

Tko što radi? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj

TEO MATKOVIĆ*

Studijski centar socijalnog rada
Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu
Zagreb, Hrvatska

Pregledni rad

UDK: 316.346.2/.3:331.5(497.5)

doi: 10.3935/rsp.v15i3.802

Primljeno: srpanj 2008.

Cilj ovoga rada je temeljem mikropodataka ankete o radnoj snazi za razdoblje između 1996. i 2006. godine utvrditi razlike između dobnih skupina te muškaraca i žena u osnovnim indikatorima participacije na tržištu rada, položaja u podjeli rada, oblika zaposlenosti i kvaliteti zaposlenosti. Promatrane skupine razlikuju se u većini prikazanih dimenzija sudjelovanja u svijetu rada, uz trendove divergencije, ali rezultati ukazuju i na heterogenost ishoda unutar samih dobnih skupina te posebno populacije muškaraca i žena. Ovi nalazi predstavljaju polaznu točku za daljnje analize koje bi utvrdile utjecaj intervenirajućih čimbenika na ishode ovih skupina u svijetu rada, prvenstveno utjecaj obrazovanja, ali i drugih životnih okolnosti te osobnih preferencija. Tek će razumijevanje ovih mehanizama omogućiti adekvatne politike tržišta rada i obrazovanja koje će učinkovito voditi smanjivanju rizika socijalne isključenosti i poboljšanju kvalitete radnog života u Hrvatskoj.

Ključne riječi: dob, mladi, stari, muškarci, žene, tržište rada, nezaposlenost, podjela rada, oblici zaposlenosti, kvaliteta zaposlenosti, ISEI.

Nakon ratno-tranzicijske krize i izolacije devedesetih, od početka tisućljeća temeljni ekonomski pokazatelji pokazuju nam da se Hrvatska nalazi u razdoblju konstantnog gospodarskog rasta (HNB, 2008.), koji se odrazio i na kontinuirano smanjivanje nezaposlenosti, bilo administrativno mjerene (DZS, 2008.:177), bilo mjerene anketom o radnoj snazi (DZS, 2004.:148, 2006.:148, 2008.:141)¹. Stanje na tržištu rada, barem kad je u pitanju nezaposle-

nost, značajno se popravilo između 2002. i 2007. godine.

No općenito poboljšanje stanja lako može prikrivati trendove opstanka ili rasta nezaposlenosti, nepovoljnih ishoda u svijetu rada, pa i socijalne isključenosti u pojedinim segmentima populacije. Stoga je namjera ovoga rada zaći dalje od opažanja za opću populaciju, te pomoću mikropodataka ankete o radnoj snazi istražiti položaj pojedinih društvenih skupina u svijetu rada desetljeće i po nakon početka post-socijalističke tranzicije.

* Teo Matković, Pravni fakultet/Faculty of Law, Nazorova 51, 10 000 Zagreb, Hrvatska/Croatia, teo.matkovic@pravo.hr

¹ Rezultati analize prezentirani u ovom radu proizašli su iz znanstvenog projekta Pokazatelji socijalne kohezije i razvoj hrvatskoga socijalnog modela (066-0661686-1432) provedenog uz potporu Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa Republike Hrvatske.

SKUPINE, INDIKATORI I PODACI

U ovome ćemo radu pozornost usmjeriti na rod i dob, osnovne askribirane demografske kategorije.² Ove karakteristike segmentiraju populaciju u razmjerno velike skupine za čiji nejednak položaj u svijetu rada postoje teorijske pretpostavke i empirijski uvidi.

Kroz više dimenzija usporedit ćemo položaj i rizike u svijetu rada kod žena i muškarca, odnosno pojedinih dobnih skupina. Prvo, usporedit ćemo kretanje općih pokazatelja aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti kako bismo vidjeli koliko pojedina skupina sudjeluje u tržištu rada (stopa aktivnosti), u kojoj se mjeri susreće s problemima pri zapošljavanju (stopa nezaposlenosti i stopa dugotrajne nezaposlenosti) te do kojih je recentnih promjena došlo u ovim pokazateljima. Potom ćemo prikazati razlike u položaju zaposlenih osoba u podjeli rada (dakle prema osnovnim grupama zanimanja i djelatnosti). Nadalje, razmotrit ćemo učestalost raznih oblika zaposlenosti među promatranim skupinama, od prestižnog položaja poslodavca i rada u javnom sektoru do raznih oblika fleksibilnog rada (na određeno vrijeme ili u nepunom radnom vremenu). Zaključno, razmotrit ćemo razlike u statusu zanimanja te prevalenciju nekvalitetne zaposlenosti (neformalna samozaposlenost, neželjeni rad na određeno ili nepuno radno vrijeme, rad bez ostvarivanja radnih prava).

Ova je analiza namjerno prvenstveno deskriptivne prirode, dakle ispituje kakvo je stanje i koji su trendovi u svijetu rada na razini vidljivih društvenih skupina - za muškarce i žene te za mlađe i starije seg-

mente radnog kontingenta u Hrvatskoj. Time se dobiva jasna i obuhvatna slika o distribuciji konkretnih radnih ishoda za promatrane demografske skupine. Takve informacije pružaju temeljne uvide o tržištu rada koji se tek potom mogu produbiti istraživanjima o mehanizmima kojima te razlike i promjene možemo objasniti. O tim ćemo se mogućnostima ukratko osvrnuti u zaključnom poglavlju.

U svrhu ove analize korišteni su mikropodaci hrvatske ankete o radnoj snazi (ARS) koju Državni zavod za statistiku redovno provodi od 1996. godine prema metodologiji Eurostata. Ova anketa kućanstava svake godine obuhvaća oko 1% ukupnog stanovništva RH.³ Korištena je anonimizirana baza za razdoblje od 1996. do 2006. godine koja okuplja ukupno 388 650 osoba. Za svakog anketiranog pojedinca ARS prikuplja bogat i međunarodno standardiziran skup informacija o položaju na tržištu rada.

Radi veće pouzdanosti procjena i imajući u vidu relativno spore promjene na tržištu rada, pri analizi razlika u djelatnostima, zanimanjima, oblicima i kvaliteti zaposlenosti uspoređeni su agregirani podaci za posljednje tri godine (2004.-2006.) i prve tri godine (1996.-1998.) promatranog desetljeća. Tako je okupljeno 69 125 ispitanika u radnom kontingentu (15+) za prvo i 94 545 osoba za drugo razdoblje.

ROD KAO ODREDNICA POLOŽAJA U SVIJETU RADA

Položaj muškaraca i žena u svijetu rada ima dugu povijest različitosti. U predindustrijsko doba asimetrija uloga bila je manje vidljiva jer se većina rada odvijala unutar

² Etnicitet bi svakako bio relevantna dodatna odrednica za ova razmatranja, ali zbog relativne etničke homogenosti populacije i nacionalne reprezentativnosti korištenih podataka, dobiveni etnički poduzorci su premali da bi se njima mogle dobiti pouzdane procjene, čak i kada bi se ovaj podatak prikupljao Anketom o radnoj snazi.

³ Izuzetak su prve dvije ankete u 1996. i 1997. godini koje su obuhvatile oko 0,5% stanovništva - nešto više od 20 000 ispitanika svaka. Od 1998. godine anketa se provodi kontinuirano kroz godinu, a od 2007. primjenjuje se kao panel istraživanje u kojem svaki ispitanik odgovara četiri puta u periodu od godinu i pol.

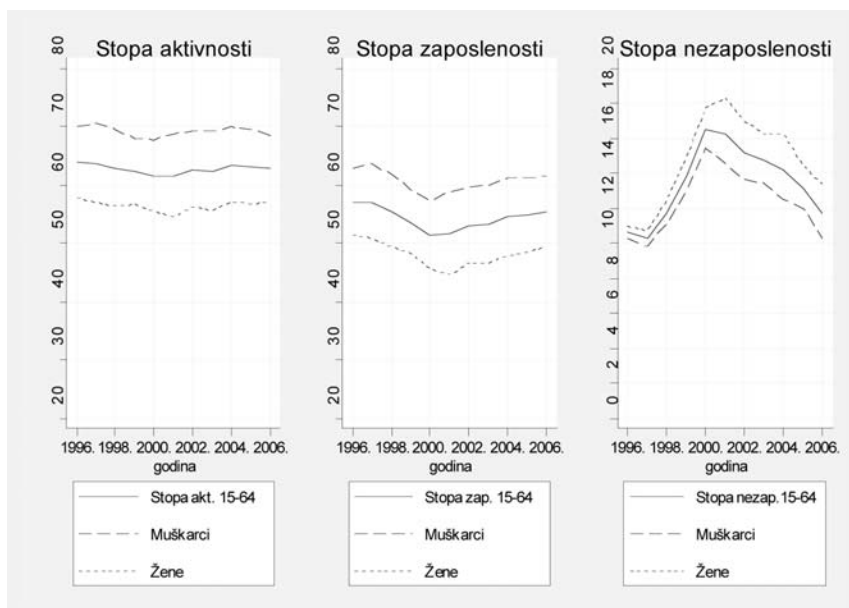
(poljoprivrednih) kućanstava, a ne na tržištu, tako da je patrijarhalna premoć muškaraca unutar kućanstava imala značajniju ulogu od rodne podjele radnih zadataka. U ranom razdoblju industrijalizacije, izvan kuće većinom rade muškarci (i tako jačaju svoju ekonomsku nadmoć), dok su žene značajnije prisutne tek u tradicionalno »ženskim« sferama aktivnosti – kao učiteljice, njegovateljice i kućna ispomoć.⁴ U socijalističkom sustavu osnažuje se zapošljavanje žena; između 1953. i 1991. udjel žena u ukupnoj zaposlenosti povećao se s 25% na 43% (Kerovec, 2003.). Povećanje nije bilo samo kvantitativno; u razdoblju socijalizma proklamirana rodna ravnopravnost doprinosi značajnom sudjelovanju žena u mnogim profesijama i poluprofesijama (Šporer, 1990.; Kerovec, 1990.). U ranoj fazi tranzicije, muškarci su bili svojevrsni gubitnici trendova u svijetu rada. Zatvarali su se ili

smanjivali mnogi industrijski pogoni gdje su brojem dominirali muškarci, dok je sigurnost zaposlenja bila najviša u javnim službama, gdje su žene činile većinu zaposlenika. Međutim, od sredine 1990-ih trendovi zapošljavanja nešto su povoljniji za muškarce (Kerovec, 2003.).

U promatranom desetljetnom razdoblju, stopa aktivnosti muškaraca radnog kontingenta kretala se između 67,8% i 70,5%, dok je ona za žene iznosila između 54,6% i 57,9% (slika 1., lijevi prikaz). Rodni jaz u stopi aktivnosti žena i muškaraca varira između 11,5 i 14,3 postotnih bodova. Tijekom razvojne krize na prijelazu tisućljeća došlo je do izrazitije kontrakcije radne participacije žena nego muškaraca, ali su se u razdoblju oporavka rodne razlike u stopi aktivnosti opet umanjile. Kretanje stope zaposlenosti ukazuje na identične trendove (slika 1., srednji prikaz). Rodne

Slika 1.

Rodno specifične stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti između 1996. i 2006. godine



Izvor: Anketa o radnoj snazi (mikropodaci).

⁴ Usp. o razvoju »ženske« profesije socijalne radnice u Hrvatskoj između dva svjetska rata. Vidi Prlenda (2005.).

razlike u stopi zaposlenosti manje su u Hrvatskoj nego u većini zapadnoeuropskih zemalja gdje su se žene tek recentnije (od 1970-ih) u većem broju uključivale u tržište rada, ali su izraženije nego u većini drugih bivših socijalističkih zemalja, gdje postoji još snažnije naslijeđe visoke zaposlenosti žena (Šošić, 2004.; Eurostat, 2008). I unutar Hrvatske rodne razlike u participaciji na tržištu rada izuzetno variraju između pojedinih regija. Tako podaci popisa stanovništva iz 2001. kazuju da je u Gradu Zagrebu i sjeverozapadnoj Hrvatskoj, Istri te Kvarneru stopa zaposlenosti žena bila vrlo bliska onoj muškaraca. S druge strane, u svim županijama istočne Hrvatske, te središnjoj Dalmaciji i zaleđu, jaz zaposlenosti između muškaraca i žena daleko je veći od državnog prosjeka (Kerovec, 2003.; DZS, 2008.a).

