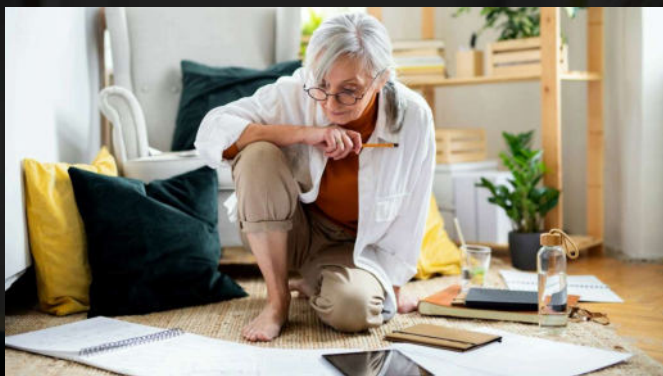


[NASLOVNICA](#)[MODA](#) ▾[LJEPOTA](#) ▾[LIFESTYLE](#) ▾[ZDRAVLJE](#) ▾[KARIJERA](#) ▾[ODNOSI](#) ▾[BLOG](#) ▾**SHERULES**

Žene 55+ nisu samo čuvalice

Bez obzira na brojne predrasude, posvećenost obitelji, brojne su visokoobrazovane žene nezaposlene u starijoj životnoj dobi, a još uvijek itekako sposobne i spremne na rad.



By Ana Leko Vučković
Published 28.08.2024.



U Hrvatskoj je **nezaposleno više od 11 tisuća žena starijih od 55 godina**, a detaljnije o tome smo **već pisali**. U povijesti je rad žena bio nezamisliv, ali u današnje je vrijeme to sasvim druga priča. Ne radi se više isključivo

o slabije obrazovanim ženama. Naime, svaka šesta neaktivna žena u toj dobnoj skupini nije neaktivna zbog mirovine, nego zato što skrbi o nekome, bilo o svom bračnom drugu, roditeljima ili unucima, a i o **tome smo pisali**.

Sada ćemo se, pak, više posvetiti razlikama u zapošljivosti između žena i muškaraca (u dobi 55+), prilikama za zaposlenje i motiviranju poslodavaca da zaposle ženu 55+, ali i žena 55+ da ne odustanu od zaposlenja. Bez obzira na brojne predrasude, posvećenost obitelji, brojne su visokoobrazovane žene nezaposlene u starijoj životnoj dobi, a još uvijek itekako sposobne i spremne na rad. Koje su im mogućnosti i kako da se aktiviraju? O svemu tome razgovarala sam s **Višnjom Ljubičić**, pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova.

Razlike u zapošljivosti žena i muškaraca 55+

Razlika u zapošljivosti žena i muškaraca ovisi o brojnim relevantnim faktorima i varira od županije do županije zbog različitog stupnja gospodarskog razvoja. Ovisi i o broju djece, razini završenog obrazovanja, području završenog obrazovanja, radnom stažu, prethodnom zanimanju, ishodu

Popularno

- 1 Što znači biti tašt?
- 2 Par trikova za čistu i blistavu pećnicu
- 3 Anketa: Zašto je toliko važno govoriti o hormonima i njihovom utjecaju na žensko zdravlje?
- 4 Moćna riječ koja mijenja život
- 5 Koji su pokazatelji strastvenih osoba u astrologiji?

prethodne prijave u evidenciju nezaposlenih, proteklom vremenu od zadnje odjave iz evidencije, invaliditetu i slično. Kakva je i kolika zapošljivost pojedine osobe može se provjeriti na [portalu HZZ-a Moja zapošljivost](#).

*“Puno prostora za napredak postoji na području neplaćene i neformalne skrbi s obzirom na to da, prema podacima [Europskog instituta za ravnopravnost spolova \(EIGE\)](#), u Hrvatskoj se za djecu, starije osobe i nemoćne osobe svakodnevno brine **39 posto žena i 28 posto muškaraca**, dok je na razini EU najbolji primjer ravnopravnosti Švedska u kojoj je odnos 25 posto žena naspram 25 posto muškaraca. Tome treba dodati i da u **svakodnevnom obavljanju kućanskih poslova** u RH sudjeluje **78 posto žena i 34 posto muškaraca**”,* ističe pravobraniteljica Ljubičić.

Iako na razini Hrvatske ne postoje sustavni podaci o tome dobivaju li žene 55+ lošije prilike za posao u odnosu na muškarce, postoje posredni indikatori koji upućuju na to da su žene starije životne dobi u nepovoljnijem položaju. Ti indikatori su, kaže gospođa Ljubičić, svakako i jaz u plaćama i mirovinama između žena i muškaraca, kao i veći broj žena koje se Pravobraniteljici obraćaju s pritužbama u području rada i zapošljavanja.

