



ISTRAŽIVANJE O  
JEDNAKIM  
MOGUĆNOSTIMA  
NA TRŽIŠTU RADA



CeSi

# IMPRESUM

**Voditeljica istraživanja:**  
mr. sc. Marina Perić-Kaselj

**Izdavač:**  
CESI

**Za izdavačice:**  
Anamarija Gospočić,

**Uredile:**  
Iris Valković, Gordana Obradović-Dragišić

**Lektura:**  
Alenka Tomljenović, prof.

**Grafičko oblikovanje:**  
BESTIAS

**Naklada:**  
500

**Godina izdanja:**  
2007.

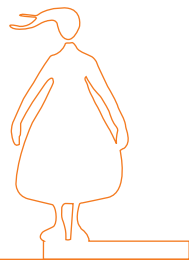
CIP zapis dostupan u računalnom katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice  
u Zagrebu pod brojem 629601.

ISBN 13 - 978-953-7203-04-7

Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje  
Center for Education, Counselling and Research  
Nova cesta 4, 10 000 Zagreb; Tel: + 385 1 24 22 800  
Fax: + 385 1 24 22 801; E-mail: cesi@zamir.net;  
web stranica: www.cesi.hr; www.sezamweb.net

# SADRŽAJ

1. UVOD
2. METODOLOGIJA
3. OPĆI STATISTIČKI PODACI GRADA ZAGREBA
4. ANKETNO ISTRAŽIVANJE U TVRTKAMA U JAVNOM I PRIVATNOME VLASNIŠTVU
5. ANKETNO ISTRAŽIVANJE MEĐU RADNICIMA
6. USPOREDBA REZULTATA ANKETE PROVEDENE U TVRTKAMA U JAVNOM I PRIVATNOM VLASNIŠTVU I MEĐU RADNICIMA
7. OPĆI ZAKLJUČCI I USPOREDBA REZULTATA S DOSADAŠNJIM ISTRAŽIVANJIMA
8. ZAVRŠNA RAZMATRANJA I PREPORUKE



---

Provođenje istraživanja i tisak publikacije omogućili su Izaslanstvo Europske komisije u Hrvatskoj i Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH.



# UVOD - O PROJEKTU

# 1





CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje u partnerstvu s Katedrom za europsko javno pravo Jean Monnet, Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu provodi projekt pod nazivom “Unapređenje pravnog i institucionalnog okvira za postizanje rodne jednakosti”. Cilj projekta je podizanje svijesti o neravnopravnom položaju žena, te omogućavanje *de facto* ravnopravnosti spolova djelotvornom primjenom pravnog okvira. Poseban naglasak je na jačanju statusa žena u procesima donošenja odluka, te na tržištu rada.

U svrhu provedbe rodno osjetljive politike Republika Hrvatska je prema standardima EU-a donijela niz posebnih zakona, politika i drugih mjera kojima se ravnopravnost spolova, kao jedno od ustavnih načela, prepoznaje kao važno političko pitanje te se u skladu s tim na nacionalnoj i lokalnoj razini osnivaju institucije i tijela koje razvijaju i promiču ravnopravnost spolova i rodno osviještenu politiku.

CESI, kao i mnoge druge organizacije civilnoga društva, svojim aktivnostima sudjeluje u procesu provedbe rodno osviještene politike. Ovim projektom želimo dodatno istražiti i analizirati djelotvornost protu-diskriminacijskih zakona, mjera i politika kojima se provodi politika jednakih mogućnosti za žene i muškarce na lokalnoj i nacionalnoj razini.

Također projektom želimo raditi na podizanju svijesti javnosti o postojanju pravnog okvira ravnopravnosti spolova i institucija za provedbu, omogućiti pristup pravnoj zaštiti marginaliziranim skupinama putem obuke relevantnih profesionalaca/ki (sudaca i sutkinja, odvjetnika i odvjetnica), potaknuti promjene i poboljšanje pravnog okvira te raditi na usklađivanju sa standardima Europske unije.

Kako bi imali bolji uvid u položaj žena na tržištu rada i time djelotvornije pratili primjenu pravnog okvira ravnopravnosti spolova, provedeno je istraživanje “Jednakost mogućnosti na tržištu rada” u tvrtkama javnog i privatnog sektora, te među radnicima iz različitih poduzeća na području Grada Zagreba.

Cilj istraživanja o rodnoj jednakosti na tržištu rada bio je 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 radnim mjestima, te prikazati individualna iskustva zaposlenika/ica putem njihovih percepcija o jednakim mogućnostima na tržištu rada, ponajprije u odnosu na spol, ali i druge nezavisne varijable (npr. vlasništvo tvrtki, obrazovanje i slično.).











Istraživanje o rodnoj jednakosti na tržištu rada provedeno je dvama odvojenim anketnim upitnicima; jednog upućenog Kadrovskim službama tvrtki u privatnom i javnom vlasništvu i drugog, namijenjenog radnicima / radnicama zaposlenim u tim poduzećima.

Za prvi anketni upitnik izabrali smo namjerni uzorak tzv. kvotni uzorak. Naš osnovni skup sastojao se od dvije podskupine: tvrtke u javnom vlasništvu i one u privatnom, registrirane na području Grada Zagreba. Grad Zagreb je odabran zato što je u njemu registrirana većina velikih privatnih tvrtki te tijela javne vlasti. Zanimalo nas je kako se upravo u “središtu ekonomske i financijske moći” poštuju zakoni koji se odnose na rad i zabranu diskriminacije na radu - u odnosu na spol.

Iz obiju podskupina uzimali smo uzorak koji obuhvaća najmanje 10 % populacije osnovnoga skupa. Tvrtke su izabrane uz pomoć popisa registriranih društava pri Hrvatskoj gospodarskoj komori (HGK). Kao glavni kriterij odabira uzorka uzeli smo broj zaposlenih, tvrtke sa 50 ili više zaposlenika. Prema popisu HGK-a i prema našem zadanom kriteriju - tvrtki sa 50 ili više zaposlenih, u Gradu Zagrebu je registrirano ukupno 356 tvrtki, (oko 750 u Zagrebačkoj županiji, ali HGK “izlistava” samo - 500; od tih 500, sjedište u Gradu Zagrebu ima 356).

Anketni upitnik poslali smo ukupno u 126 tvrtki i to tri puta: e-mailom i poštom. Od 126 poslana upitnika vraćena su nam 23 ispunjena upitnika. U odabiru tvrtki u javnom vlasništvu služili smo se i Popisom tijela javne vlasti za 2006. godinu Vlade RH koji je imao ukupno njih 190. Poslano je 30 anketnih upitnika tijelima javne vlasti s toga popisa, slučajnim odabirom između onih koji imaju sjedište u Gradu Zagrebu. Vratilo se samo 17 ispunjenih anketa.

