

Razvoj poduzetništva žena na prijelazu tisućljeća u Republici Hrvatskoj

Benko, Josipa

Undergraduate thesis / Završni rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University North / Sveučilište Sjever**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:122:063160>

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

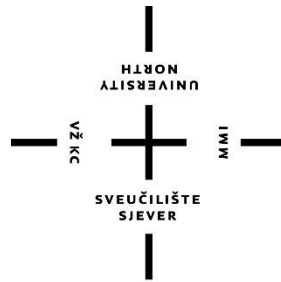
Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-25**



Repository / Repozitorij:

[University North Digital Repository](#)





**Sveučilište
Sjever**

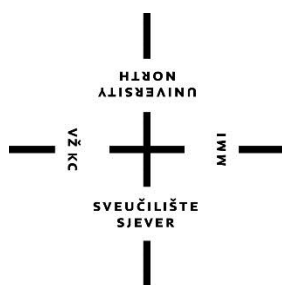
Završni rad br. XIX/V/2019

**Razvoj poduzetništva žena na prijelaz tisućljeća u Republici
Hrvatskoj**

**Development of women entrepreneurship at the turn of the
millennium in the Republic of Croatia**

Josipa Benko, 2726/336

Koprivnica, lipanj 2019. godine



Sveučilište Sjever

Odjel za ekonomiju

Završni rad br. XIX/V/2019

Razvoj poduzetništva žena na prijelaz tisućljeća u Republici Hrvatskoj

Student

Josipa Benko, 2726/336

Mentor

doc.dr.sc. Igor Klopotan

Koprivnica, lipanj 2019. godine

Sažetak

Žene u sferi poduzetništva su u manjini, zbog socijalnog, ekonomskog i političkog nepovoljnog položaja u odnosu na muškarce. Žene obavljaju dvije trećine posla u svijetu, no privređuju svega jednu desetinu svjetskog dohotka, a posjeduju manje od jedan posto svjetskih dobara. Nejednakosti spolova na tržištu rada i poduzetništva, povezani su s nejednakim mogućnostima za obrazovanje i usavršavanje, što se dalje proteže na to koliko žene sudjeluju u poslu, na njihov izbor zanimanja i mogućnosti napredovanja. Promjena socijalnih paradigmi radikalno je promijenila i ravnotežu moći između žena i muškaraca kako u društvu opće, tako i u poduzetništvu.

Pojam poduzetništvo ne obilježava spol poduzetnika pa nema ni muškog ni ženskog poduzetništva. Može se govoriti o razlikama između poduzetnika i poduzetnice. Pravilan izraz je „žene u poduzetništvu“ ili „poduzetnice“. U hrvatskom gospodarstvu zapaža se sve veća zastupljenost žena, što je vrlo pozitivna tendencija, jer je tome gospodarstvu potrebno što više kvalitetnijih, stručnih i obrazovanih ljudi, bez obzira na spol. Žene koje ulaze u svijet poduzetništva postižu svoj osobni razvoj, no taj proces ovisi o funkcionalnom području, odnosno o vrsti djelatnosti, jer različite djelatnosti osiguravaju različite mogućnosti za brži razvoj poduzetništva kod žena. Nejednakost žena dugo je vremena aktualno pitanje i problem bez obzira na toliki napredak društva i tehnologije. Posljedice nejednakosti žena kroz povijest ostavile su dubok trag i štetu jer su se u obliku stereotipa ukorijenile u kulturu i društvo te narušile vlastite stavove o mogućnostima kod žena. Žene tako u svijetu poduzetništva bivaju marginalizirane. Hrvatska je u odnosu na zemlje Europske unije ipak nešto slabija po pitanju osiguranja preduvjeta razvoja poduzetništva u žena. Ženska poduzeća karakteriziraju neke drugačije osobine u odnosu na ona koja osnivaju muškarci. Žene su tako više usmjerene na timski rad, cijene i uvažavaju mišljenja svojih zaposlenih te osluškuju potrebe i stavove, kao i potencijalne ciljeve drugih zaposlenika. Susreću se s preprekama s kojima se muškarci i ne susreću tako često. Obično imaju problema s bankarima koji ih ne shvaćaju ozbiljno, a često spadaju u kategoriju rizičnih klijenata tako da su to stvari koje se moraju promijeniti. Kod žena poduzetnica je također prisutno dobro vođenje poduzetništva, ljubaznost i naporan rad što ih podiže na značajniju razinu od one kod muških poduzetnika. Trendovi sve veće uključenosti žena u poduzetničke vode te prihvaćanje žena u poslovnom svijetu je vidljivo i kreće se u pozitivnom smjeru.

Ključne riječi: žene, poduzetništvo, nejednakost žena

Summary

Compared to men, women are a minority in the field of entrepreneurship because of their social, economic and political disadvantage. Women do two-thirds of the world's work, but they only earn one-tenth of the world's income and own less than one percent of the world's goods. Gender inequalities in the labor market and entrepreneurship are linked to unequal opportunities for education and training, which further extends to how much women are involved in the business, to their choice of occupation and opportunities for a professional progress. The change in social paradigms has radically changed the balance of power between women and men, both in society in general and in entrepreneurship.

The term entrepreneurship does not characterize the gender of the entrepreneur, so there is neither male nor female entrepreneurship. One can talk about the differences between a male entrepreneur and a female entrepreneur. The correct term is "women in entrepreneurship" or "women entrepreneurs". In the Croatian economy, there is a growing representation of women, which is a very positive tendency, because this economy needs as many high-quality, professional and educated people, regardless of gender. Women entering the entrepreneurial world are making personal progress, but this process depends on the functional area, or type of the activity, as different activities provide different opportunities for faster entrepreneurship development. Women inequality has been a topical issue and a problem for a long time, despite a huge progress in society and technology. The consequences of inequality of women throughout history have left a deep mark and harm, as they have taken root in the form of stereotypes into the culture and society, and have undermined women's own attitudes and opportunities. This way women are marginalized in the world of entrepreneurship.

However, Croatia is slightly weaker than the EU countries in terms of providing preconditions for the development of entrepreneurship in women's world. Women's businesses characterize some different traits than those founded by men. Women are thus more focused on teamwork, they appreciate and respect the opinions of their employees, they listen to their needs and attitudes, as well as to the potential goals of other employees. They encounter obstacles that men do not often encounter. They usually have problems with bankers who do not take them seriously, and they often fall into the category of risky clients, so these are things that need to be changed. Good entrepreneurship, kindness, honesty and hard work are also present in female entrepreneurs, which raises them to a more significant level than male entrepreneurs.

Trends in the increasing involvement of women in entrepreneurial waters and the acceptance of women in the business world are visible and are moving in a positive direction.

Keywords: women, entrepreneurship, inequality of women

Sadržaj

1. UVOD	1
2. ŽENE U PODUZETNIŠTVU U 19. STOLJEĆU	5
2.1. IDEOLOŠKI, PRAVNI I EKONOMSKI OVIR PODUZETNIČKE AKTIVNOSTI ŽENA U 19. STOLJEĆU	6
2.2. PRAVNI I INSTITUCIONALNI OKVIR ZA PODUZETNIŠTVO	7
3. STRATEGIJA RAZVOJA ŽENA U PODUZETNIŠTVU.....	8
3.1. KLJUČNI PROBLEMI ŽENA I ŽENA U PODUZETNIŠTVU	10
3.2. PREPREKE KOD ŽENA U PODUZETNIŠTVU.....	11
3.2.1. STRUKTURALNE PREPREKE	11
3.2.2. EKONOMSKE PREPREKE.... Pogreška! Knjižna oznaka nije definirana.	
3.2.3. „MEKE“ PREPREKE	12
4. AKTIVNOST ŽENA U PODUZETNIŠTVU Pogreška! Knjižna oznaka nije definirana.	
5. ZAPOSLENOST/NEZAPOSLENOST ŽENA U PODUZETNIŠTVU. Pogreška! Knjižna oznaka nije definirana.	
5.1. (NE)JEDNAKOST ŽENA U NEZAPOSLENOSTI.....	19
5.2. STOPA ZAPOSLENOSTI 2016. GODINE Pogreška! Knjižna oznaka nije definirana.	
6. RAST BDP SA ŽENAMA U PODUZETNIŠTVU . Pogreška! Knjižna oznaka nije definirana.	
6.1. POTICAJI ŽENA U PODUZETNIŠTVU	29
6.2. PODRŠKA BANAKA ZA ŽENE PODUZETNICE	29
7. ŽENE PODUZETNICE U SVIJETU	32
8. DISKRIMINACIJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA	34
9. ZAKLJUČAK..... Pogreška! Knjižna oznaka nije definirana.	7

1. Uvod

Poduzetništvo danas postaje sve više specifična poslovna ali i osobna filozofija. Poduzetnik je onaj koji se zna i hoće prihvatiti posla u pravo vrijeme, koji je snalažljiv, vješt u praktičnoj provedbi ideja. Poduzetništvo engl. entrepreneurship¹ što znači poduzimanje, odnosno pokretanja, vođenja i razvijanja poslovnog pothvata s dostatnim kapitalom, a što je povezano s većom ili manjom neizvjesnošću i rizikom. To je splet poslovnih aktivnosti u sklopu kojih poduzetnik ima ideju koju drži dobrom poslovnom prilikom, ulaže vlastiti ili tuđi kapital, nabavlja sredstva, zapošljava ljude, s ciljem ostvarenje profita.

Iz različitih teorija „poduzetništvo“ moguće je definirati kao širi i uži smisao poduzetništva. Širi smisao: Poduzetništvo je svaka aktivnost koja uključuje kreativnost, inovativnost, upornost, dosljednost, razumno preuzimanje rizika, odgovornost, samostalnost i dr. Uži smisao: Proces stvaranja vrijednosti kombinacijom resursa u svrhu iskorištavanja prilika uz razumno preuzimanje rizika.

Poduzetništvo nužno ne podrazumijeva gospodarsku aktivnost. Osobe mogu biti poduzetne (kreativne, inovativne, sklone timskom radu, odgovorne, samostalne, sklone preuzimati rizik dr.) i izvan gospodarskih aktivnosti. Ono podrazumijeva potrebu da se radi na drugačiji način. Poduzetništvo podrazumijeva prihvaćanje odgovornosti za vlastite postupke, bilo pozitivno bilo negativne, razvijanje strateške vizije, postavljanje ciljeva i njihovo postizanje te motiviranost za njihov uspjeh. Uobičajeno je poduzetništvo i poduzetničke aktivnosti izjednačiti s gospodarskim aktivnostima. Poduzetništvo se definira i kao proces stvaranja nečega novoga, pod pretpostavkom rizika i nagrada. Smatra se da bi poduzetnik trebao posjedovati sedam temeljnih poduzetničkih osobina: inovativnost, sklonost preuzimanju rizika, samouvjerenost, radoholičnost, svrhovitost, odgovornost i samostalnost.

S obzirom da se žensko poduzetništvo temelji na rodnoj određenosti, može se reći da je to poduzetnička aktivnost žena. Poduzetništvo uključuje „sve poduzetnikove djelatnosti usmjerene na ulaganje i kombinaciju inputa, širenje na nova tržišta, stvaranje novih proizvoda, novih potrošača i novih tehnologija, a naglašeno je vezano za prijelom vremena, uvjete neizvjesnosti, krize i promjene u okolini“. Poduzetnice su osobe nadarene poslovnim duhom i rukovodnim sposobnostima, bogati znanjem o poslovima i ljudi odlučni i spremni preuzeti rizik upravljanja poduzećem na temelju inovacija i stalnog razvoja. Demokratske i razvijene sredine, sa slobodnim tržišnim gospodarstvom, pridonose razvoju poduzetništva

¹engl. entrepreneurship što znači poduzimač, odnosno pokretanja, vođenja i razvijanja poslovnog pothvata s dostatnim kapitalom

svjesne da je izravni multiplikator pozitivnih gospodarskih kretanja na nacionalnoj razini. Iako u Republici Hrvatskoj traje proces razvoja demokracije pa time i proces izjednačavanja muških i ženskih prava, diskriminacija žena još je uvijek prisutna u pristupu upravljačkim funkcijama, financijskim izvorima, kreditima, visini plaće, izobrazbi, pristupu podacima i drugim oblicima podrške. Žene lakše rješavaju konflikte, socijalno su osjetljivije i pravilnije ocjenjuju i procjenjuju ponašanje zaposlenika i općenito ljudi u svome privatnom životu. One daju prednost transformacijskom vodstvu, slušaju svoje podređene te im daju priliku da usklade svoje interese i povežu ih s interesnima skupine. Upravo je ovo razlog zbog kojega je sve više žena uspješno u poduzetničkim vodama. Ženski stil vođenja određuje poznavanje vlastitih zaposlenika, mogućnost slušanja ljudi kada govore o sebi i o svom poslu, poticanje timskog rada i suradnje, sudjelovanje podređenih, dijeljenje moći i informacija vertikalno i horizontalno kroz organizaciju, poticanje zadovoljstva poslom te su zaposlenici u takvim poduzećima zadovoljniji od onih u kojima je muškarac na vodećoj poziciji.