Naime, žene nemaju jednake mogućnosti za napredovanje i imaju niže plaće i mirovine. Iako se, ističe Ljubičić, ukupni jaz u plaćama u pandemijskom razdoblju smanjio te je u 2021. godini iznosio 7 posto, 2023. godine je, prema podacima Državnog zavoda za statistiku, rodni jaz u plaćama u Hrvatskoj iznosio 6,8 posto.

Čak 25,7 posto veće plaće imaju muškarci koji rade u **financijskoj djelatnosti** i djelatnosti **osiguranja**, a 23,2 posto veće plaće dobivaju muškarci u djelatnosti **zdravstvene zaštite** i **socijalne skrbi**, gdje većinu zaposlenih čine upravo žene.

“Relevantno istraživanje ukazuje da glavni generatori rodnog jaza u plaćama uključuju: profesionalnu horizontalnu i vertikalnu segregaciju, netransparentnost plaća, slabiju razinu fleksibilnog rada i mogućnosti usklađivanja poslovnog i privatnog života, neravnotežu u pogledu neplaćenog rada i pružanja skrbi te egzistiranje društvenih obrazaca u vezi s rodnim ulogama koje dovode do nejednake podjele neplaćenog rada i pridonose rodnom jazu u plaćama”, kaže Pravobraniteljica.

Taj se jaz u plaćama na kraju prelijeva i u jaz u mirovinama koji je u prosincu 2023. godine iznosio 15,1 posto, opet na štetu žena. Doduše, to

je ipak manje nego što je bilo 2020. godine, kada je rodni jaz u mirovinama bio 20,7 posto.

"I kao da navedeno još nije dovoljno i previše, od žena se i dalje očekuje da i dalje uspješno balansiraju između izazova prisutnih u poslovnom okruženju i svakodnevnih zadaća vezanih uz privatni i obiteljski život. U društvu u kojem, prema jednom čvrsto uvriježenom tradicionalnom obrascu, u svakodnevnom životu teret obaveza prema djeci i kućanstvu još uvijek velikom većinom snose žene. I prevladavajući je stav pritom, nažalost, da bi tako i trebalo biti. Međutim, kada je riječ o usklađivanju poslovnog i privatnog života, jednako važnu ulogu trebali bi imati i muškarci, kao ravnopravni članovi obitelji i roditelji", naglašava Ljubičić.

Da bi se izjednačila zapošljivost muškaraca i žena 55+ Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova smatra da bi se trebalo poduzimati aktivnosti usmjerene na **dosljednu provedbu antidiskriminacijskog pravnog okvira** uz uvođenje posebnih mjera koje će biti usmjerene na zapošljavanje žena u dobi 55+. Vrlo važnu ulogu u aktiviranju žena 55+ na tržištu rada mogu imati i **specifične mjere Hrvatskog zavoda za zapošljavanje** usmjerene isključivo na tu populaciju i njihovo zapošljavanje. Pri tome

Pravobraniteljica ukazuje i na potencijalne rizike višestruke diskriminacije žena starije životne dobi – na temelju spola i dobi – što ih stavlja u dodatno nepovoljniji položaj, radi čega je potrebno kreirati i specifične politike i strategije koje bi bile usmjerene upravo na njih.

Aktivacija žena 55+ na tržištu rada

Kao što je već navedeno, najčešći razlog nezaposlenosti žena općenito svakako je u uskoj vezi s njihovim većim angažmanom u neformalnoj skrbi, kao i s faktorima koji općenito utječu na zapošljivost – broj djece, obrazovanje, područje obrazovanja, prethodno zanimanje i slično. Zanimljivo je istaknuti da muškarci imaju veću mogućnost za zapošljavanje u jednostavnom zanimanjima u kojima je dovoljna završena osnovna škola.

Međutim, mnogo je razloga i faktora koji utječu na **motiviranost nezaposlenih žena 55+** za zapošljavanje. Među njima je i mogućnost cjeloživotnih **edukacija i prekvalifikacija** kako bi održale konkurentnost na tržištu rada. Uz to, potrebno je poduzimati mjere koje bi **olakšale usklađivanje privatnog i poslovnog života**, posebice vezano za osiguravanje adekvatne skrbi za starije i nemoćne članove obitelji o kojima se često brinu upravo žene 55+, zbog čega se teže uključuju na tržište rada. Stoga je **potpora njihove obitelji** od velikog značaja za zapošljavanje.

No treba uzeti u obzir da nisu samo nižeobrazovane žene 55+ nezaposlene. Postoji i određen dio onih koje imaju više ili visoko obrazovanje, ali ne rade. Koji su njihovi konkretni razlozi, možemo samo pretpostaviti na temelju već navedenih općenitih razloga.

*"U odnosu na visokoobrazovane žene 55+ koje su nezaposlene, smatram da bi prije svega trebalo **stvoriti adekvatne uvjete** koji bi navedenoj kategoriji olakšali što **ranije i brže zapošljavanje**. Naime dugotrajnija prethodna nezaposlenost svakako je otežavajući i negativni faktor kod zapošljavanja, a posebice u dobnoj skupini 55+ ",* kaže Ljubičić.