Ukupno je dakle poslano 156 anketnih upitnika, a vraćeno je njih 40, znači oko 25%. Telefonski smo kontaktirali odgovorne djelatnike Kadrovskih službi i Odjela za ljudske resurse kako bismo dobili povratnu informaciju o sudjelovanju u istraživanju. Također smo telefonski objašnjavali eventualne nejasnoće. Na naš telefonski upit - da potvrde sudjelovanje u istraživanju - jedan veliki domaći trgovački lanac izričito je odbio sudjelovati u popunjavanju ankete, a mnogi drugi su posredno odbili suradnju i odugovlačili s odlukom o sudjelovanju u istraživanju.

Za drugi anketni upitnik namijenjen radnicima i radnicama izabrali smo također namjerni uzorak, tzv. prigodni uzorak. Takav uzorak bira se isključivo na osnovi pogodnosti i dostupnosti jedinica, tj. uzorak koji je “pri ruci”. Za taj dio istraživanja kontaktirali smo pojedince koji su bili spremni na suradnju, među poznanicima i njihovim kolegama/icama. Bili su obaviješteni i upitnik im je bio dostavljen na njihov e-mail. Odgovoreno je na ukupno 71 upitnik.

OPĆI STATISTIČKI PODACI  
GRADA ZAGREBA

3





Prema popisu stanovništva Republike Hrvatske iz 2001. godine evidentirano je 779 145 stanovnika u Gradu Zagrebu, i to 415 153 žena (53.3%). U ukupnom broju stanovništva udio Zagrepčana je 17.6 %.

Radnika u Zagrebu ima 65.8 % (512 580), a među njima - 50.2% žena. Prihode od rada kao glavni izvor sredstava za život ima 32.47 % Zagrepčana (41.1% muškaraca i 34.68 % žena), a bez prihoda je 32.47 % stanovnika. Ako iz tog postotka isključimo one mlađe od 19 godina, onda je 13.3 % stanovnika bez prihoda (10.6% muškaraca i 15.5 % žena).





ANKETNO ISTRAŽIVANJE U  
TVRTKAMA U JAVNOM  
I PRIVATNOM VLASNIŠTVU

4







Anketno istraživanje u tvrtkama u javnom i privatnom vlasništvu provedeno je na uzorku od ukupno 40 poduzeća, te obrađeno u tehnici SPSS, putem kojeg su izračunate frekvencije i  $\chi^2$  test.

Anketni upitnik sastojao se od 38 pitanja zatvorenoga tipa (na ponuđene odgovore moguće je bilo zaokružiti samo jedan odgovor). Upitnik je dostavljen službama za ljudske resurse, tj. Kadrovskim i sličnim službama u tvrtkama. Anketom smo tražili odgovore putem kojih bi se prikupili opći podaci o poduzećima. Utvrđeno je u čijem su vlasništvu tvrtke, kojim djelatnostima se bave te kakva im je struktura radnika / ica (broj zaposlenika, dob, spol, obrazovanje, bračni status). Traženi su podaci o kriterijima zapošljavanja, mogućnostima napredovanja, ugovorima o radu, plaćama, radnom vremenu i slično. Tražili smo informacije i o rukovodećem kadru te o postojanju i radu sindikata te mjera za zaštitu dostojanstva radnika.

Cilj tog anketnog upitnika bio je utvrditi opće stanje u tvrtkama te u kojoj se mjeri poštuje zakonska regulativa, posebice Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova i Kolektivni ugovor. Posebno nas je zanimala razlika u odgovorima tvrtki u privatnom i javnome vlasništvu.

## 4.1. OPĆI PODACI

### Podaci o vlasništvu, djelatnosti, poslovanju, te o broju, obrazovanju i spolnim pokazateljima zaposlenika/ica u anketiranim tvrtkama

57.5% anketiranih tvrtki je u javnom vlasništvu, a 42.5% u privatnom vlasništvu, od čega 10% u stranom privatnom vlasništvu. Najviše anketiranih poduzeća (40%) su ona sa 250 ili više zaposlenika. Tvrtke s više zaposlenih žena uglavnom pripadaju socijalnim, društvenim, obrazovnim i znanstvenim djelatnostima, dok poduzeća s više zaposlenih muškaraca pripadaju ovim djelatnostima: prijevozu, skladištenju, građevini i prerađivačkoj industriji. Jednak omjer prema spolnoj strukturi nalazimo u tvrtkama koje se bave trgovinom na veliko i malo.

U 50 % tvrtki zaposleno je više žena, nego muškaraca. Analiza zaposlenika po spolu u odnosu na vlasništvo pokazala je da je 52.9% poduzeća u državnom vlasništvu s dominantnom ženskom radnom snagom, dok je tako u čak 66.7% poduzeća - u vlasništvu Grada Zagreba. A u 75% tvrtki u stranom privatnom

vlasništvu - dominira muška radna snaga. Većih razlika nema u domaćim privatnim poduzećima. Najviše zaposlenika/ica ima srednju stručnu spremu, njih 57.5%. Da tvrtka uspješno posluje procijenilo je više od polovice ispitanika (62.%).

Podaci govore da je u poduzećima u javnom vlasništvu više radnika s visokim obrazovanjem, te završenim magisterijem i doktoratom - zajedno njih 60.9%, dok u tvrtkama u privatnom vlasništvu 82.4% zaposlenika ima - srednju stručnu spremu.

Možemo zaključiti da u anketnom uzorku prevladavaju tvrtke u javnom vlasništvu sa 250 ili više zaposlenih s većim brojem radnica, nego radnika. Anketa je, u skladu s dosadašnjim istraživanjima, pokazala da su poduzeća u kojima radi više žena u javnom vlasništvu te su im predmet poslovanja socijalne, društvene, obrazovne i znanstvene djelatnosti.

## 4.2. PODACI O SPOLNOJ STRUKTURI DIREKTORA/ICE I RUKOVODEĆEG KADRA TVRTKI

Spolna struktura direktora/ice (ravnatelja) tvrtki

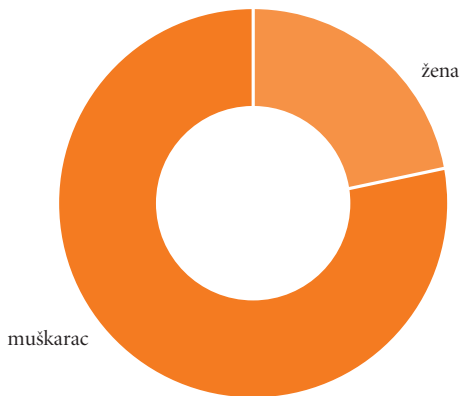


Tabela 1.  
Spol direktora/ice poduzeća

	FREKVENCije	%
Žena	9	22.5
Muškarac	31	77.5
Ukupno	40	100.0

U anketiranim poduzećima 77.5 % je direktora/ravnatelja, a samo 22.5 % direktorica/ravnateljica. I u rukovodećem kadru tvrtki, prema spolu zastupljeno je više muškaraca (65%).

