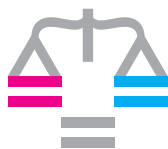


Sažeti rezultati anketnih ispitivanja o rodnom jazu u plaćama i mirovinama



JEDNAKA PRAVA
JEDNAKE PLAĆE
JEDNAKE MIROVINE



This publication was funded
by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)



PRAVOBRANITELJICA
ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

IDIZ



Institut za društvena istraživanja u Zagrebu
Institute for Social Research in Zagreb





Institut za društvena istraživanja u Zagrebu
Institute for Social Research in Zagreb

Sažeti rezultati anketnih ispitivanja o rodnom jazu u plaćama i mirovinama

Izdavač:

Institut za društvena istraživanja u Zagrebu
Amruševa 11/II, 10000 Zagreb

Za izdavača:

Dinka Marinović Jerolimov

Urednici:

Josip Šipić
Mirjana Adamović

Autori/ce:

Mirjana Adamović
Marita Grubišić Čabo
Ana Maskalan
Dunja Potočnik
Josip Šipić

Projekt:

„Jednaka prava – jednake plaće – jednake mirovine“ – Širenje opsega implementacije akcija i zakonskih standarda rodne ravnopravnosti s ciljem dostizanja rodne ravnopravnosti i sprječavanja siromaštva u Hrvatskoj (REC-RGEN-PENS-AG-2017-820696-GPPG)

© 2020 Institut za društvena istraživanja u Zagrebu
ISBN 978-953-6218-85-1

CIP zapis je dostupan u računalnome katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 001089279.

Nositeljica projekta:

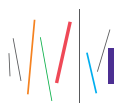
Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova
Preobraženska 4/I, 10000 Zagreb
e-mail: ravnopravnost@prs.hr



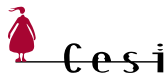
PRAVOBRANITELJICA
ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

Partnerske organizacije na projektu:

IDIZ



Institut za društvena istraživanja u Zagrebu
Institute for Social Research in Zagreb



INSTITUTE
FOR THE EQUALITY
OF WOMEN
AND MEN

Institucije koje podržavaju projekt:



Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava
Ministarstvo znanosti i obrazovanja
Ministarstvo uprave
Državni zavod za statistiku



This publication was funded
by the European Union's
Rights, Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.

**SAŽETI REZULTATI ANKETNIH ISPITIVANJA
O RODNOM JAZU U PLAĆAMA I MIROVINAMA**

Institut za društvena istraživanja u Zagrebu
Zagreb, 2020.

Sadržaj

Uvod.....	9
1. ANKETNO ISPITIVANJE STAVOVA UČENIKA/CA STRUKOVNIH SREDNJIH ŠKOLA O RODNOM JAZU U PLAĆAMA I MIROVINAMA	
Metodologija	11
Iskustva učenika/ca s poznavanjem rodno uvjetovanih razlika na tržištu rada	11
Stavovi prema rodno uvjetovanim predrasudama i diskriminaciji na tržištu rada. . . .	12
Rodni jaz u plaćama	14
Rodni jaz u mirovinama	16
Usklađivanje posla i obiteljskog života	18
Briga o predškolskoj djeci	19
Pomoć i njega starijih osoba	20
Korištenje roditeljskog dopusta	20
Zaposlenost majki djece predškolske i školske dobi	21
Zaposlenost očeva djece predškolske i školske dobi	22
Podjela poslova u domaćinstvu	23
2. ANKETNO ISPITIVANJE STAVOVA ZAPOSLENIH NA VODITELJSKIM I UPRAVLJAČKIM POLOŽAJIMA U PODUZEĆIMA/USTANOVAMA O RODNOM JAZU U PLAĆAMA I MIROVINAMA	
Metodologija	25
Rodno uvjetovane predrasude i diskriminacija na tržištu rada	25
Jaz u mirovinama.	29
Usklađivanje poslovnog i privatnog života	31
Briga za predškolsku djecu	32
Briga o starijim osobama	33
Korištenje roditeljskog dopusta	34
Zaposlenost majki djece predškolske i školske dobi	35
Zaposlenost očeva djece predškolske i školske dobi	35
Karijerna očekivanja	36

3. ANKETNO ISPITIVANJE STANJA, PRAKSI I POLITIKA PODUZEĆA I USTANOVA VEZANO UZ RODNI JAZ U PLAĆAMA I MIROVINAMA

Metodologija 39

Politike ravnopravnosti u poduzećima/ustanovama 42

4. EVALUACIJA UTJECAJA RADIONICE „RAVNOPRAVNOST ZA SVE“

Anketno istraživanje stavova sudionika/ca radionica 47

Dojmovi sudionika/ca radionica 49

Zaključak. 51

Uvod

U ovoj su publikaciji sažeto izneseni glavni rezultati anketnih ispitivanja o rodnom jazu u plaćama i mirovinama, rodnim predrasudama na tržištu rada te usklađivanju rada i obiteljskih obaveza, koja je u sklopu projekta „Jednaka prava – jednake plaće – jednake mirovine“ proveo Institut za društvena istraživanja u Zagrebu. Glavninu istraživačkih aktivnosti instituta činila su 3 anketna ispitivanja provedena na prigodnim uzorcima privatnih i javnih poduzeća te ustanova koje posluju u djelatnostima financija i osiguranja, zdravstvene zaštite i socijalne skrbi te prerađivačke industrije, njihovim zaposlenicima/ama koji/e rade na voditeljskim i upravljačkim položajima, kao i učenicima/ama srednjih strukovnih škola koji/e se obrazuju za rad u tim djelatnostima. Sva su anketna ispitivanja provedena u proljeće 2019. godine u četiri regionalna središta: Zagrebu, Splitu, Rijeci i Osijeku.

Navedene su djelatnosti odabrane jer prema statističkim pokazateljima postojano iskazuju najviše stope nekorigitiranog jaza u plaćama između muškaraca i žena, koji je značajno veći od prosječnoga nekorigitiranog rodno g jaza u plaćama u Hrvatskoj, zapošljavaju značajan udio ukupne ženske radne snage te bilježe dominaciju jednoga spola u ukupnom broju zaposlenih. Naime, na oblikovanje rodno g jaza u plaćama veliki utjecaj ima i vrsta djelatnosti, pa je tako prema zadnjim dostupnim podacima Eurostata prosječni nekorigitirani rodni jaz u plaćama u 2018. godini iznosio 10,5%, u sektoru financija i osiguranja 24,9% a u sektoru zdravstva i socijalne skrbi 27,2%. U prerađivačkoj industriji nekorigitirani jaz u plaćama između muškaraca i žena u 2018. godini iznosio je 19,7%. Nadalje, u djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi te financija i osiguranja dominira ženska radna snaga jer žene čine više od dvije trećine ukupno zaposlenih u tim djelatnostima. Usto, prerađivačka industrija i djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi nalaze se među pet djelatnosti koje zapošljavaju najviši postotak ukupne ženske radne snage. Zbog svega navedenog, smatrali smo da bi nam istraživanje u odabranim djelatnostima moglo dati puno bolje uvide u ekonomske nejednakosti žena i muškaraca.

Daljnijim uvidom u statističke podatke pokazalo se da u svim trima djelatnostima postoji jasna segregacija po zanimanjima, pri čemu su „ženska“ zanimanja manje plaćena u odnosu na „muška“. Muškarci su u sve tri djelatnosti pretežito bolje obrazovani, što također može imati utjecaj na stvaranje razlika u plaćama između muškaraca i žena. Također, oni u prosjeku bilježe veći broj radnih sati od žena u sve tri djelatnosti, dok žene u pravilu prevladavaju među zaposlenima na određeno vrijeme. Konačno, pokazatelji o jazu u plaćama prema spolu i dobi pokazuju da u srednjoj dobnoj skupini (30-49 godina) u pravilu dolazi do produblivanja jaza u plaćama, što sugerira da roditeljstvo vjerojatno ima ključnu ulogu u zaostajanju žena u plaćama. Žene zaposlene u prerađivačkoj industriji, s obzirom na visinu primanja i ostale karakteristike djelatnosti, nalaze se u najlošijem položaju. Organizacijska kultura po pitanju rodne ravnopravnosti u smislu olakšavanja usklađivanja rada i obiteljskog života, razumijevanja problema rodno g jaza u plaćama te poduzimanja inicijativa usmjerenih njegovom dokidanju slabo je ili

nikako razvijena. To je, uostalom, i u skladu s činjenicom da na razini javnosti ne postoji dovoljno razvijena svijest o tome da su žene u prosjeku manje plaćene od muškaraca, te da na razini politika ne postoje ciljane inicijative usmjerene rješavanju ovoga problema.

Uzevši navedeno u obzir, anketnim se ispitivanjem htjelo dobiti uvid u upravljačke strategije i politike poduzeća/ustanova iz odabranih djelatnosti vezano uz zapošljavanje i napredovanje zaposlenika/ca, njihove plaće i mirovine te ostvarenje ravnoteže između posla i obitelji, kao i u razumijevanje fenomena rodnog jaza u plaćama te postojanje inicijativa za njegovo dokidanje. Također su anketirane osobe na upravljačkim/voditeljskim pozicijama u tim poduzećima/ustanovama jer su vrlo često uključene u kreiranje internih politika zapošljavanja, osiguravanja radnih uvjeta te uvjeta napredovanja zaposlenika/ca, a njihove osobne vrijednosti i stavovi su važni jer mogu imati utjecaja na donošenje različitih odluka koje imaju učinak na radne karijere, mogućnosti napredovanja, ali i obiteljski život zaposlenika/ca.

Kao i u ostatku svijeta, i u Republici Hrvatskoj obrazovni sustav pojavljuje se kao jedan od značajnih čimbenika uspostave rodne neravnopravnosti na tržištu rada, a onda i nastanka i perpetuiranja rodnog jaza u plaćama i u mirovinama. Pritom nejednaki pristup obrazovanju nije faktor koji utječe na rodnu neravnopravnost budući da i mladići i djevojke u Hrvatskoj imaju jednake obrazovne mogućnosti, što se očituje u njihovoj podjednako zastupljenosti u osnovnom i u srednjem obrazovanju. Štoviše, na najvišim stupnjevima obrazovanja žene čak i pretežu.

Iako se povećana zastupljenost žena u visokom obrazovanju može smatrati pozitivnim iskorakom u smjeru rodne ravnopravnosti, ona predstavlja indirektni dokaz podzastupljenosti i potplaćenosti žena na tržištu rada, zbog kojih one u većoj mjeri od muškaraca ulažu u svoje šanse za rad na što kvalitetnijim i bolje plaćenim radnim mjestima. Upitnik kojim smo ispitivali učenike/ce koji/e se obrazuju u strukovnim školama iz područja socijalne skrbi i zdravstvene djelatnosti, djelatnosti financija i osiguranja te prerađivačke industrije i obrta sadržavao je cjeline određene ciljevima istraživanja koji su se odnosili na upoznatost s rodnim jazom u plaćama i mirovinama, stavove prema rodnom jazom u plaćama i mirovinama, utjecaj rodno utemeljenih stereotipa na odabir zanimanja i srednje škole te utjecaj na profesionalne aspiracije mladih.

Konačno, u publikaciji se nalaze rezultati evaluacije dvodnevnih radionica koje su u sklopu projekta održane u Zagrebu, Splitu, Rijeci i Osijeku. Na tim su radionicama ispitivane promjene u stavovima učenika/ca srednjih škola i menadžera/ica o razlikama u plaćama i mirovinama, promjene u karijernim aspiracijama učenika/ca srednjih škola i promjene u politikama i upravljačkim strategijama poduzeća vezanima uz plaće i mirovine.

1. ANKETNO ISPITIVANJE STAVOVA UČENIKA/CA STRUKOVNIH SREDNJIH ŠKOLA O RODNOM JAZU U PLAĆAMA I MIROVINAMA

Metodologija

Ovim istraživačkim dijelom analizirani su osviještenost i stavovi mladih prema rodnom nejednakostima u plaćama i mirovinama te je ispitivana percepcija rodničkih nejednakosti na tržištu rada, kao i profesionalne aspiracije mladih i njihovo viđenje rodničkih uloga na tržištu rada. Istraživanje na uzorku od 600 učenika (55,2% djevojaka i 44,8% mladića) iz područja socijalne skrbi i zdravstvene zaštite, financija i osiguranja te prerađivačke industrije i obrta provedeno je Osijeku, Rijeci, Splitu i Zagrebu. Unutar svake odabrane škole ciljna skupina bili su učenici predzadnje godine školovanja.

Iskustva učenika/ca s poznavanjem rodno uvjetovanih razlika na tržištu rada

Radno iskustvo učenika/ca bilo je temelj za ispitivanje u kojoj su se mjeri, tijekom eventualnog dosadašnjeg rada, susreli s rodno uvjetovanim predrasudama. Na ovo pitanje odgovorili su samo učenici koji su imali iskustvo rada za novac ili praktičnog rada (N = 476). Rezultati su pokazali kako se više od polovice učenika/ca nije susrelo niti s jednom od navedenih predrasuda. Učenici/e su se u najvećoj mjeri susreli sa stavovima kako su muškarci bolji u obavljanju radnih zadataka od žena (34,7%), a shodno tomu slijedi stav kako je bolje zaposliti muškarca nego ženu (21,2%). Sa stavom da su muškarci zaslužili više plaće od žena susrelo se oko sedmine učenika/ca (13,9%).

Tablica 1: Razlikovanje učenika/ca u susretanju s rodno uvjetovanim predrasudama tijekom dosadašnjih aktivnosti na tržištu rada (%)

	Bolje je zaposliti muškarca nego ženu			Muškarci su bolji u obavljanju radnih zadataka od žena			Muškarci su zaslužili više plaće od žena		
	Ne	Da	Ne znaju	Ne	Da	Ne znaju	Ne	Da	Ne znaju
<i>Spol</i>	$\chi^2 = 11,03$			$\chi^2 = 20,12$			$\chi^2 = 12,12$		
Ženski	61,2	24,3	14,5	55,9	38,8	5,3	71,2	16,0	12,8
Muški	58,2	22,1	19,7	51,6	34,4	13,9	63,5	11,6	24,9
UKUPNO	21,2	21,8	56,9	34,7	14,7	50,6	13,9	18,7	67,4

Razlike među učenicima u pogledu susretanja s rodno uvjetovanim predrasudama tijekom dosadašnjeg rada relativno su male (tablica 1). Najizraženije statistički značajne razlike između učenika i učenica zabilježene su u prihvaćanju stava da su muškarci zaslužili više plaće od žena, pri čemu, iznenađujuće, djevojke u većoj mjeri prihvaćaju ovaj stav.

Pitanje rodnih razlika u plaćama, odnosno osviještenosti ovog problema među učenicima/ama, u samoj je srži našeg istraživanja, a rezultati sugeriraju kako oni/e u najvećoj mjeri nisu svjesni/e da postoje rodne razlike u plaćama u djelatnosti u kojoj se školuju (41,2%), a tek 16,5% smatra kako takve razlike postoje, dok 42,3% nije sigurno u postojanje rodnih razlika u plaćama.

Stavovi prema rodno uvjetovanim predrasudama i diskriminaciji na tržištu rada

Tržište rada područje je u kojem dolazi do najdrastičnijeg diskriminiranja temeljem spola, što zaprječuje osobito mlade žene u ostvarenju njihovih potencijala i stjecanju pravedne naknade za rad na temelju sposobnosti i radnog učinka. Kako bismo ispitali jesu li učenici/e strukovnih škola skloni/e stavovima koji podržavaju predrasude i diskriminaciju, kreirali smo skalu od 24 tvrdnje (tablica 2). Učenici/e strukovnih škola pokazuju veći stupanj egalitarnosti kada je riječ o općenitim stavovima, a do prihvaćanja neegalitarnih stavova dolazi prilikom procjene obavljanja odgovornih i 'šefovskih' poslova, pri čemu su mladići skloniji dati prednost muškarcima nego ženama¹. Također, sklonost učenika/ca ka diskriminiranju temeljem roda dolazi do izražaja i u slučaju prihvaćanja predrasuda vezanih uz obavljanje konkretnih zanimanja. Navedeno je potvrđeno u slučaju djelatnosti zdravstva i socijalne skrbi, odnosno sestričkih i liječničkih zanimanja, te područja financija, odnosno upravljanja novcem.

Kako bismo detaljnije analizirali sklonost učenika/ca diskriminiranju temeljem roda na tržištu rada provedena je faktorska analiza, kojom su ekstrahirane tvrdnje koje su naj snažnije vezane uz obrazac rodnog diskriminiranja². Tome obrascu, uz ostale, najviše su pridonijele tvrdnje koje ukazuju na povjerenje ispitanika/ca u muške radne, financijske i upravljačke sposobnosti.