Međutim, pozitivni primjeri vrlo često imaju pozitivan učinak na nekog drugog. Pa tako zaposlene visokoobrazovane žene i one na visokim funkcijama svakako mogu svojim osobnim primjerom poslužiti kao izvor motivacije i kao primjer dobre prakse nezaposlenim osobama, a posebice ženama 55+. U tom smislu, kaže Pravobraniteljica, od velike je važnosti i njihovo iskustvo i savjeti koje mogu podijeliti, kako kroz edukacije tako i putem medijskih kampanja.

Prema podacima Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga (HANFA) koje Pravobraniteljica prikuplja radi analize udjela žena na pozicijama ekonomskog odlučivanja, udio žena u upravama dioničkih društava čije su dionice krajem prosinca 2022. bile uvrštene na uređeno tržište Zagrebačke burze iznosio je 16,67 posto, a u nadzornim odborima tih društava 25,78 posto. U odnosu prema 2021., riječ je o stagnaciji u upravama dioničkih društava te o povećanju manjem od 3 posto u nadzornim odborima.

Pravobraniteljica također prati

kretanje spolne strukture na pozicijama ekonomskog odlučivanja i kroz podatke Europskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE) pa je tako, prema statističkim podacima o udjelu žena i muškaraca na neizvršnim pozicijama u 15 najvećih trgovačkih društava u Hrvatskoj koja su uvrštena na uređeno tržište, udio žena u prvoj polovini 2023. iznosio 31,6 posto dok je u Europskoj uniji prosjek 35,7 posto.

Država 'motivira'

Motivaciju može „odigrati“ i Država. Naime, kroz **potpore za zapošljavanje** poslodavci mogu zaposliti, između ostalih, osobe u nepovoljnom položaju (u što spadaju osobe starije od 50 godina), a HZZ im sufinancira trošak bruto I iznosa plaće. Također, postoje i **potpore za samozapošljavanje** koje se mogu dodijeliti nezaposlenoj osobi za pokrivanje troškova za osnivanje i započinjanje poslovanja poslovnog subjekta – obrta, trgovačkog društva, samostalne djelatnosti i ustanova.

Također, postoje i poticaji za umirovljenike – ovisno o tome žele li

se **zaposliti kod poslodavca** ili, pak, pokrenuti **samostalnu djelatnost**.

Naravno, **poslodavci** najčešće imaju i najveći utjecaj na motivaciju za **zapošljavanje ali i zadržavanje žena 55+**. Njihova ključna uloga je u omogućavanju i poticanju usklađivanja poslovnog i privatnog života kada se radi o zaposlenim roditeljima i/ili ženama 55+ koje se skrbe o starijim članovima obitelji, uz uvođenje fleksibilnih radnih uvjeta.

“Iako se društvena očekivanja mijenjaju, do toga dolazi sporo te kontinuirano ističem nužnost značajnijeg angažmana svih dionika, kako bi se kroz međuresorski pristup kreirale politike i strategije te doprinijelo osvještavanju poslodavaca i šire javnosti o značaju usklađivanja poslovnog i privatnog života za ravnopravnost spolova,, a posljedično potaknuo i društveni i ekonomski razvoj te angažirano i ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u obiteljskom životu”, zaključuje pravobraniteljica Ljubičić.

Preporuke Pravobraniteljice:

- *provoditi postupak procjene učinaka na ravnopravnost spolova pri donošenju odluka značajnih za područje zapošljavanja i rada*
- *sustavno poticati povećanje udjela žena u aktivnom stanovništvu, osobito u županijama s izraženijom stopom neaktivnosti žena*
- *poduzimati mjere u cilju većeg broja sklopljenih ugovora o radu na neodređeno vrijeme i provoditi kontrole opravdanosti sklapanja ugovora na određeno vrijeme*
- *povećati mogućnosti korištenja fleksibilnih uvjeta rada i promovirati obiteljski orijentiranu poslovnu politiku*

*radi lakšeg usklađivanja
poslovnog i obiteljskog života.*

Izradu i objavljivanje
serijala tekstova pod
naslovom „Trebaju li
tržištu rada žene 55+“,
autorice Ane Leko
Vučković, financijski
je podržala Agencija za
elektroničke medije
kroz projekt Poticanja
novinarske izvrsnosti
za 2024. godinu.

In this article: istaknuto, zapošljavanje,
žene, žene 55+, žene 55+ na tržištu rada

Ne propustite

**Koje su tajne
samouvjeren
ih žena?**

She.hr

**TOP 10
razloga
zašto
zaposliti (i
zadržati)
ženu 55+**

**Top 10
mjesto gdje
se uputiti s
prijateljicom
ovog
vikenda**

**Mom Talk by
Petra
Ninčević #2:
Želim biti
sama svoj
šef**

Ana Leko
Vučković

She.hr

She.hr



Impressum

Medijski mali servis j.d.o.o. Sva
prava pridržana.