### Spolna struktura rukovodećeg kadra tvrtki

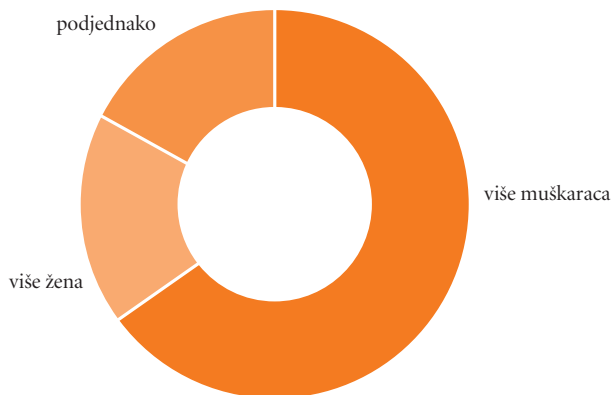


Tabela 2.  
Spolna struktura rukovodećeg kadra

	FREKVENCije	%
Više muškaraca	26	65.0
Više žena	7	17.5
Podjednako	7	17.5
Ukupno	40	100.0

Muški rukovodeći kadar je dominantan u svim tvrtkama bez obzira na spolnu strukturu zaposlenika. Nešto ženskog rukovodećeg kadra nalazimo u poduzećima s više zaposlenih žena (15%), odnosno u tvrtkama s podjednakim brojem zaposlenih muškaraca i žena (25%). Poduzeća s dominantnom muškom radnom snagom imaju isključivo muško rukovodstvo (93.7%).

### 4.3. PODACI O ZAPOŠLJAVANJU PREMA SPOLU, KRITERIJIMA ZAPOŠLJAVANJA, EDUKACIJI I NAPREDOVANJU U KARIJERI ZAPOSLENIKA/ICA I SKLONOST PROMJENAMA RADNOG MJESTA U ODNOSU NA SPOL

Zapošljavanje prema spolnoj strukturi

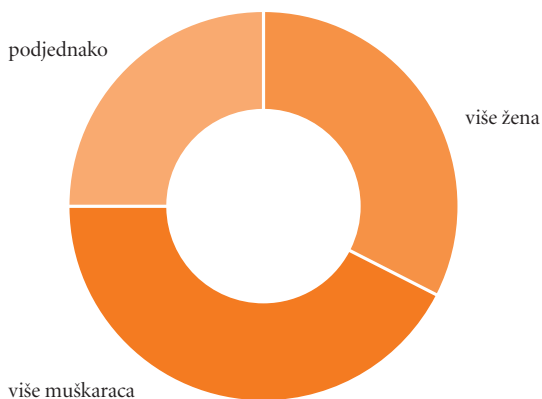


Tabela 3.

## Zapošljavanje u posljednje dvije godine prema spolnoj strukturi

	FREKVENCije	%
Više žena	13	32.5
Više muškaraca	17	42.5
Podjednako	10	25.0
Ukupno	40	100.0

Općenito, u posljednje dvije godine prema spolnoj strukturi u tvrtkama je zaposleno više muškaraca (42.5%), nego žena (32.5%). U poduzećima s više zaposlenih žena u posljednje dvije godine zaposleno je više žena, kao i u poduzećima s više zaposlenih muškaraca gdje je u istom razdoblju zaposleno više muškaraca, dok je u tvrtkama s jednakim brojem zaposlenih muškaraca i žena u istom razdoblju zaposleno više muškaraca.

Zaključujemo da se takvim trendom u zapošljavanju perpetuira podjela na tipično ženska i tipično muška zanimanja. Kao što je prije pokazano, tvrtke u kojima radi više žena djeluju na polju obrazovanja, socijalnih djelatnosti i znanosti, a u njima se i dalje zapošljavaju dominantno žene. Zanimanja u kojima prevladavaju muškarci: građevina, prerađivačka industrija i prijevoz nastavljaju zapošljavati muškarce.

Na anketno pitanje o zapošljavanju kandidata prema spolu većina predstavnika tvrtki je odgovorila (92.5%) da spol nije bitan kriterij za odabir kandidata. Kao najvažniji kriterij za dobivanje posla navode osobne vještine i kvalifikacije kandidata (95%), dok ni jedno poduzeće nije istaknulo važnost poznanstva ili veze. Sklonost promjeni posla podjednaka je i kod muškaraca i žena, a spol i bračni status ne igraju nikakvu ulogu u napredovanju u karijeri - kako tvrde ispitanici. Razne edukacije za zaposlenike organizira 85% tvrtki, ali ne mogu procijeniti (60%) koliki je udio zaposlenika koji pohađaju edukacije prema spolu i bračnom statusu. Samo 10 % predstavnika poduzeća tvrdi da edukacije pohađaju više neudane žene i neoženjeni muškarci.



Trend u zapošljavanju pokazuje da ostaje podjela na „muška“ i „ženska“ zanimanja, a glavni kriteriji pri odabiru budućeg radnika su osobne vještine i kvalifikacije kandidata. Poslodavci (92.5%) tvrde da spol ne igra nikakvu ulogu pri odabiru kandidata.

## 4.4. PODACI O SKLOPLJENIM UGOVORIMA O RADU I OTKAZIMA UGOVORA O RADU

### Ugovori o radu zaposlenika/ica u tvrtkama

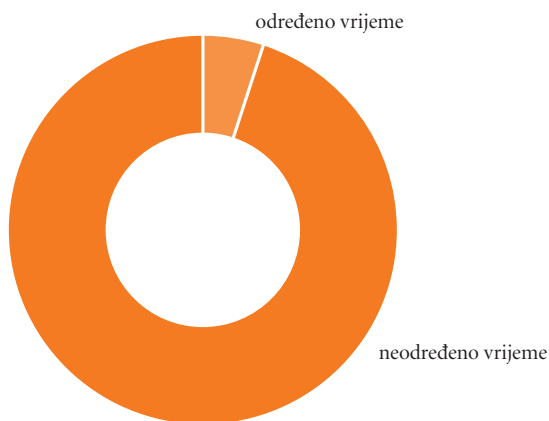


Tabela 4.  
Sklopljeni ugovori o radu zaposlenika/ica

	FREKVENCije	%
Ugovor na neodređeno vrijeme	38	95.0
Ugovor na određeno vrijeme	2	5.0
Ukupno	40	100.0



Predstavnici poslodavaca tvrde da gotovo svi njihovi zaposlenici (95%) imaju sklopljen Ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Podjednak je broj zaposlenih muškaraca i žena na određeno vrijeme (60%).

U tvrtkama s više zaposlenih žena na određeno vrijeme se zapošljavaju u najvećem postotku jednako muškarci i žene (70%), dok se u poduzećima s više zaposlenih muškaraca u najvećem postotku (50%) na određeno vrijeme zapošljavaju muškarci. Uočen je trend sve češćeg zapošljavanja na određeno vrijeme u posljednje dvije godine.

45% anketiranih tvrtki izjavilo je da se kod njih ne radi u skraćenom radnom vremenu, njih 47.5% da u skraćenom radnom vremenu radi više žena, a samo 7.5% da u skraćenom radnom vremenu radi više muškaraca. No ako promatramo samo tvrtke u kojima dio radnika radi u skraćenom radnom vremenu (55%), čak 86% njih odgovara da u skraćenom radnom vremenu više rade žene!