Europska komisija je 2008.godine objavila studiju koja je ukazala na tri vrste prepreka vezanih uz žensko poduzetništvo:

1. Strukturne prepreke: izbor obrazovanja, tradicionalni pogledi i stereotipi o ženama, znanosti i inovacijama;
2. Gospodarske prepreke: inovacije sektora zahtijevaju znatna ulaganja i žene se vide manje financijski vjerodostojnima od muškaraca;
3. Meke prepreke: nedostatak pristupa tehničkim, znanstvenim i općim poslovnim mrežama, nedostatak poslovnih treninga, uzora i poduzetničkih vještina

Temeljni aspekti poduzetništva su sljedeći:

- Stvaranje nove vrijednosti;
- Organizacija (ulaganje vremena i napora);
- Preuzimanje rizika (financijski, emocionalni, društveni);
- Nagrada – zadovoljstvo, novac, nezavisnost

Mnoge žene, posjeduju kreativnost, potrebna stručna znanja i vještine nužne za pokretanje poslova, ali za razliku od muških poslova one nemaju ravnopravan pristup zajmovima, izobrazbi i informacijama bez čega, dakako, nema uspješnog vođenja.

Tablica 1. Faktori koji utječu na žensko poduzetništvo

Samopouzdanje - odnosi se na uvjerenje kako smo sposobni razmišljati, učiti, donositi odluke, savladati izazove i promjene s kojima se susrećemo -najčešće je narušeno kod žena zbog raznih stereotipa (npr. žena neće biti primljena na posao iako ispunjava sve uvjete zbog njene uloge majke, te time postaj žrtva stereotipa, čime se automatski narušava njeno samopouzdanje)

Sposobnost -odnosi se na uspješno svladavanje prepreka, odnosno razumijevanje problema koji se javljaju i sukladno tome pravilne reakcije -primjerice, žene su zbog svojih majčinskih i obiteljskih obveza u kombinaciji s karijerom, a pored svojih individualnih sposobnosti i vještina, morale razviti i jake organizacijske sposobnosti

Samoizražavanje - žene poduzetnice imaju potrebu da se izraze, iznesu vlastita gledišta te progovore o stvarima koje smatraju bitnim čime dožive potvrdu svojeg unutrašnjeg „ja“; one izgrađuju samopouzdanje aktivnim stvaralaštvom kojim prelaze ograničenja, izađu iz nametnutih okvira i tako dolaze do samoizražavanja koje rezultira zadovoljstvom

Znanje - izobrazba, rad na sebi i rad s ljudima uvelike pomaže ženama u njihovom poslovanju; žene ne donose odluku na brzinu, ono što odluče to i realiziraju, svojim radom, trudom, zalaganjem, znanjem, savjesnim odnosom prema radu one moraju biti primjer ljudima koji ih moraju slijediti

Iskustvo - iskustvo oduvijek predstavlja bitnu prednost kod ulaska u neku aktivnost, a označava percepciju koja ima utjecaj na odnos čovjeka prema svijetu; ono se stječe s godinama pa će se najčešće više pogrešaka javiti kod mladih poduzetnica u odnosu na starije; iskustvo predstavlja nit vodilju u daljnjem poslovanju

Motiviranost - označava stanje organizma u kojem je sva ljudska energija usmjerena prema zadanom cilju; kako bi suzbile stereotipe i dokazale da mogu ostvariti svoj cilj, neke se žene odlučuju na poduzetnički pothvat

Komunikacija - komunikacijom se razmjenjuju iskustva, ali i preispituju vlastiti postupci i odluke te rješavaju problemi; ona je vrlo važna za poduzetnice pošto one česti, zbog nedostatka samopouzdanja, traže pomoć kod drugih poduzetnica u njihovim iskustvima, preispituju ono što su napravila i za što misle da je dobro ili nije i tako rješavaju određeni problem

Snalažljivost - žene poduzetnice svjesne su težine društvene situacije koja podrazumijeva marginaliziranje, podcjenjivanje, nepravdu i zbog toga su organizirane i dosta dobro funkcioniraju i kao poslovne žene, ali kao i majke; one su racionalnije u vođenju svojih tvrtki

od muškaraca, nije im teško potražiti savjet i pomoć kod svojih kolega što nije slučaj kod muškaraca; one su mnogo snalažljivije u pronalasku rješenja te brzo traže izlaz iz poteškoća i dolaze do potrebnih informacija na razne načine

Timski rad - timski rad vrlo je bitan za uspjeh poduzeća jer zbližava zaposlenike, stvara pozitivnu atmosferu te potiče radnike da bolje rade; upravo su poduzetnice te koje koordiniraju cijeli proces je su socijaliziranje, a uz to bi trebale i modelirati timski rad međusobno i sa ostatkom organizacije kako bi on bio priznat i nagrađen te kako bi zaposlenici shvatili da im je od koristi

Izvor: prikaz autora prema Hisrich et. Al (2008.), str. 64

2. Žene u poduzetništvu u 19. stoljeću

Početak poduzetništva žena smještamo u 19. stoljeće, koje povjesničari u Europi nazivaju „dugim“ (od 1780. do 1927.) to je stoljeće obilježeno ekonomskim promjenama, prerastanjem tradicionalne ekonomije u industrijsku, a usporedno s tim događaju se temeljite društvene promjene te način i stil života svih društvenih slojeva (Gross i Szabo, 1992., str. 213). Privatna i javna, ženska i muška teza o odijeljenim sferama, sve je više kritičkih pogleda na takav pristup. Teza o odijeljenim sferama temelji se na percepciji ekonomske aktivnosti u društvenim uvjetima u kojima je rod shvaćan dominantno kao binarna suprotnost između spolova (Davidoff i Hall, 2002; Davidoff, 2003). Na taj način formirale su se zasebne sfere oštro diferenciranih društvenih uloga uvjetovanih percepcijom njihovih prirodnih karakteristika. Muškarac je dovoljno jak, pametan i racionalan za obavljanje političke i ekonomske aktivnosti. Žene pak obilježava percepcija intuitivnosti, senzibilnosti, altruističnosti i emotivnosti, što upućuje na to da ženama za javnu djelatnost nedostaju poželjne osobine.

Pitanje prisutnosti žena u poduzetništvu od samih početaka moderne ekonomije može doimati retoričkim, doprinos žena poduzetništvu u 19. stoljeću i dalje je nedovoljno istaknut. To je tako osobito kada je riječ o poduzetničkoj ulozi žene u perifernim dijelovima Europe, zemljama mediteranskog oboda i istočnoeuropskoga područja. U 19. stoljeću raste značenje rodne odrednice u pristupu materijalnim resursima te ekonomskoj i političkoj moći. U Europi se diljem kontinenta bilježi niz ekonomskih aktivnosti žena pretežito građanskoga sloja, pripadnica sitnoga i srednjega građanstva. Žene se pojavljuju u ulozi vlasnica poduzeća i obrta, poduzetnica, menadžerima, investitorima, kreditorica, ali je i sve veći broj žena koje se zapošljavaju i postaju dio ukupnoga radnog korpusa. Industrijalizacija dovodi do odvajanja proizvodnje i potrošnje te radnog mjesta i kuće. Potrošnja i moralno ponašanje postaju dio klasnog identiteta za pripadnice građanskog sloja.

2.1. Ideološki, pravni i ekonomski okvir poduzetničke aktivnosti žena u 19. stoljeću

Žene da budu ekonomski i poduzetnički aktivne razlikuju se s obzirom na društveni, ekonomski, zakonodavni i kulturni kontekst unatoč složenim društvenim odnosima, u kojima je pripadnost ženskom spolu mogla biti nedostatak za pokretanje i održavanje poduzetničke aktivnosti, čini se da pitanje ideologije nije bila nepropusna barijera. Žene su često iz nužnosti, ali i kao rezultat slobodnog izbora, tražile način stvaranja dohotka za preživljavanje ili za bolji život. Poslovne žene, osobito one koje su imale vlastito poduzeće, znale su izrezbariti respektabilnu nišu za sebe u javnoj sferi kao dodatak predvidljivim iskazima ženstvenosti u kućnoj domeni i moralnim vrijednostima. Vidljivost žena u hrvatskome društvu u 19. stoljeću vezana je uz njihovu aktivnost u hrvatskom narodnom preporodu. Za građansku elitu bilo je važno žene nacionalno osvijestiti kako bi u tom duhu odgajale djecu. Ekonomija 19. stoljeća obilježava liberalizacija i pojava kriza. Zakonodavstvo se prilagođuje i daje potporu slobodnom tržištu, olakšava se ulazak novih ekonomskih subjekata na tržište. Cilj je bio povećati broj poduzetnika, a tržištu se prepušta da kroz konkurenciju selektira najbolje proizvode i najbolja poduzeća. U Hrvatskoj u prilog pojačanoj poduzetničkoj aktivnosti ide Jelačićev zakon iz 1851. godine, koji potiče „slobodno natjecanje“. Donošenje obrtnog zakona, koji je stupio na snagu 1860. godine, donosi slobode u bavljenju poslovnim aktivnostima, pristup tržištu je slobodan, koncesije ostaju samo za neke grane, a nije nužan ni formalni dokaz o specifičnim znanjima za određenu struku. Regulativa je išla na ruku potencijalnim poduzetnicama, pa je tako i ženama formalno olakšan pristup na tržištu.

U 19. stoljeću događa se svojevrsna potrošačka revolucija potaknuta industrijskom revolucijom. Došlo je do promjena u industrijskoj strukturi, sve je veći broj proizvoda i usluga, trgovina dobiva zamah i znatno pridonosi efikasnosti ekonomije, svijet se povezuje, izgrađuje se mreža prometnica, poglavito željeznička mreža. Rast potrošnje i njezina raznovrsnost posljedica je tehnološkog i ekonomskog razvoja te porasta životnoga standarda, a to otvara nove mogućnosti na strani ponude za sve, uključujući i žene.

2.2. Pravni i institucionalni okvir za poduzetništvo

Brojne organizacije čine institucionalni okvir za razvoj poduzetništva žena. Počevši od samog vrha, na subjekte u poduzetništvu svojim djelovanjem utječu Ministarstvo poduzetništva i obrta, Ministarstvo gospodarstva, Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova EU, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava. Krovne institucije za poticanje poduzetništva žena čine Hrvatska gospodarska komora, Hrvatska obrtnička komora, Hrvatska udruga poslodavaca i Hrvatski savez zadruga. Nadalje, ostale institucije koje pružaju potporu poduzetnicama su razvojne agencije, poduzetnički centri i inkubatori, asocijacije i udruge menadžerima i poduzetnica, udruženja obrtnika, gradski i županijski odjeli za gospodarstvo, tehnološki parkovi i obrazovne institucije. (Lončar,2015)

Jedan od pravnih oblika poslovanja je i obiteljsko poljoprivredno gospodarstvo ili skraćeno OPG². Kod ovog oblika poslovanja naglasak je na uporabu proizvodnih resursa te vođenju poslova neke obitelji u okviru poljoprivredne djelatnosti. Poražavajući je podatak da žene upravljaju samo 30% od ukupnog broja OPG-a. Rad žena na selu često je „nevidljiv“, iako se bave brojnim aktivnostima i skrbe za djecu i ostale članove obitelji. Žene iz ruralnih područja brinu se o proizvodnji hrane, održavaju kulturne i tradicionalne vrijednosti, brinu o zaštiti okoliša te bi njihov doprinos gospodarstvu trebao biti prepoznat i cijenjen. U zakonima se izravno ne spominje poduzetništvo žena, za njih i poduzetnike u malim sektorima važne su odredbe koje se odnose na nešto noviji oblik društva, to je jednostavno društvo s ograničenom odgovornošću. Poduzetnice vrlo često počinju svoj pothvat upravo ovim oblikom, što zbog manjih troškova, ali i zbog olakšane administracije. Osim toga, poduzetnice u malom i srednjem sektoru često egzistiraju i u obliku obrta.