Razlike u participaciji na tržištu rada između muškaraca i žena veće su među osobama nižeg obrazovanja nego među obrazovanijima, a u razdoblju 2004.-2006. podaci ARS-a pokazuju potpuno jednaku stopu aktivnosti za visokoobrazovane muškarce i žene. Može se pretpostaviti da će ekspanzija obrazovanja voditi dugoročnom generacijskom pomaku k većoj rodnoj jednakosti u sudjelovanju u svijetu rada. No razlikuje li se karakter tog sudjelovanja?

ROD I NEZAPOSLENOST

Usprkos proklamiranoj jednakosti, u čitavom razdoblju socijalizma nezaposlenost žena bila je veća od nezaposlenosti

muškaraca (Kerovec, 2003., 1997.; HZZ, 2008). Sam početak tranzicije donio je značajno povećanje rizika nezaposlenosti muškarcima jer su tada nestajanjem radnih mjesta pretežno bili pogođeni »muški« sektori djelatnosti (teška industrija i građevinarstvo). Uslijed toga, u 1990-ima broj nezaposlenih muškaraca registriranih pri HZZ-u po prvi put se približio broju nezaposlenih žena.⁵ Kvalitetnije podatke o rodno specifičnim stopama nezaposlenosti možemo pratiti od 1996. godine otkad se provodi anketa o radnoj snazi kroz koju se nezaposlenost može mjeriti na standardiziran način u skladu sa smjernicama Međunarodne organizacije rada⁶.

U čitavom promatranom razdoblju stopa nezaposlenosti žena nešto je viša od one muškaraca (slika 1., lijevi prikaz). Sredinom devedesetih stopa nezaposlenosti žena bila je 10%-15% veća od stope nezaposlenosti muškaraca (10,7% naspram 9,6% u 1997. godini), a sličan se omjer zadržao i u vrijeme rastuće krize (17,8% naspram 15,5% u 2000. godini). Međutim, u razdoblju ekonomskog oporavka stopa nezaposlenosti muškaraca počela se smanjivati ranije i brže od stope nezaposlenosti žena tako da se do 2006. razlika u stopi nezaposlenosti povećala na 30% (stopa je iznosila 13,4% kod žena naspram 10,3% kod muškaraca). Drugim riječima, muškarci su počeli značajno lakše nalaziti (ili teže gubiti) poslove, dok je pozitivan trend zapošljavanja žena bio umjereniji.⁷ Ovo je vidljivo i iz udjela dugotrajne nezaposlenosti⁸ u ukupnoj nezaposlenosti,

⁵ Valja imati na umu da je broj zaposlenih muškaraca u čitavom razdoblju bio značajno veći od broja zaposlenih žena, tako da je iznos same stope nezaposlenosti bio i dalje niži za muškarce.

⁶ Tri osnovna kriterija prema Međunarodnoj organizaciji rada su neimanje posla, angažman na traženju posla u proteklom periodu te raspoloživost za posao.

⁷ Na isti trend ukazuju i podaci o registriranoj nezaposlenosti HZZ-a gdje udjel žena u ukupnoj nezaposlenosti postojano raste od 2000. godine kada je iznosio 52,7%, na prosječnih 61,2% u 2007. godini, što predstavlja povratak visokom udjelu nezaposlenih žena iz pred-tranzicijskih vremena (Kerovec, 1997., 2003.).

⁸ Dugotrajna nezaposlenost standardno se definira kao nezaposlenost u trajanju od godinu dana ili dulje, te se smatra značajnim čimbenikom rizika od socijalne isključenosti. Tako Laekenski indikatori uključuju i mjeru dugotrajne nezaposlenosti i (ovdje korišten) udjel dugotrajne nezaposlenosti u ukupnoj nezaposlenosti, mjerene zasebno za muškarce i žene (Eurostat, 2003.).

koji je u razdoblju 1996.-1998. bio jednak za muškarce i žene (55,8%), a osam godina kasnije, u razdoblju 2004.-2006. kod žena se povećao na 61,6%, a kod muškaraca je tek blago porastao na 57,2%.

Ovdje je obrazovanje važan intervenirajući čimbenik. I podaci Zavoda za zapošljavanje (HZZ, 2005.) i oni ankete o radnoj snazi jasno ukazuju da su rodne nejednakosti u nezaposlenosti i zapošljavanju male među visokoobrazovanima, a značajno snažnije među osobama sa srednjim i, posebno, osnovnim obrazovanjem. Postoje i strukturni razlozi za ovakvo stanje – »ženske« grane industrije, poput tekstila, dramatično su se smanjile od druge polovice devedesetih. S druge strane, politika zapošljavanja u »feminiziranom« javnom sektoru danas u značajno manjoj mjeri traži kadar bez diplome visokog obrazovanja.

Trenutno su rodne razlike u stopi nezaposlenosti u Hrvatskoj nešto veće od prosjeka EU-a (17% za 2006.), ali niže nego u mediteranskim zemljama poput Španjolske, Italije, Portugala i posebno Grčke, gdje je stopa nezaposlenosti žena u pravilu preko 40% viša od one muškaraca (Eurostat, 2008.).

Značajne razlike možemo pronaći i između pojedinih krajeva Republike Hrvatske. Prema podacima popisa iz 2001. godine, u Gradu Zagrebu i županijama sjeverozapadne Hrvatske (Krapinsko-zagorska, Varaždinska i Međimurska), stopa nezaposlenosti žena čak je manja od stope nezaposlenosti muškaraca. S druge strane, u istočnoj Hrvatskoj, ali i gotovo svim obalnim županijama (kako onim razvijenijim tako i nerazvijenijim) stopa nezaposlenosti žena natprosječno je nadilazila stopu nezaposlenosti muškaraca (Kerovec, 2003.; DZS, 2008.a).

Niža zaposlenost i veća nezaposlenost žena, kao i druge razlike koje ćemo pre-

dstaviti kasnije, mogu se dovesti u vezu s relativno niskom pokrivenošću populacije obiteljskim uslugama (vrtići s fleksibilnim radnim vremenom, usluge za starije osobe i sl.), posebno u manje razvijenim županijama (za vrtiće vidi: Matković, 2007.).⁹ Ovakvo stanje prvenstveno pogađa niže obrazovane žene i obitelji nižih primanja koji si ne mogu priuštiti pomoć za kućanske poslove, te često nemaju isplative alternative osim majčinog prekida radne karijere (Fultz i Stenhilber, 2004.). S druge strane, i poslodavci u privatnom sektoru percipiraju tu dvostruku zaposlenost žena kao uzrok manje produktivnosti, što vodi »zaobilaženju« žena u zapošljavanju kroz negativnu selekciju pri zapošljavanju potencijalnih majki i penaliziranjem u plaćama (Nestić, 2007.).

RODNE RAZLIKE U PODJELI RADA

Ništa manje važno od pitanja razmjera zaposlenosti pojedinih društvenih skupina jest ono o strukturi te zaposlenosti. Rad se ne odvija u socijalnom niti ekonomskom vakuumu, tako da je za razumijevanje položaja muškaraca i žena, mladih i starih, obrazovanih i neobrazovanih na tržištu rada vrlo bitan uvid u to što i gdje oni tipično rade. Koji su im poslovi i u kojim djelatnostima svojstveni?

Rodne razlike u djelatnostima

Tržište rada obuhvaća gotovo sve ljudske djelatnosti. Rad se ne odvija samo na poljima, gradilištima i tvorničkim halama, nego (sve više) i u uredima, prodavaonicama, kafićima, pa i na ulici. U Hrvatskoj nešto više od milijun i pol zaposlenih provodi po četrdesetak sati tjedno gradeći, proizvodeći, prodajući, popravljajući, skrbeći, čuvajući, podučavajući, liječeći, održavajući,

⁹ Također, u odnosu na prethodne generacije, umanjena je mogućnost potpore šire obitelji u zbrinjavanju djece i kućnim poslovima jer su bake i djedovi uglavnom radno aktivni i još nisu dosegli dob umirovljenja.

konzultirajući i upravljajući. Malo koju potrebu ne zadovoljavamo i ne možemo zadovoljiti preko tržišta, što znači da u malo kojem vidu ljudske djelatnosti ne postoje osobe koje su zaposlene pružajući usluge ili proizvođači proizvode za zadovoljavanje tih potreba.¹⁰

Postoje li u Hrvatskoj područja ekonomske djelatnosti u kojima brojčano dominiraju muškarci ili žene? Usporedba participacije prema glavnim područjima Nacionalne klasifikacije djelatnosti kazuje da gotovo polovica zaposlenih radi u mješovitim sektorima gdje je zaposlen podjednak broj muškaraca i žena. Ipak, tradicionalna rodna podjela djelatnosti u kućanstvu odražava

se u određenoj mjeri i u svijetu plaćenog rada. Tako postoje djelatnosti koje su u većoj mjeri »ženske« (zdravstvene, socijalne i obrazovne, kućna ispomoć), kao i one »muške« (građevinarstvo, komunalije, prijevoz, teška industrija), ali tek desetina zaposlenih radi u izrazito rodno segregiranim djelatnostima. Muškarci su nešto manje zastupljeni u uslugama ili područjima vezanim uz proizvodnju znanja i rukovanje informacijama, ključnim djelatnostima u post-industrijskom društvu. Ipak, većina radnika u RH zaposlena je u djelatnostima koje ne možemo, ili možemo tek u manjoj mjeri zvati muškim ili ženskima.

Tablica 1.

Zastupljenost žena u pojedinim područjima djelatnosti, 2004.-2006. godine

Tip sektora:	Sektor djelatnosti (NKD):	Udjel sektora u ukupnoj zaposlenosti	Udjel žena u sektoru
Izrazito ženski	privatna kućanstva sa zaposlenim osobljem	0,3	90,8
Umjereno ženski (13,2% zaposlenih)	zdravstvena zaštita i socijalna skrb	5,4	78,1
	obrazovanje	5,7	76,5
	financijsko posredovanje	2,1	69,4
Mješoviti (49,8% zaposlenih)	hoteli i restorani	5,5	54,8
	ostale društvene, socijalne i osobne uslužne djelatnosti	3,9	53,2
	trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikala te predmeta za osobnu uporabu i kućanstvo	14,2	53,0
	poljoprivreda, lov i šumarstvo	15,1	47,6
	poslovanje nekretninama, iznajmljivanje i poslovne usluge	4,7	44,1
	javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	6,4	44,0
Umjereno muški (27,1% zaposlenih)	prerađivačka industrija ¹¹	18,8	37,2
	opskrba električnom energijom, plinom i vodom	1,7	24,4
Izrazito muški (9,0% zaposlenih)	prijevoz, skladištenje i veze	6,6	20,7
	ribarstvo	0,3	14,5
	rudarstvo i vađenje	0,5	11,1
	građevinarstvo	8,2	8,4

Izvor: Anketa o radnoj snazi (mikropodaci).¹²

Napomena: Izrazito muškim/ženskim sektorima smatramo one s više od 80% muškaraca/žena među zaposlenicima, umjereno muškim/ženskim one s između 60% i 80% muškaraca/žena, a sektore s podjednakom zastupljenošću (40%-60%) muškaraca i žena definiramo kao mješovite.

¹⁰ Iako je trenutno dominantna, komodifikacija nije jedini mogući način provođenja ovih djelatnosti. Sve se navedene aktivnosti mogu činiti i čine se za vlastiti račun, u okviru obitelji, kruga prijatelja ili volonterski.