Skraćeno radno vrijeme uglavnom ostvaruju zaposlenici u državnim tvrtkama, dok je njihov broj u privatnim poduzećima zanemariv. Među radnicima u privatnim tvrtkama sa skraćenim radnim vremenom također prevladavaju žene (23.5% od sveukupno 29.4% koje rade u skraćenom radnom vremenu).

### Ugovori o radu na određeno vrijeme prema spolu

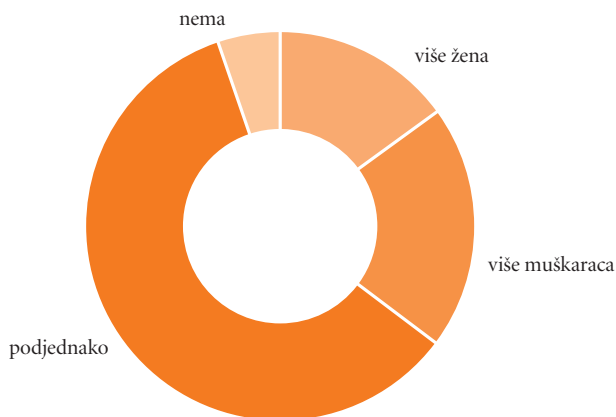


Tabela 5.  
Ugovori o radu na određeno vrijeme prema spolu

	FREKVENCije	%
Više žena	6	15.0
Više muškaraca	8	20.0
Podjednako	24	60.0
Nema	2	5.0
Ukupno	40	100.0

Tabela 6.  
Sklopljeni Ugovori o radu zaposlenika/ica u posljednje dvije godine

SKLOPLJENI UGOVORI O RADU	FREKVENCije	%
Ugovor na određeno vrijeme	26	65%
Ugovor na neodređeno vrijeme	14	35%
Ukupno	40	100%

Tabela 7a.  
Zapošljavanje na određeno vrijeme prema spolnoj strukturi

ZAPOŠLJAVANJE NA ODREĐENO	Više žena	Više muškaraca	Podjednako	Nema	Ukupno
Više žena	5 25%	0 0%	14 70%	1 5%	20 100%
Više muškaraca	0 0%	8 50%	7 43.7%	1 6.3	16 100%
Podjednako	1 25%	0 0%	3 75%	0 0%	4 100%
Ukupno	6 15%	8 20%	24 60%	2 5%	40 100%

$$\lambda^2 = 17.4 \quad df= 6 \quad p= 0.008$$

Tabela 7b.  
Zapošljavanje prema spolnoj strukturi u posljednje dvije godine

	Ugovor na određeno vrijeme	Ugovor na neodređeno vrijeme	Ukupno
Više žena	16 80%	4 20%	20 100%
Više muškaraca	8 50 %	8 50%	16 100%
Podjednako	2 50%	2 50%	4 100%
Ukupno	26 65%	14 35%	40 100%



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. To je poslodavčeva odluka, dok je kod Ugovora na neodređeno vrijeme moguće otkazati radniku samo iz Zakonom određenih razloga i svaki otkaz mora biti obrazložen. 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 radnici na neodređeno vrijeme zabranjeno otkazati Ugovor o radu za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog dopusta i ostalih prava u vezi s trudnoćom.

Tvrtke s više zaposlenica sklapaju sa 80 % zaposlenica Ugovor na određeno vrijeme u posljednje dvije godine, dok u onima s više muških zaposlenika 50 % radnika sklapa Ugovore na određeno, i isti postotak Ugovore na neodređeno vrijeme.

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.

## 4.5. PODACI O PLAĆAMA ZAPOSLENIKA: PROSJEK PLAĆA, JAVNOST PLAĆA, ISPLATA PLAĆA, VISINA PLAĆA PREMA SPOLU

52.5% tvrtki ističe da su plaće zaposlenika prosječne, a čak 27.5% da su plaće iznad prosječne. Čak 58.8% privatnih (domaćih i stranih) tvrtki napominje da su njihove plaće iznad prosječne, dok to tvrdi samo 4.4% onih u javnom vlasništvu. Zaposlenici u državnom sektoru imaju uglavnom prosječne plaće, a kako je prijašnja analiza pokazala - upravo u poduzećima u javnom vlasništvu radi puno više žena, nego muškaraca.

Ispitanci tvrde da muškarci i žene jednako zarađuju (92.5%). Isplate plaća su redovite (97.5%).

U privatnim tvrtkama plaće zaposlenika su tajne, dok su u državnim poduzećima uglavnom javne.

## 4.6. PODACI O BOLOVANJU I KORIŠTENJU RODILJSKOG DOPUSTA

Prema podacima, 47.5% poduzeća tvrdi da podjednaki broj muškaraca i žena odlazi na bolovanje, dok njih 42.5% ističe da žene češće odlaze na bolovanje. Uzrok bolovanja je uglavnom (77.5%) bolest zaposlenika/ica, a u 22.5% slučajeva koristi se bolovanje zbog brige o djeci i nemoćnim članovima obitelji.

U poduzećima u kojima prevladavaju žene, više žena odlazi na bolovanje, dok u tvrtkama s više zaposlenih muškaraca ili poduzećima s jednakim brojem zaposlenih muškaraca i žena - podjednako odlaze na bolovanje i muškarci i žene.

## Korištenje bolovanja prema spolnoj strukturi

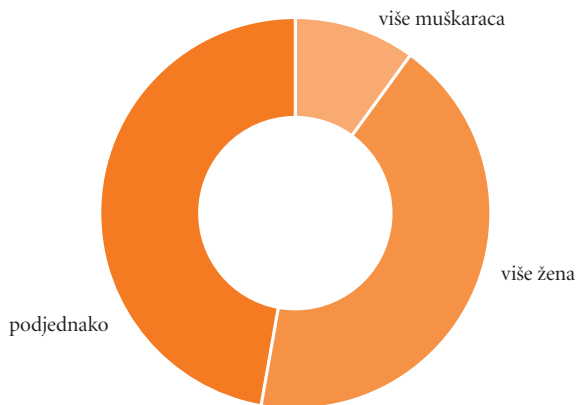


Tabela 8.  
Korištenje bolovanja prema spolnoj strukturi

	FREKVENCije	%
Više žena	17	42.5
Više muškaraca	4	10.0
Podjednako	19	47.5
Ukupno	40	100.0

U poduzećima s više zaposlenih žena 40% odlazi na bolovanje zbog brige o djeci i nemoćnim članovima obitelji, dok u tvrtkama s više zaposlenih muškaraca na bolovanje se odlazi isključivo (100%) zbog bolesti zaposlenika. U tvrtkama s podjednakim brojem radnika i radnica 25% odlazaka na bolovanje jest zbog brige o članovima obitelji.