² OPG – obiteljsko poljoprivredno gospodarstvo

3. Strategija razvoja žena u poduzetništvu

Republika Hrvatska je jedna od rijetkih zemalja koja ima Strategiju razvoja poduzetništva žena i obveza primjene načela rodne jednakosti nije novina, ali novo plansko razdoblje EU³ 2014. - 2020. zahtijeva prilagodbu postojećeg dokumenta. Članstvo Republike Hrvatske u Europskoj uniji obvezuje na primjenu javnih politika EU među kojima su i one kojima se promiče ravnopravnost između muškaraca i žena, jednake mogućnosti i nediskriminacija, uključujući pristup osobama s invaliditetom. Dugotrajnost recesije u Republici Hrvatskoj koja je započela gospodarskom krizom 2008. godine, naglašava prisutnost sljedećih razloga zašto je potrebno intenzivirati aktivnosti na rodnoj uravnoteženosti:

- Porast stope rizika od siromaštva za žene, posebno starije dobi
- Dominacija žena u nezaposlenosti
- Dominacija muškaraca u poduzetničkoj aktivnosti
- Fragmentirani, nepovezani programi i aktivnosti

Dio Strategije od 2010. do 2013. godine je akcijski plan provedbe te je tijekom prvog tromjesečja 2014. godine temeljem Izvješća o provedbi Strategije razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj od 2010. – 2013. godine učinjena analiza izvršenog. to Izvješće obuhvaća analizu od 62 zaprimljena (od 101 zatraženog) izvješća nositelja i sudionika strategije – ministarstva, agencija, institucija, komorskog sustava, asocijacija poduzetnica i poslodavke, udruga i civilnog sektora, te pokazuje da je najveći broj planiranih aktivnosti ostvaren. Postoji potreba za kontinuirane provedbe tih aktivnosti, te ih je potrebno planirati i redefinirati u planskom razdoblju od 2014. do 2020. godine. Analiza izvršenog Izvješća ukazala je na dobre rezultate, te da sustavna podrška razvoju poduzetništva žena, ukoliko je kontinuirana i dosljedna, utječe na čimbenike jačanja poduzetničkog kapaciteta žena. Strategija kao gospodarski dokument treba doprinijeti širem okviru smanjenja rodne neuravnoteženosti u različitim područjima javnog života (od ekonomskog, akademskog do političkog). I dalje je značajan problem za praćenje i vrednovanje strategije i za ocjenu stanja poduzetništva žena potrebno pri izradi strateških dokumenata, nedovoljnost izvora podataka i informacija. Izvješće o provedbi su sastavni dio informacija i podataka iz sustava bespovratnih potpora malog gospodarstva nadležnog ministarstva koji pokazuje kontinuitet i dugoročno praćenje poduzetništva žena, korisnica potpora jer je u informacijski sustav

³ EU –Europska unija

ugrađen rodni kriterij. Rodni kriterij je ugrađen i u obrtni registar, u evidencije nezaposlenosti, u statistička istraživanja. Nije moguće napraviti analizu dinamike poduzetništva žena, pouzdanu analizu njihove prostorne raspoređenosti, poslovanju na starim tržištima, ulaganjima u istraživanje i razvoj te inovacije i financiranju žena poduzetnica. Takva ograničenja u pouzdanim raspoloživim podacima upućuju na definiranje ključnih problema kroz ograničeni broj analitičkih područja, analize temeljem uzorka, te kvalitativne ocjene stanja koje se dobivaju temeljem istraživanja mišljenja poduzetnica i njihovih asocijacija, javno privatnim dijalogom i kroz fokus grupe. Države članice pozvane su izraditi i realizirati nacionalne strategije koje će imati za cilj povećanje udjela žena na upravljačkim pozicijama u poduzećima, prikupljati statističke podatke uvažavajući rodni kriterij i pripremati godišnja izvješća o stanju ženskog poduzetništva na nacionalnoj razini, širiti postojeće mreže mentorica i ambasadorica ženskog poduzetništva te provoditi politike koje će omogućiti ženama usklađivanje poslovnog i obiteljskog života kroz pokretanje odgovarajućih programa skrbi za djecu i starije članove obitelji.

3.1. Ključni problemi žena i žena u poduzetništvu

Iz analize ocjene stanja ekonomske i poduzetničke aktivnosti žena u Republici Hrvatskoj promatramo kroz poduzetničku aktivnost, zaposlenost, plaće i nezaposlenost, te upravljačku i vlasničku zastupljenost žena.

Problemi sa kojima će se žene u poduzetništvu susret, mogu bit ključni problemi za Republiku Hrvatsku za razdoblje od 2014. – 2020. godine. A neki od tih problema su:

- Značajna podzastupljenost u poduzetničkim aktivnostima
- Značajna podzastupljenost u zaposlenosti
- Niže plaće u obavljanju sličnih poslova (Republika Hrvatska je s 10% nižim plaćama bolja od prosjeka EU 16,4% niže plaće žena)
- Značajna dominacija u nezaposlenosti
- Značajna upravljačka podzastupljenost
- Značajna podzastupljenost u vlasničkoj strukturi poduzeća i obrta
- Nedostatak statističkog praćenja s obzirom na rodnost
- Značajnija ulaganja u razne aktivnosti za jačanje poduzetništva žena
- Nepovezanost aktivnosti za jačanje poduzetništva žena
- Nepostojanje mehanizama ocjene i vrednovanja učinaka primjene pojedinih mjera na razvoj poduzetništva žena
- Nedovoljno koordinacije i suradnje među nositeljima provedbe javnih politika, programa i inicijativa kojim se doprinosi razvoju poduzetništva žena, otežava ili čak i onemogućava učinkovitost primijenjenih aktivnosti i uloženih financijskih sredstava.

3.2. Prepreke kod žena u poduzetništvu

Prepreke koje otežavaju rješavanje problema u jačanju poduzetništva žena su dominacija žena u nezaposlenosti, postojani jaz u poduzetničkoj aktivnosti između muškaraca i žena, te izrazita nezastupljenost žena u upravljačkim aktivnostima. Takav niz prepreka koje su međusobno isprepletene i vrlo različite postavlja složene zahtjeve za njihovo otklanjanje (vrijeme, društvena volja, izvori financiranja, institucionalna podrška). Prepreke se mogu objediniti u tri skupine:

- strukturalne, ekonomske i „meke“

3.2.1. Strukturalne prepreke

Te prepreke su najzahtjevnije jer su rezultat kulturoloških nasljeđa (vrijednosnih temelja), nedostatka političke volje za dosljednu primjenu političko-regulatornog okvira i infrastrukturne nedostatnosti za podršku obiteljskog života. Obrazovni odabir žena umanjuje izgleda za pokretanje poslovnih poduhvata u tehnološki intenzivnijim djelatnostima. Predrasude o ženama u znanstvenim i tehnološkim djelatnostima, uvriježeni stavovi o ulozi žene u društvu, nedovoljne potpore ženama s dva posla, što se odnosi na obitelj i profesiju. Da bi se prevladale ove prepreke je zahtjevan i složen proces, a započeti je potrebno od samog obrazovanja gdje se moraju postaviti vrijednosni sustavi o odgovornosti za obiteljski život. Potrebno je stvoriti uvjete za omogućavanje zapošljavanja i obavljanja poslovnih aktivnosti, podržati institucije za brigu o djeci i starijima, što uključuje i financijsku potporu ženama kod korištenja usluga za brigu o djeci koje sudjeluju u programima poslovnog obrazovanja i osposobljavanja te kroz javnost trajno postaviti rodnu dimenziju u funkcioniranje društva. Prepreku stvara i nedostatak poslovne umreženosti i poslovnih kontakata čime je teži pristup izvorima financiranja. Poslovna umreženost može se stvarati i jačati osnivanjem udruga. U Hrvatskoj postoje udruge i slične aktivnosti namijenjene za pružanje potpore ženama u poduzetništvu i poslovnim ženama, ali u vrlo malom broju, neravnomjerno su raspoređene odnosno nedostupne velikom broju žena. Provođenjem raznih aktivnosti putem internetskih foruma, panela, projekata i okupljanja, značajno bi se povećao stupanj dostupnosti informacija što vodi do veće hrabrosti za odlazak u poduzetničke vode.

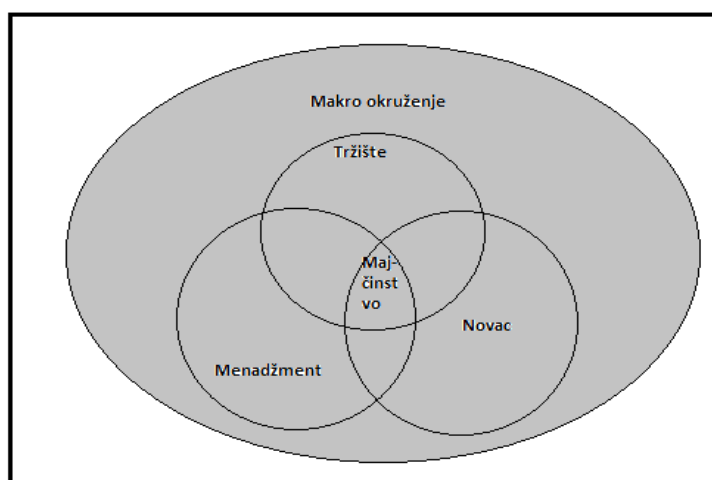
3.2.2. **Ekonomske prepreke**

Za savladavanje ekonomskih prepreka može se koristiti porezna politika, što vodi do razvoja alternativnih načina financiranja. Neumreženost otežava pristup izvorima financiranja. Bankarski sektor u Republici Hrvatskoj je stabilan i razvija veliku ponudu financijskih proizvoda, nedovoljno je ili nema alternativnih oblika financiranja poduzetničkih pothvata. U odnosu na potrebe financiranja ženskih pothvata neophodne su posebne poticajne mjere i strateško partnerstvo različitih vladinih programa s poslovnim bankama u cilju poticanja poduzetničkih projekata žena s potencijalom rasta. Uz regulativna rješenja omogućiti nove oblike financiranja.

3.2.3. **„Meke“ prepreke**

Dostupnost savjeta, mentorstva i treninga za pokretanje poslovnih pothvata još uvijek je regionalno neravnomjeran, ali i nedostatan u području tehnoloških intenzivnih pothvata. Potporna infrastruktura u suradnji sa sveučilištima treba se razvijati za pružanje takvih usluga, a krovne organizacije poduzetnika pomoći umrežavanju žena i učenju na dobrim uzorima. Vrlo važnu ulogu ima edukacija obitelji i bračnih partnera poduzetnica, a ona se može provoditi kroz radionice, prezentacije, seminare i druge aktivnosti.

Slika 1. Vennov dijagram 5M ženskog poduzetništva



Vennov dijagram objašnjava poduzetnički pothvat kroz organizaciju 5M. Da bi se pokrenuo poduzetnički pothvat, potrebna su tri osnovna čimbenika (3M): tržište, novac i menadžment. Za žensko poduzetništvo potrebno je 5M, odnosno proširenje za još dva čimbenika: majčinstvo te makro i mezo okruženje. (Brush, de Bruin, Welter, 2009.)

Majčinstvo je čimbenik na kojem se svi krugovi preklapaju, metafora koja predstavlja kontekst obitelji i domaćinstva, određuje položaj žene te simbolizira smisao rodne osviještenosti. Stavovi da žene primarno brinu o kućanstvu i djeci prisutni su i danas te se odražavaju na percepciju žena u poduzetništvu.

Makro okruženje čini politika na nacionalnoj razini, kultura, zakoni i gospodarstvo, a mezo okruženje se odnosi na regionalne sustave podrške, inicijative i organizacije, a može uključivati i industrije (Pitelis, 2005., prema Brush, de Bruin, Welter, 2009).

Hrvatska je još uvijek patrijarhalno, relativno netolerantno društvo, pa se promjene u pristupu prema ulozi žena u poduzetništvu mogu očekivati tek kroz buduće generacije. U tom procesu važno je obrazovanje žena, razvoj samosvijesti, samopouzdanja, spremnosti za samostalno vođenje poslova te brisanje rodni razlika. Ulaskom u Europsku uniju, Hrvatska je otvorila vrata europskom načinu života koji je tolerantniji, potiče razvoj ženskog poduzetništva i izjednačava muškarce i žene u svakom pogledu.