¹¹ U pojedinim granama prerađivačke industrije prisutna je izuzetna maskulinizacija ili feminizacija. Podaci potkrepljuju opće poznate predodžbe hala punih radnica u industriji odjeće, tekstila ili kože, te muških radnika u drvnjoj i metalurškoj industriji ili tvornicama strojeva i transportnih sredstava.

¹² Ovi su podaci gotovo identični onima dobivenim izračunom temeljem administrativnih podataka objavljenih u priopćenju DZS-a Zaposleni po djelatnostima i po spolu (DZS, 2005.).

Jedinstveni pokazatelj rodne segregiranosti u različitim djelatnostima može se dobiti izračunom indeksa različitosti (*dis-similarity index*).¹³ Iznenađujuće, u usporedbi s podacima ARS-a za razdoblje 1996.-1998. vidljiv je značajan pomak k većoj rodnoj segregaciji u djelatnostima. Dok bi u ranijem razdoblju najmanje 24,9% zaposlenih žena ili muškaraca trebalo promijeniti djelatnost kako bi se postigao rodni paritet u svim djelatnostima, u razdoblju 2004.-2006. indeks različitosti povećao se na 27,9, čemu je prvenstveno doprinijelo smanjivanje udjela žena u proizvodnim djelatnostima.

Rodne razlike u zanimanjima

Zanimanje koje neka osoba obavlja glavna je odrednica njezinog društvenog položaja. Ono je ujedno i jezgra većine teorija socijalne stratifikacije i mobilnosti (npr. Wright, 2005.). Ni po pitanju nakna-

de i uvjeta rada nije svejedno je li osoba direktor, stručnjak, službenik, radnik u dućanu, na traci, ili nekvalificirani radnik. I na makro planu, uvid u strukturu i zastupljenost raznih zanimanja u nekome društvu vrlo je informativan jer oslikava vještine i odnose prisutne na tržištu rada. Poslovi s relativno sličnom razinom vještina i organizacijom rada okupljeni su u glavne grupe Međunarodne standardizirane klasifikacije zanimanja ISCO-88.¹⁴

U prošlom poglavlju prikazane razlike u prisutnosti žena i muškaraca u pojedinim djelatnostima ne govore mnogo o tome kojim se zanimanjima oni bave unutar tih djelatnosti. Tako npr. u zdravstvu u nižim rangovima zanimanja (medicinskih sestara i pomoćnog osoblja) brojem izrazito prevladavaju žene, za razliku od građevinarstva gdje su žene gotovo isključivo prisutne u kvalitetnijim inženjerskim i administrativnim zanimanjima.

Tablica 2.

Zastupljenost žena u pojedinim grupama zanimanja, 2004.-2006. godine

Grupa zanimanja (ISCO-88)	Udjel sektora u ukupnoj zaposlenosti	Udjel žena u sektoru
Čelnici i članovi zakonodavnih tijela, čelnici i dužnosnici državnih tijela, direktori	5,21	24,43
Stručnjaci i znanstvenici	9,35	56,61
Inženjeri, tehničari i srodna zanimanja	14,29	47,44
Uredski i šalterski službenici	10,97	71,52
Uslužna i trgovačka zanimanja	14,44	59,58
Poljoprivredni, lovno-uzgojni, šumski radnici i ribari	13,87	51,25
Zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji	12,64	7,78
Rukovatelji strojevima, vozilima i sastavljači proizvoda	10,58	27,07
Jednostavna zanimanja	7,92	52,39
Vojna zanimanja	0,73	6,62

Izvor: Anketa o radnoj snazi (mikropodaci).

¹³ Ovaj se pokazatelj računa kroz formulu $D = \frac{1}{2} \sum |m_i/M - z_i/Z|$, gdje m_i odnosno z_i predstavljaju broj muškaraca i žena zaposlenih u nekoj djelatnosti, a M i Z ukupan broj zaposlenih muškaraca odnosno žena. Vrijednost nula označavala bi potpuni rodni paritet, dok se više vrijednosti mogu interpretirati kao najmanji udjel jedne od promatranih skupina koji bi trebalo premjestiti za postizanje jednakih ishoda u svim kategorijama.

¹⁴ ISCO-88 klasifikacija se koristi i u Republici Hrvatskoj, integrirana u Nacionalnu klasifikaciju zanimanja (NKZ) koja je usvojena 1998. godine (NN 111/1998.).

Iz priloženih podataka (tablica 2.) očito je da su u pitanju zanimanja rodne razlike nešto izraženije nego kad su u pitanju djelatnosti. Indeks različitosti za razdoblje 2004.-2006. iznosi 32,9. Dakle, da bi se postigao rodni paritet bilo bi potrebno da najmanje trećina zaposlenih muškaraca ili žena promjeni svoju grupu zanimanja.

Gdje se nalaze ove razlike? U menadžerskim i kvalificiranim manualnim zanimanjima muškarci čine veliku većinu zaposlenih. Na drugima, poput službenika i u nešto manjoj mjeri radnika u prodaji i usluga, brojem dominiraju žene. U zanimanjima koja traže najviše kvalifikacije, onima stručnjaka i znanstvenika, za oko desetinu je više žena (za analizu stanja u socijalističkom razdoblju, usp. Šporer, 1990.). Iako mnoga zanimanja nisu rodno specifična, postoje brojni pojedinačni primjeri gdje to jest slučaj. Tako je, na primjer, prema popisnim podacima više od devet desetina frizera, kućnih pomoćnica, sekretarica, krojača, odgajatelja, medicinskih sestara i računovođa ženskog spola, dok su više od 95% vozača i pomoraca, zidara i instalatera, elektroinstalatera, vojnika, policajaca i zaštitara još 2001. godine činili muškarci (DZS, 2006.a).

U jednom desetljeću rodni indeks različitosti povećao se je s 30,7 u razdoblju 1996.-1998. na 32,9 u razdoblju 2004.-2006., čemu je prvenstveno doprinijelo smanjivanje udjela žena u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji, a muškaraca među stručnjacima i znanstvenicima¹⁵ te službenicima.¹⁶

RODNE RAZLIKE U OBLICIMA ZAPOSLENOSTI

Kao što žene i muškarci nisu jednako prisutni na tržištu rada, niti zastupljeni u svim rodovima zanimanja i sektorima djelatnosti, tako postoji značajna razlika i u oblicima zaposlenosti i sektorima vlasništva gdje se njihov rad odvija. Za razumijevanje ove slike značajno je obratiti pažnju na proturječja radnih i obiteljskih očekivanja koja posebno pogađaju žene (Čudina-Obradović i Obradović, 2000.). Naime, usprkos sve većem sudjelovanju u svijetu rada, poslove vezane uz kućanstvo i dalje većinom čine žene u svojoj »drugoj smjeni« (Topolčić 2001.; Leutar, 2004.). Doduše, kod žena koje su zaposlene obim tog rada manji je od onoga u nezaposlenih žena (Ross, 1985.), a prisutni su i univerzalni trendovi smanjivanja razlike u kućnom radu između žena i muškaraca (Gershuny, 2000.), no obiteljske obveze još uvijek često prisiljavaju upravo žene na pauze u karijeri radi roditeljstva ili njege starijih ili bolesnih ukućana – što su sve prekidi koji umanjuju ljudski i socijalni kapital tih žena, ali i njihovu ekonomsku nezavisnost i buduću mirovinu (Fultz i Stenhilber, 2004.). Rješenju ovoga problema može se težiti bilo kroz redefiniranje rodnih uloga u široj kulturi (što je spor proces), bilo modificiranjem institucija tržišta rada (npr. *part-time* poslovi; vidi Kerovec, 2003.), bilo pružanjem obitelji naklonjenih javnih usluga (npr. jaslice, vrtići, dnevni boravci, skrb i usluge za starije članove obitelji).¹⁷

¹⁵ Ovo odražava dugoročni trend smanjenja udjela muškaraca među studentima i osobama koje su diplomirale. Tako žene čine više od polovice diplomanata još od početka tranzicije, a posljednjih godina na dva muškarca koji steknu diplomu dolaze tri žene (Babić i sur., 2006.).

¹⁶ Istovremeno, došlo je do nešto manjeg smanjivanja rodnih razlika u udjelu tehničara, rukovateljskim strojevima i vozilima te jednostavnim zanimanjima.

¹⁷ Osim kao javne, moguće je ove usluge ustrojiti kao privatne (kućne pomoćnice, dadilje), koje su prvenstveno dostupne dobro obrazovanoj srednjoj i višoj klasi (i prebacuje posao s imućnih na manje imućne žene), bilo unutar obitelji kao neformalna pripomoć starijih članova kućanstva (»baka-servis«), što je u suvremenim malim, nuklearnim, obiteljima sve rjeđe izvediva opcija (usp. Topolčić, 2001.).

Tablica 3.

Osnovni pokazatelji participacije na tržištu rada, oblika i kvalitete zaposlenosti za žene i muškarce. Zdrženi podaci za razdoblje 2004.-2006. godine

	Ukupno (15-64)	Žene	Muškarci
Zaposlenih	1 514 255	676 952	837 303
Stopa aktivnosti	63,2%	57,0%	69,4%
Stopa zaposlenosti	54,9%	48,6%	61,4%
Stopa nezaposlenosti	13,0%	14,7%	11,6%
Udjel dugotrajne nezaposlenosti (12+ mjeseci)	59,4%	61,6%	57,2%
Rade na određeno ili sezonski	10,3%	10,5%	10,1%
Od toga nedobrovoljno	90,2%	88,6%	91,5%
Rade kraće od punog radnog vremena (<36 sati)*	7,2%	9,5%	5,4%
Od toga nedobrovoljno	17,6%	12,4%	25,0%
Rade kraće od punog radnog vremena (samo zaposlenici)	1,4%	2,3%	0,7%
Od toga nedobrovoljno	22,7%	24,8%	17,2%
Zaposleni u javnom sektoru	32,4%	35,7%	29,8%
Samozaposleni	20,9%	19,3%	22,2%
Od toga formalno (vlasnik tvrtke, obrta ili polj. imanja)	79,4%	73,9%	83,3%
Od toga kao neplaćena obiteljska pomoć	9,4%	16,0%	4,8%
Od toga kao poslodavci	24,7%	16,4%	30,6%
Ne ostvaruju pojedina prava (plaća, mirovinsko, zdravstveno osig.)	12,2%	13,8%	10,9%
Ne ostvaruju pojedina prava (samo zaposlenici)	1,9%	1,5%	2,2%
Nekvalitetan posao [*]	20,7%	22,6%	19,1%

Izvor: Anketa o radnoj snazi (mikropodaci).

Napomena: Statistički značajna povezanost ishoda i demografskih karakteristika na razini $p < 0,001$ (Pearson Chi2 i Fisher Exact testovi) nije ustanovljena samo kod rada na određeno (*kurziv*). Koeficijent asocijacije (Cramer V) za pojedine ishode prema spolu varira između 0,01 i 0,08.

Kakvo je trenutno stanje u Hrvatskoj? Sigurnost zaposlenja i širi spektar radničkih prava u javnom sektoru ženama u značajnoj mjeri olakšavaju proturječna potreba obitelji i potreba posla. Za razliku od npr. skandinavskih zemalja gdje je već dulje vrijeme izražena muško-ženska segregacija na javni i privatni sektor (npr. Esping-Andersen, 1990.), u Hrvatskoj ova distinkcija prije desetak godina nije bila izražena. U razdoblju 1996.-1998. 44,8% muškaraca i 45,9% žena bilo je zaposleno u javnom sektoru. Međutim, trendovi ukazuju na proces ra-

slojavanja jer je već osam godina kasnije, u razdoblju 2004.-2006. u sada značajno manjem javnom sektoru radilo tek 29,8% muškaraca i 35,7% zaposlenih žena.