Zaposlenice se najviše koriste roditeljskim dopustom do godinu dana od rođenja djeteta (55%) ili ranije bolovanje/komplikacije u trudnoći (40%), a samo 5% koristi se samo obveznim roditeljskim dopustom.

Jedina razlika uočena je u razlozima odlaska na bolovanje; u poduzećima s više zaposlenih muškaraca razlog odlaska na bolovanje je isključivo bolest, dok je u tvrtkama s više zaposlenih žena uočeno da čak 40% odlazaka na bolovanje uzrokuje briga o djeci i o drugim ovisnim (potrebitim) članovima obitelji. Vrlo malo žena se koristi skraćenim roditeljskim dopustom.

## 4.7. PODACI O SINDIKATIMA, DJELOTVORNOSTI SINDIKATA, TE ČLANOVIMA SINDIKATA PO SPOLU

Ukupno 77.5 % anketiranih poduzeća ima sindikate. U gotovo svim tvrtkama u javnom vlasništvu djeluje sindikat (91.3%), dok u privatnim tvrtkama nešto više od polovice.

Tabela 9.

### Sindikati u poduzećima u odnosu na vlasništvo tvrtke

	SINDIKAT	da	Ne	ukupno
VLASNIŠTVO TVRTKE	Privatno vlasništvo	10 58.9%	7 41.2%	17 100%
	Državno vlasništvo	21 91.3%	2 8.7%	23 100%
	Ukupno	31 77.5%	9 22.5%	40 100%

$$\lambda^2 = 5,91, df = 1, p = 0,015$$



Samo 35 % poduzeća smatra svoje sindikate djelotvornim, dok 27.5% ne mogu procijeniti njihovu djelotvornost.

### Spolna struktura članova/ica sindikata

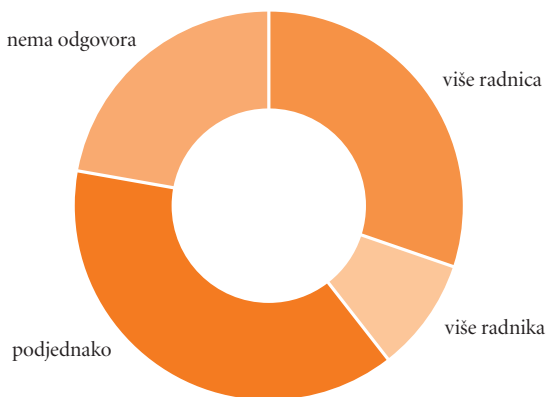


Tabela 10.

### Spolna struktura članova/ica sindikata

	FREKVENCije	%
Više radnica	12	30.0
Više radnika	4	10.0
Podjednako	15	37.5
Nema odgovora	9	22.5
Ukupno	40	100.0

Gotovo sve tvrtke u javnom vlasništvu imaju sindikate za koje poslodavci smatraju da nisu djelotvorni ili to ne mogu uopće procijeniti.

Među članovima/icama sindikata prema spolu u najvećem postotku je podjednak (37.5%) broj muškaraca i žena, dok 30% predstavnika poduzeća odgovara da u sindikatima najviše ima žena. Tumačimo to time što sindikati djeluju uglavnom u poduzećima u javnom vlasništvu, a tamo prevladavaju radnice.

## **4.8. PODACI O PLANU DJELOVANJA ZA PROMICANJE I USPOSTAVU RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA PODUZEĆA U JAVNOM VLASNIŠTVU, PODACI O RAZVOJNOJ POLITICI RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U PODUZEĆIMA PRIVATNOG SEKTORA, MJERAMA ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I PRITUŽBE RADNIKA NA POVREDU DOSTOJANSTVA**

### **4.8.1. Podaci o planu djelovanja za promicanje i uspostavu ravnopravnosti**

Prema članku 11. Zakona o ravnopravnosti spolova „...državna tijela, pravne osobe s javnim ovlastima te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države ili jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, obvezna su donijeti planove djelovanja za promicanje i uspostavu ravnopravnosti spolova“, koje prethodno odobrava Vladin Ured za ravnopravnost spolova.

Prema anketiranim poduzećima, 60.9% provodi Plan djelovanja, 13.1 % nije uopće upoznato s tom obvezom, a 21.7% poduzeća u javnom vlasništvu nije odgovorilo na to pitanje.

### **4.8.2. 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:

Tabela 11.  
**Provođenje politike ravnopravnosti spolova**

	FREKVENCIJE	%
Da	12	70.6
Ne	3	17.6
Nismo upoznati	2	11.8
Ukupno	17	100.0

U sklopu organizacijskog razvoja ima, razvija i promiče politiku ravnopravnosti spolova 70.6 % tvrtki u privatnom vlasništvu.

#### 4.8.3. Mjere za zaštitu dostojanstva radnika u Pravilnicima o radu ili Kolektivnim ugovorima poduzeća

Zakon o radu propisuje obvezu poslodavcu da zaštiti dostojanstvo radnika. *“Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika uređuju se Kolektivnim ugovorom, Sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili Pravilnikom o radu.”*, čl. 22.a(3), dok članak 123. Zakona nameće obvezu poslodavcu koji zapošljava više od 20 radnika donošenje i objavu Pravilnika o radu *“kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod tog poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena Kolektivnim ugovorom.”* Zakon propisuje i prekršajnu sankciju u slučaju ne donošenja navedenog Pravilnika o radu: *“Novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac, pravna osoba ...ako, onda kad je to dužan, ne donese ili ne objavi Pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod njega.”* - čl.228.a(25).

## Propisane mjere za zaštitu dostojanstva radnika



Tabela 12.  
Propisane mjere za zaštitu dostojanstva radnika

	FREKVENCije	%
Da	31	77.5
Ne	2	5.0
Nismo upoznati s tim	2	5.0
Nema odgovora	5	12.5
Ukupno	40	100.0

Navedeni podaci pokazuju da 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.

#### 4.8.4. Pritužbe radnika na povredu dostojanstva (uznemiravanje i spolno uznemiravanje) na radnom mjestu u posljednje dvije godine

##### Pritužbe zaposlenika/ica na povredu dostojanstva



Tabela 13.  
Pritužbe za povredu dostojanstva

NA POVREDU DOSTOJANSTVA TUŽILO SE	FREKVENCIJE	%
Više zaposlenica	2	5.0
Više zaposlenika	3	7.5
Nitko	29	72.5
Nema odgovora	6	15.0
Ukupno	40	100.0

72.5 % poduzeća tvrdi da se na povredu dostojanstva u posljednje dvije godine nije tužio nitko od zaposlenih.

Zaključujemo da samo 60.9% tvrtki u javnom vlasništvu ima i provodi plan djelovanja za promicanje i uspostavu ravnopravnosti spolova, što je njihova obveza prema Zakonu o ravnopravnosti spolova za čiji je nepoštivanje predviđena prekršajna sankcija. S druge strane, sve više privatnih poduzeća (ne zaboravimo da su u našem istraživanju sudjelovala uglavnom velika poduzeća koja uspješno posluju!) donosi interne politike ravnopravnosti.