4. Aktivnost žena u poduzetništvu

Žene čine 52%⁴ ukupnog europskog stanovništva. U koju samozaposlenih osoba EU, žene sudjeluju s 34,4% i čine tek 30% start-up poduzetnika. Prema izvješću ženskog FTSE⁵ odbora 2014., najveći broj žena u upravnim odborima zabilježen je u Norveškoj (38,9%), Finskoj, Francuskoj i Švedskoj. Hrvatska je, s učešćem od 16,3% bila odmah iza Njemačke, ali ispred Švicarske, Austrije i Luksemburga (Pavlič, V., 2016, 28. svibanj, Total Croatia News, Croatia Has More Female Leaders in Business than Switzerland and Austria). U istraživanju koje je provela Europska komisija 2014. godine, (Statistical Data of Women Entrepreneurs in Europe) sudjelovalo je 37 zemalja, uključujući 28 zemalja članica EU: Albanija, Makedonija, Island, Izrael, Turska, Lihtenštajn, Crna gora i Srbija. Rezultati istraživanja potvrđuju da je u 2012. godini u Europi-37 bilo 40,6 milijuna aktivnih poduzetnika, od čega je 29% bilo žena. Učešća žena poduzetnica u EU-28 iznosilo je 31% (10,3 milijuna aktivnih poduzetnica).

Zemlja s najvišom stopom zastupljenosti žena u poduzetništvu je Lihtenštajn s 43%, a slijede Latvija, Luksemburg, Portugal i Hrvatska s 37%. Najnižu stopu žena poduzetnica 2012. godine imala je Turska 15%, a nisku zastupljenost žena u broju poduzetnika zabilježile su Malta i Irska. U razdoblju od 2003. do 2012., učešće žena poduzetnica u ukupnom broju poduzetnika Europe-37 poraslo je s 26,1% na 28,5%. Porast su ostvarile gotovo sve zemlje, a najviše Lihtenštajn 15,5%, Island, Cipar, Španjolska i Srbija. Hrvatska je ostvarila negativni trend -2,3%, kao i Estonija, Crna gora, Bugarska, Poljska i Finska. Hrvatska je bila i u grupi zemalja koja su u razdoblju 2003.-2012. zabilježile smanjenje učešća žena poduzetnica u aktivnoj radnoj snazi za više od 1%. Istovremeno je u Europi-37 i Europi-28 ostvaren porast za 0,4%, s 10% na 10,4%. U Europi-37, 2012. godine, učešće žena poduzetnica u ukupnom broju radno aktivnih žena bilo je 10%, a Hrvatska se s nadprosječnim učešćem 15% našla u top pet zemalja, uz Grčku, Albaniju, Portugal i Italiju. Zemlje s najnižom stopom bile su Norveška 4%, Estonija i Danska, Lihtenštajn i Švedska (Europska komisija, 2014).

Žene i muškarci u Europi-37 su 2012. godine bili solo poduzetnici, jedine osobe koje rade u tvrtki pa je tako 78% žena poduzetnica imalo obilježje solo poduzetnica, a 22% ih je zapošljavalo i druge radnike. Iznadprosječno zapošljavanje drugih osoba u ženskim poduzetničkim tvrtkama imale su Crna gora 38%, Mađarska i Irska, a najmanje Rumunjska 6% i Albanija. U hrvatskoj je te godine bilo 79% solo poduzetnica, a 21% je zapošljavalo i

⁴ % - postotak

⁵ FTSE je burzovni indeks na londonskoj burzi vrijednosnih papira.

druge radnike. Istraživanje koje je provedeno u 12 europskih zemalja potvrđuje da žene poduzetnice uglavnom imaju tvrtke u kojima same rade, a kada zapošljavaju radnike, tada je to mali broj zaposlenika. U prosjeku 94% ženskih poduzeća zapošljava do 10 radnika, 5% žena poduzetnica imaju tvrtke u kojima je zaposleno između 10 i 49 radnika, a samo 1% njih s više od 50 zaposlenih (Europska komisija). U Europi-37, žene poduzetnice odabiru poslovnu aktivnost u sljedećim sektorima: zdravstvene usluge i aktivnosti vezane uz socijalni rad gdje su zastupljene sa 60%, a muški poduzetnici s 40%; druge uslužne aktivnosti sa zastupljenošću od 59% žena i u obrazovanju gdje sudjeluje s 55%. Vrlo mali postotak žena odlučuje se za proizvodnju, njih samo 21%; za informatiku i komunikacije 19% i za konstrukcije samo 3%. Najveći broj žena poduzetnica Europe-37 je 2012. godine bilo u životnoj dobi od 25 do 49 godina 59%, u dobi od 50 do 64 godine 32%, starijih od 65 godina 6%, a starosti od 15 do 24 godine 3% (Europska komisija). U većini zemalja Europe-37, žene poduzetnice obrazovanije su od muških poduzetnika, a najviši prosječni stupanj obrazovanja su imale žene poduzetnice u Estoniji, Irskoj, Belgiji, Njemačkoj i Luksemburgu. S najnižom prosječnom razinom obrazovanja 2012. godine, bile su Turska, Portugal, Rumunjska, Albanija i Hrvatska.

Poduzetnička aktivnost u EU i Hrvatskoj se utvrđuje pomoću TEA⁶ indeksa ili indeksa poduzetničke aktivnosti. TEA indeks dio je GEM⁷ istraživanja (eng. Global Entrepreneurship Monitor) koje je započelo 1999. godine kada je obuhvaćalo 37 zemalja. Hrvatska sudjeluje u istraživanjima od 2002. godine. Glavni je cilj tog projekta praćenje i razvijanje indikatora kojima se mjeri poduzetnička aktivnost (GEM Hrvatska, Global Entrepreneurship Monitor GEM). Uravnoteženost poduzetničkih aktivnosti, s obzirom na kriterij rodosti, u pravilu je prisutnija u zemljama koje imaju ili izrazito visoku stopu nezaposlenosti (Španjolska i Grčka) ili su visoko razvijene (Austrija, Švicarska, Australija). Uravnoteženost poduzetničkih aktivnosti žena i muškaraca u visoko razvijenim zemljama omogućuje "poduzetnički ekosistem" koji svima pruža jednake šanse bez obzira na rodost pomoću raspoloživosti usluga koje olakšavaju obiteljski život: vrtići, cjelodnevni boravci djece u školama, usluge za brigu o starijim članovima obitelji i itd⁸.

⁶ TEA index (engl. Total Entrepreneurial Activity) - pokazuje postotak odraslog stanovništva od 18 do 64 godine starosti

⁷ GEM index (eng. Global Entrepreneurship Monitor) – istraživanje nacionalnih politika, do pokretanja obrazovnih programa ili kreiranja financijskih instrumenata za različite faze životnog ciklusa poslovnog pothvata

⁸ itd – i tako dalje

Tablica 2. Poduzetnička aktivnost žena i muškaraca u Republici Hrvatskoj,
međunarodna usporedba

	HRVATSKA	GEM prosjek	
2010.	7,15		
TEA muškarci	7,15	13,71	
TEA žene	3,91	9,64	
TEAmuškarci/TEA žene	1,82	1,90	
2013.	EU*		
TEA muškarci	11,47	15,41	10,43
TEA žene	5,11	10,99	5,62
TEAmuškarci/TEA žene	2,24	1,66	1,86

Izvor: Singer, S. et al, Što čini Hrvatsku (ne) poduzetničkom zemljom, 2002-2011, CEPOR, Zagreb, 2012; baza podataka GEM Hrvatska 2013, CEPOR, Zagreb

Uključenost Republike Hrvatske u međunarodni projekt GEM od 2002. godine omogućava longitudinalno praćenje promjena u poduzetničkoj aktivnosti žena, ali i međunarodnu usporedbu, korištenjem standardiziranog istraživačkog pristupa. TEA pokazateljem utvrđeno je postojanje značajno većeg jaza u poduzetničkoj aktivnosti između muškaraca i žena u Republici Hrvatskoj u odnosu na GEM zemlje u Republici Hrvatskoj je u 2013. godini bilo 2,24 puta više muškaraca poduzetnički aktivnih nego žena, dok je u Europskoj uniji 1,86 puta više muškaraca poduzetnički aktivnih nego žena.

Tablica 3. Razlike u poduzetničkoj aktivnosti muškaraca i žena,
po regijama Republike Hrvatske, 2013.

	TEA muški	TEA Žene	TEA m/ž
Zagreb	14,23	7,38	1,93
Sjeverna Hrvatska	8	3,37	2,37
Slavonija	9,56	4,49	2,13
Lika i Banovina	16	1,25	12,80
Istra i Kvarner	13,59	6,56	2,07
Dalmacija	14,84	8,45	1,76

Izvor: baza podataka GEM Hrvatska 2013, CEPOR, Zagreb

Razlike u poduzetničkoj aktivnosti muškaraca i žena po regijama su se smanjile: TEA muškarci / TEA žene je u Dalmaciji 1,76, Zagrebu 1,93, u Istri, Primorju i Gorskom kotaru 2,07, u Slavoniji i Baranji 2,13, u sjevernoj Hrvatskoj 2,37. Značajnije iskače samo Lika i Banovina s 12,8 puta više muškaraca nego žena u pokretanju poslovnih pothvata.

5. Zaposlenost/nezaposlenost žena u poduzetništvu

Jedan od osnovnih pokazatelja ekonomskog oporavka koji se u posljednje vrijeme često spominje u hrvatskoj javnosti, jest opadanje apsolutnog broja nezaposlenih osoba registriranih u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje. Naime, od rujna 2002. godine ukupna nezaposlenost ima trend kontinuiranog opadanja (u usporedbi s istim razdobljem prethodne godine, što i je usporedivo s obzirom na sezonsko obilježje (ne)zaposlenosti u Hrvatskoj). Može se reći da kod porasta nezaposlenosti nisu sve skupine na tržištu rada time jednako pogođene, tako i u razdobljima konjunktura ne opada nezaposlenost od svih skupina podjednako. Već dulje vrijeme jedno od glavnih obilježja i stalnih trendova u razvijenim društvima, ali i u tranzicijskima pa onda i u hrvatskome društvu, jest feminizacija radne snage, te promjena od obitelji jednog muškog hranitelja prema obiteljima s dva hraniteljima. U 6 do 12 zemalja članica EU postotak parova, gdje oba partnera rade, bio je isti ili čak viši kod parova s djecom. Vjerojatnost da oba partnera rade, bez obzira imaju li djecu ili ne, povećava se s obrazovnom razinom žena. Takvoj situaciji su svakako doprinijele brojne sociodemografske, socioekonomske i kulturološke promjene u sveukupnom položaju žena: djevojke u sve većem broju nastavljaju obrazovanje, pa danas nadmašuju svoje muške kolege na razini srednjega, višeg i visokog obrazovanja; kasnije stupaju u brak te u većem broju ulaze na tržište rada. Položaj žena na tržištu rada još uvijek je lošiji od položaja muškaraca, i to kako u visoko razvijenim tako i u manje razvijenim zemljama. Kada kažemo da se žene nalaze u podređenom položaju tržišta rada u Europskoj uniji. To znači sljedeće:

- Stopa zaposlenosti žena još uvijek je 18,1 postotnih bodova niže od istovjetne stope muškaraca
- Stopa nezaposlenosti žena je 2,3 postotna boda više od istovjetne stope muškaraca
- Tržište rada je još uvijek segregirano po spolu
- Zarade žena niže su oko 16% od zarada muškaraca, a njihov udio u kategoriji slabo plaćenih radnika iznosi čak 77%

U Europskoj uniji razlike u pokazateljima po spolu vezano za tržište rada posljednjih godina sve manje, one su još uvijek značajne. Žene još prevladavaju u ekonomskom neaktivnom stanovništvu, manje zarađuju i brojnije su u sekundarnom tržištu rada, odnosno rade na neatraktivnim poslovima koje je napustila muška radna snaga ili u koje nikada nije ni ulazila. Žene koje rade u uslužnim djelatnostima su „nevidljive“ i loše plaćene. Zbog tih razlika koje

još uvijek stvaraju probleme ženama u postizanju ravnopravnosti, Europska komisija je donijela niz dokumenata čiji je primarni cilj pružanje i ostvarivanje jednakih šansi na tržištu rada za oba spola.

