciji ljudi od početka njihovih života.

Kada bi se prethodno navedeni prijedlozi prihvatili, pristup žena na tržište rada u turizmu i ugostiteljstvu bi se mogao poboljšati, a moglo bi doći i do veće spolne ravnopravnosti na tržištu rada u području turizma i ugostiteljstva, čemu svakako treba što više težiti.

Zaključak

Žene su od pamtivijeka ključni sudionici društva, a kroz povijest su gotovo oduvijek i u gotovo svim kulturama smatrane manje vrijednima i nesposobnima da budu jednake muškarcima. Na temelju najnovijih podataka iz cijelog svijeta, Europske unije i Republike Hrvatske očito je da se i u 21. stoljeću žene i dalje moraju boriti za svoja prava jer i dalje nije postignuta ravnopravnost spolova ni na jednoj razini, a pogotovo ne na tržištu rada.

Žene koriste turizam kao način za ulaženje na tržište rada, a često se odlučuju i na poduzetništvo u turizmu iako im je ulazak na tržište informacija i financija otežan u odnosu na muškarce. Ulaganja u obrazovanje žena po pitanju rada u turizmu i ugostiteljstvu, ali i ulaganja u obrazovanje društva po pitanju važnosti rodne ravnopravnosti u svim sferama život iznimno su bitna jer na taj način žene imaju mnogo više prilika za postizanje napredovanja na radnim mjestima. Iako postoji mnogo zakona i strategija za spolnu ravnopravnost na tržištu rada, mnogi se poslodavci ne drže zadanih smjernica i zakona i dalje diskriminiraju žene samo zbog njihovog spola, često ne gledaju njihova dostignuća i kompetencije na tržištu rada.

Saznanja do kojih se došlo u ovom završnom radu naglašavaju potrebu za daljnjim naporima u promicanju rodne ravnopravnosti, podržavanju žena na tržištu rada, osnaživanju njihove prisutnosti u vodećim pozicijama i uklanjanju prepreka s kojima se suočavaju u poslovnom svijetu. Najvažnije je krenuti od društva općenito i nastojati educirati sve ljude o spolnoj ravnopravnosti i što sve zapravo znači spolna diskriminacija jer mnogi nisu svjesni koliko su žene svaki dan diskriminirane, bilo to na radnom mjestu, javnim mjestima ili vlastitom domu. Tek se kroz zajednički napor i osvješćivanje društva može ostvariti pravedno i ravnopravno radno okruženje u kojem svatko ima jednake šanse za uspjeh.

Na temelju svih prikupljenih podataka i njihove analize može se zaključiti kako je hipoteza koja je navedena na početku rada, a glasi: „Žene su u nepovoljnom položaju u odnosu na muškarce na tržištu rada u turizmu i ugostiteljstvu“ potvrđena. Što se tiče tržišta rada u turizmu i ugostiteljstvu, žene čine većinu radne snage u turizmu u cijelom svijetu, ali najčešće ostaju na nižim pozicijama, tj. manje plaćenim poslovima te zato (ali i zbog spolne diskriminacije i često manje plaćenog posla) dolazi do razlike u plaćama između ženskih i muških zaposlenika. Razlika u plaćama između žena i muškaraca u turizmu i ugostiteljstvu nešto je manja od razlike u drugim djelatnostima, a plaće u turizmu su općenito niže i za žene i za muškarce u odnosu na većinu drugih djelatnosti.

Bibliografija

Knjige:

- 1) Beauvoir, S. D., 2016. *Drugi spol*. Ljevak, Zagreb.
- 2) Borozan, Đ. 2012., *Makroekonomija*. 3.izd. Ekonomski fakultet u Osijeku, Osijek
- 3) Grbac, B., 2010. *Marketinške paradigme*, Ekonomski fakultet Rijeka, Rijeka
- 4) Kelly, J. 2014. *Women, history, and theory: The essays of Joan Kelly*. University of Chicago Press. Chicago
- 5) Tomašić, P., 2010. *Nezaposlenost u tranzicijskoj Hrvatskoj pod socijalno-etičkim vidom*. Kršćanska sadašnjost, Zagreb

Članci:

- 1) Alkier, R., 2021. Žene poduzetnice u turizmu Republike Hrvatske: izazovi i prilike. *BizInfo (Blace) Journal of Economics, Management and Informatics*, 12(2), 197-213.
- 2) Barnett, R. C., 2004. Preface: Women and work: Where are we, where did we come from, and where are we going?, *Journal of Social Issues*, 60(4), 667-674.
- 3) Božiković, N., 2021. Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 42(1), str. 91-109.
- 4) Folberg, A. M., 2020. Global perspectives on women and work. *Journal of Social Issues*, 76(3), 464-483.
- 5) Perin, V., 2013. Strukovno obrazovanje i tržište rada: koncept fleksigurnosti. *Život i škola: časopis za teoriju i praksu odgoja i obrazovanja*, 59(30), 147-154.
- 6) Vidaković, D., 2011. Sufražetkinje i pokret za ženska prava. *Essehist: časopis studenata povijesti i drugih društveno-humanističkih znanosti*, 3(3), 68-72.