Kada se promatraju oblici zaposlenosti, žene su nadzastupljene u radu u nepunom (i skraćenom) radnom vremenu. Doduše, ovaj je oblik rada u Hrvatskoj vrlo rijedak i velikom većinom se odnosi na samozaposlene, posebno u poljoprivredi (Matković i Šošić, 2007.). Također, žene su rjeđe samozaposlene (a pogotovo poslodavci), te češće neplaćeno pomažu u obiteljskom

* Nekvalitetna zaposlenost uključuje svaki neželjeni posao na određeno ili u nepunom radnom vremenu, neformalnu samozaposlenost te poslove u kojima se ne ostvaruju pojedina prava.

imanju, obrtu ili poduzeću.¹⁸ Ove razlike mogle bi biti posljedica više čimbenika. Žene su prisutnije u sektorima gdje su prakse zapošljavanja u nepunom radnom vremenu, poput obrazovanja. Nadalje, neke razlike mogu biti posljedice pojedinih zakonskih zaštitnih mjera, poput mogućnosti nekih majki da rade skraćeno radno vrijeme. Veća zastupljenost žena među neplaćenim pomoćnim radnicama u kućanstvu usko je povezana s tradicionalnim patrijarhalnim odnosima u obitelji. Također, žene puno teže mogu uskladiti poduzetničku karijeru i obiteljske obveze od muškaraca. Imajući u vidu anegdotalnu sklonost poslodavaca da mlade žene zapošljavaju na određeno vrijeme kako bi izbjegli rizik neizravnih troškova vezanih uz trudnoću i djecu, iznenađuje nalaz da su žene podjednako često zaposlene ugovorima na određeno vrijeme kao i muškarci (što je jedina prikazana dimenzija na kojoj ne postoje rodne razlike).

RODNE RAZLIKE U KVALITETI ZAPOSLENOSTI

Navedene razlike ne moraju predstavljati osobni ili društveni problem, no u

mnogim slučajevima »muški« i »ženski« oblici zaposlenosti, djelatnosti, zanimanja ili karijere nisu jednako prestižni, kvalitetni ili materijalno nagrađivani. Željka Šporer (1990.) je ustanovila da su u ranim sedamdesetima zanimanja u kojima su bile prisutnije žene u pravilu imala niži prestiž od zanimanja koja su uglavnom obavljali muškarci. Nažalost, novijih istraživanja u Hrvatskoj nedostaje, ali je temeljem podataka ARS-a o zanimanjima moguće izračunati vrijednost Međunarodnog socioekonomskog indeksa statusa zanimanja (*International Socioeconomic Index of Occupational Status – ISEI*) (Ganzeboom i sur., 1992.; Ganzeboom i Treiman, 1996.)¹⁹ te pomoću njega usporediti status muških i ženskih poslova. Iz tablice 4. vidljivo je da je u razdoblju 2004.-2006. prosječni socioekonomski status poslova koje su radile žene bio za 1,2 boda viši od onih koje su radili muškarci. Ipak, smjer i intenzitet ove razlike ovisi o razini obrazovanja tako da muškarci bez obrazovanja ili s nesveučilišnim studijem rade nešto prestižnije poslove nego žene iste razine obrazovanja, dok kod gimnazijski obrazovanih osoba ne postoji statistički značajna razlika.

Tablica 4.

Prosječna vrijednost socioekonomskog indeksa statusa zanimanja (ISEI) za muškarce i žene različitih stupnjeva obrazovanja, 2004.-2006. godine

	M	Ž	Ukupno
Osnovna škola i manje*	26,65	24,07	25,33
Trogodišnja (ili kraća) strukovna srednja škola*	34,35	35,04	34,56
Četverogodišnja strukovna srednja škola*	41,61	42,64	42,14
Gimnazija	44,10	44,99	44,65
Stručni studij, veleučilište, viša ili visoka škola*	49,54	46,13	47,73
Sveučilišni ili poslijediplomski studij*	66,52	67,44	67,00
Ukupno*	38,43	39,73	39,01

Izvor: Anketa o radnoj snazi (mikropodaci).

* $p < 0,01$ (t-test)

¹⁸ U području pomažućeg obiteljskog rada došlo je do izuzetno brzog i velikog smanjenja (s 9,3% svih zaposlenih žena na 3,1%) između dvaju promatranih razdoblja.

¹⁹ Socioekonomski indeksi pripisuju određenu vrijednost temeljem socioekonomskih odlika osoba u pojedinom zanimanju (prvenstveno obrazovanja i prihoda). ISEI je indeks nastao temeljem 31 datoteke o socijalnoj mobilnosti iz 16 zemalja (Ganzeboom i Treiman, 1996.), te sadrži vrijednosti koje se mogu pripisati svakom kodu ISCO/NKZ klasifikacije zanimanja. Stoga se ova mjera standardno koristi kao međunarodno usporedivi pokazatelj socioekonomskog statusa zanimanja.

Kvaliteta zaposlenosti proizlazi i iz oblika zaposlenosti. Samozaposlenost, zaposlenost u nepunom radnom vremenu, pa i ona na određeno vrijeme mogu biti stvar izbora ili nužde, a radni uvjeti kvalitetni ili upitni. Indikatori prikazani u tablici 3. ukazuju da neke razlike ovdje postoje, iako je povezanost roda i ishoda u većini slučajeva slaba. Žene nešto rjeđe rade nedobrovoljno u nepunom radnom vremenu i na određeno vrijeme nego muškarci, što u tim slučajevima može proizlaziti iz potrebe za prevladavanjem ranije navedenog konflikta radnih i obiteljskih uloga. Promatramo li objektivne indikatore kvalitete posla, možemo vidjeti da žene i kad su samozaposlene, nešto rjeđe svoj posao registriraju u formalnom sektoru nego muškarci. Nasuprot tome, puno su češće angažirane na rezidualnim poslovima neplaćenih pomoćnih radnika u obiteljskom biznisu ili imanju, iako je ovdje došlo do značajnog smanjivanja u proteklom desetljeću. Također, nešto više žena nego muškaraca ne ostvaruje sva prava iz radnog odnosa, no to je prvenstveno odraz veće zastupljenosti žena u poljoprivrednoj i neformalnoj samozaposlenosti te kao neplaćene ispomoći u obitelji, gdje je uplaćivanje instrumenata socijalnog osiguranja prije iznimka nego pravilo. Ograničimo li se samo na zaposlenike, slika je posve različita. Zaposlenici gotovo svi ostvaruju sva prava iz radnog odnosa, i ovdje je udjel uskraćenih muškaraca nešto veći. Usporedimo li prevalenciju rada koji ima barem neku od navedenih karakteristika nekvalitetne zaposlenosti, uočljivo je da je ona nešto učestalija kod žena: 22,6% ženskih poslova pripada u ovu skupinu, naspram 19,1% muških.

Razina plaće jedan je od »tvrdih« pokazatelja koji ukazuju na kvalitetu posla, a rodne razlike u primanjima ukazuju na razmjere i mehanizme rodne nejednakosti na tržištu rada. Ovo je područje nešto temeljitije istraženo. Već je Šporer (1990.) našla da je 1976. rodna razlika u zaradi bila prisutna na svim razinama obrazovanja i svim područjima djelatnosti, te je u prosjeku iznosila 14,1% u korist muškaraca. Jednu generaciju kasnije, novija istraživanja koristeći administrativne i anketne izvore dolaze do vrlo sličnih rezultata. Tako je Nestić (2007.) temeljem podataka ankete o radnoj snazi ustanovio da se rodna razlika u plaćama među zaposlenicima smanjila s 13,9% u 1998. na 12,5% u 2005. godini. No s obzirom da su zaposlene žene u pravilu bolje obrazovane od zaposlenih muškaraca, valjano je uspoređivati osobe istih osobnih karakteristika. U takvom modelu, primanja muškaraca u 2005. godini bila su za čitavih 19% veća od primanja žena. Plaće žena slabije su povezane s radnim iskustvom, a razlike su veće pri vrhu distribucije primanja, što ukazuje na fenomen »staklenog plafona«. Također, plaće majki s djecom u privatnom sektoru značajno zaostaju za onima žena bez djece (Nestić, 2007.). Navedene rodne razlike u primanjima, iako supstancijalne, manje su nego u većini starijih članica EU-a, a među najnižim u tranzicijskim zemljama (Šošić, 2004.).

DOB KAO ODREDNICA POLOŽAJA U SVIJETU RADA

U okviru životnog ciklusa participacija u svijetu rada najčešće počinje izlaskom iz obrazovanja²⁰, a završava odlaskom u neki vid mirovine.²¹ Između toga prostire se ra-

²⁰ U nekim slučajevima ovaj prijelaz započinje još tijekom obrazovanja, bilo kroz pripravništvo i naukovanje, bilo kroz radni angažman nevezan uz školu.

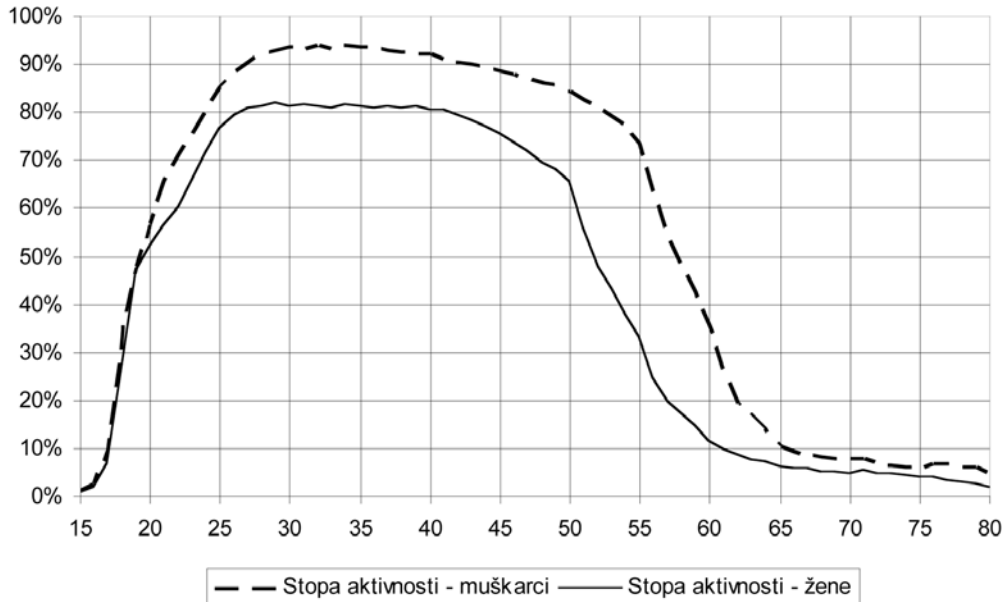
²¹ Ovaj obrazac radne aktivnosti ustalio se tek prije nekoliko generacija. Tradicionalno, djeca bi bila radno aktivna od kada bi bila za to sposobna, a na posao bi stupala već u ranoj adolescenciji, no u suvremenom svijetu dječji rad, odnosno rad osoba mlađih od 15 godina zakonski je zabranjen. S druge strane, sve do polovice prošloga stoljeća, starije osobe većinom nisu bile obuhvaćene mirovinskim sustavom (Puljiz, 2007.), te su radile dokle god su mogle.

dna karijera koja ne počinje u isto vrijeme, ne završava u isto vrijeme, pa ni ne traje podjednako za sve. Tek mala manjina stanovnika RH nikada kroz svoj život ne stupi u svijet rada.

vnom sektoru). I nakon 65. godine nešto manje od desetine populacije ekonomski je aktivno. Većinom su to osobe niskog obrazovanja koje rade samozaposlene u poljoprivredi.

Slika 2.

Stopa aktivnosti muškaraca i žena u RH prema njihovoj dobi. 2001. godina



Izvor: Državni zavod za statistiku. Popis stanovništva 2001. Tablica »stanovništvo prema starosti, spolu, aktivnosti i mjestu stanovanja 31. ožujka 2000.«.