5.1. (Ne)jednakost žena u nezaposlenosti

U Hrvatskoj godinama bilježimo masovnu nezaposlenost, velika pažnja javnosti usmjerena je tom problemu, a posebno kada broj nezaposlenih osoba registriranih u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje znatno opada. Taj pad nije isti u različitim kategorijama nezaposlenih osoba, a ima kategorija u kojima nezaposlenost i dalje raste. Nezaposlenost je oduvijek imala selektivan karakter, što su isticali ne samo stručnjaci i znanstvenici koji su se bavili ovom pojavom već i oni koji su kreirali politiku zapošljavanja i donosili odluke. To je rezultiralo brojnim dokumentima, kako na nacionalnoj tako i na međunarodnoj razini, čiji je cilj promoviranje jednakosti pri zapošljavanju. Pritom se najčešće spominju spol i dob, a to su najčešća obilježja prema kojima se vrši negativna selekcija u zapošljavanju.

U nastavku ću prikazati kretanje nezaposlenosti kroz godine s kojima raspolazem.

Tablica 4. Ukupno zaposleni i zaposlene žene u razdoblju od 1991. do 2002. godine

Zaposleni	Ukupno zaposleni			Zaposleni u pravnim osobama			Obrt i slobodne profesije		
	Ukupno	Žene	Udio žena %	Ukupno	Žene	Udio žena %	Ukupno	Žene	Udio žena %
1991.	1.432.000	617.000	43,1	1.303.000	571.000	43,8	129.000	46.000	35,7
1992.	1.261.000	555.000	44,0	1.138.000	511.000	44,9	123.000	44.000	35,8
1993.	1.238.000	553.000	44,7	1.108.000	507.000	45,8	130.000	46.000	35,4
1994.	1.211.000	546.000	45,1	1.062.000	492.000	46,3	149.000	54.000	36,2
1995.	1.196.000	542.000	45,3	1.027.000	478.000	46,5	169.000	64.000	37,9
1996.	1.195.000	543.000	45,4	1.012.000	472.000	46,6	183.000	71.000	38,8
1997.	1.187.000	546.000	46,0	995.000	468.000	47,0	192.000	78.000	40,6
1998.	1.272.000	574.000	45,1	1.071.000	489.000	45,7	201.000	85.000	42,3
1999.	1.263.000	571.000	45,2	1.058.000	480.000	45,4	205.000	91.000	44,4
2000.	1.258.000	573.000	45,5	1.053.000	479.000	45,5	205.000	94.000	45,9
2001.	1.272.000	578.000	45,4	1.056.000	478.000	45,3	216.000	100.000	46,3
2002.	1.289.000	580.000	45,0	1.060.000	476.000	44,9	229.000	104.000	45,4
Indeks 2002./1991.	90,0	94,0		81,4	83,4		177,5	226,1	

Izvor: Statistički ljetopisi Republike Hrvatske. Zagreb: Državni zavod za statistiku

Od 1991. do 1997. godine apsolutan ukupan broj zaposlenih osoba kontinuirano se smanjivao. Od 1998. godine on je u porastu, ali razlog tome treba tražiti u administrativnim razlozima, a ne u promjenama na tržištu rada. Naime, do 1998. godine podaci o zaposlenima odnose se samo na civilnu zaposlenost, a te godine su u ukupan broj uključeni i procijenjeni podaci o zaposlenima u obrani i policiji (Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2001., 2001:110). Budući da u ovim djelatnostima većinu zaposlenih čine muškarci, ova je promjena utjecala na smanjenje udjela žena. O ponovnom stvarnom rastu broja zaposlenih osoba možemo govoriti tek od 1999. godine. Od 1991. do 2002. godine, ukupan broj zaposlenih osoba je smanjen za 10,0%, s tim da se broj zaposlenih žena smanjio za 6,0%, a broj muškaraca za 13,0%. Smanjenje broja zaposlenih muškaraca bilo je u relativnim vrijednostima više nego dvostruko veće od smanjenja broja zaposlenih žena, što se u prvi mah može činiti neobičnim, pogotovo s obzirom na dotadašnja iskustva na hrvatskom tržištu rada.

Tablica 5. Zaposlene osobe te stope zaposlenosti po spolu u razdoblju od 1996. – 2002. godine

Godina	Zaposleni					Stopa zaposlenosti		
	Ukupno	Muškarci	Udio %	Žene	Udio%	Ukupno	Muškarci	Žene
1996.	1.540.000	838.000	54,4	702.000	45,6	50,6	58,7	43,5
1997.	1.593.000	864.000	54,2	729.000	45,8	49,3	56,9	42,7
1998./I.	1.538.000	831.000	54,0	707.000	46,0	47,2	54,7	40,7
1998./II.	1.549.000	833.000	53,8	716.000	46,2	46,8	54,2	40,4
1999./I.	1.504.320	801.000	53,2	703.000	46,7	45,3	52,0	39,5
1999./II.	1.478.905	830.000	56,1	676.000	45,7	44,3	51,3	38,2
2000./I.	1.534.000	838.000	54,6	696.000	45,4	42,8	49,7	36,6
2000./II.	1.572.000	859.000	54,6	713.000	45,4	42,4	49,6	36,1
2001./I.	1.460.000	815.000	55,8	646.000	44,2	41,5	49,2	34,7
2001./II.	1.478.000	823.000	55,7	656.000	44,4	42,1	50,3	35,0
2002./I.	1.521.000	846.000	55,6	675.000	44,4	43,1	50,8	36,2
2002./II.	1.534.000	839.000	54,7	695.000	45,3	43,5	50,7	37,1

Izvori : Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2002., 2002.; Priopćenja Anketa o radnoj snazi za navedene godine. Zagreb: DZS.

Kretanja u zapošljavanju žena prikazana u tablici ukazuju na sljedeće:

Stopa zaposlenosti žena (ali i muškaraca) od početka razdoblja do I⁹. polugodišta 2001. godine kontinuirano se smanjivala (od 43,5% u 1996. godini na 34,7% u I. polugodištu

⁹ I – jedan; rimski broj

2001. godine), a od II.¹⁰ polugodišta 2001. ona lagano raste; u II. polugodištu 2002. godine stopa zaposlenosti žena iznosila je 37,1 %, što je čak 13,6 postotnih bodova manje od istovjetne stope muškaraca.

Udjel žena u ukupnoj zaposlenosti se od II. polugodišta 1999. godine također smanjivao od 46,7% u I. polugodištu 1999. godine na 44,2% u I. polugodištu 2001. godine, s laganim porastom od 0,2 postotna boda u II. polugodištu 2001., stagnacijom u I. polugodištu 2002. godine i ponovnim porastom od 0,9 postotna boda u II. polugodištu 2002. godine. Dakle, u II. polugodištu 2002. godine udio žena u ukupnoj zaposlenosti iznosio je 45,3%.

Dok je ukupna zaposlenost u razdoblju od 1996. do II. polugodišta 2002. godine smanjila za 0,4%, zaposlenost žena se smanjila za 1,0%. Istodobno zaposlenost muškaraca povećana je za 0,1%.

¹⁰ II – dva, rimski broj

Tablica 6. Zaposleno stanovništvo po spolu te stopama zaposlenosti po županijama (popis 2001.)

Županija	Zaposleni	Stopa zaposl.	Muškarci	Stopa zaposl.	Žene	Stopa zaposl.
Zagrebačka	119.656	46,8	66.964	54,6	52.692	39,6
Krapinsko-zagorska	60.117	50,9	31.981	56,1	28.136	46,0
Sisačko-moslavačka	56.883	36,6	34.340	46,6	22.543	27,6
Karlovačka	47.662	39,3	27.348	47,4	20.314	31,9
Varaždinska	68.362	44,7	37.926	51,6	30.436	38,3
Koprivničko-križevačka	48.071	46,5	28.044	56,9	20.027	37,0
Bjelovarsko-bilogorska	53.797	48,8	30.369	57,8	23.428	40,6
Primorsko-goranska	113.424	43,2	62.375	49,8	51.049	37,2
Ličko-senjska	15.904	35,0	9.870	44,2	6.034	26,1
Virovitičko-podravska	31.214	40,8	19.167	52,9	12.047	30,0
Požeško-slavonska	28.080	40,8	16.394	50,1	11.686	32,3
Brodsko-posavska	53.546	37,7	33.012	48,5	20.534	27,7
Zadarska	47.132	35,6	28.439	44,0	18.693	27,5
Osječko-baranjska	104.521	38,5	62.778	48,9	41.743	29,1
Šibensko-kninska	30.990	33,0	17.810	39,5	13.180	27,0
Vukovarsko-srijemska	60.876	36,8	38.001	48,4	22.875	26,3
Splitsko-dalmatinska	143.526	38,0	81.042	44,4	62.484	32,0
Istarska	79.876	45,6	44.275	52,7	35.601	39,1
Dubrovačko-neretvanska	39.848	39,7	22.507	47,0	17.341	33,0
Međimurska	53.886	55,9	28.599	61,1	25.287	50,9
Grad Zagreb	296.272	45,2	149.813	49,8	146.459	41,2
HRVATSKA	1.553.643	42,2	871.054	49,8	682.589	35,3

Izvori : Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2002., 2002.; Priopćenja Anketa o radnoj snazi za navedene godine. Zagreb: DZS.

Prema podacima popisa stanovništva 2001. godine Hrvatska je imala 1.533.643 zaposlene osobe. Od tog broja žena je bilo 682.589 (43,9%), a 871.054 (56,1%) bili su muškarci. Stopa zaposlenosti na razini zemlje iznosila je 42,2%. Kako na razini zemlje tako i na razini svih

županija, postoji velika razlika u stopama zaposlenosti s obzirom na spol. Tako stopa zaposlenosti muškaraca za Hrvatsku iznosi 49,8% a žena 35,3%. Dakle, stopa zaposlenosti muškaraca je čak 14,5 postotnih bodova veća od istovjetne stope žena što, unatoč značajnim pozitivnim pomacima, govori o još uvijek daleko lošijem položaju žena na hrvatskom tržištu rada.

Po županijama, najvišu stopu zaposlenosti u Hrvatskoj od 55,9% ima Međimurska županija. Ona također ima najvišu stopu zaposlenosti muškaraca 61,1% i najvišu stopu zaposlenosti žena 50,9%. Slijedi potom Krapinsko-zagorska županija s ukupnom stopom zaposlenosti od 50,9% (56,1% za muškarce i 46,0% za žene) i Bjelovarsko-bilogorska županija sa stopom od 48,8% (57,8% za muškarce i 40,6% za žene). Najnižu stopu ukupne zaposlenosti ima Šibensko-kninska županija, svega 33,0% (39,5% za muškarce i 27,0% za žene). No ipak najnižu stopu zaposlenosti žena ima Ličko-senjska županija, svega 26,1%. Stope zaposlenosti muškaraca znatno su više u svim županijama od stopa zaposlenosti žena. Ipak je najveća razlika zabilježena u Virovitičko-podravskoj županiji, gdje je stopa zaposlenosti muškaraca čak 22,9 postotna boda viša od stope zaposlenosti žena, a najmanja je razlika u Gradu Zagrebu gdje iznosi 8,6 postotnih bodova.