Nadalje, preko tri četvrtine (76,0%) učenika/ca strukovnih škola smatra kako neće biti žrtvom nikakvog oblika diskriminatornog ponašanja na tržištu rada, pri čemu ih tek 5,5% smatra kako će imati veće poteškoće pri pronalasku posla od osoba suprotnog spola. Nešto manje od desetine učenika/ca smatra kako će doživjeti negativne komentare o njihovom spolu (poput uvreda ili nepristojnih šala), a gotovo jednak udio učenika/ca drži kako će doživjeti da ih zbog njihovog spola drukčije tretiraju.

1 Za detalje analiza pogledati integralnu studiju (<https://gppg.prs.hr/>).

2 Za rezultate provedene faktorske analize pogledati integralnu studiju (<https://gppg.prs.hr/>).

Tablica 2: Stavovi prema rodno uvjetovanim predrasudama vezanima uz tržište rada (%)

Stavovi	U potpunosti se ne slažu	Uglavnom se ne slažu	Uglavnom se slažu	U potpunosti se slažu
1. Bilo bi mi teško raditi za šefa ženskog spola	66,8	18,3	9,5	5,4
2. Žene su lošije zaposlenice od muškaraca, jer previše razmišljaju o obitelji i djeci	64,4	22,6	8,5	4,5
3. Prirodnije je da djecu liječe liječnice, a ne liječnici	59,3	22,3	12,4	6,0
4. Da biram suradnika za jedan važan i dobro plaćeni posao, radije bih odabrao/la muškarca nego ženu	53,8	24,5	13,6	8,0
5. Muškarci se ne bi trebali baviti tradicionalno "ženskim" zanimanjima (npr. odgajatelji u vrtiću, učitelji, negovateljji)	50,0	26,8	14,2	9,0
6. Da moram ići na složeniju operaciju, radije bih da me operira kirurg nego kirurginja	50,0	20,3	16,2	13,5
7. Poslovi rukovođenja uključuju donošenje neugodnih i teških odluka zbog čega su žene, kao suosjećajnije od muškaraca, manje prikladne za šefovske pozicije	49,4	30,0	16,1	4,5
8. Svoja bih financijska ulaganja radije povjerio muškarcu nego ženi	49,2	31,8	13,4	5,5
9. Muškarci su bolji u financijskom poslovnom sektoru, jer su vještiji s novcem	45,9	31,8	15,2	7,0
10. Muškarci su odlučniji od žena, što ih čini boljim vođama	41,5	25,9	21,8	10,8
11. Budući da trebaju financijski brinuti o obitelji, prirodno je da muškarci obavljaju bolje plaćene poslove	41,1	25,5	22,5	10,9
12. Zahvaljujući svojoj urođenoj racionalnosti, muškarci su prikladniji za rukovođeće poslove od žena	40,4	30,5	22,9	6,2
13. Zanimanje medicinske sestre ili medicinskog tehničara ipak je prikladnije za žene nego za muškarce	39,8	27,5	22,8	9,8
14. Logično je da će poslodavac radije zaposliti muškarca nego ženu, jer se ne mora brinuti da će on otići na porodiljni dopust	39,2	29,3	23,6	7,9
15. Žene u poslu teže od muškaraca donose odluke jer su emocionalnije	33,9	31,5	26,9	7,6
16. Muškarci se bolje snalaze u natjecateljskim situacijama	32,6	26,2	26,3	14,9
17. Žene su prirodno bolje u šivanju od muškaraca i zato je normalno da ih je više zaposleno u tekstilnoj industriji	24,7	22,1	34,2	19,0
18. Muškarci su bolji u upravljanju strojevima od žena	20,9	21,4	36,0	21,7
19. Prihvatljivo je da žena zarađuje više od svog supruga	17,4	17,2	23,7	41,6
20. Žene su bolje u poslovima koji uključuju skrb o drugima (npr. negovateljice, medicinske sestre, odgajateljice)	15,3	17,6	43,5	23,5
21. Teški fizički poslovi primjereniji su muškarcima nego ženama	12,0	16,0	35,0	37,0
22. Trebalo bi biti više žena u inženjerskim zanimanjima	10,1	25,5	41,2	23,3
23. Žene bi trebalo birati na rukovođeća radna mjesta podjednako kao i muškarce	6,2	12,1	24,2	57,4
24. Muškarci i žene bi trebali imati jednake mogućnosti prilikom rada i napredovanja	3,8	2,8	10,7	82,6

Daljnjom analizom ustanovljeno je kako 13,6% djevojaka i 4,1% mladića smatraju kako će ih drukčije tretirati zbog njihovog spola, 14,2% učenica i 3,0% učenika drži da će doživjeti negativne komentare o svom spolu, a 7,6% djevojaka i 3,0% mladića da će imati veće poteškoće u zapošljavanju od osoba suprotnog spola. Najznačajnija razlika po spolu zapažena je kod učenika koji smatraju da neće biti predmetom diskriminacije na tržištu rada, takav stav dijeli 64,5% učenica i čak 90,0% učenika, što ukazuje da kod djevojaka ipak postoji osviještenost rodne diskriminacije na tržištu rada, jednako kao i strah da će biti predmetom iste (tablica 3).

Tablica 3: Razlikovanje učenika/ca u pogledu anticipacije bilo kakvog oblika rodno uvjetovane diskriminacije u budućem zaposlenju (%)

	Ne	Da
<i>Spol</i>	$\chi^2 = 52,43$	
Ženski	64,5	35,5
Muški	90	10
UKUPNO	76	24

Sumarno gledajući, učenice i učenici srednjih strukovnih škola u Hrvatskoj naginju egalitarnom stavu kada je riječ o tržištu rada i omogućavanju ženama i muškarcima jednakih uvjeta rada. No, do značajnije diferencijacije dolazi u slučaju iskazivanja stavova o upravljačkim pozicijama i obavljanju poslova vezanih uz financije ili direktnu skrb za zdravlje i dobrobit pojedinaca. U potonjem možemo zapaziti zastupanje tradicionalnih stavova koji žene označavaju kao „meke“, „brižne“, „sklone emotivnom i iracionalnom“, dok su muškarcima pridružene etikete „snažnih“, „pouzdanih“ i „racionalnih“. Možemo reći kako učenici strukovnih škola iskazuju nedovoljnu osviještenost o neopravdanosti rodno uvjetovanih razlika u pristupu žena i muškaraca različitim poslovima i pozicijama na tržištu rada, jednako kao i nizak stupanj osviještenosti o rodnim razlikama u plaćama.

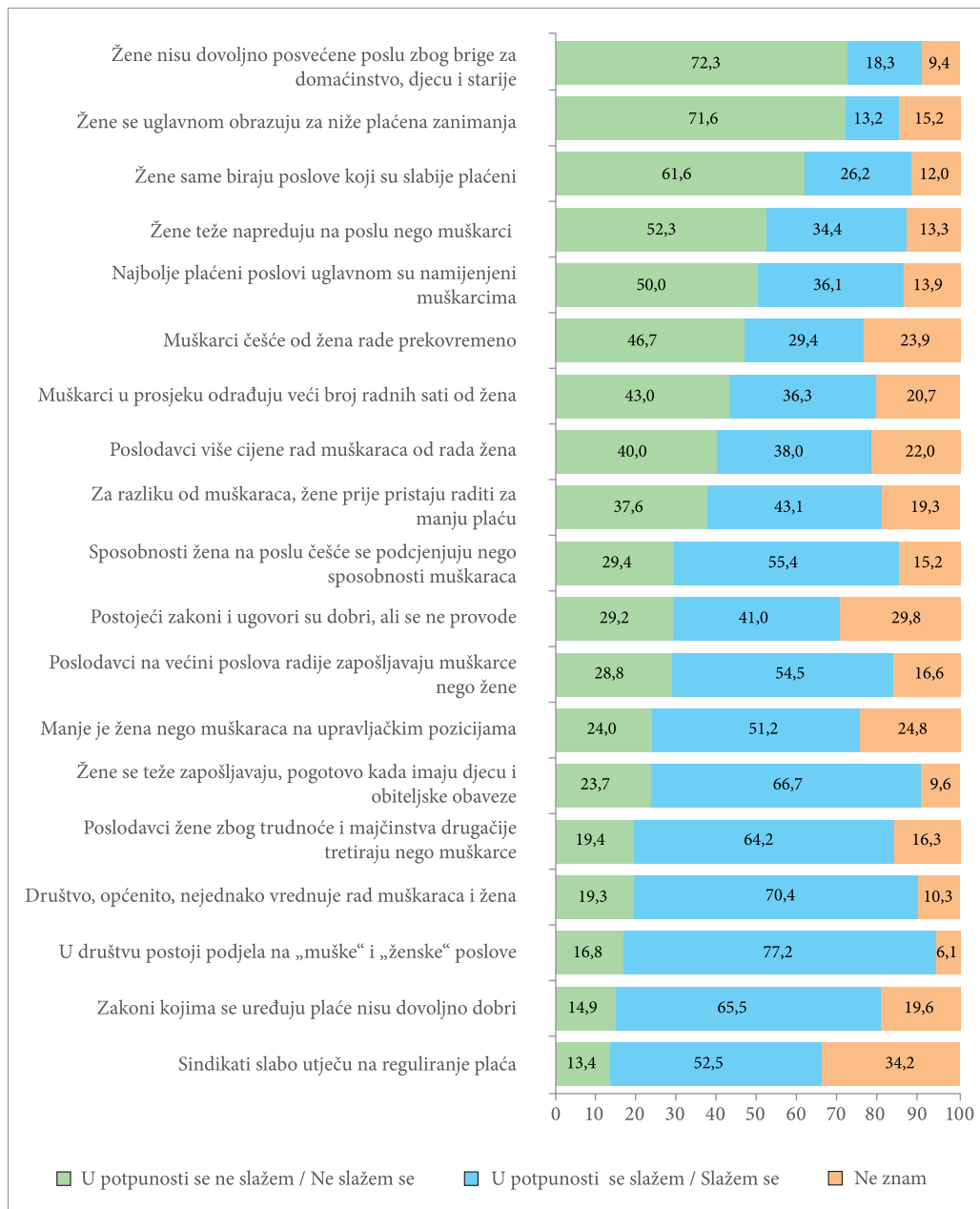
Rodni jaz u plaćama

Većina učenika/ca čula je za rodni jaz u plaćama (43,5%), 37,2% odgovorilo je s „ne znam“, dok 19,3% nikada nije čula za rodni jaz. Kada se zbroje obje kategorije odgovora „nikada nisam čuo/la za to“ i „ne znam“, što iznosi 56,5%, odgovori ipak većinski pretežu u korist onih koji o rodnom jazu u plaćama iz mnogih razloga nisu informirani.

Ovako veliko neznanje o razlici u plaćama može se tumačiti neprisutnošću mladih na tržištu rada, a iz toga posljedično i neinformiranošću te potencijalnom nezainteresiranošću za rodne razlike na tržištu rada, kao i činjenicom da su srednjoškolci tek na početku prelaska u odraslost.

Znatno više učenica je upoznato s rodnim jazom u plaćama (52,6%) od učenika (32,3%), što upućuje na očevidnu senzibiliziranost djevojaka po tome pitanju. U kategoriji odgovora „ne nikad nisam čuo/la za to“ prevladavaju mladići (28,3%), kao i među onima koji su na pitanje o rodnom jazu odgovorili s „ne znam“ (39,4%).

Grafikon 1: Stavovi učenika/ca o razlozima nejednakosti u plaćama između žena i muškaraca (%)



Na pitanje „zbog čega i u kojoj mjeri nastaje razlika u plaćama između žena i muškaraca?“ (grafikon 1) odgovori učenika/ca pokazuju sljedeće: učenici/e najviše odbacuju stav koji tvrdi kako žene nisu dovoljno posvećene poslu zbog brige oko domaćinstva, djece i starijih članova obitelji (72,3%), a slijedi stav koji također odbacuje preko dvije trećine ispitanika a koji glasi „žene se uglavnom obrazuju za niže plaćena zanimanja“ (71,6%). Na trećem mjestu nalazi se tvrdnja kako „žene same biraju poslove koji su slabije plaćeni“, s čime se ne slaže 61,6% ispitanika/ca. Među stavovima s kojima se učenici najviše slažu jeste da u društvu postoji razlika između muških i ženskih poslova (77,2%), da društvo nejednako vrednuje rad žena i muškaraca (70,4%) te da se žene teže zapošljavaju zbog djece i obiteljskih obaveza (66,7%).

Daljnjom analizom dobivena su dva faktora ili obrasca kojima je objašnjeno ukupno 40,69% varijance ispitivanih varijabli. Sastav prvog faktora, koji smo nazvali „patrijarhalno tržište rada“, pokazuje kako se većina razloga za rodni jaz stavlja u makro kontekst (npr. „društvo nejednako vrednuje rad muškaraca i žena“, „podcjenjivački odnos poslodavaca“ prema ženskoj radnoj snazi, „podjela poslova na muške i ženske“). U sastav prvog faktora ušli su i stavovi poslodavaca prema ženama, od toga da se teže zapošljavaju, da se češće podcjenjuju njihove sposobnosti, do toga da ih poslodavci tretiraju drugačije zbog trudnoće i majčinstva, odnosno da poslodavci radije poslove dodjeljuju muškarcima nego ženama. Ovdje se nalazi i stav koji se odnosi na manju zastupljenost žena na upravljačkim pozicijama od muškaraca te stavovi vezani uz djelovanje zakona i sindikata. Tom su obrascu sklonije djevojke od mladića.

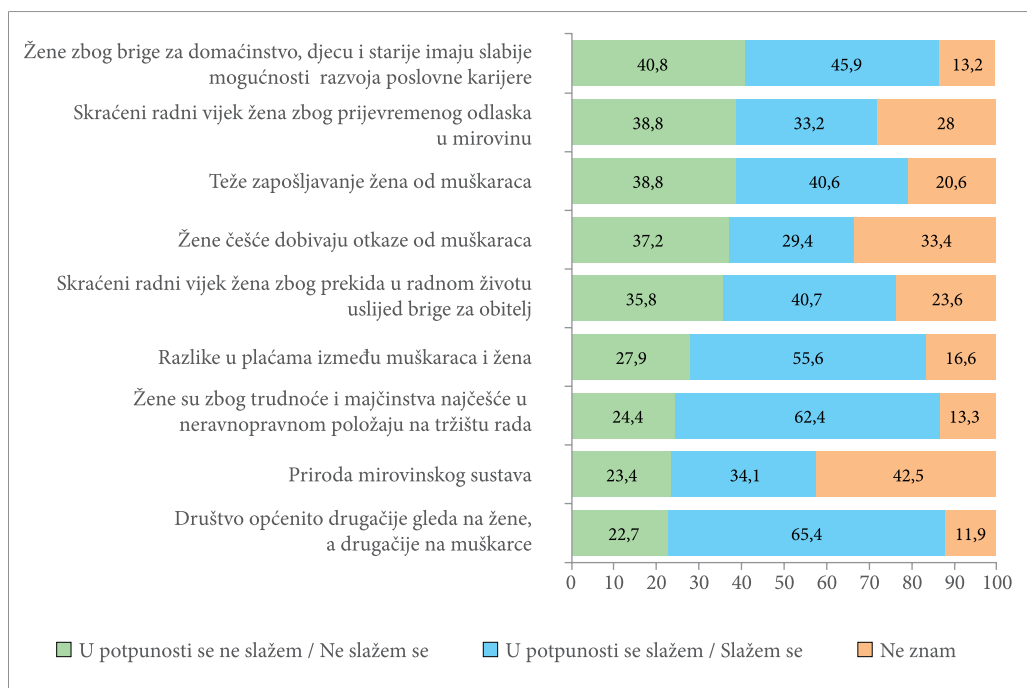
Sastav drugog faktora, kojeg smo nazvali „rodne odrednice obavljanja posla“, u prvom redu grupiran je oko čestica koje počivaju na tvrdnjama kako muškarci češće od žena rade prekovremeno te u većem broju radnih sati. Nadalje, razloge rodnog jaza u plaćama u ovom obrascu tvore čestice koje svrstavaju žene u manje poželjnu radnu snagu, a tu se nalazi i stav prema kojem se žene (ionako) obrazuju za niže plaćena zanimanja. Drugom obrascu skloniji su mladići od djevojaka. Naime, učenici iz škola koje obrazuju za industrijska zanimanja imaju znatniju sklonost tome da rodni jaz u plaćama pripisuju nekonkurentnosti ženske radne snage u odnosu na mušku.