Kros-sekcijski prikaz stope aktivnosti temeljen na popisnim podacima iz 2001. godine pruža uvid u ovaj proces. U kohortama mlađim od 30 godina, stopa aktivnosti se povećavala kako mladi izlaze iz obrazovanja. Početkom 2001., u zreloj dobi između 25. i 45. godine života velika većina građana Republike Hrvatske sudjeluje u svijetu rada, no u starijim generacijama participacija je bila sve manja. Ovaj je pad blag među četrdesetogodišnjacima, no udjel radno aktivnih ubrzano se smanjuje kako dolazimo do dobnih skupina u kojima se stječe pravo na prijevremenu, potom redovnu mirovinu, a u 65. godini i nužnost umirovljenja (barem u slučaju rada u ja-

Dok su rodne razlike u stopi aktivnosti kod mlađih od 25 relativno male, u generacijama rođenim između 1950. i 1970., one iznose 10%-15%, vjerojatno uslijed veće zastupljenosti tradicionalnog obrasca obitelji s jednim hraniteljem. U starijim dobnim skupinama radna se aktivnost žena smanjivala pet godina ranije nego ona muškaraca, što je prvenstveno posljedica prava žena na toliko raniji odlazak u mirovinu.

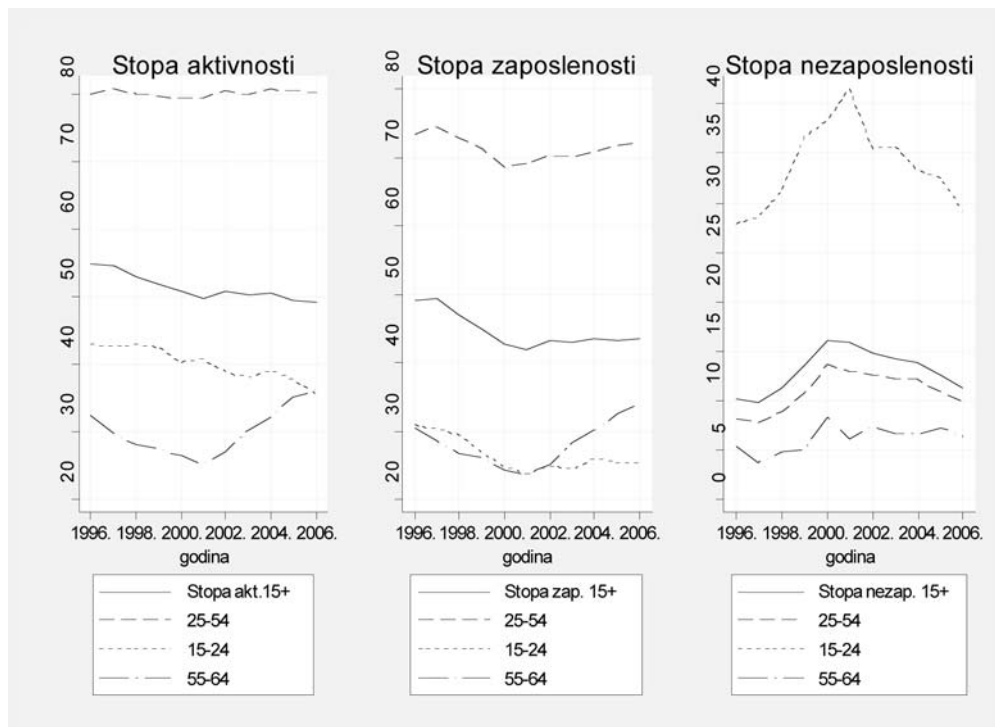
Ova slika stanja iz 2001. ne kazuje mnogo o tome kakva će biti participacija u svijetu rada današnjih dvadesetogodišnjaka i dvadesetogodišnjakinja kroz trideset ili četrdeset godina, kako se budu primicali

svojoj dobi umirovljenja. Naime, njihovo je generacijsko iskustvo i u području obrazovanja (gotovo sveobuhvatno srednje obrazovanje, visoka participacija u visokom i višem), a kao što ćemo vidjeti i u području rada (raširena nezaposlenost, nesigurni i privremeni poslovi, najčešće u uslužnim djelatnostima) potpuno različito nego ono generacije njihovih roditelja koji su ulazili u svijet rada u sedamdesetim i osamdesetima (razdoblju socijalizma, ali i razvojne krize, kada se obrazovni sustav širio, nezaposlenost mladih bila visoka, a posao siguran, ali je na njega trebalo čekati), a posebice generacija čiji članovi danas kao šezdesetogodišnjaci napuštaju radni kontingent u koji su ušli u šezdesetim godinama prošloga stoljeća (u doba intenzivnog rasta, ali i niskog obrazovanja radne snage).

Iako su generacije današnjih pedesetogodišnjaka i šezdesetogodišnjaka većinom uživale privilegiju stabilne karijere i stalnog (najčešće industrijskog) zaposlenja tijekom socijalizma, u tranziciji su upravo oni postali najveći gubitnici u svijetu rada. U restrukturiranju devedesetih, smanjivanje broja radnih mjesta najčešće je značilo gubitak radnih mjesta upravo u (zastarjelim) proizvodnim sektorima, KV/VKV zanimanjima i među starijim radnicima. Starije osobe slabijeg zdravlja, nižeg obrazovanja, zastarjelih vještina i navikle na stabilnost zaposlenja, teško su nalazile posao. Međutim, oni su u devedesetima mogli relativno lako i povoljno otići u mirovinu, što je privilegija koju već današnji šezdesetogodišnjaci ne dijele.

Slika 3.

Dobno specifične stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti između 1996. i 2006. godine



Izvor: Anketa o radnoj snazi (mikropodaci).

I participacija u svijetu rada kroz životni ciklus snažno je povezana s postignutim obrazovanjem. Popisni podaci kazuju kako je stopa aktivnosti visokoobrazovanih, dakle onih koji su investirali najviše u obrazovanje, u svakoj petogodišnjoj dobnoj kohorti za gotovo dvadeset postotnih bodova viša od one osoba bez srednjeg obrazovanja. Među visokoobrazovanim je i ostajanje u svijetu rada sve do 65. godine učestalije. Osobe sa srednjim obrazovanjem nalaze se negdje između ove dvije skupine.

Dok popis stanovništva pruža iscrpnu sliku za jedan trenutak, trendove u zaposlenosti i nezaposlenosti ovih skupina u proteklom desetljeću prikazuje anketa o radnoj snazi. Stopa aktivnosti za osobe u zreloj dobi (25-54) ostala je posve nepromijenjena i varira oko 80%, bez obzira na velike ekonomske preokrete u promatranom razdoblju. Za razliku od njih, stopa aktivnosti mladih (15-24) se smanjuje, prvenstveno zbog velike ekspanzije participacije u visokom obrazovanju od sredine 1990-ih (Babić i sur., 2006.; Matković, 2008.), te porasta udjela mladih koji pohađaju četverogodišnje srednje škole (ASO, 2006.). Uslijed toga, dio se populacije nastavlja školovati i do sredine trećeg desetljeća života. Stopa aktivnosti starijih radnika, koji prema kriteriju Eurostata obuhvaćaju skupinu između 55 i 64 godina starosti, spuštala se do 2001. godine, a nakon toga je u izrazitom porastu. Ovo je neosporno povezano s ranije opisanim procesima i postupnim povećavanjem zakonski određene dobi odlaska u mirovinu. Usprkos značajnom porastu s 23,7% u 2001. godini, stopa zaposlenosti starijeg radnog kontingenta od 34,3% u 2006. je i dalje daleko niža od europskog prosjeka od 43,7% iste godine (Eurostat, 2008.).

Povećanje stope zaposlenosti starijih osoba u radnom kontingentu na 50% jedan je od izvornih lisabonskih ciljeva, a mjere za zadržavanje radne aktivnosti starijih osoba važna su odrednica Europske strategije zapošljavanja.

DOB I NEZAPOSLENOST

Promatramo li rizike nezaposlenosti kao dobno specifično iskustvo, u različitim fazama karijere mogu se uočiti različiti obrasci. Mladi u Hrvatskoj uglavnom prvi put izlaze na tržište rada po završetku redovitog školovanja. Prije toga neki imaju iskustva povremenih (i najčešće neformalnih) ljetnih poslova, rada preko studentskog ugovora ili čak *de facto* zaposlenosti²², ali se u statusu nezaposlenih osoba u pravilu nađu tek po napuštanju školovanja.²³ Tada se dio mladih izravno zapošljava, no većina prolazi kroz razdoblje nezaposlenosti tijekom prvog traženja posla, što odgađa njihovo ekonomsko osamostaljivanje i društvenu afirmaciju. Manjak radnog iskustva i društvenih kontakata u svijetu rada čini zapošljavanje ove skupine nešto težim, pogotovo u uvjetima kada se otvara malo radnih mjesta. To jasno ilustriraju i podaci ARS-a (slika 3.). Stopa nezaposlenosti mladih snažno je porasla u krizi kasnih devedesetih: s 27,9% 1996. na 41,5% u 2001. godini. No u narednih pet godina snažnog ekonomskog rasta ona je iskazala i veći pad nego u svim drugim dobnim skupinama, pa je tako 2006. godine iznosila (za europski kontekst i dalje vrlo visokih) 29,1%. Iako je nezaposlenost najčešće prolazno stanje za mlade, mnogi se suočavaju s dugotrajnim čekanjem na posao. U razdoblju 2004.-2006. godine čak je 45% nezaposlenih mladih čekalo na posao dulje od godinu dana.

²² Prema redovnom istraživanju DZS-a, u akademskoj godini 2004./2005., 13% studenata visokih učilišta svojim je radom zarađivalo za život.

²³ Redovni učenici i studenti ne mogu se registrirati kao nezaposlene osobe pri HZZ-u već samo kao tražitelji posla. Međutim, prema ranije skiciranoj definiciji nezaposlene osobe MOR-a, osoba u procesu obrazovanja (kao i osoba izvan radnog kontingenta) može biti nezaposlena traži li posao i ukoliko je spremna početi ga raditi.

Stopa nezaposlenosti mladih postojano je za 2,5-2,8 puta veća od opće stope nezaposlenosti. Ta razlika dijelom proizlazi iz činjenice da vrlo malo mladih završava visoko obrazovanje u dobi do 24 godina, a podaci ARS-a (npr. Matković, 2008.) kao i oni temeljeni na bazi nezaposlenih HZZ-a (HZZ, 2005) ukazuju da se s najvećim problemom susreću mladi sa srednjim ili nižim obrazovanjem bez radnog iskustva. Posjeduju li visoko obrazovanje ili radno iskustvo, mlade karakterizira veća zapošljivost od bilo koje druge dobne skupine (Šverko i sur., 2006.).

U zreloj životnoj dobi zaposlenje postaje stabilnije, karijera etablirana i nezaposlenost rjeđa, ali su i rizici uslijed gubitka posla veći. Naime, u četvrtom i petom desetljeću života većina zaposlenih posjeduje vlastite obitelji, otplaćuje kredite i više ne može računati na značajniju potporu roditelja, tako da svaki gubitak posla i primanja izravno ugrožava egzistenciju. Stopa nezaposlenosti ove skupine za oko četvrtinu je niža od one za cjelokupnu populaciju i u 2006. godini iznosila je 10,0% – što ukupno predstavlja respektabilnu brojku od oko 120 000 nezaposlenih osoba u dobi između 25 i 54 godina. Na potrebu dodatne pozornosti ovoj skupini nalaže i podatak o njihovoj dugotrajnoj nezaposlenosti. U razdoblju 2004.-2006. gotovo je dvije trećine (64,1%) nezaposlenih iz ovog, središnjeg, segmenta radnog kontingenta bilo nezaposleno duže od godinu dana. Ovoliki prekidi usred radnoga vijeka predstavljaju veliko materijalno i psihološko opterećenje za pojedinca, ali i značajni gubitak za društvo u cjelini.