Vrlo je slaba reguliranost mjera za zaštitu dostojanstva radnika; 10% poslodavaca izričito kaže da nema mjere za zaštitu dostojanstva ili nije uopće upoznato s tom obvezom. Mnogi nisu odgovorili na to pitanje (12.5%) što bi se također moglo pripisati neznanju i nepostojanju predmetnih mjera.

## 4.9. ZAKLJUČAK

Glavni ciljevi ankete upućene kadrovskim i sličnim službama unutar poduzeća bio je utvrditi postoje li razlike između položaja žena i muškaraca u navedenim tvrtkama, poštuje li se zakonska regulativa te uočiti razlike između tvrtki u privatnom i javnom vlasništvu.

### Razlike u položaju žena i muškaraca:

- U poduzećima u državnom vlasništvu prevladava ženska radna snaga, a u stranom privatnom vlasništvu - dominira muška radna snaga.
- Tvrtke s više zaposlenih žena uglavnom pripadaju socijalnim, društvenim, obrazovnim i znanstvenim djelatnostima, dok poduzeća s više zaposlenih muškaraca pripadaju ovim djelatnostima: prijevozu, skladištenju, građevini i prerađivačkoj industriji.
- U rukovodstvima anketiranih poduzeća znatno je više muškaraca nego žena.
- Trend u zapošljavanju po spolu u posljednje dvije godine pokazuje da poduzeća s više zaposlenih žena i dalje zapošljavaju pretežito žene, dok tvrtke s više zaposlenika nastavljaju zapošljavati muškarce.
- Kadrovske službe poduzeća koja imaju radnike zaposlene na skraćenom radnom vremenu ističu da su to pretežito žene.
- U poduzećima s više zaposlenih žena 40% odlazaka radnika na bolovanje je zbog brige o djeci i nemoćnim članovima obitelji, dok u tvrtkama s više zaposlenih muškaraca na bolovanje se odlazi isključivo zbog bolesti zaposlenika.



### Razlike između tvrtki u privatnom i javnom vlasništvu:

- Većina zaposlenih u privatnim tvrtkama ima srednju stručnu spremu, dok u poduzećima u javnom vlasništvu većina ima visoku stručnu spremu ili magisterij ili doktorat.
- Skraćeno radno vrijeme uglavnom ostvaruju zaposlenici u državnim poduzećima, dok je to u privatnim tvrtkama zanemariv broj.
- Iznad prosječne plaće uglavnom imaju radnici u poduzećima u privatnom vlasništvu, dok zaposlenici u državnom sektoru imaju prosječne plaće. U privatnim tvrtkama plaće su u pravilu tajne, a u javnom vlasništvu javne.
- U gotovo svim poduzećima u javnom vlasništvu djeluje sindikat (91.3%), dok u privatnim poduzećima samo nešto više od polovice.

### Kritične točke nepoštovanja zakonske regulative:

- 10% predstavnika poslodavaca izričito kaže da nema Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu uređene mjere za zaštitu dostojanstva radnika ili nije uopće upoznato s tom obvezom. Čak 12.5% poduzeća nije odgovorilo na to pitanje.
- 60.9% tvrtki u javnom vlasništvu provodi plan djelovanja za promicanje i uspostavu ravnopravnosti spolova, 13.1 % nije uopće upoznato s tom obvezom, a čak 21,7% poduzeća u javnom vlasništvu nije odgovorilo na pitanje.





ANKETNO ISTRAŽIVANJE MEĐU  
RADNICIMA/CAMA

5





Istraživanje među radnicima i radnicama u poduzećima u privatnom i javnom vlasništvu proveli smo na prigodnom uzorku s ukupno 71 ispitanikom. Anketni upitnik sastojao se od 71 pitanja u kombinaciji zatvorenih, zatvoreno-otvorenih i otvorenih pitanja. Otvorenih pitanja bilo je ukupno 14.

Upitnik je obuhvaćao pitanja koji se odnose na opće podatke o tvrtki u kojoj ispitanici rade i opće podatke o ispitanicima. Zanimala nas je struktura rukovodećeg kadra te percepcija ispitanika o liderskim i radničkim sposobnostima - ovisno o spolu. Od ispitanika smo tražili da nam kažu što misle koji su glavni kriteriji zapošljavanja, što ih motivira za rad te kako ocjenjuju mogućnosti napredovanja unutar poduzeća. Ocjenjivali smo njihovo zadovoljstvo plaćom, te poznavanje zakonskih prava i pravnih akata u tvrtki u kojoj su zaposleni, posebice Kolektivnog ugovora, Zakona o radu i Zakona o ravnopravnosti spolova.

Glavni ciljevi ankete bili su utvrditi postoje li razlike u odgovorima između muškaraca i žena te između onih zaposlenih u privatnim poduzećima i onih zaposlenih u poduzećima u javnom vlasništvu.

## 5.1. OPĆI PODACI

Podaci o vlasništvu, djelatnosti, poslovanju, te o broju, obrazovanju i spolnim pokazateljima zaposlenika/ica anketiranih poduzeća

Tabela 14.

### Vlasništvo poduzeća

	FREKVENCije	%
Privatno vlasništvo	20	28,2
Državno vlasništvo	32	45,1
Grada Zagreba	9	12,7
Strano vlasništvo	10	14,1
Ukupno	71	100,0

Nešto više anketiranih zaposlenika radi u tvrtkama u javnom vlasništvu, ukupno 57.8%. Najviše zaposlenika (35.2%) radi u poduzećima s više od 200 zaposlenih.

Prema djelatnosti žene su najviše zaposlene u tvrtkama koja se bave društvenim, socijalnim i znanstvenim djelatnostima, dok više muškaraca radi u poduzećima koja se bave prijevozom, skladištenjem, građevinom i slično.

### Spolna struktura zaposlenika/ica

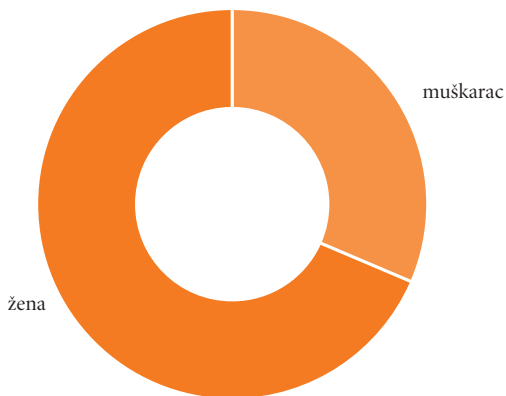


Tabela 15.  
Spol zaposlenika/ica

	FREKVENCIJE	%
Muškarci	22	31.0
Žene	49	69.0
Ukupno	71	100.0

Prema obrađenim podacima među anketiranimima je više žena nego muškaraca (69%). Najveći broj ispitanika/ica ima višu ili visoku školu ili magisterij ili doktorat, ukupno 66.2%.