Rodni jaz u mirovinama

Skoro polovina učenika/ca nije sigurno u postojanje rodnog jaza u mirovinama (44,5%), 32,5% ih je uvjeren da taj jaz postoji, dok za jaz u mirovinama nikada nije čulo 23% srednjoškolaca/ki. Pogledamo li ukupno rezultate, znatno veći postotak učenika/ca ne zna ili nije nikada čulo za jaz u mirovinama (67,5%) u odnosu na postotak onih koji ne znaju ili nikada nisu čuli za jaz u plaćama (56,5%).

O rodnom jazu u mirovinama statistički značajno su više informirane učenice od učenika (45,0% naspram 17,1%) (grafikon 2). Učenici više od učenica ne samo da nisu čuli za rodni jaz u mirovinama (32,3% naspram 15,4%) nego su i češće zastupljeni (50,6% učenika naspram 39,6% učenica) među onima koji su odgovorili s „ne znam“.

Grafikon 2: Razlozi jaza u mirovinama (%)



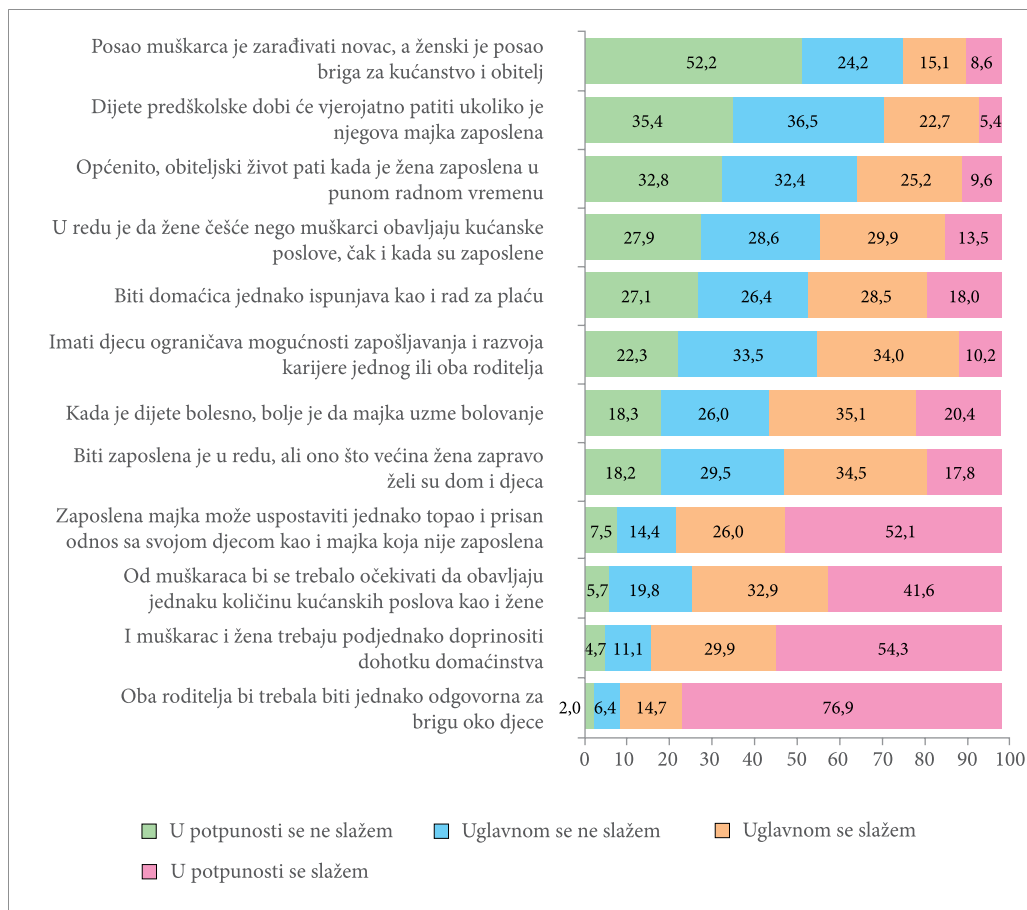
U prihvaćanju, odnosno potpunom prihvaćanju razloga za rodni jaz u mirovinama skoro dvije trećine učenika/ca smatra kako „društvo općenito drugačije gleda na žene, a drugačije na muškarce“, a isto toliko prihvaća ili u potpunosti prihvaća tvrdnju da su žene zbog trudnoće i majčinstva u neravnopravnom položaju na tržištu rada. Kao treći razlog učenici/e navode razlike u plaćama između muškaraca i žena (55,6%), a blizu polovine učenika/ca smatra kako razlika u mirovinama nastaje uslijed toga što žene nisu u mogućnosti razviti poslovnu karijeru u punom opsegu zbog brige za domaćinstvo, djecu i starije. Najveće neznanje u pogledu razlike u mirovinama učenici/e su pokazali vezano uz poznavanje prirode mirovinskog sustava (42,5%), te stava kako žene dobivaju češće otkaze od muškaraca (33,4%).

Faktorskom analizom dobivena su dva faktorska obrasca. Prvi obrazac objašnjenja za jaz u mirovinama nazvali smo „neravnopravnost žena“, a drugi „ženska karijera“. Prvi obrazac razloga karakterizira neravnopravan položaj žena na tržištu rada, razlika u plaćama, različit odnos društva prema ženama i muškarcima na tržištu rada, teže zapošljavanje žena, kao i češće dobivanje otkaza. Tom obrascu sklonije su učenice od učenika, pri čemu su najneskloniji ovome obrascu učenici iz škola koje obrazuju za prerađivačku industriju. Drugi obrazac, „ženska karijera“, karakteriziraju stavovi kao što je skraćeni radni vijek žena zbog prekida u radnom životu, slabije mogućnosti razvoja karijere zbog brige za domaćinstvo i obitelj, prijevremeni odlasci u mirovinu te priroda mirovinskog sustava. U prihvaćanju toga obrasca učenici/e se nisu razlikovali po nezavisnim obilježjima.

Usklađivanje posla i obiteljskog života

Nadalje, zanimalo nas je kakav je odnos učenika/ca prema dijeljenju obaveza u obitelji (grafikon 3) te koje su mogućnosti ostvarenja usklađenosti posla i obiteljskog života.

Grafikon 3: Stavovi o usklađivanju rada i obitelji (%)



Analiza stavova koji govore o usklađivanju rada i života muškaraca i žena pokazuje kako učenici/e odbacuju muški hraniteljski model; naime, 76,4% ispitanika se ne slaže da je posao muškarca zarađivati novac, a posao žena brinuti za kućanstvo i obitelj, što je ujedno najneprihvaćeniji stav od svih navedenih.

Mladi većinom ne prihvaćaju ili uopće ne prihvaćaju stavove prema kojima će djeca predškolske dobi patiti ako im je majka zaposlena (71,9%) ili da obiteljski život pati ukoliko je žena zaposlena u punom radnom vremenu, što je neprihvatljivo ili u potpunosti neprihvatljivo za 65,2% učenika/ca.

Zanimljivo je da se četiri petine učenika/ca u potpunosti ili uglavnom slažu kako i muškarac i žena trebaju podjednako doprinosti dohotku domaćinstva te da bi oba roditelja trebala biti jednako odgovorna za brigu oko djece (91,6%). Istovremeno 43,4% uglavnom ili u potpunosti prihvaća stav prema kojem je u redu da žene češće obavljaju kućanske poslove, čak i ukoliko su u radnom odnosu. Pritisak na ostvarenje majčinske uloge primjećuje se i u stavu prema kojem je bolje da majka uzme bolovanje kada je dijete bolesno, što je prihvatljivo ili uglavnom prihvatljivo za 55,5% ispitanika/ca.

Faktorskom analizom, temeljem ovih podataka, dobivena su dva obrasca u pristupu usklađivanja posla i obiteljskog života.

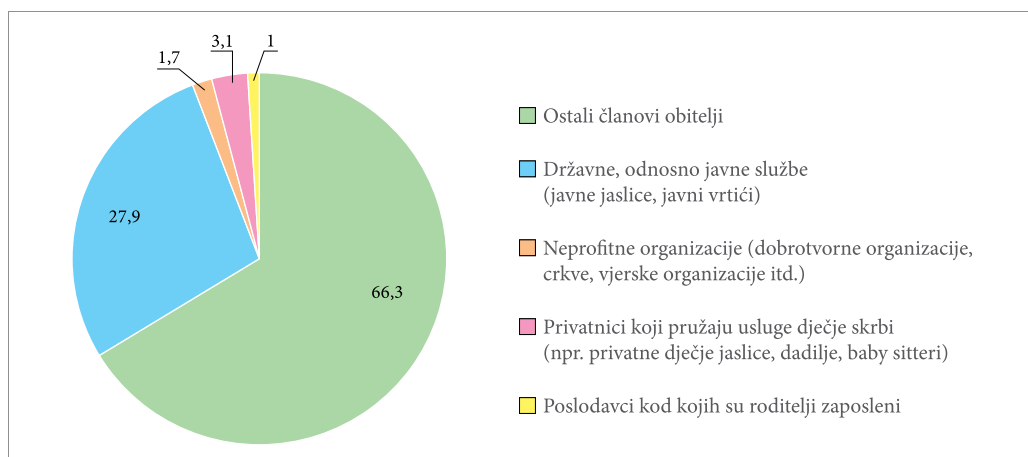
Prvi obrazac nazvali smo „žena-majka“ zbog prihvaćenosti stavova koji u prvom redu ulogu brige za kućanstvo i djecu stavljaju u domenu žena, a drugi obrazac nazvali smo „egalitarnim“ jer okuplja većinu stavova koji se odnose na podjednaki angažman majke i oca u brizi oko djece i kućanstvu. Obrazac „žena-majka“ prihvaćeniji je kod učenika nego kod učenica.

Drugi obrazac koji smo nazvali „egalitarni“ više prihvaćaju učenice nego učenici.

Briga o predškolskoj djeci

Jedan od bitnih problema prilikom usklađivanja rada i obiteljskog života jeste pitanje brige oko djece, pa smo postavili pitanje tko bi osim roditelja trebao skrbiti o djeci predškolske dobi (grafikon 4).

Grafikon 4: Tko bi uz roditelje trebao skrbiti o predškolskoj djeci (%)



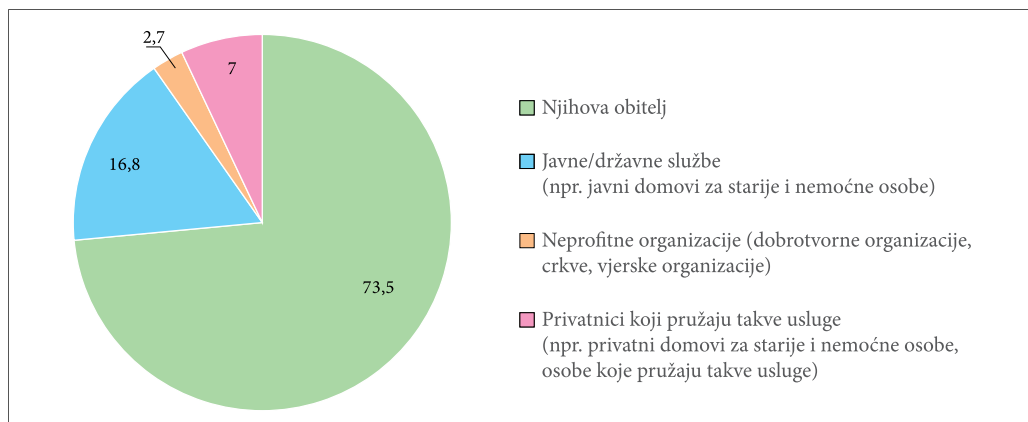
Prikupljeni podaci pokazuju kako dvije trećine učenika/ca očekuje da se o predškolskoj djeci u prvome redu uz roditelje brinu „ostali članovi obitelji“. Nadalje, skoro trećina

ispitanika/ca smatra da se o djeci trebaju brinuti javne službe (jaslice i vrtići), dok je zastupljenost ostalih skrbnika u pogledu predškolske brige za djecu izrazito niska.

Pomoć i njega starijih osoba

Sljedećom cjelinom pitanja željeli smo provjeriti kakve stavove učenici/e imaju prema skrbi o starijim članovima obitelji (grafikon 5). Iz priloženih odgovora možemo vidjeti kako 73,5% učenika/ca smatra kako bi stariji trebali biti „briga“ njihovih obitelji te da bi se ljudi u starosti trebali u prvom redu oslanjati na mlađe obiteljske članove. Javni domovi za starije i nemoćne osobe nalaze se na drugom mjestu, što smatra da je odgovarajuće nešto manje od petine ispitanika/ca. Ukupno gledano, samo 26,5% učenika/ca smatra da bi o starijima trebale brinuti institucije.

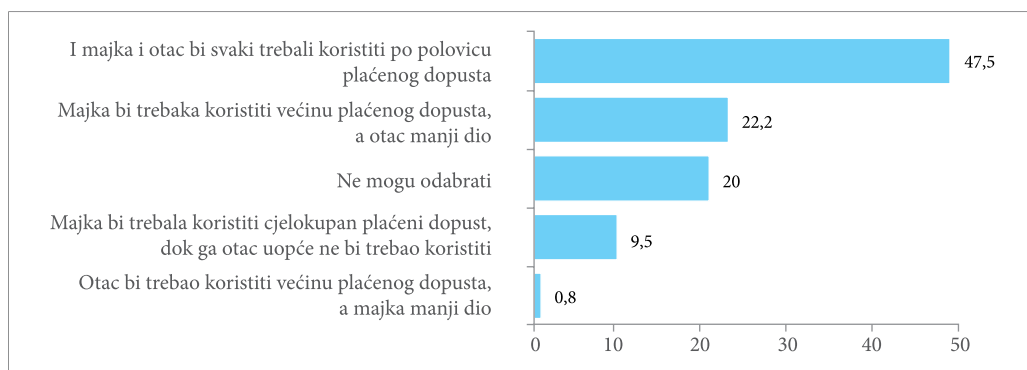
Grafikon 5: Tko bi trebao pomagati i njegovati starije osobe (%)



Korištenje roditeljskog dopusta

Jedno od važnijih pitanja usklađivanja posla i obitelji je korištenje roditeljskog dopusta. Distribucija odgovora (grafikon 6) pokazuje skoro polovično prihvaćanje egalitarne podjele roditeljskog dopusta (i majka i otac trebali bi koristiti po polovicu plaćenog dopusta). Nadalje, petina ispitanika/ca smatra kako bi „majka trebala koristiti većinu plaćenog dopusta, a otac manji dio“, dok desetina učenika/ca misli da bi „majka trebala koristiti cjelokupan plaćeni dopust, a da ga otac uopće ne bi trebao koristiti“. Tek zanemarivi postotak ispitanika/ca smatra da bi „otac trebao koristiti većinu plaćenog dopusta, a majka manji dio“. Velik udio učenika/ca, vjerojatno zbog nedostatka životnog iskustva, nije znao odgovoriti na to pitanje (20%).

Grafikon 6: Tko bi trebao koristiti roditeljski dopust (%)

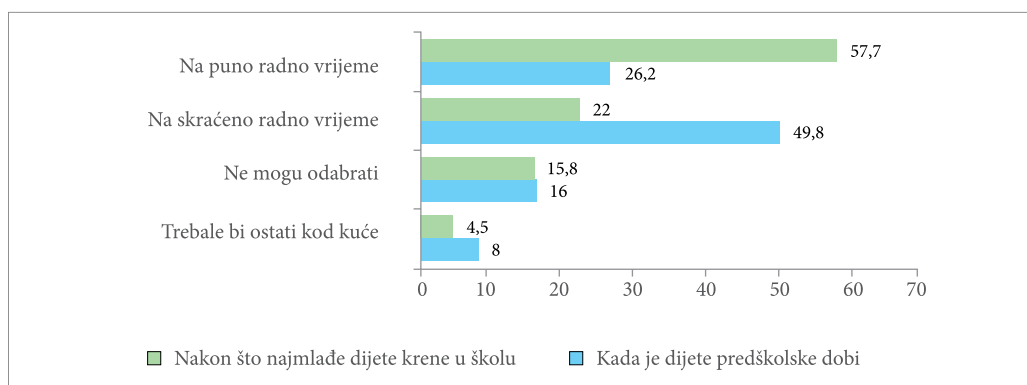


Učenici su značajnije bili neodlučni po pitanju korištenja roditeljskog dopusta očeva. Također, oni prevladavaju među onima koji misle kako bi roditeljski dopust trebala isključivo koristiti majka. Učenice su nešto egalitarnijih stavova pa smatraju da bi „majka trebala koristiti većinu, a otac manji dio“, a većinski su zastupljene i među onima koji misle da bi „i majka i otac trebali koristiti polovinu dopusta ili otac većinu“.