Starije osobe radne dobi imaju pak relativno velike šanse da budu otpuštene

u razdobljima kada tvrtke smanjuju broj zaposlenih, pogotovo ako su slaboga zdravlja, nemaju visoke kvalifikacije ili ako su znanja i vještine koje posjeduju zastarjeli. Tako je u tranzicijskom restrukturiranju izuzetno velik udjel nestalih radnih mjesta bio upravo onaj na kojima su radili stariji radnici – posebice u industriji i trgovini (Kerovec, 2001.). Kao što smo već naznačili, ove se osobe vrlo teško vraćaju u zaposlenost, ne samo zbog manjka ljudskog kapitala već i »dobizma« (*ageism*) – vjerovanja da su stariji radnici manje produktivni, manje fleksibilni i skloniji razbolijevanju od mladih. Ovu je skupinu tradicionalno karakterizirala najniža stopa nezaposlenosti, u socijalizmu zbog visokog stupnja zaštite radnih mjesta, a u devedesetima stoga što su većinom imali mogućnost odlaska u mirovinu (posebno prijevremenu) kao ugodniju alternativu nezaposlenosti. Međutim, za razliku od drugih dobnih skupina, anketna stopa nezaposlenosti starijih ne smanjuje se u razdoblju ekonomskog rasta nakon 2001. godine i varira između 6,5% i 7,5%. Posljednjih godina gotovo četiri petine (78,2%) nezaposlenih starijih od 55 godina dugotrajno je nezaposleno. Postupnim podizanjem dobi u kojoj je moguć odlazak u mirovinu od 1998. godine došlo je ne samo do postojanog porasta broja zaposlenih nego i nezaposlenih starijih osoba. Tako je u anketnoj mjerenoj nezaposlenosti udjel starijih osoba podvostručan sa 3,4% 1998. na 6,4% svih nezaposlenih u 2006. godini.²⁴

DOBNE SKUPINE I PODJELA RADA

I između zaposlenih osoba postoji određeni generacijski jaz, kako u granama

²⁴ Istovremeno, pri evidenciji nezaposlenih HZZ-a udjel osoba starijih od 55 godina porastao je s 3,7% ukupnog broja registriranih nezaposlenih u 1998. na 12,8% u 2007. (HZZ, 2008.). Razlog ovoj razlici administrativnih i anketnih podataka nalazi se u tome što mnoge starije osobe registrirane pri HZZ-u kao nezaposlene to zapravo nisu jer ne traže posao, već temeljem svog radnog staža koriste pravo na naknadu za nezaposlene neograničenog trajanja, te čekaju stjecanje dobnih uvjeta za ulazak u mirovinu.

djelatnosti gdje su zaposleni, tako i grupama zanimanja. Mlade daleko najčešće nalazimo u uslužnim zanimanjima, prvenstveno onima koja počivaju na izravnom kontaktu s klijentima. Takva zanimanja ne traže posebna znanja i vještine, nego prvenstveno »prirođeni« emocionalni rad, atraktivnost i komunikativnost (Reich, 1992.). Mladi su nadreprezentirani i u proizvodnim, posebno obrtničkim zanimanjima za koja obrazovanje traje relativno kratko. Karijera

u pravilu ne počinje s menadžerskim pozicijama koje su kod mlađih od 25 vrlo rijetka pojava, a budući stručnjaci i znanstvenici u ovom su razdoblju života uglavnom još na školovanju. Pregled djelatnosti sa značajnijom prisutnošću mladih daje sličnu sliku – značajno ih češće nalazimo u trgovini, hotelima, restoranima, osobnim uslugama i građevinarstvu, dok su u visokokvalificiranim i zatvorenijim sektorima financija, zdravstva, uprave i obrazovanja vrlo rijetki.

Tablica 5.

Distribucija područja djelatnosti i grupa zanimanja za zaposlene osobe u mladoj (15-24), središnjoj (25-54) i starijoj (55-64) dobnoj skupini radnog kontingenta

	15-24	25-54	55-64
Djelatnosti			
Poljoprivreda, lov i šumarstvo	9,17	10,78	29,78
Prerađivačka industrija	20,87	20,26	12,87
Opskrba električnom energijom, plinom i vodom	0,64	1,83	2,24
Građevinarstvo	10,74	8,47	7,29
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikla te predmeta za osobnu uporabu i kućanstvo	23,16	14,88	6,67
Hoteli i restorani	10,9	5,4	3,28
Prijevoz, skladištenje i veze	4,52	7,2	6,09
Financijsko posredovanje	1,43	2,35	1,28
Poslovanje nekretninama, iznajmljivanje i poslovne usluge	4,5	4,94	4,01
Javna uprava i obrana; obvezno socijalno osiguranje	1,93	7,38	4,97
Obrazovanje	1,63	5,78	10,05
Zdravstvena zaštita i socijalna skrb	4,01	5,69	6,42
Ostale društvene, socijalne i osobne uslužne djelatnosti	5,46	3,9	3,82
Zanimanja			
1 - Čelnici i članovi zakonodavnih tijela, čelnici i dužnosnici državnih tijela, direktori	0,79	5,7	6,68
2 - Stručnjaci i znanstvenici	2,14	9,83	13,95
3 - Inženjeri, tehničari i srodna zanimanja	10,89	15,13	15,68
4 - Uredski i šalterski službenici	10,18	11,98	7,71
5 - Uslužna i trgovačka zanimanja	28,4	14,77	5,69
6 - Poljoprivredni, lovno-uzgojni, šumski radnici i ribari	7,2	8,84	28,24
7 - Zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji	18,26	12,91	10,18
8 - Rukovatelji strojevima, vozilima i sastavljači proizvoda	12,38	11,53	5,98
9 - Jednostavna zanimanja	9,62	8,37	5,8

Izvor: Anketa o radnoj snazi (mikropodaci).

Napomena: Uključena su samo područja djelatnosti i zanimanja u kojima je zaposleno više od 1% populacije.

U tablici 5. vidimo da su starije osobe nadreprezentirane u nekoliko grupa zanimanja: na kvalitetnim mjestima čelnika, direktora i stručnjaka, te posebno u poljoprivrednim zanimanjima. Starije se radnike vrlo rijetko može naći u uslužnim i trgovačkim zanimanjima te među rukovateljima strojeva. I u pogledu područja djelatnosti, stariji su radnici najprisutniji u poljoprivredi, a u značajnijoj mjeri zastupljeni su u javnim sektorima opskrbe, zdravstvene zaštite i posebno obrazovanja.²⁵ S druge strane, vrlo su rijetko zaposleni u uslužnim djelatnostima trgovine i ugostiteljstva, a podzastupljeni su i u financijskom sektoru te proizvodnji i građevinarstvu.

Ovi podaci ukazuju da su stariji radnici heterogena skupina. S jedne strane stoje starije osobe koje se bave individualnom poljoprivredom i jednostavnim zanimanjima, koje su silom ekonomskih prilika (ili radnom karijerom koja im nije pružila uvjete za mirovinu) prisiljeni raditi dok im to zdravlje dopušta.²⁶ No postoji i drugi segment starijih zaposlenih. To su uglavnom obrazovane osobe s dobrim karijerama, zaposlene na kvalitetnim radnim mjestima, često upravo stručnjaci i menadžeri koji imaju motivaciju i kapacitete da čim dulje ostanu u svijetu rada.²⁷ Visokoobrazovane osobe u pravilu ne ostaju samo dulje aktivne u svijetu rada već ostvaruju i puno kvalitetnije karijere.

U ostalim, srednje rangiranim zanimanjima, stariji su radnici puno rjeđe prisutni. Naime, poslovi koji traže izrazite razine izdržljivosti, spretnosti, koncentra-

cije, ali i fizičku atraktivnost ne pogoduju starijim osobama – niti ih poslodavci iz privatnog sektora u njima zapošljavaju. Također, većina ovih poslova ipak zahtijeva usvajanje novih znanja i vještina, s obzirom da se proizvodi, tehnologije i procesi mijenjaju – što čini manje vrijednom glavnu jakost starijih radnika – radno iskustvo. Osobe koje su čitav svoj život radile na ovakvim poslovima izlaz najčešće traže u čim ranijem umirovljenju (što postaje sve teže), ili su prisiljene prijeći na marginalne poslove.

DOB I OBLICI ZAPOSLENOSTI

Oblici sudjelovanja u svijetu rada razlikuju se u različitim fazama životnog ciklusa odnosno karijere (tablica 6.). Čak trećina mlađih od 25 godina radi na određeno vrijeme ili sezonski. Prvi poslovi u pravilu su kraćeg trajanja, ali postupno s vremenom prelaze na neodređeno, osim u slučaju osoba bez zanimanja (Matković, 2008.). Rad mladih nešto se češće odvija u nepunom radnom vremenu, bez obzira na tip zaposlenja. Samozaposlenost mladih postala je rjeđa kroz prošlo desetljeće. Registrirana samozaposlenost mladih je rijetka, ali je čest neplaćeni rad u obiteljskom biznisu te kvazi-samozaposlenost putem studentskih, autorskih i ugovora o djelu. Mladi su također dvostruko rjeđe zaposleni u javnom sektoru. Zaposlenost u javnom sektoru obično je trajna i stoga je prilika za ulazak malo, karakter zapošljavanja zatvoren, a tražene kvalifikacije visoke (Sørensen, 1983.).

²⁵ Sektor javne uprave i obrane ima mali udjel starih zaposlenih zato što obuhvaća i sve osobe zaposlene u oružanim snagama i policiji, gdje aktivni sastav po prirodi posla mora biti mlad.

²⁶ Osobe koje su počele raditi nakon osnovne škole ili kraćeg zanatskog obrazovanja, s 15-16 godina, ukoliko su imali urednu karijeru, do 55., a sigurno do 60. godine već su i prema trenutno važećim zakonima stekli uvjete za mirovinu te se u nju povukli.

²⁷ U skladu s ovom dihotomijom, stručnjaci (3%) i posebno poljoprivrednici (89%) jedina su zanimanja u značajnijem broju zastupljena među radno aktivnim osobama starijim od 65.

Tablica 6.

Osnovni pokazatelji participacije na tržištu rada, oblika i kvalitete zaposlenosti za pojedine dobne skupine radnog kontingenta. Zdrženi podaci za razdoblje između 2004.-2006. godine.

	Ukupno (15-64)	15-24	25-54	55-64
Zaposlenih	1 514 255	138 626	1 203 095	172 534
Stopa aktivnosti	63,2%	37,6%	80,4%	34,6%
Stopa zaposlenosti	54,9%	25,7%	71,5%	32,3%
Stopa nezaposlenosti	13,0%	31,7%	11,1%	6,8%
Udjel dugotrajne nezaposlenosti (12+ mjeseci)	59,4%	44,9%	64,1%	78,2%
Rade na određeno ili sezonski	10,3%	34,8%	8,5%	2,9%
Od toga nedobrovoljno	90,2%	85,4%	93,2%	75,0%
Rade kraće od punog radnog vremena (<36 sati)	7,2%	8,4%	5,6%	17,7%
Od toga nedobrovoljno	17,6%	20,0%	22,7%	5,3%
Rade kraće od punog radnog vremena (samo zaposlenici)	1,4%	2,1%	1,3%	1,9%
Od toga nedobrovoljno	22,7%	18,3%	25,5%	10,7%
Zaposleni u javnom sektoru	32,4%	13,6%	34,0%	36,8%
Samozaposleni	20,9%	13,5%	19,1%	39,7%
Od toga formalno (vlasnik tvrtke, obrta ili polj. imanja)	79,4%	34,4%	82,7%	80,7%
Od toga kao neplaćena obiteljska pomoć	9,4%	31,2%	7,1%	11,2%
Od toga kao poslodavci	24,7%	7,8%	29,1%	14,6%
Ne ostvaruju pojedina prava (plaća, mirovinsko, zdravstveno osig.)	12,2%	15,1%	9,6%	28,4%
Ne ostvaruju pojedina prava (samo zaposlenici)	1,9%	5,3%	1,4%	1,8%
Nekvalitetan posao*	20,7%	42,4%	16,8%	30,2%

Izvor: Anketa o radnoj snazi (mikropodaci).