Tablica 7. Ukupna nezaposlenost i nezaposlenost žena 1985. – 2003. godine (godišnji prosjek)

Godina	Ukupno	Verižni indeks	Žene	Verižni indeks	Udio žena%
1985.	119.667	105,0	73.884	105,4	61,7
1986.	122.711	102,5	75.170	101,7	61,3
1987.	122.800	100,1	74.878	99,6	61,0
1988.	134.555	109,6	79.799	106,6	59,3
1989.	139.878	104,0	83.384	104,5	59,6
1990.	160.617	114,8	91.376	109,6	56,9
1991.	253.669	157,9	133.060	145,6	52,5
1992.	266.568	105,1	141.320	106,2	53,0
1993.	250.779	94,1	138.375	97,9	55,2
1994.	243.324	97,0	130.482	94,3	53,6
1995.	240.601	98,9	124.232	95,2	51,6
1996.	261.022	108,5	129.556	104,3	49,6
1997.	277.691	106,4	137.284	106,0	49,4
1998.	287.762	103,6	149.309	108,8	51,9
1999.	321.866	111,9	169.140	113,3	52,5
2000.	357.872	111,2	188.502	111,4	52,7
2001.	380.195	106,2	203.405	107,9	53,5
2002.	389.741	102,5	212.987	104,7	54,6
2003.	357.708	86,8	202.721	91,3	56,7

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb

Godine 2002. prosječno je mjesečno u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje bila prijavljena 389.741 osoba, od čega 212.987 (54,6%) bilo žena, što je najveći apsolutan prosječan godišnji broj ukupno nezaposlenih osoba i nezaposlenih žena zabilježen od 1952. godine. Inače, u razdoblju od 1958. do 2002. godine ukupan broj registriranih nezaposlenih osoba povećao se za 225,7%. Pritom se broj nezaposlenih žena povećao za 188,3%, dok se broj nezaposlenih muškaraca povećao za čak 286,1%. Iako su žene cijelo vrijeme prevladavale u ukupnoj nezaposlenosti (s izuzetkom 1996. i 1997. godine), ipak je nezaposlenost žena rasla gotovo dvostruko sporije od nezaposlenosti muškaraca. Uzrok tome treba tražiti u višoj stopi zapošljavanja žena u odnosu na muškarce u poslijeratnom razdoblju, što je istodobno povećalo udjel žena u ukupnoj zaposlenosti

Tablica 8. Stope nezaposlenosti po spolu i dobi od 1996. do 2002. godine, prema ARS-u

Godina	UKUPNO			15–24			25–49			50–64		
	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene
1996.	10,0	9,5	10,5	26,7	26,5	27,0	8,2	7,8	8,7	6,0	6,1	5,8
1997.	9,9	9,5	10,4	28,5	29,9	26,9	8,0	7,3	8,8	4,6	4,8	4,4
1998./I.	11,2	11,1	11,3	31,4	34,9	27,7	9,0	8,4	9,7	6,0	5,9	6,1
1998./II.	11,6	10,7	12,6	31,0	29,5	32,5	9,5	8,6	10,4	5,3	4,6	6,2
1999./I.	12,6	12,1	13,2	33,8	33,6	33,9	10,6	10,0	11,3	5,6	6,4	4,4
1999./II.	14,5	13,5	15,7	39,2	36,0	42,7	11,7	10,7	12,8	7,2	8,1	5,7
2000./I.	15,1	14,1	16,3	33,6	29,8	37,9	13,9	13,3	14,7	8,3	8,5	7,9
2000./II.	17,0	15,9	18,2	43,1	42,1	44,3	14,6	13,4	16,0	9,7	9,7	9,7
2001./I.	15,3	13,9	17,0	41,2	38,2	45,0	12,8	11,5	14,3	7,9	7,8	8,0
2001./II.	16,3	14,4	18,7	41,7	41,9	41,6	14,2	11,5	17,2	8,1	8,3	7,8
2002./I.	15,2	13,4	17,4	36,6	34,3	39,8	13,7	11,4	16,2	8,8	8,3	9,6
2002./II.	14,4	13,3	15,8	34,4	35,1	33,6	12,9	11,0	14,9	8,5	8,6	8,3

Izvori: Priopćenja: Anкета o radnoj snazi, Zagreb: DZS

Stope nezaposlenosti žena u razdoblju od 1996. godine do 2002. godine bile su redovito više od stopa nezaposlenosti muškaraca. Tako je u 1996. godini stopa nezaposlenosti žena iznosila 10,5% a stopa nezaposlenosti muškaraca 9,5%, u 2001. godini te su stope iznosile 17,8% naspram 14,1% (prosjeak I. i II. polugodišta), a u 2002. godine iznosile 16,6% naspram 13,4%. Nejednakost između jedne i druge stope u nekim je godinama bio doista visok, na primjer dok je 1996. godine stopa nezaposlenosti žena bila 1,0 postotni bod viša od stope nezaposlenosti

muškaraca, ta se razlika u II. polugodištu 2001. godine povećala na 4,3 postotna boda. U II. polugodištu 2002. godine nejednakost je smanjena na 2,5 postotna boda. Gledamo li po dobi, osobito je visoka stopa nezaposlenosti mladih žena (15-24 godine) 33,6%, dok kod žena u dobi od 50 do 64 godine iznosi 8,3%, što je logičan slijed događanja na tržištu rada

Tablica 9. Nezaposleno stanovništvo po spolu i stopama nezaposlenosti po županijama (popis 2001.)

Županija	Nezaposleni	Stopa nezaposlenosti	Muškarci	Stopa nezap.	Žene	Stopa nezap.
Zagrebačka	24.750	17,1	13.536	16,8	11.214	17,5
Krapinsko-zagorska	9.363	13,5	5.615	14,9	3.748	11,8
Sisačko-moslavačka	19.068	25,1	10.061	22,7	9.007	28,5
Karlovačka	14.633	23,5	7.568	21,7	7.065	25,8
Varaždinska	13.466	16,5	8.034	17,5	5.432	15,1
Koprivničko-križevačka	9.056	15,9	5.174	15,6	3.882	16,2
Bjelovarsko-bilogorska	10.166	15,9	5.670	15,7	4.496	16,1
Primorsko-goranska	27.715	19,6	13.829	18,1	13.886	21,4
Ličko-senjska	4.657	22,6	2.638	21,1	2.019	25,1
Virovitičko-podravska	7.884	20,2	4.430	18,8	3.454	22,3
Požeško-slavonska	6.874	19,7	3.928	19,3	2.946	20,1
Brodsko-posavska	17.973	25,1	9.883	23,0	8.090	28,3
Zadarska	18.022	27,7	9.904	25,8	8.118	30,3
Osječko-baranjska	33.427	24,2	17.324	21,6	16.103	27,8
Šibensko-kninska	13.902	31,0	7.560	29,8	6.342	32,5
Vukovarsko-srijemska	21.922	26,5	11.639	23,4	10.283	31,0
Splitsko-dalmatinska	50.556	26,0	25.792	24,1	24.764	28,4
Istarska	15.818	16,5	8.088	15,4	7.730	17,8
Dubrovačko-neretvanska	12.394	23,7	6.580	22,6	5.814	25,1
Međimurska	7.416	12,1	4.528	13,7	2.888	10,3
Grad Zagreb	59.914	16,8	32.302	17,7	27.612	15,9
HRVATSKA	398.976	20,4	214.083	19,7	184.893	21,3

Izvor: Popis 2001. Izvor: Popis 2001. stranice na mreži <http://www.dzs.hr/Popis> . Zagreb

Prema podacima popisa 2001. godine Hrvatska je imala 398.976 nezaposlenih osoba. Od tog broja 184.893 (46,3%) bile su žene i 214.083 (53,7%) bila su muškarca. Ovi podaci, u strukturnome pogledu u blažem neskladu s podacima iz ARS-a i iz administrativnih izvora za tu istu godinu jer su žene, prema njima, ipak prevladavale u ukupnoj nezaposlenosti. Stopa nezaposlenosti je na razini zemlje iznosila 20,4%, po spolu stopa nezaposlenosti muškarca bila je za 1,6 postotnih bodova niža od stope nezaposlenosti žena. Stopa nezaposlenosti muškaraca iznosila je 19,7%, a žena 21,3%. Gledamo li stope nezaposlenosti po pojedinim županijama, očito je da su regionalne razlike u pogođenosti nezaposlenošću doista velike. Tako su, prema podacima popisa 2001., najvišu stopu nezaposlenosti imale Šibensko-kninska (31,0%) i Zadarska (27,7%), a najnižu Međimurska (12,1%) i Krapinsko-zagorska županija (13,5%), čemu je svakako doprinijela veća zaposlenost stanovništva ovih županija u individualnoj poljoprivredi. Najvišu stopu ženske nezaposlenosti imale su Šibensko-kninska (32,5%) i Vukovarsko srijemska županija (31,0%), a najnižu ponovno Međimurska (10,3%) i Krapinsko-zagorska županija (11,8%). Zanimljivo je spomenuti da je u četiri županije stopa nezaposlenosti žena niža od istovjetne stope muškaraca: u Međimurskoj za 3,4 postotna boda, Krapinsko-zagorskoj za 3,2 postotna boda, Varaždinskoj za 2,3 i u Gradu Zagrebu za 1,9 postotnih boda.

5.2. Stopa zaposlenosti 2016. godine

Stopa zaposlenosti osoba u dobnoj skupini od 20 do 64 godine u EU-28, izmjerena istraživanjem o radnoj snazi EU-a (EU LFS, 2016) iznosila je 71,1% što je najviši godišnji prosjek zabilježen u Europskoj uniji. Unutar tog prosjeka mogu se pronaći velike razlike među zemljama. Švedska je jedina država članica koja ima stopu 81,2%. To je slučaj i u državama članicama EFTA-e¹¹: Island 87,8% i Švicarskoj 83,3%. U skupinama zemalja sa stopama iznad 70% uključuje Ujedinjenu Kraljevinu, Francusku i Njemačku. To je zona koja se proteže od Irske na zapad do Mađarske na istoku, a uključuje i tri baltičke države te Finsku i Portugal. Zemlje sa stopama iznad 60% čine dvije skupine: prva se nalazi na zapadnom Sredozemlju/Jadrano (Španjolska, Italija i Hrvatska), a druga na istočnoj granici EU, od južnog dijela Baltičkog mora do jugozapadnog dijela Crnoga mora (Poljska, Slovačka,

¹¹ EFTA je nadležna za praćenje i upravljanje odnosima između država članica EFTA-e temeljem Konvencije iz Stockholma

Rumunjska i Bugarska). U tu skupinu zemalja uključena i Belgija. Na južnom Balkanu/Kavkazu je skupina sa stopama ispod 60% (bivša jugoslavenska republika Makedonija, Grčka i Turska).

Udio radne snage u EU-28 u dobnoj skupini od 20 do 64 godine čije je glavno zaposlenje u nepunom radnom vremenu polako se, kontinuirano povećava sa 14,9% u 2002. na 19,0% u 2015., a potom je u 2016. neznatno pao na 18,9%. Daleko najveći udio radnika koji rade u nepunom radnom vremenu tijekom 2016. zabilježen je u Nizozemskoj 46,6%, a slijede Austrija, Njemačka, Belgija, Ujedinjena Kraljevina, Švedska, Danska i Irska u kojima je više od petine svih zaposlenih bilo zaposleno u nepunom radnom vremenu. Rad u nepunom radnom vremenu bio je relativno rijedak u Bugarskoj 1,9% zaposlenih te u Mađarskoj, Hrvatskoj, Češkoj i Slovačkoj 4,8-5,7%. Učestalost rada u nepunom radnom vremenu znatno se razlikuje između muškaraca i žena. Manje od jedne trećine 31,4% zaposlenih žena u dobi od 20 do 64 godine u EU-28 radilo je 2016. u nepunom radnom vremenu, što je veći udio od udjela muškaraca 8,2%. Približno tri četvrtine 74,8% zaposlenih žena u Nizozemskoj radilo je 2016. Rad u nepunom radnom vremenu između 1993. i 2016. izrazito se povećao u Njemačkoj, Irskoj, Italiji i Austriji, a smanjio na Islandu.

U 2016. Godini u EU-28 najzastupljenija su bila zanimanja u području osobnih usluga i prodaje 9,5% radne snage ili 21,4 milijuna osoba. Brojnija su od zanimanja u osam najmanjih skupina zanimanja zajedno, u kojima su među ostalima svi zaposleni u poljoprivredi, preradi hrane i pripadnici oružanih snaga. Nakon skupine uslužnih i prodajnih zanimanja slijedi skupina službeničkih, poduzetničkih i administrativnih zanimanja.

6. Rast BDP sa ženama u poduzetništvu

Veća zaposlenost žena značajno bi pridonijela rastu BDP-a. Island i Švedska zadržale su pozicije dviju najbolje rangiranih zemalja OECD-a kada je riječ o položaju žena na tržištu rada. Na trećem mjestu je Novi Zeland, koji se na tako visokoj poziciji našao prvi puta. Norveška je pala na 5 mjesto, pretekla ju je Slovenija. Ujedino Kraljevstvo blago je napredovalo sa 14 na 13 mjesto i drugo je među zemljama G7 iza Kanade. U 2019. godini se nastavljaju naporu kako bi se trajno smanjile nejednakosti među spolovima u svijetu rada. Napredak je spor i žene u zemljama OECD-a i dalje se suočavaju s velikim izazovima i neravnopravnošću na radnom mjestu. Razlike u plaćama su i dalje značajne, a žene su još uvijek nedovoljno zastupljene na vodećim položajima. PwC-ov indeks Women In Work pokazuje da bi povećanje zaposlenosti žena u zemljama OECD-a moglo poboljšati ukupni BDP za 6 bilijuna američkih dolara, dok bi smanjenje razlike u plaćama među spolovima povećalo BDP za 2 bilijuna. Indeks Women in Work promatra pet komponenti:

1. Razlika u plaćama među spolovima
2. Sudjelovanje žena u radnoj snazi
3. Razlika između sudjelovanja žena i muškaraca u radnoj snazi
4. Nezaposlenost žena
5. Zaposlenost žena na puno radno vrijeme

Učinkovita promjena unutar organizacija zahtjeva kombinaciju strateške jasnoće, odgovornosti, mjerljivosti i transparentnosti (Yong Jing Teow, viši ekonomist Pwc-a).