Zaposlenost majki djece predškolske i školske dobi

Kako bi majke trebale biti zaposlene ukoliko imaju dijete predškolske dobi? Polovina učenika/ca smatra da bi trebale raditi u punom radnom vremenu, a četvrtina smatra da bi trebale raditi skraćeno radno vrijeme (grafikon 7). Nešto manje od desetine ispitanika/ca smatra da bi trebale ostati kod kuće. Radu majki u punom radnom vremenu, kao i radu na skraćeno vrijeme, sklonije su učenice od učenika, dok su učenici skloniji tome da bi majke trebale ostati kod kuće.

Grafikon 7: Kako bi majke trebale biti zaposlene ako imaju dijete predškolske dobi te kako bi trebale biti zaposlene nakon što najmlađe dijete krene u školu (%)

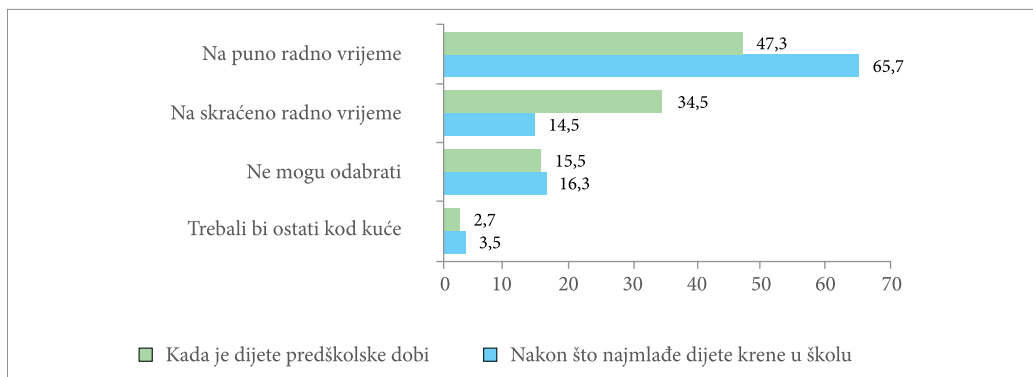


Nakon što dijete krene u školu majke bi se trebale vratiti na posao u punom radnom vremenu (tako misli tri petine ispitanika/ca). Jedna petina ispitanika/ca smatra da bi majke trebale raditi skraćeno radno vrijeme. Postotak onih učenika/ca koji misle da bi majke trebale ostati kod kuće je najmanji i iznosi manje od 5%. Učenice znatno više od učenika (za čak 14%) smatraju da bi se majke trebale vratiti na posao u punom radnom vremenu nakon što najmlađe dijete krene u školu, a isto tako nešto su sklonije tome da majke rade skraćeno radno vrijeme.

Zaposlenost očeva djece predškolske i školske dobi

Pandan prošlom pitanju je pitanje kako bi očevi trebali biti zaposleni kada im je dijete u predškolskoj dobi, odnosno kako bi trebali biti zaposleni kada im najmlađe dijete krene u školu (grafikon 8).

Grafikon 8: Kako bi očevi trebali biti zaposleni kada imaju predškolsko dijete te kako bi trebali biti zaposleni nakon što najmlađe dijete krene u školu (%)



U angažmanu očeva u predškolskoj i školskoj dobi djeteta može se primijetiti veće prihvaćanje stava da bi očevi, za razliku od majki, trebali raditi u punom radnom vremenu. Opcija punog radnog vremena očeva nakon što najmlađe dijete krene u školu je znatno viša (65,7%) od opcije rada u punom radnom vremenu kada je dijete u predškolskoj dobi (47,3%). Ispitanici/e nisu posebno skloni da očevi rade u skraćenom radnom vremenu nakon polaska djeteta u školu (14,5%), no čak trećina smatra da bi očevi trebali raditi skraćeno prije polaska djeteta u školu. Učenice su sklonije od učenika egalitarnoj raspodjeli brige oko predškolske djece.

Podjela poslova u domaćinstvu

Analiza podataka je pokazala kako u obiteljima ispitanika/ca postoji jasna podjela na ženske i muške poslove u domaćinstvu. Iz tablice 4 je vidljivo da su u svim poslovima, osim obavljanja sitnih popravaka po kući (59,5%), u kojima su većinski zastupljeni muškarci, žene zastupljenije. Osobito se to odnosi na brigu oko rublja, čišćenje domaćinstva i pripremu obroka. U egalitarnijim obiteljima najviše se dijeli briga oko djece i nabavke namirnica, odnosno brige za bolesne i nemoćne članove obitelji te brige o starijima.

Tablica 4: Podjela poslova u domaćinstvu (%)

	Većinom otac	Većinom majka	Otprilike u istoj mjeri ili zajednički majka i otac	Ja osobno	Druge osobe koje žive u kućanstvu	Druge osobe koje ne žive u kućanstvu (baka, djed, rođaci)	Osoba koja je plaćena za pomoć u kući	Ne odnosi se na njih
Brine oko rublja	4,0	73,1	12	5,2	2,0	1,3	-	2,3
Obavlja sitne popravke po kući	59,5	7,5	13,6	8,5	3,5	2,8	1,3	3,2
Brine za djecu	2,0	38,7	42,3	2,2	1,9	1,0	0,3	11,4
Brine za bolesne i nemoćne članove u obitelji	4,3	28,0	35,8	2,6	3,3	1,4	0,7	24,0
Kupuje namirnice	12,2	36,1	37,6	6,2	3,7	1,3	0,3	2,5
Čisti domaćinstvo	1,5	62,4	18,7	9,1	3,5	1,0	1,0	2,9
Priprema obroka	7,2	54,4	22,4	4,9	4,5	3,2	0,7	2,7
Brine o starijim članovima obitelji	4,8	21,8	34,5	3,4	3,4	2,4	0,5	29,2

2. ANKETNO ISPITIVANJE STAVOVA ZAPOSLENIH NA VODITELJSKIM I UPRAVLJAČKIM POLOŽAJIMA U PODUZEĆIMA/USTANOVAMA O RODNOM JAZU U PLAĆAMA I MIROVINAMA

Metodologija

Kako bismo došli do dubljih saznanja o rodnoj neravnopravnosti na tržištu rada, metodom anonimne ankete na prigodnom uzorku ispitano je 135 osoba zaposlenih na upravljačkim i voditeljskim pozicijama u četiri hrvatska grada: Osijeku, Rijeci, Splitu i Zagrebu. Istraživanjem je bilo obuhvaćeno 89 žena (65,9%) i 46 muškaraca (34,1%). Anketu su ispunile osobe iz poduzeća i ustanova u području socijalne skrbi i zdravstvene zaštite, financija i osiguranja te prerađivačke industrije i obrta.

Osobe na upravljačkim/voditeljskim pozicijama vrlo su često uključene u kreiranje internih politika zapošljavanja, osiguravanja radnih uvjeta te uvjeta napredovanja zaposlenika/ca, a njihove osobne vrijednosti i stavovi su važni jer mogu imati utjecaja na donošenje različitih odluka koje pogađaju radne karijere, mogućnosti napredovanja, ali i obiteljski život zaposlenika/ca.

Rodno uvjetovane predrasude i diskriminacija na tržištu rada

Najveći stupanj zalaganja za egalitarnost ispitanici/e zastupaju kada je riječ o tome da žene ne bi trebale biti diskriminirane u pristupu rukovodećim položajima, potom jednakim uvjetima rada i napredovanja za muškarce i žene te važnosti većeg zapošljavanja žena u inženjerskim zanimanjima (tablica 1).

Potporna pružanju jednakim uvjetima rada i napredovanja žena i muškaraca opada već za 15-ak posto na tvrdnji da je u redu da žene zarađuju više od svog supruga. Iznenađujući je stupanj samodiskriminacije žena kada je riječ o upravljanju strojevima, jer je s obzirom na spolni sastav uzorka očito da se i dio žena opredijelio za tvrdnju da su muškarci bolji u upravljanju strojevima od žena. Naime, daljnjom analizom ustanovljeno je da se 33% žena i 43,4% muškaraca djelomično ili u potpunosti slažu s ovom tvrdnjom te da nema statistički značajnih razlika s obzirom na spol ispitanika/ca kada je riječ o podršci ovoj tvrdnji. Stavovi koji potiču rodnu diskriminaciju na tržištu rada temeljem izbora zanimanja zastupljeni su u manjoj mjeri; najviše se u tom smislu ističu krojački poslovi i zanimanje medicinskih sestara ili tehničara. Tek oko desetine ispitanika/ca smatra kako muškarac ne bi trebao raditi kao odgojitelj, a skoro isto toliko osoba na upravljačkim/voditeljskim poslovima drži da je „kirurg bolji izbor od kirurginje“ prilikom izvođenja složenijih operativnih zahvata.

Tablica 1: Distribucija vrijednosti i stavova koji doprinose rodno diskriminacijskim praksama na tržištu rada (%)

Tvrđnje	Slažem se i potpuno se slažem (%)
1. Žene bi trebalo birati na rukovodeća radna mjesta podjednako kao i muškarce	98,5
2. Muškarci i žene bi trebali imati jednake mogućnosti prilikom rada i napredovanja	97,1
3. Trebalo bi biti više žena u inženjerskim zanimanjima	94,8
4. Teški fizički poslovi primjereniji su muškarcima nego ženama	86,0
5. Prihvatljivo je da žena zarađuje više od svog supruga	82,2
6. Muškarci su bolji u upravljanju strojevima od žena	36,5
7. Žene su prirodno bolje u šivanju od muškaraca i zato je normalno da ih je više zaposleno u tekstilnoj industriji	21,5
8. Muškarci se bolje snalaze u natjecateljskim situacijama	17,8
9. Logično je da će poslodavac radije zaposliti muškarca nego ženu, jer se ne mora brinuti da će on otići na porodiljni dopust	16,3
10. Zanimanje medicinske sestre ili medicinskog tehničara ipak je prikladnije za žene nego za muškarce	15,6
11. Muškarci se ne bi trebali baviti tradicionalno «ženskim» zanimanjima (npr. odgajatelji u vrtiću, učitelji, negovatelji i sl.)	8,1
12. Žene su bolje u poslovima koji uključuju skrb o drugima (npr. negovateljice, medicinske sestre, odgajateljice)	8,1
13. Da moram ići na složeniju operaciju, radije bih da me operira kirurg nego kirurginja	6,6
14. Muškarci su odlučniji od žena, što ih čini boljim vođama	5,9
15. Svoja bih financijska ulaganja radije povjerio muškarcu nego ženi	5,9
16. Budući da trebaju financijski brinuti o obitelji, prirodno je da muškarci obavljaju najbolje plaćene poslove	5,5
17. Žene u poslu teže od muškaraca donose odluke jer su emocionalnije	3,7
18. Da biram suradnika za jedan važan i dobro plaćeni posao, radije bih odabrao/la muškarca nego ženu	3,7
19. Bilo bi mi teško raditi za šefa ženskog spola	3,0
20. Zahvaljujući svojoj urođenoj racionalnosti, muškarci su prikladniji za odgovorne poslove od žena	2,9
21. Poslovi vođenja uključuju donošenje neugodnih i teških odluka zbog čega su žene, kao suosjećajnije od muškaraca, manje prikladne za šefovske pozicije	2,2
22. Muškarci su bolji u financijskom poslovnom sektoru, jer su vještiji s novcem	2,2
23. Žene su lošije zaposlenice od muškaraca, jer previše razmišljaju o obitelji i djeci	1,5
24. Prirodnije je da djecu liječe liječnice, a ne liječnici	0,7

Daljnijom, faktorskom analizom na ovim tvrdnjama ustanovljeno je postojanje obrasca koji smo nazvali „obrascem rodno uvjetovane diskriminacije“, čije komponente ukazuju na važnost pojedinih stereotipnih stavova unutar toga obrasca. Tome obrascu najviše pridonose tvrdnje kako su žene manje prikladne za šefovske pozicije, kako muškarci ne bi trebali obavljati tradicionalna ženska zanimanja, te kako su bolje vođe te vještiji u upravljanju novcem. Tu se nadalje nalaze i tvrdnje kako su pojedina zanimanja (medicinske sestre, švelje itd.) prikladnija za žene nego za muškarce i obrnuto. Dodatnom analizom³ ovog obrasca ustanovljene su razlike po spolu, pri čemu se pokazalo kako su žene manje sklone zastupanju diskriminacijskih stavova.

Nadalje, zanimalo nas je u kojoj mjeri osobe na upravljačkim/voditeljskim položajima prepoznaju slučajeve rodne diskriminacije na tržištu rada, ali i šire, društvene diskriminacije.

Najveći stupanj prepoznavanja diskriminacijskih praksi vezan je uz najopćenitije, strukturne pojave diskriminacije – podjelu na „muške“ i „ženske“ poslove, prepoznavanje da je manje žena na upravljačkim pozicijama te da postoji nejednako vrednovanje rada muškaraca i žena (tablica 2). Natpolovična većina ispitanika prepoznala je i češće seksualno uznemiravanje žena nego muškaraca (čak 64%), njihovo teže napredovanje zbog majčinstva i obiteljskih obaveza i bolje pozicioniranje muškaraca u zanimanjima. Treba istaknuti i da je tvrdnja prema kojoj bi se žene češće usavršavale da nemaju obiteljskih obaveza pozicionirana u odgovorima „slažem se“ ili „u potpunosti se slažem“ sa skoro 60%. Preko polovice ispitanika se slaže ili potpuno slaže sa stavom da poslodavci radije zapošljavaju muškarce nego žene, a isto toliko da žene općenito teže napreduju u poslu. Kod zapošljavanja, čak 62% ispitanika/ca prepoznaje da se žene češće nego muškarce pita o bračnom statusu i broju djece.

U skup tvrdnji u kojima je većina ispitanika/ca prepoznala rodnu diskriminaciju i faktore koji doprinose rodnom jazu u plaćama ulazi i slab utjecaj sindikata na reguliranje plaća i loše zakonodavstvo, kao izvanjski elementi diskriminacije na tržištu rada i rodnog jaza u plaćama. No, nešto više od trećine ispitanika smatra kako je postojeće zakonodavstvo u Hrvatskoj dobro, ali se ne primjenjuje. Zabrinjavajuće je da 31,8% ispitanika/ca prepoznaje kako se žene često, po povratku s porodiljnog dopusta suočavaju s lošijim uvjetima rada, što predstavlja jedno od najkritičnijih područja kršenja radnih prava žena u Hrvatskoj.

Nakon provedene faktorske analize na ovom skupu podataka može se reći kako postoje dva obrasca za objašnjenje rodnog jaza u plaćama koje smo nazvali obrazac „priznavanje rodno uvjetovane diskriminacije“ i obrazac „samoisključivanje žena s kompetitivnog tržišta rada“. Prvi obrazac uključuje niz tvrdnji koje upućuju na lošiji status žena na tržištu rada od muškaraca; visoko su zastupljene tvrdnje o tome da žene teže napreduju na poslu, da su najbolje plaćeni poslovi uglavnom namijenjeni muškarcima, da se sposobnosti žena na poslu češće podcjenjuju nego sposobnosti muškaraca te da poslodavci više cijene rad muškaraca od rada žena itd.