Napomena: Statistički značajna povezanost ishoda i demografskih karakteristika na razini $p < 0,001$ (Pearson Chi2 i Fisher Exact testovi) ustanovljena je kod svih varijabli. Koeficijent asocijacije (Cramer V) za pojedine ishode za dobne skupine varira između 0,02 i 0,20.

Poslovi u kasnoj fazi karijere u pravilu su stabilni. Starije osobe gotovo nikad ne rade na određeno vrijeme ili sezonski. Stariji zaposlenici u privatnom sektoru vrlo su rijetki i čine tek 20% od zaposlenih osoba u dobi između 55 i 64 godine. Nešto više od trećine starijih radnika zaposleno je u javnom sektoru (zdravstvo, obrazovanje, uprava) gdje je sigurnost zaposlenja visoka. S druge strane, dvije petine starijih radnika su samozaposleni, uglavnom u poljoprivredi ili obrtu. U potonjim poslovima osoba je

»sam svoj gazda« i samostalno određuje tempo svog rada te vrijeme svog odlaska u mirovinu.

DOB I KVALITETA ZAPOSLENOSTI

I mlađe i starije osobe nešto češće rade na određeno i u nepunom radnom vremenu od osoba u središnjem radnom kontingentu. Oni ujedno češće rade na takvim poslovima dobrovoljno, između ostalog i stoga da bi

* Nekvalitetna zaposlenost uključuje svaki neželjeni posao na određeno ili u nepunom radnom vremenu, neformalnu samozaposlenost te poslove u kojima se ne ostvaruju pojedina prava.

uskладili svoj rad s drugim aktivnostima, prioritetima i interesima (npr. školovanje). Također, i mladi i stari češće ne ostvaruju mirovinsko, zdravstveno osiguranje ili plaću svojim radom. Većinom stoga što ta prava ostvaruju na druge načine (npr. statusom učenika ili umirovljenika), ali i zato što je njihov rad češće neformalan. Međutim, kod mladih se relativno često događa i da osoba u radnom odnosu ne ostvaruje ova radna prava – što je u razdoblju 2004.-2006. bio slučaj s 5,2% mladih zaposlenika (naspram 1,4% zaposlenika u dobi 25-54).

Zbroje li se svi oblici nekvalitetne zaposlenosti, u razdoblju 2004.-2006. na takvim je poslovima radilo 16,8% osoba u dobi 24-55 godina. U populaciji starijih zaposlenih taj je udjel za 80% veći: 30,2% radnika u dobi 55-64 radi na nekvalitetnim poslovima. Kod mladih je prevalencija loših poslova čak za 150% veća: 42,4% mladih radnika ne radi u željenom obliku zaposlenosti, nisu formalno zaposleni ili ne ostvaruju temeljna prava temeljem svog rada. Iako ovakav

početak može voditi problematičnim karijerama (Walther i sur, 2005.), dva procesa umanjuju alarmantnost ovog nalaza. Prvo, ovi su mladi tek na početku svoje karijere, odakle će stjecanjem iskustva napredovati prema sigurnijim poslovima (Matković, 2008.).²⁸ Drugo, veliku većinu radno aktivnih mladih od 25 čine osobe sa srednjom školom (ili čak bez nje); dio generacije koji će raditi najbolje poslove još je u ovoj fazi života na školovanju.

Kad je status zanimanja u pitanju, mladi češće rade na poslovima nižeg socioekonomskog statusa nego stariji radnici, a stariji općenito nešto slabije poslove nego osobe u središnjem radnom kontingentu. Iako ove razlike u značajnoj mjeri proizlaze iz različite obrazovne strukture ovih skupina, poslovi koje rade mlađe osobe u pravilu su nešto nižeg statusa nego oni ostalih radnika jednakog stupnja obrazovanja.²⁹ Iz ovakvih kroz-sekcijskih podataka nemoguće je razlučiti u kojoj su mjeri ove razlike efekt životnog ciklusa, ko-

Tablica 7.

Prosječna vrijednost socioekonomskog indeksa statusa zanimanja (ISEI) za različite dobne skupine, prema stupnju obrazovanja, 2004.-2006. godine

	15-24	25-54	55-64	Ukupno	Bonferroni ($p < 0,01$)
Osnovna škola i manje*	26,47	26,00	24,36	25,68	3<2<1
Trogodišnja (ili kraća) strukovna srednja škola*	33,29	34,92	34,28	34,65	1<2
Četverogodišnja strukovna srednja škola*	39,61	42,54	41,81	42,15	1<2,3
Gimnazija*	40,97	45,11	45,90	44,72	1<2,3
Visoka ili viša škola, veleučilište	45,81	48,00	47,62	47,86	n.s.
Sveučilišni ili poslijediplomski studij*	62,86	66,84	68,10	66,97	1<3
Ukupno*	36,24	40,70	39,61	40,17	1<3<2

Izvor: Anketa o radnoj snazi (mikropodaci).

* $p < 0,01$ (oneway ANOVA)

²⁸ Iako se s godinama radnog iskustva rizici nekvalitetnog rada smanjuju, praćenje ishoda na tržištu rada osoba na početku karijere od 1996. do 2006. ukazuje da je mladima u istoj fazi karijere taj rizik danas značajno veći nego je bio pred deset godina (Matković, 2008.).

²⁹ Izuzetak su osobe bez srednjeg obrazovanja, čiji su poslovi u pravilu vrlo niskog prestiža, koji se još smanjuje u starijim dobnim skupinama. Također, dobne razlike u prestižu zanimanja su najznačajnije u visokoobrazovanih.

liko ekonomskih okolnosti razdoblja kada su te generacije ulazile u svijet rada, a koliko obrazovne ekspanzije.³⁰ No relativno male dobne razlike u ishodima odgovaraju kontinentalnom modelu strukovnog tržišta rada (*occupational labour market - OLM*) niske profesionalne mobilnosti, gdje zanimanje stečeno obrazovanjem i prihvaćeno na početku karijere uglavnom ostaje ne-promijenjeno (Gangl, 2002.; Kogan i Unt, 2005.; Müller, 2005.; Saar i sur., 2008.).

ZAKLJUČCI

Ovaj je pregled potvrdio postojanje rod-nih razlika u participaciji muškaraca i žena na tržištu rada, kao i u razini nezaposlenosti. U europskim razmjerima one su umjerene, ali i unutar same Hrvatske postoje izuzetne regionalne razlike. Iako se participacija žena polako povećava od 2001. godine, postoji vidljiv trend porasta rodne nejednakosti u nezaposlenosti i dugoročnoj nezaposlenosti. Također, u promatranom desetljeću došlo je do povećanja rodne segmentacije zaposlenosti u različitim rodovima zanimanjima, područjima djelatnosti i sektorima vlasništva. Žene su nešto rjeđe formalno samozaposlene ili poslodavci, a češće od muškaraca (iako vrlo rijetko) rade u nepunom radnom vremenu. Na nesigurnim i nekvalitetnim poslovima radi nešto veći udjel žena nego muškaraca. Rodna razlika u plaćama je supstancijalna, ali na istoj razini obrazovanja žene su u prosjeku zaposlene u nešto prestižnijim zanimanjima.

Kroz proteklo desetljeće stopa aktivnosti mladih smanjivala se zbog povećanja participacije u obrazovanju, dok je ona starijih rasla zbog povisivanja dobi umirovljenja. Stopa nezaposlenosti mladih prati kretanje

opće stope nezaposlenosti, ali je postojano 2,5-2,8 puta veća od nje. Ova je razlika vrlo visoka u europskim okvirima, te stavlja mlade u značajno nepovoljniji položaj na tržištu rada, čineći ih posebno osjetljivima na razdoblja ekonomske krize. Kod starijih osoba stopa nezaposlenosti je niska, ali se ne smanjuje u recentnim godinama ekonomskog rasta. Radno aktivne osobe mlađe od 25 godina velikom većinom imaju srednje strukovno obrazovanje i ponajviše su prisutne u uslužnim djelatnostima i zanimanjima, privatnom sektoru. Također su vrlo često zaposlene na privremenim, neformalnim i drugim nekvalitetnim poslovima, što je postalo izraženije u ovom desetljeću. Stariji radnici s druge strane predstavljaju heterogenu skupinu. S jedne strane postoji značajan broj visokoobrazovanih koji rade u zanimanjima stručnjaka ili menadžera, u javnom sektoru ili kao vlasnici tvrtki. S druge strane, postoji velik broj starijih osoba koje rade na nekvalitetnim poslovima, često kao samostalni poljoprivrednici.

RASPRAVA

Ovaj je pregled temeljem podataka ankete o radnoj snazi potvrdio postojanje razlika između dobnih skupina te populacije muškaraca i žena u mnogim dimenzijama participacije na tržištu rada, položaju u podjeli rada, oblicima zaposlenosti i kvaliteti zaposlenosti.

No prije svega ustanovio je heterogenost promatranih skupina. I među muškarcima i među ženama, i među mladima, a posebno među starijim radnicima postoji podjela na razmjerno velike podskupine »gubitnika« (dugotrajno nezaposlenih, neaktivnih, odnosno zaposlenih na nisko rangiranim ili

³⁰ Na primjer, diploma visokog obrazovanja kod mladih u 2006. godini značajno je češća nego u 1996. godini, što znači da predstavlja manju komparativnu prednost za dobivanje kvalitetnog posla. Međutim, uvjeti na tržištu rada su značajno bolji, tako da je mladoj osobi lakše dobiti bolji posao na samom početku karijere – a i napredovati u karijeri. Stoga je moguće da će današnji mladi kroz desetak godina raditi na poslovima značajno boljeg statusa nego osobe koje su ušle u svijet rada u kriznim 1990-ima.

nekvalitetnim poslovima) i »dobitnike« (stabilno zaposlene, u prestižnim poslovima i djelatnostima).

Postoji još jedna opasnost ovakvih usporedbi, a to je izjednačiti učestalost nepovoljnog ishoda u nekoj skupini s nepovoljnošću dotičnog ishoda za pojedinca. Iako je stopa nezaposlenosti mladih trostruko veća nego ona osoba zrele dobi, teškoće s kojima se susreće mlada nezaposlena osoba ne moraju biti veće. Po svemu sudeći, te će se teškoće razlikovati, no to je stvar daljnje istraživanja stvarnog položaja pojedinih skupina nezaposlenih. Pri tome je vrlo bitno uzeti u obzir životne, radne i obiteljske okolnosti osoba u tim skupinama, te posebice njihove preferencije. Isto se odnosi i na bilo koji drugi promatrani aspekt zaposlenosti, proučavanje čega je domena područja industrijskih odnosa.

Stoga je bitno u daljnjim istraživanjima, temeljenim kako na kvantitativnim, tako i kvalitativnim podacima, ustanoviti koji čimbenici doprinose povoljnim, a koji nepovoljnim ishodima, koji su od njih univerzalni, a koji se specifično manifestiraju za muškarce, žene ili određenu dobnu skupinu. I ovdje korišteni podaci ankete o radnoj snazi mogu se iskoristiti za seriju regresijskih analiza kojima se može razlučiti ne samo doprinos pojedinih demografskih karakteristika pojedinom ishodu nego i utjecaj intervenirajućih varijabli poput obrazovanja ili obiteljskih okolnosti te razviti modele koji testiraju interakciju tih čimbenika.