Poduzetnicama su potrebna značajna sredstva da bi pratili tehnologiju, za edukaciju, a za to kod nas nema razumijevanja. Uloga žene u gospodarstvu i društvu se mijenja i promjene su vidljive i u Hrvatskoj gdje žene sve više pokreću vlastiti posao i u ukupnom broju malih i srednjih poduzeća sudjeluju oko 25%. Žene u Hrvatskoj u poduzetništvo ulaze najčešće iz nužnosti i to u dobi od 35 do 44 godine (Global Entrepreneurship Monitor, GEM). Istraživanje je pokazalo da od 100 nezaposlenih osoba, 15 žena pokrene svoj posao, dok istovremeno to učini 5 muškaraca.

6.1. Poticaji žena u poduzetništvu

Kada govorimo o ženama u poduzetništvu Hrvatska je na začelju kolone, samo petina hrvatskih poduzeća u vlasništvu je žena. U usporedbi s Europskom unijom, gdje je trećina tvrtki u vlasništvu poduzetnica, u Hrvatskoj je to gotovo dvostruko manje. Sa takvim udjelom Europska unija nije zadovoljna te intenzivnije novim mjerama stimulira veći ulazak žena u poduzetničke vode, Hrvatska u tom području hitno mora mijenjati politiku u odnosu na stimuliranje ulaska žena u poduzetništvo. U Hrvatskoj je poduzetništvo opterećeno brojnim parafiskalnim nametima, prevelikim porezima i užasno sporom i opterećenom birokracijom. Pritom se žene poduzetnice dodatno moraju boriti s nepovoljnom društvenom klimom. Kao ključ rješenja je političko aktiviranje i angažman. Da žene u Hrvatskoj ne bježe od poduzetništva govori i činjenica da se udio žena poduzetnica lagano povećava. Da bi taj rast bio učinkovit i hrvatsko gospodarstvo učinio konkurentnim na svjetskom razini, sustav treba prodirat. Pristup oslobađanja ekonomske poduzetničke aktivnosti kroz manje opterećenje rada i ulaganja jer u zemlji s ekonomskom perspektivom zadovoljstvo i povjerenje stanovnika se povećava, lakše se ostvaruje želja za radom, roditeljstvom i osobnim razvojem, čime se u konačnici smanjuje želja za odlaskom u inozemstvo i stvara pozitivna društvena klima.

6.2. Podrška banaka za žene poduzetnice

Žene poduzetnice u pravilu kreću u manje financijske pothvate, manje riskiraju, a radna mjesta koja otvaraju trajnija su i stabilnija. U tvrtkama gdje su žene vlasnice ima manje otpuštanja i djelatnici su aktivnije uključeni u operativno poslovanje. Zato ih banke i prepoznaju kao klijente koje vrijedi povoljnije financirati. Žensko poduzetništvo nailazi na iste prepreke koje muče muške kolege: nelikvidnost, financiranje, regulativa, siva ekonomija, ali su tu i specifični problemi kao što je nedovoljna podrška društva u organizaciji obiteljskog života i tradicionalno shvaćanje uloge žena. Banke u pravilu traže hipoteku na nekretnine, a poduzetnice često ne ispunjavaju taj uvjet. Kako broj žena u hrvatskom poduzetništvu raste njihova potražnja za kvalitetnim financiranjem sve je naglašenija što je izazov i potencijal za banke koje se žele značajnije uključiti u razvoj tog segmenta. Banke u Hrvatskoj u tom pogledu sve intenzivnije surađuju s međunarodnim financijskim institucijama, a HPB u

partnerstvu s Europskom bankom za obnovu i razvoj (EBRD) ima poseban kreditni program za žene poduzetnice. Svoje programe banke prilagođavaju potrebama poduzetnica kroz tri koraka:

1. Lakši pristup izvorima financiranja za tvrtke koje su u većinskom vlasništvu žena, odnosno kojima upravljaju žene
2. Nefinancijske razvojne usluga kao što su edukacije, umrežavanje, mentorstvo, tehnička podrška. Poduzetnice pri odabiru banke veliku važnost pridaju nefinancijskim razvojnim uslugama te naglašavaju koliko im je značajno imati dobar ukupni odnos s poslovnom bankom.
3. Stvaranje banke – partnera koja omogućava kvalitetnu, bržu i jednostavnu podršku poslovnim rješenjima i biznisu koji vode poduzetnice.

Bankari tvrde da su projekti koji dolaze na odobrenje od poduzetnica sve bolje pripremljeni te da najveći broj žena kreće u posao tek kada je ideja zrela, a poslovni plan spreman. To je jednako važno kao i upornost i ustrajnost u realizaciji projekta. Žene u Hrvatskoj u poduzetništvo odlaze najviše iz potrebe i nužnosti i to u dobi od 35 do 44 godine (GEM). Domaće institucije sve jasnije prepoznaju potencijal poduzetništva žena pa zbog toga država i lokalne vlasti stvaraju sve bolje programe koji žene potiču na osnivanje obrta i poduzeća te omogućuju razvoj poduzetništva žena. Program je naišao na veliki interes poduzetnica zbog povoljnijih uvjeta (kamatna stopa 2% godišnje, rok otplate do 12 godina, uključujući mogućnost počeka dvije godine) te je do sada kroz njega podržano gotovo 500 projekata s iznosom većim od 226 milijuna kuna. Otprilike polovina iznosa plasirana je putem poslovnih banaka. Poduzetnice istražuju nova tržišta, dobro su informirane o biznisu za koji se pripremaju i koriste različite fondove i potpore koji su im na raspolaganju. Krediti se kreću do 700.000 kuna. Bilježi se rast interesa žena poduzetnica te očekuje se rast kreditiranja s obzirom na to da žensko poduzetništvo raste. Putem programa žene poduzetnice Erste banka je odobrila pet kredita u ukupnom iznosu od 2,7 milijuna kuna, a interes za potencijalne plasmane bilježe i dalje. Krediti se odobravaju u iznosima od 80.000 do 700.000 kuna, pri čemu HBOR¹² može kreditirati do 100 posto predračunske vrijednosti investicije bez PDV-a¹³. U Zagrebačkoj banci dodaju kako su ovi krediti namijenjeni za ulaganja u dugotrajnu materijalnu i nematerijalnu imovinu. Do 30 posto ukupnog odobrenog iznosa moguće je iskoristiti za trajna obrtna sredstva uz rok otplate do 12 godina što uključuje i početak, koji je u

¹² HBOR - Hrvatska banka za obnovu i razvitak

¹³ PDV – porez na dodanu vrijednost

pravilu do dvije godine, a za podizanje i/ili restrukturirane i do pet godina. Privredna banka je za žene poduzetnice također u suradnji s EBRD-om¹⁴ razvila specijaliziranu kreditnu liniju koja će hrvatskim poduzetnicama omogućiti više poslovnih prilika i ravnopravan pristup financiranju.

¹⁴ EBRD (The European Bank for Reconstruction and Development) - Europska banka za obnovu i razvoj

7. Žene poduzetnice u svijetu

Mastercard Index of Women Entrepreneurs (MIWE)¹⁵ otkriva u kojim zemljama napreduje žensko poduzetništvo, što motivira žene da se bave poduzetništvom te koje uvjete treba osigurati za razvoj ovog segmenta. Najbolji uvjeti su u Novom Zelandu, Švedskoj i Kanadi, najveći udio žena među poduzetnicima u Gani i Rusiji. Žene poduzetnice bolje napreduju na razvijenijim tržištima. Za razliku od poduzetnica na tržištima u razvoju, imaju pristup različitim resursima i mogućnostima, uključujući pristup kapitalu, financijskim uslugama i akademskim programima. Index je pokazao i da buduće i trenutne poduzetnice širom svijeta nastavljaju napredovati usprkos rodnim kulturnim predrasudama koje rezultiraju značajnim zaprekama. Index je pratio napredak i postignuća žena poduzetnica i vlasnica poduzeća na 57 tržišta, obuhvaćajući pet geografskih regija: Aziju i Pacifik, Europu, Latinsku Ameriku, Bliski istok i Afriku te Sjevernu Ameriku. Žene poduzetnice su postigle znatne korake naprijed kao vlasnice poduzeća širom svijeta, no još uvijek su na putu da ostvare svoj puni potencijal. Mastercard Index of Women Entrepreneurs otkriva deset vodećih tržišta koja pružaju najbolje uvjete i mogućnosti za žene kako bi se ostvarile kao uspješne poduzetnice:

1. Novi Zeland – 74,2%
2. Švedska – 71,3%
3. Kanada – 70,9
4. Sjedinjene Američke Države – 70,8%
5. Singapur – 69,2%
6. Portugal – 69,1%
7. Australija – 68,9%
8. Belgija – 68,7%
9. Filipini – 68%
10. Ujedinjeno Kraljevstvo – 67,9%

Razvijena tržišta sa snažnim uvjetima koji omogućuju razvoj nisu imuna na kulturalnu pristranost prema ženskom poduzetništvu. Rezultati su pokazali da u Novom Zelandu društvo slabije prihvaća poduzetnice. Usprkos ovim okolnostima, žene vlasnice poduzeća su se u toj zemlji prihvatile izazova i zazuzele prvo mjesto na Indexu drugu godinu zaredom. Index sugerira kako mogućnost za poduzetništvo nije nužno usklađena s tempom gospodarskog

¹⁵ MIWE (Mastercard Index of Women Entrepreneurs)

razvoja tržišta. Tržišta u nastajanju kao što su Gana (46,4%), jedno od tri novo dodana tržišta na Indexu, zajedno s tržištem države Malavi i Nigerijom - Ugandom (33,8%) te Vijetnamom (31,3%) pokazala su da imaju veću stopu žena koje su vlasnice poduzeća u usporedbi s razvijenim tržištima. Deset tržišta na kojima je udio žena koje su vlasnice poduzeća najveći u odnosu na ukupan broj svih vlasnika poduzeća:

1. Gana – 46,4%
2. Rusija – 34,6%
3. Uganda – 33,8%
4. Nove Zeland – 33%
5. Austrija – 32,1%
6. Vijetnam – 31,3%
7. Poljska – 30,03%
8. Španjolska – 29,4%
9. Rumunjska – 28,9%
10. Portugal – 28,7%

Mastercard Index of Women Entrepreneurs prati mogućnosti žena za iskorištavanje prilika u njihovim lokalnim sredinama s obzirom na tri čimbenika:

- Mogućnost napredovanja žena – stupanj predrasuda prema ženama na radnom mjestu, ženama kao političkim i poslovnim liderima te financijsku snagu i poduzetnički duh žena)
- Pristup znanju i financijskim sredstvima – mogućnosti žena da imaju pristup osnovnim financijskim uslugama, naprednom znanju te pomoći za mala i srednja poduzeća
- Potpora poduzetnicima – ukupna percepcija o lakoći poslovanja na lokalnoj razini, kvaliteta javne uprave, percepcija razine sigurnosti među ženama i kulturalna percepcija doprinosa žena budžetu kućanstva

Indexova rangiranja za europska tržišta: Belgija, Češka, Danska, Francuska, Njemačka, Mađarska, Irska, Italija, Poljska, Portugal, Španjolska, Švedska, Švicarska, Ujedinjeno Kraljevstvo, Rumunjska, Rusija i Turska.