3 Provedena je analiza varijance.

Tablica 2: Distribucija tvrdnji vezanih uz prepoznavanja rodno uvjetovanih predrasuda na tržištu rada i faktora rodnog jaza u plaćama (%)

Tvrdnje	Slažem se i potpuno se slažem
1. U društvu postoji podjela na „muške“ i „ženske“ poslove	78,6
2. Manje je žena nego muškaraca na upravljačkim pozicijama	77,8
3. Društvo, općenito, nejednako vrednuje rad muškaraca i žena	71,1
4. Sindikati slabo utječu na reguliranje plaća	65,9
5. Žene češće doživljavaju seksualno uznemiravanje na poslu nego muškarci	63,7
6. Ženama se prilikom zapošljavanja češće postavlja pitanje o bračnom statusu i broju djece nego muškarcima	62,0
7. Žene se teže zapošljavaju, pogotovo kada imaju djecu i obiteljske obaveze	60,8
8. Poslodavci žene zbog trudnoće i majčinstva drugačije tretiraju nego muškarce	57,8
9. Žene bi se češće dodatno usavršavale u poslu da nemaju obiteljske obaveze	57,7
10. Zakoni kojima se uređuju plaće nisu dovoljno dobri	55,1
11. Najbolje plaćeni poslovi uglavnom su namijenjeni muškarcima	54,1
12. Sposobnosti žena na poslu češće se podcjenjuju nego sposobnosti muškaraca	54,1
13. Poslodavci na većini poslova radije zapošljavaju muškarce nego žene	52,5
14. Žene teže napreduju na poslu nego muškarci	51,9
15. Za razliku od muškaraca, žene prije pristaju raditi za manju plaću	44,4
16. Za posao jednake vrijednosti žene dobivaju manju plaću nego muškarci	40,0
17. Poslodavci više cijene rad muškaraca od rada žena	37,0
18. Žene češće uzimaju bolovanje i zbog toga ispadaju iz radnog ritma	35,7
19. Postojeći zakoni i ugovori kojima se reguliraju plaće su dobri, ali se ne provode	34,8
20. Žene se često, po povratku s porodiljnog dopusta, suočavaju s lošijim uvjetima rada	31,8
21. Muškarci češće od žena rade prekovremeno	14,8
22. Žene češće dobivaju otkaze negoli muškarci	11,1
23. Muškarci u prosjeku odrađuju veći broj radnih sati od žena	10,4
24. Žene same biraju poslove koji su slabije plaćeni (poslovi čistačica, blagajnica i sl.)	9,6
25. Žene se uglavnom obrazuju za niže plaćena zanimanja	8,1
26. Žene nisu dovoljno posvećene poslu zbog brige za domaćinstvo, djecu i starije	5,9

Drugi obrazac počiva na tvrdnjama koje sugeriraju da su žene same krive za potplaćenost, npr. da same biraju slabije plaćene poslove (čistačica, blagajnica itd.), da muškarci u prosjeku odrađuju veći broj radnih sati od žena te da češće rade prekovremeno, dok žene češće uzimaju bolovanja i ispadaju iz radnog ritma. Tu se nalaze još dvije tvrdnje koje upućuju da žene nisu dovoljno posvećene obavljanju posla zbog brige za domaćinstvo, djecu i starije te da se uglavnom obrazuju za niže plaćena zanimanja.

U daljnjoj analizi ustanovljeno je kako prvi obrazac statistički značajnije prepoznaju žene od muškaraca, što je rezultat koji nije iznenađenje jer diskriminacija pogađa žene bez obzira na dob, sektor i djelatnost. Utoliko je više iznenađujuće što na obrascu „samoisključivanja žena s kompetitivnog tržišta rada“ nisu ustanovljene razlike u odgovorima između muškaraca i žena, odnosno izgleda da i dio žena pristaje na tvrdnje koje idu u prilog konstruktivnosti da su „same krive“ za svoj položaj na tržištu rada, a ne da je on izraz rodne neravnopravnosti koja posljedično ima utjecaj i na tržište rada. Ovakav nalaz sugerira značajnu potrebu za vidljivim akcijama osvještavanja i edukacije o rodno uvjetovanoj diskriminaciji na tržištu rada, što posljedično ima utjecaj na razlike u mirovinama, o čemu je riječ u sljedećem poglavlju.

Jaz u mirovinama

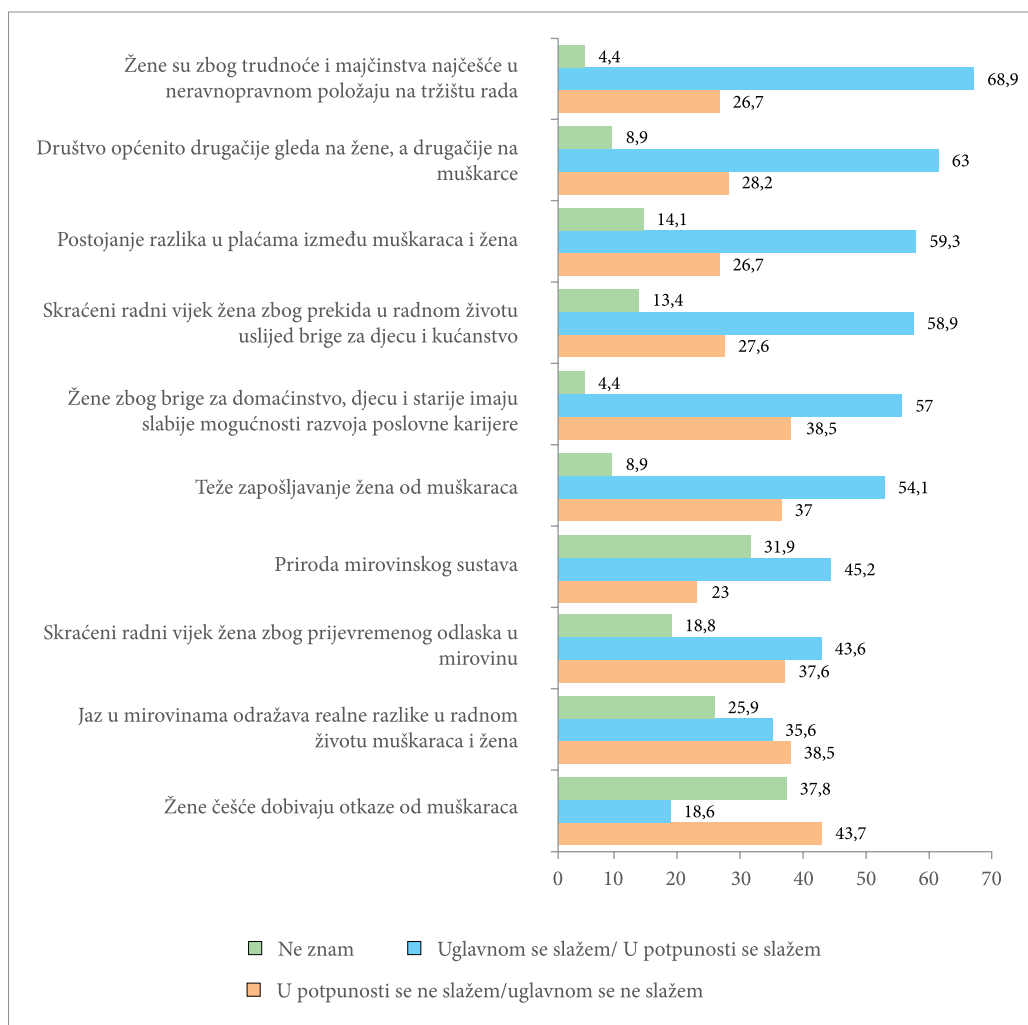
Sljedećim pitanjem nastojali smo utvrditi u kojoj mjeri ponuđeni stavovi, po mišljenju ispitanika/ca, doprinose stvaranju jaza u mirovinama. Od ponuđenih tvrdnji na prvom mjestu je stav kako su žene zbog trudnoće i majčinstva u neravnopravnom položaju na tržištu rada, s čime se slaže 68,9% ispitanika/ca (grafikon 1). Sljedeći najprihvaćeniji stav temelji se na shvaćanju kako društvo općenito drugačije gleda na žene, a drugačije na muškarce, s čime se slaže i izrazito slaže tri petine ispitanika/ca, a da je za jaz u mirovinama odgovorno „postojanje razlika u plaćama između muškaraca i žena“ slaže se isto toliko ispitanika.

Ukupno gledano, ispitanici/e prepoznaju glavne prepreke izjednačenju radnog položaja muškaraca i žena na tržištu rada. Treba također istaknuti da se od svih ponuđenih stavova ispitanici najčešće ne slažu, ili se uopće ne slažu, sa stavovima kao što su „žene češće dobivaju otkaze od muškaraca“ i „jaz u mirovinama odražava realne razlike u radnom životu muškaraca i žena“ te da „žene zbog brige za domaćinstvo, djecu i starije imaju slabije mogućnosti razvoja poslovne karijere“, što znači da ne prihvaćaju ili nisu informirani o specifičnostima temeljem kojih žene ostvaruju manje prihode na tržištu rada, pa posljedično i manje mirovine.

Najviše dvojbe kod ispitanika/ca je izazvao stav kako razlike postoje zbog „prirode mirovinskog sustava“ jer je više od trećine ispitanika/ca odgovorilo s „ne znam“ te stav da jaz u mirovinama odražava realne razlike u radnom životu muškaraca i žena, za koji je četvrtina ispitanika/ca odgovorila da ne zna postoje li realne razlike, što upućuje na nepoznavanje problematike jaza u plaćama i mirovinama jednog dijela ispitanika/ca.

Zanimljivo je i da je na tvrdnju o tome da žene češće dobivaju otkaze od muškaraca skoro 40% ispitanika/ca odgovorilo s „ne znam“, što upućuje na potrebu informiranja i upoznavanja s položajem žena na tržištu rada.

Grafikon 1: Čimbenici koji doprinose stvaranju jaza u mirovinama (%)



Na ovoj ljestvici stavova provedena je faktorska analiza, pri čemu su dobivena dva obrasca. S prvim obrascem, koji smo nazvali „neravnopravnost žena na tržištu rada“, statistički značajno povezan je spol, pri čemu su žene sklonije prepoznavanju općih diskriminacijskih praksi na tržištu rada, koje posljedično pridonose njihovim nižim mirovinama. Struktura toga obrasca pokazuje kako se on prvenstveno, između ostalog, temelji na tvrdnjama o težem zapošljavanju žena, neravnopravnosti uslijed trudnoće i majčinstva, kao i češćem dobivanju otkaza. Visoko su značajne i tvrdnje o tome da

društvo drugačije gleda na žene nego na muškarce, da postoje razlike u plaćama te da su žene zbog brige za užu i širu obitelj u mogućnosti slabije razviti svoju poslovnu karijeru. Ovdje se nalazi i tvrdnja da jaz u mirovinama samo odražava realne razlike radnog života muškaraca i žena. Drugi obrazac, koji smo nazvali „radni vijek žena“, nije statistički značajno povezan niti s jednom specifičnom karakteristikom ispitanika/ca, što znači da ga žene i muškarci podjednako prepoznaju razlogom za jaz u mirovinama. Ispitanici/e prepoznaju kako žene imaju manju mirovinu jer im je radni vijek skraćen, ponajviše zbog prijevremenog odlaska u mirovinu, ali i zbog prekida radne karijere zbog brige za djecu i kućanstvo. Tvrdnja da je za jaz u mirovinama bitna priroda mirovinskog sustava jedna je od zastupljenih tvrdnji u tom obrascu.

Usklađivanje poslovnog i privatnog života

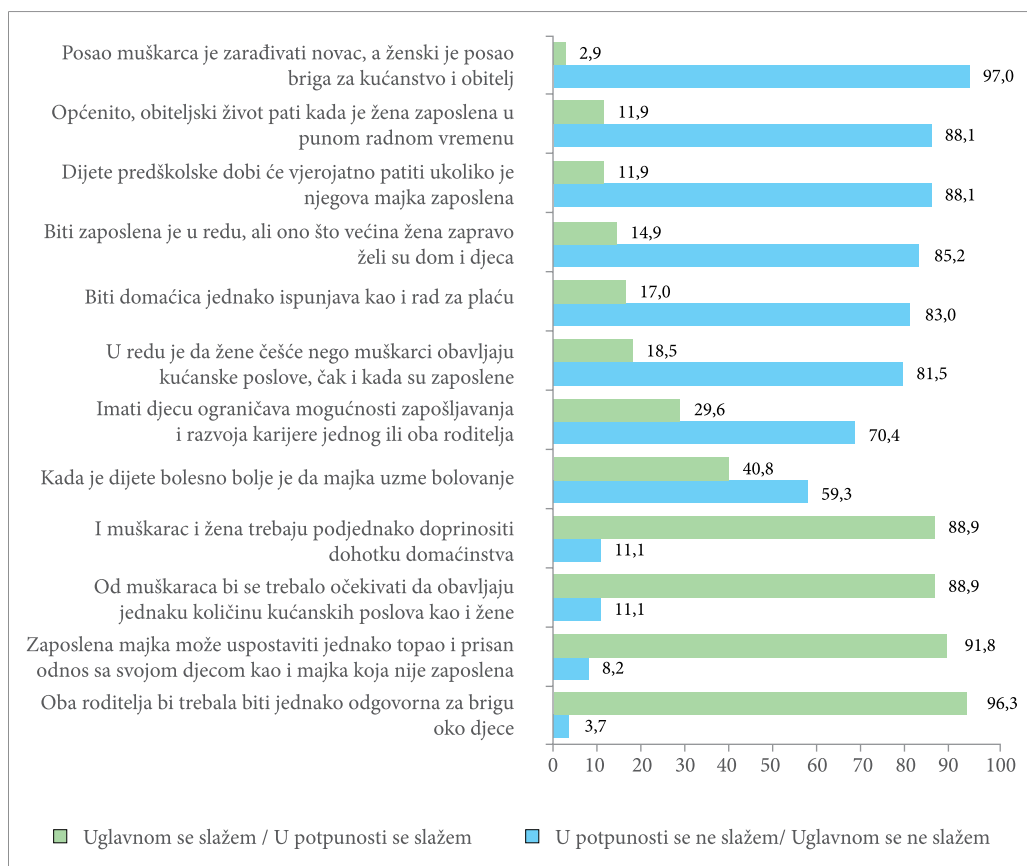
Sljedećom cjelinom pitanja nastojali smo dobiti uvide u problematiku usklađivanja poslovnog i obiteljskog života muškaraca i žena na upravljačkim/voditeljskim položajima (grafikon 2), koja je u mnogobrojnim dokumentima EU označena važnom za kvalitetu života muškaraca i žena te ima veliku ulogu u nastajanju jaza u plaćama i mirovinama.

Rezultati pokazuju kako većina menadžera/ica odbacuje neegalitarne stavove, pa je, recimo, jedan od patrijarhalnih indikatora prema kojem muškarac treba zarađivati novac, a žena brinuti za kućanstvo i obitelj skoro u cijelosti odbačen.

Vrlo visoko neprihvatanje od strane ispitanika/ca (skoro 90%) imaju i dva stava: „obiteljski život pati kada je žena zaposlena u punom radnom vremenu“, kao i da će „dijete predškolske dobi vjerojatno patiti ukoliko je njegova majka zaposlena“. S druge strane, najveće slaganje postoji sa stavovima koji se odnose na djecu, pa se preko 95% ispitanika/ca slaže kako bi „oba roditelja trebala biti jednako odgovorna za brigu oko djece“, a preko 90% da „zaposlena majka može uspostaviti jednako topao i prisan odnos sa svojom djecom kao i majka koja nije zaposlena“. Za istaknuti je da se samo oko desetine ispitanika/ca ne slaže da bi muškarci trebali obavljati jednaku količinu kućanskih poslova kao i žene, a isto toliko ih se ne slaže sa stavom da bi i muškarac i žena trebali podjednako doprinositi dohotku domaćinstva, što upućuje na veće prihvaćanje egalitarnih uloga u zarađivanju i obavljanju kućanskih poslova.

Zanimljivo je i istaknuti da blizu trećine ispitanika/ca smatra kako „imati djecu ograničava mogućnosti zapošljavanja i razvoja karijere jednog ili oba roditelja“, što je i u europskom kontekstu vodeći problem. Najveće slaganje izrazilo je dvije petine ispitanika/ca s tvrdnjom da kada je dijete bolesno, najbolje je da majka uzme bolovanje, čime (možda i iskustveno) podržavaju tradicionalnu raspodjelu brige o djeci.

Grafikon 2: Usklađivanje poslovnog i obiteljskog života (%)



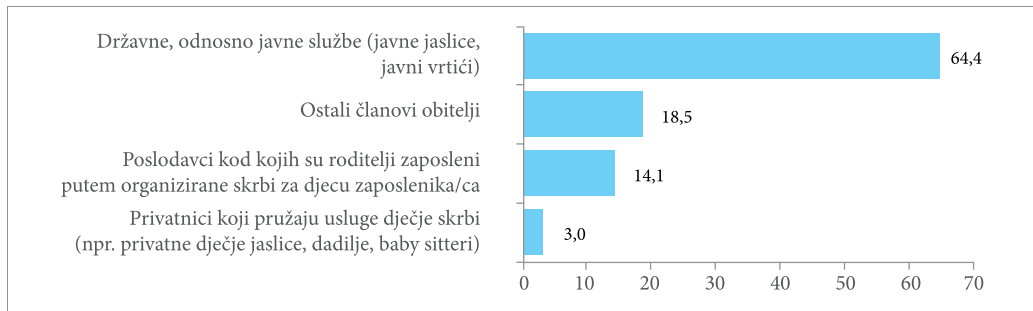
Faktorskom analizom ovih stavova ekstrahiran je jedan faktorski obrazac koji smo nazvali „tradicionalizam“. Njega karakteriziraju jasno odijeljene uloge muškaraca i žena, pri čemu muškarci nisu angažirani u obiteljskom životu, što se od žena snažno očekuje. Tradicionalnom obrascu usklađivanja poslovnog i obiteljskog života, što je bilo i očekivano, skloniji su muškarci od žena, a iskazale su se i značajnima statističke razlike po dobi. Za istaknuti je da stariji/e ispitanici/e, iznad 40 godina, imaju nešto više vrijednosti u prihvaćanju obrasca tradicionalizma od ostalih dobnih skupina, dok ispitanici/e u dobi 40-44 godine iskazuju najmanje slaganje s obrascem tradicionalizma u usklađivanju poslovnog i privatnog života.