Internet i ostali izvori:

- 1) Državni zavod za statistiku, <https://dzs.gov.hr/>, pristupljeno 13.4.2023.
- 2) European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu/search?t=tourism&op=Search> , pristupljeno 3.2.2023.
- 3) European Union, https://european-union.europa.eu/index_en , pristupljeno 10.2.2023
- 4) EUROSTAT, <https://ec.europa.eu/eurostat>, pristupljeno 15.6.2023.
- 5) *Gender in tourism*, EIGE, 2017., <https://eige.europa.eu/publications/gender-tourism> , pristupljeno 3.2.2023.

- 6) Hrvatski obiteljski leksikon, 2005. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2008.-2023., <http://hol.lzmk.hr/clanak.aspx?id=40823> pristupljeno 20.4.2023.
- 7) Hrvatski zavod za zapošljavanje, HZZ, <https://www.hzz.hr/>, pristupljeno 4.5.2023.
- 8) Lerner, G., 1975. Placing Women in History: Definitions and Challenges. *Feminist Studies*, 3(1/2), 5–14. <https://doi.org/10.2307/3518951>
- 9) Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, <https://uznr.mrms.hr/placa-i-primici-radnika-na-temelju-radnog-odnosa/>, pristupljeno 21.5.2023.
- 10) Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. godine (2023.), Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, Zagreb, <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages//dokumenti/NPRS%202027%20APRS%202024/Nacionalni%20plan%20za%20ravnopravnost%20spolova,%20za%20razdoblje%20do%202027..pdf> , pristupljeno 18.05.2023.
- 11) OpenAI, ChatGPT, <https://openai.com/blog/chatgpt> , pristupljeno 21.4.2023.
- 12) Povelja europske unije o temeljnim pravima, 2016., Službeni list Europske unije, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=RO>, pristupljeno 20.5.2023.
- 13) Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025., 2020., Europska komisija, Bruxelles, <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Europska%20unija/Strategija%20za%20rodnu%20ravnopravnost%202020.%E2%80%932025.pdf> , pristupljeno 20.5.2023.
- 14) Vijesti, Europski parlament, 2023., <https://www.europarl.europa.eu/news/hr/headlines/society/20190712STO56961/borba-parlamenta-za-rodnu-ravnopravnost-u-eu-u> , pristupljeno 19.5.2023.
- 15) Strengthening the commitment to equality between women and men: a women's charter, 2010., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=URISERV:em0033&from=EN> , pristupljeno 20.5.2023.
- 16) Strategija za ravnopravnost spolova Vijeća Europe od 2018. Do 2023., 2018. Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, Zagreb, <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Vije%C4%87e%20Europe/2018/Strategija%20za%20ravnopravnost%20spolova%20VE%202018-2023.pdf> , pristupljeno 19.5.2023.

- 17) U.S. Department of labor blog, 2023., <https://blog.dol.gov/2023/03/14/5-fast-facts-the-gender-wage-gap> , pristupljeno 15.6.2023.
- 18) World Tourism Organization, 2019. *Global Report on Women in Tourism – Second Edition*. UNWTO, Madrid, <https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/9789284420384>, pristupljeno 19.2.2023.
- 19) Žene i muškarci u Hrvatskoj 2022., Državni zavod za statistiku, Zagreb, https://podaci.dzs.hr/media/04pff1do/women_and_man_2022.pdf , pristupljeno 22.5.2023.
- 20) 2023 report on gender equality in the EU, 2023., Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf , pristupljeno 7.6.2023.

Popis ilustracija

Tablice

Tablica 1 - Aktivno stanovništvo u RH (2018.-2022.).....	19
Tablica 2 - Zaposleni u RH po djelatnostima.....	22
Tablica 3 - Prosječne neto plaće po djelatnostima u kojima prevladavaju žene	24

Grafikoni

Grafikon 1 - Radno sposobno stanovništvo (2018.-2022.)	20
Grafikon 2 - Radno sposobno stanovništvo - žene (2018.-2022.).....	21
Grafikon 3 - Stope zaposlenosti i nezaposlenosti.....	21
Grafikon 4 - Udio žena po djelatnostima	23
Grafikon 5 - Prosječne neto plaće u RH (2018.-2022.).....	25
Grafikon 6 - Prosječne neto plaće u djelatnostima pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	26
Grafikon 7 - Magistri znanosti, magistri i sveučilišni specijalisti.....	26
Grafikon 8 - Doktori znanosti	27
Grafikon 9 - Struktura nezaposlenih žena prema razini obrazovanja u RH (svibanj 2023.)....	28
Grafikon 10 - Udio žena u ukupnom broju zaposlenih u turizmu po zemljama (%)	30
Grafikon 11 - Udio zaposlenih žena u turizmu EU (%), 2014.	31