



Istraživanje o jednakim mogućnostima na tržištu rada



U okviru projekta [Unapređenje pravnog i institucionalnog okvira rodne jednakosti](#), provele smo istraživanje o jednakim mogućnostima na tržištu rada u tijelima javnih vlasti i privatnim poduzećima na području grada Zagreba. Ciljevi istraživanja su utvrditi poštuje li se i u kojoj mjeri Zakon o radu i Zakon o ravnopravnosti spolova u procesu zapošljavanja, uvjeta rada, plaća, edukacije, napredovanja na radu te pokazati individualna iskustva zaposlenika/ca, kroz njihove percepcije o "jednakim mogućnostima" na tržištu rada prvenstveno u odnosu na spol, vlasništvo poduzeća, obrazovanje.

Rezultati istraživanja

Podjela tržišta rada

Analiza zaposlenih po spolu u odnosu na vlasništvo poduzeća pokazala je da je 52.9% poduzeća u državnom vlasništvu s dominantnom ženskom radnom snagom, dok je to čak 66.7% poduzeća u vlasništvu Grada Zagreba. U čak 75% poduzeća u stranom privatnom vlasništvu dominira muška radna snaga.

Poduzeća s više zaposlenih žena uglavnom pripadaju socijalnim, društvenim, obrazovnim i znanstvenim djelatnostima, dok poduzeća s više zaposlenih muškaraca pripadaju djelatnostima: prijevoz, skladištenje, građevina, prerađivačka industrija.

Spolna struktura rukovodećeg kadra

77.5 % je direktora/ravnatelja, a samo 22.5 % direktorica/ravnateljica.

Muški rukovodeći kadar je dominantan u svim poduzećima/ ustanovama (65%) bez obzira na spolnu strukturu zaposlenih. Nešto ženskog rukovodećeg kadra nalazimo u poduzećima s više zaposlenih žena (15%), odnosno u poduzećima s podjednakim brojem zaposlenih

muškaraca i žena (25%). Poduzeća s dominantnom muškom radnom snagom imaju isključivo muško rukovodstvo (93.7%).

Ugovori o radu

Uočena je znatna razlika po spolu zaposlenih na određeno vrijeme, pa u tvrtkama s više muških zaposlenika muškarci uglavnom sklapaju Ugovor na određeno vrijeme, dok u poduzećima s više ženskih zaposlenika Ugovor na određeno vrijeme podjednako sklapaju muškarci i žene. Opažen je trend pojačanog zapošljavanja na određeno vrijeme u posljednje dvije godine. To može biti pokazatelj pojačane potrebe za privremenim radnicima ili - opreza poslodavca prigodom odabira radnika. Režim Ugovora o radu na određeno vrijeme povoljniji je za poslodavca, a nepovoljniji za radnika. Naime Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka na koji je sklopljen te ako je poslodavac nezadovoljan radnikom - tada Ugovor jednostavno neće produžiti. Posebice je težak položaj trudnice zaposlene na određeno vrijeme. Poslodavac trudnicu nije dužan zadržati nakon što je istekao rok na koji je Ugovor sklopljen, dok je Ugovor o radu na neodređeno vrijeme zabranjeno otkazati za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog dopusta i ostalih prava u vezi s trudnoćom.

Uočeno je da u skraćenom radnom vremenu rade uglavnom žene i to u tvrtkama u javnom vlasništvu, a tamo i radi više žena - kao što je to potvrdilo i ovo istraživanje.

Dakle moglo bi se tumačiti da su žene sklone tomu da se zaposle u državnim tvrtkama gdje je veća mogućnost rada u skraćenom radnom vremenu. U odgovorima poslodavaca uočeno je da više muškaraca daje otkaze, ali da podjednaki broj muškaraca i žena dobiva otkaze.

Provođenje politike ravnopravnosti u poduzećima u privatnom vlasništvu

Zakon o ravnopravnosti spolova ne nameće obvezu primjene posebnih mjera i donošenja planova djelovanja privatnim tijelima. No ona imaju opću obvezu poštovanja zakonskih propisa o ravnopravnosti spolova. U cilju poštovanja Zakona o radu i Zakona o ravnopravnosti spolova sve više tvrtki donosi svoje interne politike za promicanje ravnopravnosti. Tako pokazuju i sljedeći podaci:

Uvjeti rada

Puni roditeljski dopust uvijek se koristi u poduzećima u javnom vlasništvu, dok u privatnim poduzećima oko polovice radnica koristi skraćeni roditeljski dopust. Ispitanici/ce ističu da roditeljski dopust negativno utječe na ženu kao radnicu jer majčinstvo uglavnom pada na nju, a u periodu porodiljskog dopusta žena nije u toku promjena u poduzeću, pa kada se vrati nije zagarantirano da je čeka isto mjesto.

- 54.5% muškaraca smatra da njihovo poduzeće omogućava fleksibilnije radno vrijeme ženama s djecom dok to tako vidi tek 20.41% žena.
- 74.6% radnika koristi svoje zakonsko pravo na dnevnu stanku (ako radi makar 6 sati dnevno) u minimalnom trajanju od 30 minuta.
- 90.9% muškaraca koristi pravo na dnevnu stanku, a tek 67.3% žena. Na pitanje zašto ne koriste dnevnu stanku žene su odgovarale da ih nema tko zamijeniti ili da im količina posla to ne dozvoljava.

Napredovanje

- 67.6% radnika smatra da neudane žene/žene bez djece imaju veću mogućnost profesionalnog napretka. Kao razloge tome navode da neudane i žene bez djece imaju više vremena posvetiti se poslu, ne moraju izbivati s posla, uvijek su na raspolaganju, imaju više vremena posvetiti se struci i usavršavanju.
- Ispitanici kažu da majčinstvo, obiteljske obveze i karijera teško mogu ići usporedno i jednako kvalitetno i da će jedno prevladati.
- Na pitanje zaposlenicima/icama da li ih u profesionalnoj karijeri koče obiteljske obveze pokazala se statistički značajna razlika u odnosu na spol. Samo 4.5 % muškaraca je odgovorilo potvrdno, dok 95.5% njih smatra da ih u profesionalnom napredovanju ne ometaju obiteljske obveze.
- 28.6% žena istaknulo je da zapostavljaju karijeru zbog obiteljskih obveza.

Poštivanje radničkih prava

- 77.5% poslodavaca formalno poštuje zakonsku obvezu zaštite dostojanstva radnika.
- 5% onih koji su se izrijekom izjasnili da nemaju mjere za zaštitu povrede dostojanstva kao i oni koji uopće nisu upoznati s tom obvezom grubo krše Zakon o radu i mogli bi biti prekršajno kažnjeni, u skladu s prethodno navedenim odredbama Zakona o radu.
- Većina ispitanika (76.1%) upoznata je sa kolektivnim ugovorom/pravilnikom o radu poduzeća u kojem rade, a samo njih 52.1 % navodi da njihov poslodavac poštuje kolektivni ugovor, Zakon o radu i Zakon o ravnopravnosti spolova!
- Samo 45.1 % ispitanih navodi da su kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu uređene mjere za zaštitu dostojanstva radnika.
- Zbog povrede dostojanstva potužilo se 12.7 % žena, odnosno nije se potužio niti jedan muškarac.