Briga za predškolsku djecu

U sljedećoj cjelini (grafikon 3) ispitanike/ce smo pitali o tome kome bi trebala u prvome redu biti povjerena briga o predškolskoj djeci. Ispitanici/e su mišljenja kako o predškolskoj djeci u prvom redu trebaju brinuti javne institucije (jaslice, vrtići), i to

ukupno misli oko tri petine ispitanika/ca. Skoro petina njih smatra da bi o djeci trebali brinuti ostali članovi obitelji, što je ukupno gledano sljedeći najzastupljeniji odgovor, koji sugerira oslanjanje na tradicionalne oblike zbrinjavanja djece od strane starijih članova uže ili šire obitelji. Samo je za par postotaka niže smješten (14,1%) odgovor prema kojem bi poslodavci trebali organizirati skrb za djecu.

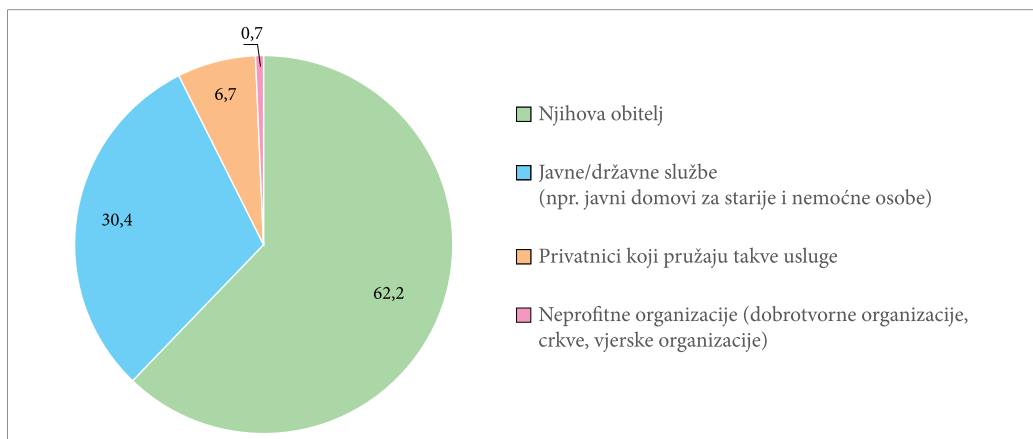
Grafikon 3: Briga za predškolsku djecu (%)



Briga o starijim osobama

Za razliku od brige za djecu predškolske dobi, koja je premoćno prepuštena institucijama, tri petine ispitanika/ca brigu za starije prepušta prvenstveno obitelji, odnosno najbližim rođacima starijih osoba (grafikon 4).

Grafikon 4: Briga o starijim osobama (%)



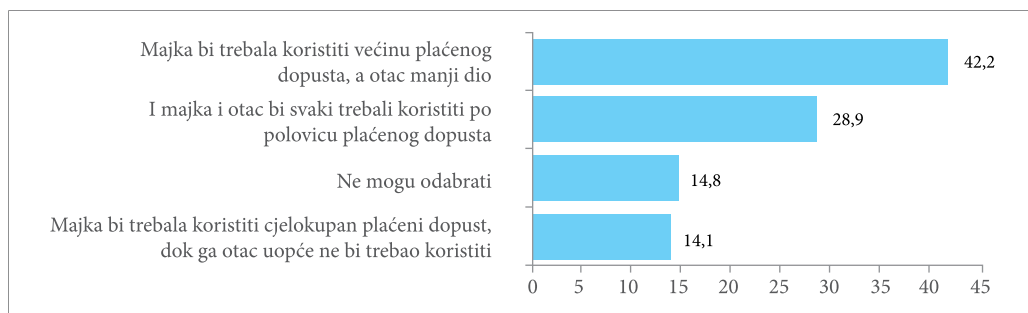
Ako je riječ o institucionalnoj brizi za starije, trećina ispitanika/ca smatra da bi o starijima trebale brinuti prvenstveno javne službe (tj. javni domovi za starije osobe), a manjim dijelom i privatnici koji pružaju institucionalnu skrb starijim osobama.

S pitanjem „tko bi trebao skrbiti o starijima“ statistički su značajno povezani samo djelatnost i sektor zaposlenja. Uglavnom, ispitanici/e koji/e su zaposleni/e u djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, vjerojatno po naravi svoje profesije, značajnije više od ostalih ispitanika/ca smatraju kako bi o starijima trebala brinuti njihova obitelj (73,8%). Da bi o starijima trebao brinuti „netko drugi“ najviše smatra skoro tri petine ispitanika/ca zaposlenih u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja te skoro dvije petine zaposlenika/ca u prerađivačkoj industriji. Sektorski gledano, zaposlenici/e javnog sektora skloniji su stavu da bi o starijima trebala voditi brigu njihova obitelj (72,2%), dok zaposlenici/e privatnog sektora gotovo podjednako smatraju da je briga o starijima problem „njihove obitelji“ odnosno „nekog drugog“.

Korištenje roditeljskog dopusta

Distribucija odgovora na pitanje o načinu korištenja roditeljskog dopusta (grafikon 5), što je jedno od važnijih pitanja u vezi s usklađivanjem posla i obitelji, pokazuje da dvije petine ispitanika/ca zagovara relativnu podjelu korištenja roditeljskog dopusta prema kojoj bi „majka trebala koristiti većinu plaćenog dopusta, a otac manji dio“, što je u našem društvu popriličan odmak od tradicionalne raspodjele prema kojoj majka koristi cjelokupan plaćeni dopust, a otac ga uopće ne bi trebao koristiti, čemu je skloni samo 14,1% ispitanika/ca, te je taj odgovor od svih ponuđenih, najmanje zastupljen među ispitanicima/ama.

Grafikon 5: Tko bi trebao koristiti roditeljski dopust (%)

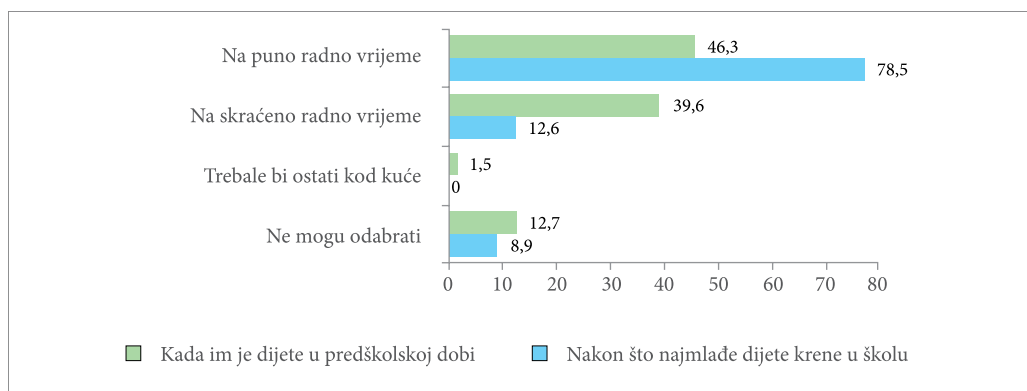


Egalitarnu podjelu roditeljskog dopusta (po polovicu dopusta koje bi koristili majka i otac) zagovara oko trećine ispitanika/ca, dok oko sedmine njih nije znalo odgovoriti na postavljeno pitanje.

Zaposlenost majki djece predškolske i školske dobi

Moglo bi se reći da su zaposlenici/e na voditeljskim i upravljačkim položajima relativno podijeljenih stavova oko načina na koji bi majke trebale biti zaposlene u predškolskoj dobi djece. Naime, ukoliko majke imaju dijete predškolske dobi, 46,3% ispitanika/ca smatra da bi one trebale raditi puno radno vrijeme, a 39,6% da bi trebale raditi skraćeno radno vrijeme (grafikon 6). Takav nalaz upućuje na različite modele pristupa razvijanju radne karijere, ali i brige za djecu.

Grafikon 6: Zaposlenost majki s obzirom na dob djeteta (%)



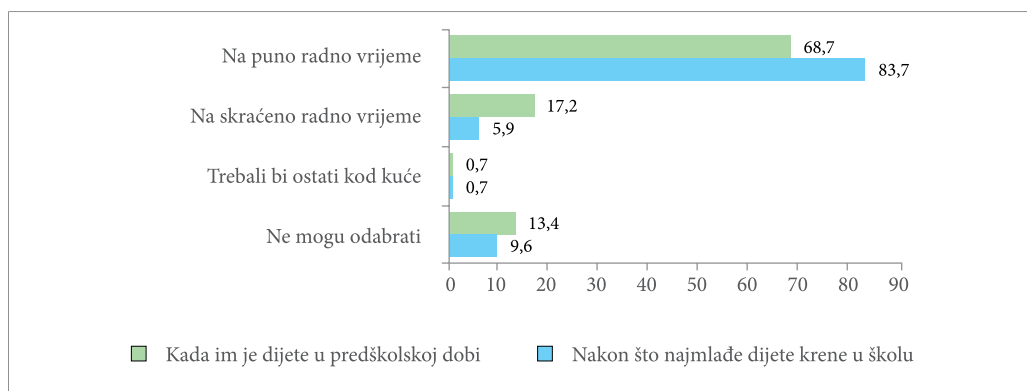
U slučaju majki kojima je najmlađe dijete krenulo u školu, ispitanici/e dominantno zagovaraju njihovu zaposlenost u punom radnom vremenu (78,5%), dok oko desetina zaposlenika/ca na voditeljskim i upravljačkim položajima smatra da bi majke trebale biti zaposlene na skraćeno radno vrijeme.

Ovdje također treba istaknuti da nitko od ispitanika/ca nije smatrao da bi majke, nakon što im dijete krene u školu, trebale ostati kod kuće, dok se oko desetine njih nije moglo odlučiti. Statistički značajne razlike u stavovima ispitanika/ca po pitanju zaposlenosti majki kada im je dijete u predškolskoj dobi i nakon što najmlađe dijete krene u školu nisu utvrđene s obzirom na sociodemografske varijable (spol, dob, djelatnost i sektor zaposlenja).

Zaposlenost očeva djece predškolske i školske dobi

U usporedbi s prethodnim pitanjem, gdje su ispitanici/e bili podijeljeni/e oko toga kako bi majke trebale biti zaposlene kada im je dijete u predškolskoj dobi, zaposleni/e na voditeljskim i upravljačkim položajima dominantno prihvaćaju stav da bi očevi djeteta predškolske dobi trebali raditi u punom radnom vremenu (grafikon 7).

Grafikon 7: Zaposlenost očeva s obzirom na dob djeteta (%)



Naime, opcija rada u punom radnom vremenu očeva u djetetovoj predškolskoj dobi je znatno viša (68,7%) od iste opcije rada majki u punom radnom vremenu u djetetovoj predškolskoj dobi (46,3%), što upućuje kako je podizanje djece prvenstveno briga majki.

Opciju skraćenog radnog vremena očeva prihvaća 17,2% ispitanika/ca, tek nešto više od postotka ispitanika/ca koji ne znaju odgovoriti na ovo pitanje, pa bi se moglo reći kako ispitanici/e ipak razmišljaju o različitim mogućnostima rada u razdoblju kada su djeca u predškolskoj dobi. Opciju ostanka očeva kod kuće u vrijeme predškolske dobi djeteta zagovara zanemariv broj ispitanika (0,7%), tj. to se uopće ne očekuje od njih, kao niti od žena (1,5%).

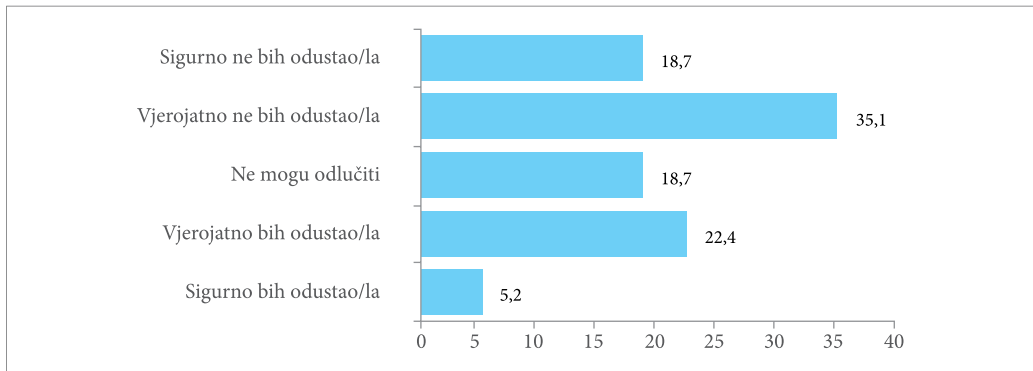
Očekivano, opciju zaposlenosti očeva u punom radnom vremenu kojima je najmlađe dijete krenulo u školu zagovara više od četiri petine ispitanika/ca (83,7%), dok se ostale opcije praktički ni ne uzimaju u obzir jer tek 5,9% ispitanika/ca smatra da bi očevi trebali raditi na skraćeno radno vrijeme, a zanemariv broj njih da bi trebali ostati kod kuće.

Karijerna očekivanja

S obzirom da se obitelj i karijera često dovode u komparaciju, pa i kompetitivan odnos, te mnogi misle da se za kvalitetan obiteljski život trebaju odreći poslovne karijere i obrnuto, postavili smo pitanje „Biste li Vi osobno odustali od mogućnosti za dobar posao u korist obiteljskog života?“ (grafikon 8). Takvo je pitanje posebno interesantno za osobe zaposlene na voditeljskim i upravljačkim položajima, čija pozicija itekako uvjerava u karijernu uspješnost.

Rezultati pokazuju da većina ispitanika/ca nije spremna žrtvovati profesionalnu karijeru u korist obiteljskog života. Naime, nešto više od polovine njih sigurno ili vjerojatno ne bi propustili šansu za dobar posao. Obitelj je ipak snažan ili vrlo snažan prioritet za skoro trećinu ispitanika/ca u odnosu na karijeru, a treba i komentirati da skoro petina ispitanika/ca nije mogla odlučiti o prioritetima, pa se može pretpostaviti da do sada nisu bili u situaciji komparacije prioriteta.

Grafikon 8: Odustajanje od „dobrog posla“ u korist obiteljskog života (%)



Ispitanici/e se u odabiru između profesionalnog i obiteljskog života nisu izdiferencirali, pa nije zabilježena niti jedna statistički značajna povezanost u vezi sa sociodemografskim obilježjima, iako je interesantno napomenuti kako su muškarci bili skloniji ideji žrtvovanja profesionalnog u korist obiteljskog života za razliku od žena.

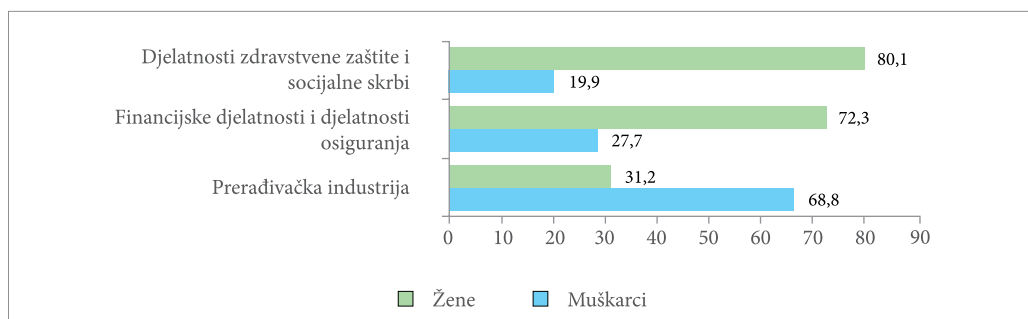
3. ANKETNO ISPITIVANJE STANJA, PRAKSI I POLITIKA PODUZEĆA I USTANOVA VEZANO UZ RODNI JAZ U PLAĆAMA I MIROVINAMA

Metodologija

Anketno ispitivanje u svrhu stjecanja podataka o upravljačkim strategijama i politikama poduzeća vezanima uz zapošljavanje i napredovanje zaposlenika, njihove plaće i mirovine te ostvarenje ravnoteže između posla i obitelji provedeno je na uzorku od 41 privatnog i javnog poduzeća/ustanove/organizacije (u nastavku, poduzeća) u četiri hrvatska grada (Zagreb, Osijek, Split i Rijeka) u tri djelatnosti: zdravstvena zaštita i socijalna skrb, financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja te prerađivačka industrija.