Prema obrazovanju najviše ispitanika/ica s visokom školom, magisterijem ili doktoratom radi u državnim tvrtkama, dok je u privatnim gotovo podjednak broj zaposlenih s srednjom i visokom školom. Visoka škola, magisteriji i doktorati uglavnom su zastupljeni u tvrtkama koje se bave socijalnim, društvenim, znanstvenim, upravnim poslovima, dok je srednja stručna sprema zastupljena u trgovini na veliko i malo, prijevoznim i sličnim djelatnostima.

Prema dobnoj strukturi najviše anketiranih zaposlenika je u dobnoj skupini od 26 do 35 godina (53.5%). Većina (54.9%) je neoženjenih/neudanih i nemaju djecu (67.6%).

## 5.2. PODACI O SPOLNOJ STRUKTURI DIREKTORA/ICE PODUZEĆA, RUKOVODEĆEG KADRA, ZADOVOLJSTVU DIREKTOROM/ICOM, PERCEPCIJE ZAPOSLENIKA/ICA O LIDERSKIM I RADNIČKIM SPOSOBNOSTIMA - OVISNO O SPOLU

Spolna struktura direktora / ice poduzeća

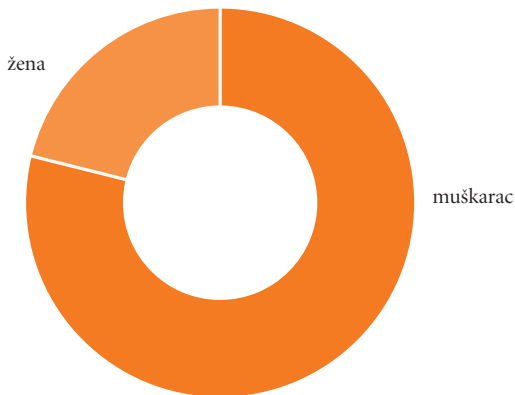


Tabela 16.  
Spol direktora/ice poduzeća

	FREKVENCije	%
Muškarci	56	78.9
Žena	15	21.1
Ukupno	71	100.0

Tabela 17.  
Ocjena zadovoljstva direktorom / icom, ovisno o spolu ispitanika

ZADOVOLJSTVO DIREKTOROM/ ICOM	Zadovoljan sam	Nisam zadovoljan niti nezadovoljan	Nisam zadovoljan	Nemam mišljenje o tome	Ukupno
Muškarci	7 31.8%	4 18.2%	4 18.2%	7 31.8%	22 100%
Žene	18 36.7%	11 22.4%	19 38.8%	1 2.1 %	49 100%
Ukupno	25 35.2%	15 21.1%	23 32.4%	8 11.3%	71 100%

$$\lambda^2 = 14.17 \quad df = 3 \quad p = 0.003$$

## Spolna struktura rukovodećeg kadra poduzeća

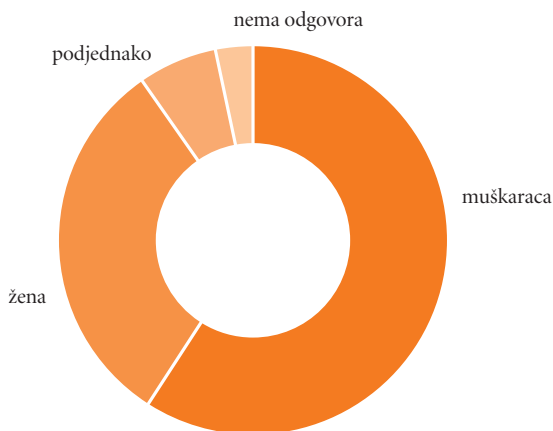


Tabela 18.

### Spolna struktura rukovodećeg kadra poduzeća

RUKOVODSTVO TVRTKE PREMA SPOLU	FREKVENCIJE	%
Više muškaraca	42	59.2
Više žena	22	31.0
Podjednako	5	7.0
Nema odgovora	2	2.8
Ukupno	71	100.0

78.9% ispitanika/ica radi u tvrtki čiji je direktor/ravnatelj muškarac. Žene su nezadovoljnije direktorom/icom, njih 38.8%, dok se tako izjasnilo 18.2% muškaraca. Zanimljivo je da čak 31.8% muškaraca nema mišljenje o zadovoljstvu direktorom/icom, a samo 2.1% žena dijeli takvo stajalište s muškarcima. Na rukovodećim mjestima u poduzeću 59.2 % su muškarci i 31.0 % žene.

“Dobro se slažem s kolegama, ali tko ima vezu taj uvijek dobro prođe, napreduje i slično. Ponekad postoji liječenje osobnih frustracija nadređenih i neškolovanih rukovoditelja nad podređenim kadrom. Nadređeni se ne bi trebali povoditi simpatijama, sugestijama ili tračevima.”

“Radim i šutim, i sretna sam da radim. Shvaćam da je rad dio života, a ne kazna. Odnos s kolegicama je odličan, ali je bolje da ostane na poslovnoj razini; prijateljstvo s nadređenima je s vremenom prešlo u iskorištavanje. Potrebna je veća kontrola rada na crno, a time i poštovanje zakona; veća mogućnost edukacije, stimulacija i bonusa.”

Tabela 19.  
Percepcija liderskih sposobnosti s obzirom na spol

BOLJI LIDERI	FREKVENCije	%
Muškarci	31	43.7
Žene	9	12.7
Spol nije bitan	29	40.8
Nema odgovora	2	2.8
Ukupno	71	100.0

Tabela 20.  
Percepcija kvalitete radnika/ice

BOLJI RADNICI	FREKVENCije	%
Muškarci	13	18.3
Žene	30	42.3
Spol nije bitan	25	35.2
Nema odgovora	3	4.2
Ukupno	71	100.0



Tabela 21.

## Percepcija kvalitete radnika/ica ovisno o spolu ispitanika

SPOL	BOLJI RADNICI		Spol nije bitan	Ukupno
	muškarci	žene		
Muškarci	7 31.9%	3 13.6%	12 54.5%	22 100%
Žene	6 13.0%	27 58.7%	13 28.3	46 100%
ukupno	13 19.1%	30 44.1%	25 36.8	68 100%

$$\lambda^2 = 12,39, df = 2, p = 0,002$$

Od 50.7% onih koji smatraju da pravednost šefova ovisi o spolu, čak 78% smatra muškarce pravednijim šefovima. Od 56% onih koji smatraju da vještine ovise o spolu, 77.5% smatra muškarce boljim šefovima.

Razlika je uočena i u pitanju - tko je bolji radnik s obzirom na spol. Polovica ispitanika - muškaraca (54.5 %) navodi da spol nije bitan, dok većina žena (58.7) smatra žene boljim radnicama. Od 60.6% onih koji smatraju da kvaliteta radnika ovisi o spolu, 70% smatra žene boljim radnicama.