8. Diskriminacija žena na tržištu rada

Položaj žena na tržištu rada i dalje je lošiji od položaja muškaraca. Na problem s poslodavcima nailaze kada je riječ o majčinstvu, izložene su spolnom uznemiravanju i nesigurnim radnim uvjetima, nedostaju mjere za usklađivanje obiteljskih i poslovnih obaveza. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (Višnja Ljubičić) kazala je kako je napravljen presjek položaja žena na tržištu rada tijekom posljednjih sedam godina te da su brojke ostale istovjetne. Ako se govori o nesigurnim radnim uvjetima, radu na određeno vrijeme, vidi se da taj rad ima svoj zamah. Preko 92% ugovara se zasniva na određeno vrijeme, a u tome prednjače žene s više od 54%. Veliki je i jaz u plaćama i iznosi 11,3%. U javnom sektoru ide i do 16%, a u područjima gdje je žena izrazito podzastupljena tada je to u plaćama i do 20%. To je u područjima zdravstva, socijale i financija. Čak 57% žena se susrelo s protuzakornim pitanjima na razgovoru za posao, 87,7% nije upozorilo poslodavce na tu zakonitost dok je 33,5% žena u trenutku svoje zaposlenosti ili traženja posla bilo izloženo nepovoljnom postupanju od strane poslodavca zbog trudnoće odnosno kršena su roditeljska prava. Istraživanje na razini diskriminacije žena u poslovanje provela je 2017. godine u rujnu Udruga za ljudska prava i građansku participaciju (PaRiter). Žene koje se susreću sa diskriminacijom prilikom zaposlenja ovo istraživanje je pokazalo kršenje prava žena, seksizam, nezakonito postupanje od strane poslodavaca i rodna diskriminacija. To su jedni od problema s kojima se žene susreću na tržištu rada. Nesigurni uvjeti rada dovode do povećanja spolnog uznemiravanja, uvjetuje im se nemoralnim ponudama ostanak na radnom mjestu. Žene sa invaliditetom na tržištu rada su u nepovoljnoj poziciji, jer koriste skraćeno radno vrijeme zbog djeteta s teškoćama u razvoju. One su za poslodavca manje vrijedne kao i trudnice koje su nezaštićene.

Tvrdnja da su žene u Hrvatskoj diskriminirane na tržištu rada i da proces diskriminacije počinje već pri zapošljavanju to ima i znanstvenu i empirijsku potvrdu. Više od 48% žena susrelo se s oglasima za zapošljavanje u kojima se spolna pripadnost spominje kao jedan od uvjeta dobivanje posla, a 36% njih naišlo je na oglase u kojima nije bilo navedeno da se za radno mjesto mogu javiti osobe oba spola. To su rezultati empirijskog istraživanja „Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju“ koje je u listopadu 2018. godine proveo Ured za ravnopravnost spolova vlade Republike Hrvatske u suradnji sa Hrvatskim zavodom za zapošljavanje i znanstvenicima s Odsjeka za sociologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Istraživanje je provedeno na uzorku od 1017 žena koji je reprezentativan

za populaciju nezaposlenih žena u Hrvatskoj. Ukupno je bilo 62 pitanja koja su obuhvatila razne oblike diskriminacije žena pri zapošljavanju i na prošlim poslovima, stavove o rodnim ulogama (politici, kućnim poslovima, društvu), kao i podatke o političkim orijentacijama, religioznosti, ekonomskim prilikama u kojim nezaposlene žene žive itd. Diskriminacija na tržištu rada jedan je od najjačih pokazatelja opće diskriminacije žena u društvu. Alarmantno je da većina žena dugotrajno nezaposlena 35% između jedne i pet godina, oko 15% od pet do osam godina, a čak 23% ispitanica je bez posla više od osam godina. Nezaposlene žene u Hrvatskoj su i siromašne, velika većina njih oko 67% živi u kućanstvima čija su primanja do 5 tisuća kuna. Najduže nezaposlene ostaju žene s najnižom naobrazbom, 69% žena s nezavršenom osnovnom školom bez posla je više od osam godina. Žene sa visokom i višom naobrazbom najčešće su nezaposlene kraće razdoblje, do godinu dana. Duga nezaposlenost žena je češća u Lici, Primorju, Dalmaciji i Slavoniji nego u Zagrebu i na sjeveru Hrvatske. Nezaposlene žene Hrvatske svjesne su neravnopravnog položaja žena u Hrvatskoj, golema većina ih misli da žene nemaju jednak status u društvu ni jednake mogućnosti zapošljavanja, da nemaju jednake mogućnosti za ostvarivanje svojih prava, niti jednaku korist od ostvarenih rezultata rada. Nezaposlene žene ne vide ni jednu stranku kao rješavateljicu njihovih problema.

Kada se govori o zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama, također je potrebno spomenuti i tzv¹⁶. „efekt staklenog stopa“ (eng. Glass ceiling)¹⁷. To je pojam koji označava vrstu diskriminacije prema kojoj se onemogućuje kvalificiranim i sposobnim ženama napredovanje u tvrtki (Jergovski, 2010). Stakleni strop je nevidljiva prepreka s kojom su žene suočene na svojim radnim mjestima. Ovaj oblik diskriminacije ukazuje na činjenicu da postoji gornja granica (strop) iznad koje je ženi nemoguće uspinjanje bez obzira na njezina znanja i sposobnosti, uslijed čega je to ograničenje često nevidljivo (zbog čega dobiva pridjev stakleni) jer ga ni same žene ne primjećuju sve dok se ne nađu u takvoj situaciji. Stakleni stop ujedno predstavlja i najviši stupanj koji žena može postići u svojoj poslovnoj karijeri, a za koji joj je potrebno mnogo više vremena i truda za razliku od muškaraca. Stoga, stakleni strop predstavlja rezultate različitih predrasuda, dvostrukih mjerila naspram muškaraca i negativnog stava prema ženama (Jergovski, 2010). Kako bi se razbio stakleni strop, potrebno je odgovoriti na sljedeća pitanja:

- zašto je, uz iste kvalifikacije, manje žena na najvišim rukovodećim pozicijama?

¹⁶ tzv - takozvani

¹⁷ eng. Glass ceiling – stakleni strop

- zašto žene u znanosti i visokom školstvu, iako ih ima više, ne participiraju u jednakom postotku na rukovodećim mjestima kao i muškarci?
- zašto žene sporije i manje napreduju?
- kakve su to nevidljive barijere?
- da li žena gubi svoje poželjne karakteristike (brižne majke, supruge) ako iskaže ambiciju, autoritet, samopouzdanje, kompetentnost?

9. Zaključak

Žene obavljaju dvije trećine posla u svijetu, no privređuju svega jednu desetinu svjetskog dohotka, a posjeduju manje od jedan posto svjetskih dobara. Poduzetništvo ne obilježava spol poduzetnika pa nema ni muškog ni ženskog poduzetništva. Žene koje ulaze u svijet poduzetništva rastu, ali taj proces ovisi o funkcionalnom području, odnosno vrsti djelatnosti. Žene su tako više usmjerene na timski rad, cijene i uvažavaju mišljenja svojih zaposlenih te osluškuju potrebe i stavove, kao i potencijalne ciljeve drugih zaposlenika. Susreću se sa preprekama s kojima se muškarci i ne susreću tako često. Poduzetan je onaj koji se zna i hoće prihvatiti, koji je snalažljiv, vješt u praktičnoj provedbi ideja. Poduzetništvo podrazumijeva prihvaćanje odgovornosti za vlastite postupke, bilo pozitivne bilo negativno, razvijanje strateške vizije, postavljanje ciljeva i njihovo postizanje te motiviranost za njihov uspjeh.

Kroz ovaj rad željela sam pokazati kako žene u životu nailaze na razne prepreke. Od samih početaka u nekim situacijama je jako teško biti žena, a kamoli poduzetnica. Znamo da su se morale osvijestiti kako bi odgajale djecu, obrazovale, da bi postale uspješne a ne da ih se marginizira i diskriminira da su manje vrijedne od muškaraca. Kroz cjeline koje su obrađene u radu možemo vidjeti stvarne prepreke žena u poduzetništvu. Žene poduzetnice na svjetskoj razini i u Hrvatskoj još uvijek su u manji. Da bi razvoj ženskog poduzetništva u Hrvatskoj bio intenzivniji, potrebno je mijenjati percepciju i stavove društva prema ženama u poduzetništvu, poticati žene na poduzetničko obrazovanje, hrabriti ih za samostalno obavljanje proizvodnih djelatnosti, pružati veće i raznovrsnije potpore, inovacije i poslovnih modela kojima će utjecati na rast i razvoj ukupnog nacionalnog gospodarstva. Podizanje poduzetničke aktivnosti žena u razdoblju 2010. – 2013. godine i 2014. – 2020. godine zahtijeva definiranje šireg konteksta javne politike unutar kojeg se mora osigurati komplementarnost i vremenska povezanost različitih programa i inicijativa (vladinih i civilnih), koji svi moraju doprinosti ostvarenju identificiranog cilja postizanja jačeg učešća poduzetničkih aktivnih žena. Poduzetnice posebno ističu potrebu jačeg umrežavanja žena na svim razinama te međusobnu razmjenu informacija i znanja. Potrebno je provesti aktivnosti održavanja seminara za jačanje pravne pismenosti žena, sudjelovanja žena u javno-privatnom dijalogu, organizirati radionice i konferencije o ulozi žena u generiranju novih radnih mjesta i nove vrijednosti.

U Koprivnici, 17.10.2019. godine

10. Literatura

1. Brush, C. G., De Bruin, A., & Welter, F. (2009). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and entrepreneurship*, 1(1), 8-24.
2. www.cepor.hr; <http://www.cepor.hr/Strategija%20za%20razvoj%20zenskog%20poduzetnistva%20u%20RH.pdf>
3. Državni zavod za statistiku; <https://www.dzs.hr/> (pristupano 20.05.2019.)
4. Eurostat Statistics Explained; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/hr
5. GEM Hrvatska, Slavica Singer, Nataša Šarlija, Sanja Pfeifer, Sunčica Oberman Peterka; <http://www.cepor.hr/GEM-brosura-2002-2011.pdf>
6. Hisrich, D. R., & Peters, M. P. i Shepherd, DA (2008) Poduzetništvo. *Zagreb: Mate doo.*
7. Hrvatski zavod za zapošljavanje Zgreb, Nada Kerovec; <https://hrcak.srce.hr/file/47626>
8. Jergovski, A. (2010). Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu. *Obnovljeni život: časopis za filozofiju i religijske znanosti*, 65(3.), 403-412.
9. Keser, J., Hrvatske poduzetnice u malom gospodarstvu: 2010.-2015., Institut za društvena istraživanja Zagreb, Zagreb, 2016.
10. Krug-hrvatska udruga poslovnih žena; <http://www.krug.com.hr/default.aspx?id=85>
11. Miošić-Lisjak, N.; Ćurlin I. (2002.) *Žene i poduzetništvo*, Zagreb, The Star Network of world Learnin
12. Nedović, M. et al. (2015): Stakleni strop – položaj žena u sustavu znanosti, raspoloživo na <https://hrcak.srce.hr/144515>
13. Počeci poduzetništva žena u znanstvenim i književnim dijelima hrvatskih autora, Ksenija Vuković, Fakultet organizacije i informatike, Varažnin; <https://hrcak.srce.hr/138480>
14. Potpore poduzetnicama; <https://www.agrobiz.hr/agrovijesti/zenama-poduzetnicama-treba-potpore-svih-dijelova-drustva-1084>
15. Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj, 2014. – 2020. <http://www.europski->

fondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/SRP%C5%BD%20%202014%20-%202020.pdf

16. Važnost ženskog poduzetništva; <https://hrcak.srce.hr/130295>

17. Žene u poduzetništvu; financiranje, edukacija, umrežavanje grade put do uspjeha: <https://tockanai.hr/poduzetnik/financiranje/zene-u-poduzetnistvu-10314/>

Popis slika

<i>SLIKA 1. VENNOV DIJAGRAM 5M ŽENSKOG PODUZETNIŠTVA</i>	13
--	-----------

Popis tablica

<i>TABLICA 1. FAKTORI KOJI UTJEČU NA ŽENSKO PODUZETNIŠTVO</i>	3
<i>TABLICA 2. PODUZETNIČKE AKTIVNOSTI ŽENA I MUŠKARACA U RH.....</i>	16
<i>TABLICA 3. RAZLIKE U PODUZETNIČKOJ AKTIVNOSTI MUŠKARACA I ŽENA,PO REGIJAMA</i>	16
<i>TABLICA 4. UKUPNO ZAPOSLENI I ZAPOSLENE ŽENE U RAZDOBLJU OD 1991.-2002.....</i>	19
<i>TABLICA 5. ZAPOSLENE OSOBE TE STOPE ZAPOSELNOSTI PO SPOLU OD 1996.-2002.</i>	20
<i>TABLICA 6. ZAPOSLENO STAN. PO SPOLU TE STOPAMA ZAPOSLENOSTI PO ŽUPANIJAMA</i>	22
<i>TABLICA 7. UKUPNA NEZAPOSLENOST I NEZAPOSLENOST ŽENA 1985.-2003.....</i>	23
<i>TABLICA 8. STOPE NEZAPOSLENOSTI PO SPOLU I DOBI OD 1996.-2002.,PREMA ARS-u....</i>	24
<i>TABLICA 9. NEZAPOSLENO STAN. PO SPOLU I STOPAMA NEZAPOSLENOSTI PO ŽUPANI...</i>	25