Anketni upitnik ispunjavali/e su službenici/e zaposleni/e u odjelu zaduženom za regrutaciju, zapošljavanje i upravljanje zaposlenicima/ama. Od 41 poduzeća, 24 su bila javna, a 17 privatnih. Dvadeset i dva poduzeća bila su iz djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, 12 ih je spadalo pod prerađivačku industriju, dok ih je 7 kao svoje osnovno područje djelatnosti navelo financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja. Preko polovine (53,7%) činila su velika poduzeća s preko 250 zaposlenih⁴.

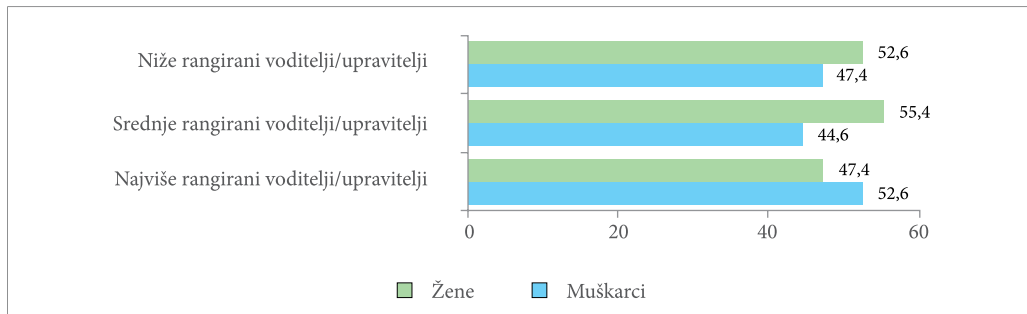
Grafikon 1: Udio žena i muškaraca u poduzećima i ustanovama, prema djelatnosti (%)



U poduzećima i ustanovama iz područja zdravstvene zaštite i socijalne skrbi te financija i osiguranja premoćno su zaposlene žene (grafikon 1), dok u onima iz prerađivačke industrije radi samo trećina žena, što je u skladu s općim pokazateljima za navedene djelatnosti.

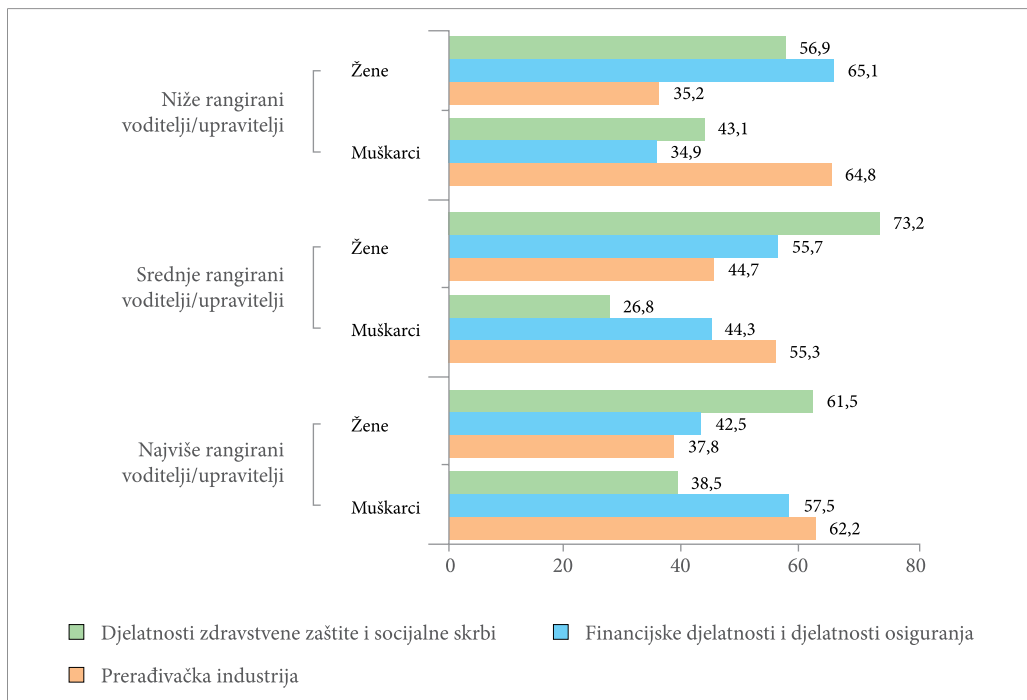
⁴ U uzorku poduzeća 2018. godine bilo je ukupno 28 725 zaposlenika/ca, od kojih su 17 759 (61,8%) činile žene, a 10 966 muškarci (38,2%).

Grafikon 2: Udio zaposlenih žena i muškaraca u uzorku poduzeća i ustanova na upravljačkim položajima (%)



Analiza udjela žena i muškaraca zaposlenih na nižim, srednjim i višim voditeljskim/upravljačkim položajima u 2018. godini pokazuje da žene uglavnom, ovisno o djelatnosti, prevladavaju na nižim i srednjim položajima, dok muškarci prevladavaju na najvišim položajima u dvije djelatnosti.

Grafikon 3: Udio zaposlenih žena i muškaraca na upravljačkim položajima u uzorku poduzeća prema vrsti djelatnosti (%)



Prema vrsti djelatnosti (grafikon 3), žene su na niže rangiranim položajima najviše zastupljene u djelatnostima financija i osiguranja te zdravstvene zaštite i socijalne skrbi.

Među srednje rangiranim upraviteljima/voditeljima žene su premoćno zastupljene u djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi a potom u djelatnosti financija i osiguranja. Najviše rangirane upraviteljske položaje žene isključivo zauzimaju u djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi. Što se najnižih i srednjih upravljačkih položaja tiče, muškarci prevladavaju jedino u prerađivačkoj industriji. Najviše upravljačke položaje muškarci zauzimaju u prerađivačkoj industriji te financijskim djelatnostima i osiguranju. Iz podataka o djelatnosti financija i osiguranja vidi se da su u skladu s općim pokazateljima za tu djelatnost, kako stoji u podacima Ankete o radnoj snazi. To nam govori da je u ovoj djelatnosti na djelu problem vertikalne segregacije.

Tablica 1: Broj i udio zaposlenih muškaraca i žena koji su koristili različite vrste programa usavršavanja (N, %).

Programi usavršavanja	Žene	%	Muškarci	%
Treninzi i edukacije	8255	85,2	5356	85,8
Konferencije	815	8,4	381	6,1
Druge vrste stručnih usavršavanja	624	6,4	503	8,1
Ukupno	9694	100	6240	100

U 2018. godini 9694 žene (54,6% od ukupnog broja zaposlenih žena) i 6240 muškaraca (56,9% od ukupnog broja zaposlenih muškaraca) sudjelovalo je u nekom programu usavršavanja. Pritom su najčešće korišteni programi usavršavanja bili treninzi i edukacije, slijedile su ih konferencije i druge vrste usavršavanja (tablica 1).

Većina programa usavršavanja odvijala su se tijekom radnog vremena (u 34 poduzeća), u pet poduzeća nakon radnog vremena i tijekom vikenda, dok su u dva poduzeća istaknuli kako ne organiziraju niti ulažu u programe treninga, edukacija i ostalih stručnih usavršavanja.

Tablica 2: Zaposleni muškarci i žene koji su 2017. i 2018. godine koristili roditeljski dopust (N, %)

Vrsta djelatnosti	Žene	%	Muškarci	%
Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi	710	99,4	4	0,6
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	929	96,7	32	3,3
Prerađivačka industrija	331	93,0	25	7,0
Ukupno	1970	96,4	61	3,6

U 2017. i 2018. godini roditeljski dopust koristilo je 1970 žena i samo 61 muškarac. Najmanji broj dopusta zabilježen je među muškim djelatnicima u poduzećima u području zdravstvene zaštite i socijalne skrbi.

Većina se zaposlenika (95,9% žena i 98,3% muškaraca) nakon roditeljskog dopusta vratila na isto radno mjesto s istim uvjetima, dok 3,3% žena i 1,7% muškaraca nije nastavilo svoj radni odnos.

Politike ravnopravnosti u poduzećima/ustanovama

U većini se poduzeća ne vode rodno zasebne evidencije ili statistike, a koje se tiču razlika u plaćama, zastupljenosti prema zanimanjima, napredovanjima, dodacima na plaću i usavršavanjima. Niti jedno poduzeće ne vodi evidenciju o iznosu mirovina bivših zaposlenika i zaposlenica.

Od 41 poduzeća, 17 ih ima uspostavljenu politiku ravnopravnosti spolova. Unutar 20 poduzeća koja nemaju uspostavljene politike ravnopravnosti spolova, 4 poduzeća imaju planove za njeno uvođenje. U preostala 4 poduzeća upitani predstavnici nisu bili sigurni oko odgovora na postavljeno pitanje.

Na pitanje u upitniku: „Je li Vaša organizacija/ustanova/poduzeće dosada poduzela neke akcije kako bi se dokinuo jaz u plaćama između muškaraca i žena?“ većina je predstavnika poduzeća (35) odabrala kako u njihovom poduzeću ne postoje razlike u plaćama između muškaraca i žena. U tri poduzeća se planiraju poduzeti akcije u tom smislu, ali nije donesena specifična strategija, dok u dva postoji strategija i poduzete su neke ili sve mjere. Potonji je odgovor ujedno sugerirao slabo poznavanje problematike rodnog jaza u plaćama kod većine ispitanika.

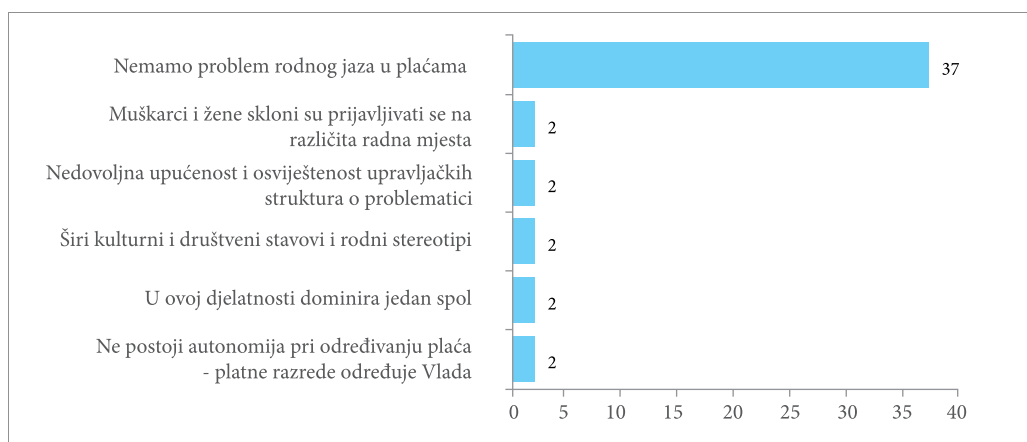
Od svih mjera koje su poduzeća poduzela kako bi se dokinuo jaz u plaćama između muškaraca i žena ističu se organizacija edukacija i programa usavršavanja, koje u jednakoj mjeri mogu pohađati žene i muškarci (u 11 poduzeća), promoviranje fleksibilnih radnih aranžmana (u 9 poduzeća), stvaranje uvjeta za usklađivanje privatnog i javnog života (u 7 poduzeća) i promoviranje politika koje potiču muškarce i žene na ravnomjernu podjelu skrbi za djecu (u 6 poduzeća) (grafikon 4). Ponovno je u čak 34 poduzeća istaknuto kako u njima ne postoje rodne razlike u plaćama (jedno poduzeće manje nego u prethodnom pitanju vezanom uz postojanje generalnih akcija dokidanja rodnog jaza u plaćama).

Grafikon 4: Poduzeća i ustanove prema vrstama mjera dokidanja rodnog jaza u plaćama (N)



Ukoliko su ispitanice i ispitanici naveli/e kako postoje rodne razlike u plaćama u njihovim organizacijama, ustanovama ili poduzećima, odabirali/e su tri glavne poteškoće za njihovo dokidanje (grafikon 5). U ovome pitanju njih 37 odgovorilo je kako nemaju problem rodnog jaza u plaćama.

Grafikon 5: Glavne poteškoće za dokidanje rodnog jaza u plaćama (N)



Razinu utjecaja mehanizama, dionika i zakonodavnih okvira na odlučivanje o visini plaća u njihovoj organizaciji, instituciji ili poduzeću ispitanici/ce određivali su na skali od 1 do 5 (tablica 3). Više od polovine ispitanika ocjenjuje da na visinu plaća najviše utječe Zakon o radu, a blizu polovine ocjenjuje kako su to sindikati. Kolektivno pregovaranje ocjenjuje važnim nešto više od trećine ispitanika. Pri dnu utjecaja na visinu plaća nalaze se direktni pregovori poslodavaca sa zaposlenicima te utjecaj radničkih vijeća.

Tablica 3: Utjecaji na visinu plaće

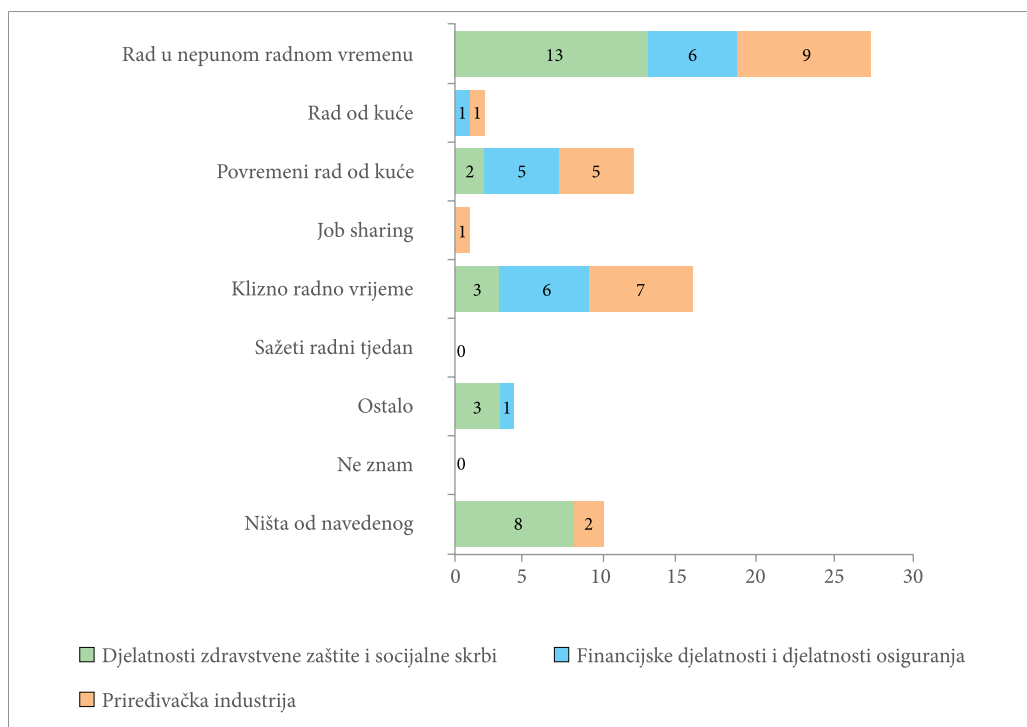
Mehanizmi/dionici/zakonodavni okviri	U potpunosti utječe i utječe (%)
Zakon o radu	53,7
Sindikat	46,3
Zakon o minimalnoj plaći	41,4
Kolektivno pregovaranje, koje isključuje radnička vijeća i sindikate	36,6
Direktno pregovaranje sa zaposlenikom/icom	26,9
Radnička vijeća	22,0

Ispitanici/ce većinski nemaju saznanja o pritužbama o praksama pri zapošljavanju, povratku na radno mjesto, napredovanju i usavršavanju. Samo jedan ispitanik/ca svjestan je pritužbi o segregaciji kandidata na tipično ‘muške’ i ‘ženske’ poslove prilikom zapošljavanja, otežavanju napredovanja zaposlenika/ca i organizaciji edukacija ili usavršavanja zaposlenika/ca van radnog vremena i tijekom vikenda. Niti jedan ispitanik/ca nema saznanja o pritužbama o postavljanju pitanja o planiranju obitelji na razgovorima za posao, neravnopravnom tretmanu kandidata/kandidatkinja prilikom zapošljavanja, preraspodjeli zaposlenika na poslove s lošijim uvjetima nakon povratka s roditeljnog/roditeljskog dopusta. U 19 poduzeća postoje procedure kontrole i/ili unutarnji mehanizmi za sprječavanje navedenih praksi, u 16 ne postoje, dok ispitanici/e nisu znali o njima u 6 slučajeva.