Posebno je važno temeljito analizirati utjecaj obrazovanja kao ključne sociodemografske odrednice koja utječe na šanse na tržištu rada kako zaposlenih tako i nezaposlenih. Kao što se moglo nazrijeti i iz ovdje prikazanih podataka, obrazovanije osobe ne samo da su bolje plaćene i dulje aktivne u svijetu rada, nego su i zaštićenije od nezaposlenosti te u pravilu lakše nalaze posao nego osobe sa srednjim ili osnovnim obrazovanjem. Također, što je stupanj obrazovanja niži, češća je dugotrajna nezaposlenost. I zanimanje koje osoba radi prvenstveno se temelji na prethodno stečenom obrazovanju.³¹

Dok su dob i rod askribirane karakteristike na koje pojedinac nema značajniji utjecaj³², obrazovanje je postignuta karakteristika nominalno otvorena svakome, stjecanju koje je namijenjen velik institucionalni aparat obrazovnog sustava.³³ Obrazovanje je prvenstveno socijalna investicija (Esping-Andersen, 2002.), a obrazovna politika, ukoliko omogućuje jednakost šansi i pristupa, može biti snažan instrument za prevenciju socijalne isključenosti.

LITERATURA

Agencija za strukovno obrazovanje (2006). *Komparativna studija tržišta rada i sustava strukovnog obrazovanja i osposobljavanja u Republici Hrvatskoj*. Studija CARDS 2002 projekta Strukovno obrazovanje i osposobljavanje: modernizacija i izgradnja institucija. Zagreb: Agencija za strukovno obrazovanje, BDPA, AFPA i SEQUA. Posjećeno 16. 3. 2007. na mrežnoj stranici Agen-

³¹ Pitanje o učinku obrazovanja na ishode u tržištu rada posebno je važno u kontekstu temeljite transformacije obrazovne strukture koja se odvija od druge polovice 1990-ih (Babić i sur., 2006.; Matković, 2008.). Kakve implikacije za tržište rada i šanse raznih grupa na njemu ima ova transformacija? Raširenost srednjeg i visokog obrazovanja učinilo je one koji ga ne završe još ranjivijima (Matković, 2008.). No da li će sve veći broj visokoobrazovanih »istiskivati« osobe srednjeg obrazovanja iz zaposlenosti te voditi »preobrazovanosti« ili će unapređenje strukture zanimanja omogućiti adekvatan pristup svima?

³² Dob se nužno mijenja kroz životni ciklus, dok rod osim u rijetkim iznimkama ostaje zadana konstantna.

³³ Ovo ne znači da obrazovni uspjeh nije socijalno uvjetovan. Postignuta razina obrazovanja djece izuzetno je snažno povezana a onom roditelja kako u razvijenim kapitalističkim, tako i bivšim socijalističkim zemljama (npr. Shavit i Blossfeld, 1993.; Iannelli, 2003.). Obrazovanje je jedan od osnovnih mehanizama međugeneracijske reprodukcije socijalnog statusa (npr. Wright, 2005.).

- cije za strukovno obrazovanje: http://www.aso.hr/cards2002/Documents/HR-Labour_Market_Study_report_cro-final-proofed.pdf
- Babić, Z., Matković, T., & Šošić, V. (2006). Strukturne promjene visokog obrazovanja i ishodi na tržištu rad. *Privredna kretanja i ekonomska politika*, 16(108), 28-65.
- Državni zavod za statistiku (2004). *Statistički ljetopis 2003*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.
- Državni zavod za statistiku (2005). *Zaposleni po djelatnostima i po spolu u 2004. Konačni podaci*. Priopćenje br. 9.2.6. Zagreb: Državni zavod za statistiku.
- Državni zavod za statistiku (2006a). *Statistički ljetopis 2005*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.
- Državni zavod za statistiku (2006b). *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2006*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.
- Državni zavod za statistiku (2008a). *Statistički ljetopis 2007*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.
- Državni zavod za statistiku (2008b). *Stanovništvo prema aktivnosti i spolu, po gradovima/općinama, popis 2001*. [datoteka s podacima]. Dostupno na mrežnim stranicama Državnog zavoda za statistiku: http://www.dzs.hr/Hrv/censuses/Census2001/Popis/H01_01_10/H01_01_10.html
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G., Gallie, D., Hemerijk, A., & Myers, J. (2002). *Why we need a new welfare state*. Oxford: Oxford University Press.
- Eurostat (2003). 'Laeken' indicators - detailed calculation methodology. Radni materijal radne grupe "Statistics on income, poverty & social exclusion" 28.-29. travnja 2003. Luksemburg.
- Eurostat (2008). *Structural indicators. Employment*. [datafile]. Retrieved on the June 15, 2008 from the Eurostat web site: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/url/page/PGP_QUEEN/PGE_QUEEN_TREE?screen=welcomeref&open=&product=STRIND_EMPLOI&depth=2
- Fultz, E., & Steinhilber, S. (2004). Social security reform and gender equality: Recent experience in central Europe. *International Labour Review*, 84(3), 249-273. doi:10.1111/j.1564-913X.2004.tb00271.x
- Gangl, M. (2003). Returns to education in context: Individual education and transition outcomes in European labour markets. In W. Mueller & M. Gangl (Eds.), *Transitions from education to work in Europe: The integration of youth into EU labour markets* (pp. 156-185). Oxford: Oxford University Press.
- Ganzeboom, H. B. G., De Graaf, P. M., & Treiman, D. J. (1992). A standard international socio-economic index of occupational status. *Social Science Research*, 21(1), 1-56. doi:10.1016/0049-089X(92)90017-B
- Ganzeboom, H. B. G., & Treiman, D. J. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*, 25(3), 201-239. doi:10.1006/ssre.1996.0010
- Gershuny, J. (2000). *Changing times: Work and leisure in postindustrial society*. Oxford: Oxford University Press.
- Hrvatska narodna banka (2008). *Ekonomski indikatori*. [datoteka s podacima]. Posjećeno 27. svibnja 2008. na mrežnoj stranici Hrvatske narodne banke: <http://www.hnb.hr/statistika/hstatistika.htm?tsfsg=0955b8abc4eed197d3a16287b4cb7bf>.
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2005). *Analitički bilten*, 7(3). Posjećeno 16.3.2007. na mrežnoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: http://www.hzz.hr/docslike/Bilten_03_2005.pdf
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2008). *Ukupna nezaposlenost. Statistički podaci*. [datoteka s podacima]. Dostupno na mrežnim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje: <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=4115>
- Iannelli, C. (2003). Parental education and young people's educational and labour market outcomes: A comparison across Europe. In I. Kogan & W. Müller (Eds.), *School-to-work transitions in Europe: Analyses of the EU LFS 2000 ad hoc module* (pp.27-54). Mannheim: MZES.
- Kerovec, N. (1990). Neka sociodemografska obilježja zaposlenog stanovništva SR Hrvatske. *Zapošljavanje*, 15(1), 32-38.
- Kerovec, N. (1997). Stručno obrazovanje u funkciji zapošljavanja. *Revija za socijalnu politiku*, 4(2), 131-137. doi:10.3935/rsp.v4i2.397
- Kerovec, N. (2001). Poteškoće u zapošljavanju osoba starije dobi. *Revija za socijalnu politiku*, 8(3-4), 267-277. doi:10.3935/rsp.v8i3.199
- Kerovec, N. (2003). (Ne)jednakost žena na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku*, 10(3-4), 263-282. doi:10.3935/rsp.v10i3.105
- Kogan, I., & Unt, M. (2005). Transition from school to work in transition economies. *European Societies*, 7(2), 219-253. doi:10.1080/14616690500083428
- Leutar, Z. (2004). Žena između svijeta rada i obitelji. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 13(6), 1159-1172.

- Matković, T. (2007). Obuhvat sustavom predškolske skrbi u Hrvatskoj, 1989.-2005. *Revija za socijalnu politiku*, 14(1), 123-135. doi:10.3935/rsp.v14i1.694
- Matković, T., & Šošić, V. (2007). EU integration and Croatian labour market flexibility. *Der Donauraum*, 47(1-2), 69-85.
- Matković, T. (2008). *Razina obrazovanja i ishodi na tržištu rada u prvim godinama radne karijere*. Istraživački izvještaj druge konferencije u povodu nastavka aktivnosti i provedbe mjera Zajedničkog memoranduma o socijalnom uključivanju Republike Hrvatske.
- Müller, W. (2005). Education and Youth Integration into European Labour Markets. *International Journal of Comparative Sociology*, 46(5-6), 461. doi:10.1177/0020715205060048
- Nacionalna klasifikacija zanimanja. *Narodne novine*, br. 111/1998.
- Nestić, D. (2007). Differing characteristics or differing rewards: What is behind the gender wage gap in Croatia? *EIZ Working Papers EIZ-WP-0704*. Retrieved on May 28, 2008 from the Ekonomski Institut Zagreb Web site: [http://www.eizg.hr/AdminLite/FCKeditor/UserFiles/File/radni%20materijali%20EIZ-a%20-%20working%20papers%20-%200704\(1\).pdf](http://www.eizg.hr/AdminLite/FCKeditor/UserFiles/File/radni%20materijali%20EIZ-a%20-%20working%20papers%20-%200704(1).pdf)
- Prlenda, S. (2005). Žene i prvi organizirani oblici praktičnog socijalnog rada u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 12(3-4), 319-332. doi:10.3935/rsp.v12i3.96
- Puljiz, V. (2007). Hrvatski mirovinski sustav: korijeni, evolucija i perspective. *Revija za socijalnu politiku*, 14(2), 163-192. doi:10.3935/rsp.v14i2.698
- Reich, R. (1992). *The work of nations*. New York: Vintage Books.
- Ross, P. (1985). *Gender and work: A comparative analysis of industrial societies*. New York: State University of New York.
- Saar, E., Unt, M., & Kogan, I. (2008). Transition from educational system to labour market in the European Union: A comparison between new and old members. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(1), 31-59. doi:10.1177/0020715207088586
- Shavit, Y., & Blossfeld, H. (1993). *Persistent inequality: Changing educational attainment in thirteen countries*. Westview Press.
- Sørensen, A. B. (1983). Processes of allocation to open and closed positions in social structure. *Zeitschrift für Soziologie*, 12(3), 203-224.
- Šošić, V. (2004). *Zaposlenost i zapošljavanje žena*. Neobjavljeni rukopis.
- Šporer, Ž. (1990). *Sociologija profesija*. Zagreb: Hrvatsko sociološko društvo.
- Šverko, B., Galić, Z., Maslić Seršić, D. (2006). Neza-poslenost i socijalna isključenost: longitudinalna studija. *Revija za socijalnu politiku*, 13(1), 1-14. doi:10.3935/rsp.v13i1.417
- Topolčić, D. (2001). Muškarci to ne rade: podjela rada u obitelji. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 10(4-5), 767-790.
- Walther, A., Pohl, A., Biggart, A., Julkunen, I., Kazepov, Y., & Kovacheva, S. (2005). *Thematic study on policy measures concerning disadvantaged youth*. Tübingen: IRIS.
- Wright, E. O. (2005). *Approaches to class analysis*. Cambridge University Press.

Summary

WHO DOES WHAT? AGE AND GENDER AS DETERMINANTS OF THE POSITION ON THE LABOUR MARKET IN CROATIA

Teo Matković

*Department of Social Work, Faculty of Law, University of Zagreb
Zagreb, Croatia*

The aim of this paper is to determine the differences between age groups and men and women in the labour market participation, the position in division of labour, form of employment and quality of employment. The findings are based on the analysis of the micro data from the Labour Force Survey for the period between 1996 and 2006. Analysed groups differ in most dimensions of the participation in the world of work, and there is some evidence of the trends of divergence. As well, the results point to heterogeneousness of the outcomes within the age groups themselves, and particularly within the population of men and women. These findings represent a starting point for further analyses that would determine the influence of intervening factors on the occurrences of the presented outcomes for these groups in the world of work, primarily the influence of education, but also other life circumstances and personal preferences. Only the understanding of these mechanisms can enable the adequate education and labour market policies that would efficiently lead to the reduction of risks of social exclusion and the improvement of the quality of working life in Croatia.

Key words: age, men, women, labour market, unemployment, division of labour, forms of employment, quality of employment, ISEI.