Europski dan jednakih plaća ne obilježava se u 40 poduzeća, dok za jedno poduzeće ispitanik/ca nije znao/la ili nije bio siguran/na.

Zaposlenici imaju mogućnosti korištenja fleksibilnih radnih aranžmana (grafikon 6). Najzastupljeniji su rad u nepunom radnom vremenu, klizno radno vrijeme i povremeni rad od kuće.

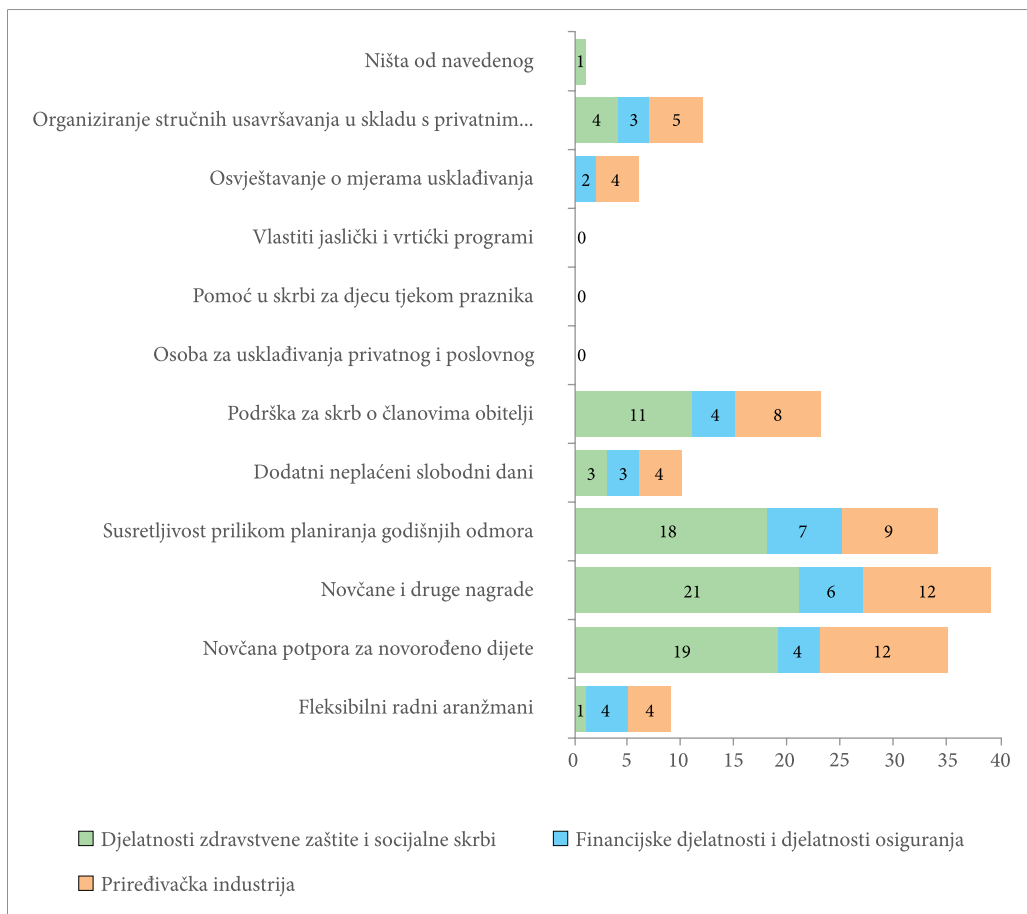
Grafikon 6: Fleksibilni radni aranžmani



Mehanizmi pomirenja osobnog i radnog života unutar poduzeća jednako tako variraju s obzirom na djelatnost poduzeća (grafikon 7). Za istaknuti je da se novčane i druge nagrade zaposlenicima/ama s djecom daju u 39 poduzeća. Susretljivost prilikom planiranja godišnjih odmora i slobodnih dana prakticiraju 34 poduzeća, a jedna od najčešćih mjera je i davanje novčane potpore zaposlenicima/ama za novorođeno dijete što je prisutno u 28 poduzeća.

Niti jedno od poduzeća nema zaposlenu osobu koja je nadležna za pomoć zaposlenicima/ama po pitanju usklađivanja privatnog i poslovnog života. Isto tako niti jedno poduzeće ne pruža pomoć zaposlenicima/ama u skrbi za djecu predškolske i školske dobi tijekom školskih praznika, niti ima vlastite jasličke i vrtičke programe organizirane u poduzeću ili neposrednoj blizini.

Grafikon 7: Mehanizmi pomirenja privatnog i poslovnog života



4. EVALUACIJA UTJECAJA RADIONICE „RAVNOPRAVNOST ZA SVE“

Anketno istraživanje stavova sudionika/ca radionica

Nakon dvodnevnih radionica održanih u Zagrebu, Osijeku, Rijeci i Splitu, na kojima je sudjelovalo 216 osoba, provedeno je anketno istraživanje stavova njezinih sudionika/ca s ciljem evaluacije utjecaja radionice na:

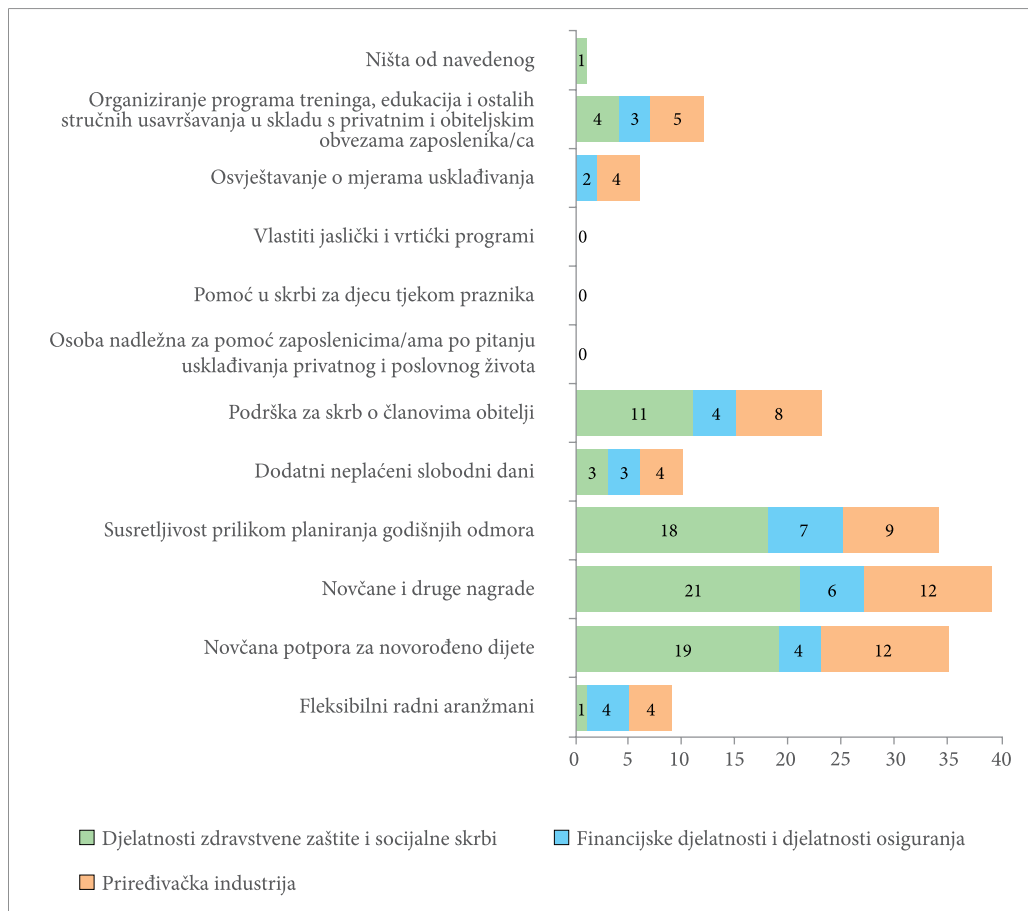
1. promjene u stavovima učenika/ca srednjih škola i menadžera/ica o razlikama u plaćama i mirovinama;
2. promjene u karijernim aspiracijama učenika/ca srednjih škola;
3. promjene u politikama i upravljačkim strategijama poduzeća vezanima uz plaće i mirovine.

U anketnom istraživanju/evaluaciji radionice sudjelovale su 163 osobe, tj. 75,5% od ukupnog broja sudionika/ca. Većina ispitanika/ca bila je ženskog spola (85,2%), a više od polovine ispitanika/ca imalo završen fakultet (51,2%). U odnosu na ostale dobne skupine nešto su zastupljeniji bili ispitanici/e u dobi 36-45 godina. Najveći udio ispitanika/ca, njih 33,1%, bio je iz Osijeka.

Većina je ispitanika/ca istaknula kako je radionica izvršila utjecaj na promjenu njihovih stavova o fenomenima vezanima uz rodni jaz u plaćama i mirovinama. Najznačajniji utjecaj radionice u pogledu promjene stavova ispitanika/ca uočen je upravo na temama razlike u plaćama i mirovinama između muškaraca i žena te nejednakog društvenog vrednovanja njihova rada, dok je najmanji utjecaj uočen na temama rodni razlika u obrazovanju, podjele poslova na muške i na ženske te vezano uz rodne nejednakosti u napredovanju na poslu. Kao razlog slabijem utjecaju radionice na promjenu svojih stavova ispitanici/e su u najvećem broju istaknuli svoje ranije poznavanje navedenih tema.

Na pitanje učenicima/ama je li ih radionica potaknula na razmišljanje o nekom drugom, za vlastiti spol netipičnom zanimanju, gotovo dvije trećine njih ponudilo je negativan odgovor. Ipak, nešto više od trećine ispitanika odredilo je taj poticaj osrednjim ili značajnim. Na menadžerima/cama upućeno pitanje vezano uz vjerojatnost da bi institucija u kojoj rade mogla povesti veću brigu o politikama i strategijama za smanjenje rodni jaz u plaćama i mirovinama većina je tu vjerojatnost odredila osrednjom ili značajnom.

Grafikon 1: Utjecaj radionice na promjenu stavova ispitanika/ca u pogledu odabranih društvenih razlika i problema (%)



Sudionici/e radionica predlažu da buduće radionice budu duže i opširnije. Potrebu za većim brojem radionica iskazali su i sami/e sudionici/e, istaknuvši kako jedna radionica nije dovoljna za promjenu njihovih stavova. Također, budući da su među sudionicima/ama dominirale visoko obrazovane žene, koje su u značajno većoj mjeri od prosjeka osviještene i obrazovane po pitanju rodne ravnopravnosti i postojećih nejednakosti u plaćama i mirovinama između muškaraca i žena, za pretpostaviti je da bi radionica ostvarila značajnije veći utjecaj na više diversificiranu skupinu sudionika/ca.

Dojmovi sudionika/ca radionica

„Radionica je bila odlična, bez obzira što su moji stavovi u većini tema bili u skladu s onim što je prezentirano.“

„Nisu mi se promijenili stavovi – oduvijek se zalažem za rodnu ravnopravnost.“

„Vrlo osviještena došla na radionicu, no zadovoljna rezultatima i diskusijom.“

„Radionica nije utjecala na promjene mojih stavova, ali u pozitivnom smislu. Moji stavovi o temama koje su obrađivane jesu jasna slika društvenih razlika i problema o ravnopravnosti. Dobro sam osviještena, ali svakako smatram da su ovakve radionice veoma važne, učinkovite i značajne.“

„Radionica je bila jako dobra i vrlo produktivna.“

„Radionica me potaknula na rad koji uključuje osobno angažiranje.“

„Očito treba vremena da promijenimo stereotipe u društvu. Radionica je odlična.“

„Radionica je stvarno izuzetna kao i predavačice. Vrlo zanimljivo, vrlo poučno, iako sam imala dosta saznanja o ovoj temi i prije. Dobri primjeri drugih zemalja, dobri životni primjeri, puno interakcije. Vrijeme je zaista proletjelo, tako da niske ocjene nisu pokazatelj da je radionici nešto nedostajalo, već naprotiv. Za radionicu imam samo riječi hvale.“

Zaključak

U ovoj su publikaciji sažeto izneseni glavni rezultati anketnih ispitivanja o rodnom jazu u plaćama i mirovinama, rodnim predrasudama na tržištu rada te usklađivanju rada i obiteljskih obaveza, koja je u sklopu projekta „Jednaka prava – jednake plaće – jednake mirovine“ proveo Institut za društvena istraživanja u Zagrebu na prigodnim uzorcima poduzeća/ustanova u djelatnostima financija i osiguranja, zdravstvene zaštite i socijalne skrbi te prerađivačke industrije, njihovih zaposlenika/ca na voditeljskim i upravljačkim položajima te učenika/ca srednjih strukovnih škola koji/e se školuju za navedene djelatnosti.

Izneseni rezultati potvrđuju nisku razinu osviještenosti o postojanju razlika u plaćama i mirovinama između muškaraca i žena. Učenici/e srednjih strukovnih škola većinom nisu informirani o rodnom jazu u plaćama, dok njih više od dvije trećine nema nikakvu svijest o rodnom jazu u mirovinama. Također, u velikoj većini se anketiranih poduzeća i ustanova ističe kako razlike u plaćama između muških i ženskih zaposlenika nema, što prati i izostanak donošenja strategija, akcija i mjera za njezino eventualno dokidanje. Iako bi se za učeničku populaciju moglo reći da nedostatak znanja o problemu rodnog jaza u plaćama i mirovinama proizlazi iz nedovoljnog poznavanja tržišta rada, kod poduzeća i ustanova taj se nedostatak znanja može pripisati slabom ili nikakvom vođenju zasebnih rodnih statistika vezanih uz politike zapošljavanja, plaća, napredovanja ili usklađivanja rada i obiteljskih obaveza. Stoga se čini da bi, uz akcije osvještavanja šire populacije o praktički nevidljivom problemu razlika u plaćama i mirovinama između muškaraca i žena (čiju svrsishodnost potvrđuju i rezultati evaluacije radionica), valjalo uvesti i mjere transparentnosti plaća za sve djelatnosti. Tome u prilog ide i većinski stav ispitanika/ca (kako učenika/ca, tako i zaposlenika/ka na vodećim i upravljačkim položajima) da zakoni kojima se uređuju plaće nisu dovoljno dobri i kao takvi doprinose stvaranju rodnoga jaza u plaćama, što upućuje na nužnost zakonskih promjena s ciljem postizanja veće transparentnosti plaća. Isto tako, i učenici/e i zaposleni na voditeljskim i upravljačkim položajima vide slab utjecaj sindikata u reguliranju plaća kao jedan od problema koji dovodi do rodnoga jaza u plaćama i na taj način upućuju na potrebu jačanja uloge sindikata u definiranju, provedbi i kontroli politika plaća.

Konačno, i oni koji se nalaze na tržištu rada i oni koji još nisu ušli u svijet rada slažu se da neravnopravan položaj žena na tržištu rada dovodi do rodnog jaza u plaćama i mirovinama. Posebice žene prepoznaju patrijarhalne karakteristike tržišta rada. Kao faktore koji dovode do rodnog jaza u plaćama i mirovinama ispitanici/e najviše vide različit odnos društva prema muškarcima i ženama, podjelu na „muške“ i „ženske“ poslove, nejednako vrednovanje rada muškaraca i žena, te trudnoću i majčinstvo zbog kojih su žene najčešće u neravnopravnom položaju na tržištu rada. To bi značilo da ispitanici/e prepoznaju prakse šire društvene diskriminacije, kao i diskriminacije žena na tržištu rada, posebice rodnu segregaciju i penalizaciju majčinstva u svijetu rada.

Institut za društvena istraživanja u Zagrebu
Amruševa 11/II, 10000 Zagreb

Tel. 01 4810-264
e-mail: idiz@idi.hr

Lektura

Stjepan Lacković

Grafička priprema i naslovnica

TNT LOGIC

Tisak i uvez

Tiskara Rotim i Market

Naklada

750