Ne iznenađuje da su direktori gotovo svih tvrtki, po spolnoj strukturi, muškarci te da većinu rukovodećeg kadra čine također muškarci. Zanimljivo je mišljenje radnika da su muškarci bolji šefovi i vođe - čelnici lideri, a da su žene bolje radnice. Iako postoji opća percepcija da su muškarci bolji šefovi, a oni uglavnom i jesu na toj poziciji, vidi se da su žene manje zadovoljne takvim stanjem.

“Radim u poduzeću gdje je zaposleno 40-ak žena i 20 muškaraca, ali se osjeća muška dominacija. Nema nekog osobitog kontakta s nadređenima ni edukacije, team building još je daleki san. Ljude se svjesno vara prigodom zapošljavanja, sve im se stavlja na teret kako bi se opravdala niska cijena rada; unatoč činjenici da su prava i dužnosti djelatnika određeni internim pravilnicima i unutarnjim ustrojem, česti su slučajevi kršenja navedenih. Nadređeni se oslanjaju na djelatnike

koji savjesno rade svoj posao, te im dodjeljuju poslove onih koji to ne čine - jer tada znaju da će posao obaviti, no time pridonose većem pritisku i teškoćama u radu. U državnim tvrtkama je organizacija rada loša, napreduju nesposobni - ali podobni.”

### 5.3. PODACI O KRITERIJIMA ZAPOŠLJAVANJA, MOTIVACIJI ZA RAD, POTREBI ZA PROMJENOM RADNOG MJESTA I MOGUĆNOSTIMA NAPREDOVANJA

#### Kriteriji zapošljavanja

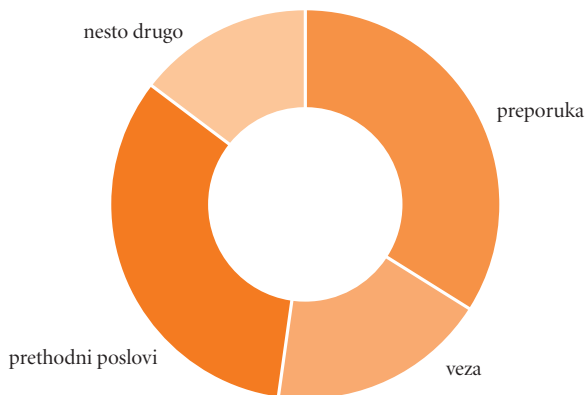


Tabela 22.  
Najvažniji kriteriji zapošljavanja

KRITERIJI ZAPOŠLJAVANJA	FREKVENCije	%
Preporuka	24	33.8
Veza	13	18.3
Prethodni poslovi i iskustvo	24	33.8
Nešto drugo	10	14.1
Ukupno	71	100.0

Kao bitan kriterij za zapošljavanje (33.8%) anketirani zaposlenici navode prethodne poslove i iskustvo, te preporuku (33.8%).

Radnici smatraju da su za dobivanje posla u privatnim tvrtkama bitni prethodni poslovi i iskustvo, dok su za dobivanje posla u poduzećima u javnom vlasništvu presudne preporuka i veza.

“Pri zapošljavanju važno je ne insistirati da se od osobe dozna sve o privatnom životu i privatnim planovima. Prema kolegama nastupati vrlo korektno i što manje ulaziti u razgovore o svojim privatnim i poslovnim planovima kako bi se izbjegla ljubomora, a vezano za to i podmetanja, zapošljavanje preko veze, nepotizam.”

## Motivacija za rad zaposlenika/ica

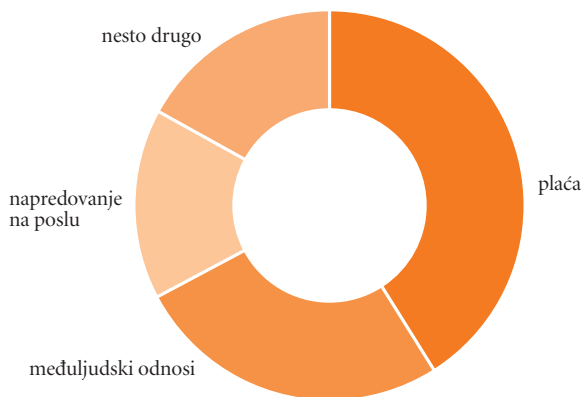


Tabela 23.  
Motivacija za rad zaposlenika/ica

MOTIVACIJA ZA RAD	FREKVENCije	%
Plaća	29	40.8
Međuljudski odnosi	19	26.8
Napredovanje na poslu	11	15.5
Nešto drugo	12	16.9
Ukupno	40	100.0

Općenito, radnike na rad najviše motivira plaća (40.8%), a nakon toga međuljudski odnosi. Razlika između spolova uočena je u napredovanju na poslu kao motivaciji za rad. U 27.3% napredovanje je glavna muškarčeva motivacija za rad, dok je to tako kod samo 10.2% žena.

Na pitanje bi li promijenili sadašnji posao - nešto manje radnika odgovorilo je da ne bi, nego što je odgovorilo da bi. Nije uočena znatnija razlika u odgovorima ovisno o spolu.

Samo 49.3% radnika - ispitanika smatra da poslodavac dovoljno ulaže u njihovu izobrazbu.

Postoji vrlo ravnomjerna distribucija odgovora s obzirom na pitanje da radnici od 1 do 5 ocijene mogućnost napredovanja (gdje 1 znači vrlo mala, a 5 vrlo velika). Dakle, podjednak je broj onih koji smatraju da je vrlo mala ili mala mogućnost napredovanja i onih koji smatraju da je vrlo velika ili velika mogućnost napredovanja unutar tvrtke.

### Mogućnosti profesionalnog napretka neudanih žena i žena bez djece

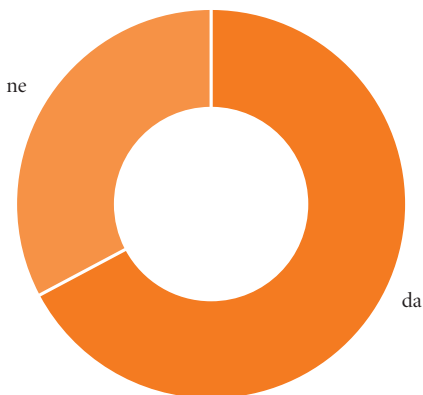


Tabela 24.

#### Mogućnost napredovanja neudanih žena i žena bez djece

VEĆA MOGUĆNOST NAPREDOVANJA NEUDANIH I ŽENA BEZ DJECE	FREKVENCije	%
Da	48	67.6
Ne	23	32.4
Ukupno	71	100.0

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 izostajati s posla, uvijek su na raspolaganju, imaju više vremena baviti se strukom i usavršavati. Kažu da majčinstvo, obiteljske obveze i karijera teško mogu ići usporedno i jednako kvalitetno te da jedno mora prevladati. Na pitanje zaposlenicima/icama - koče li ih u profesionalnoj karijeri obiteljske obveze - pokazala se statistički važna razlika u odnosu na spol. Samo 4.5 % muškaraca je odgovorilo potvrdno, dok 95.5% smatra da ih u profesionalnom napredovanju ne ometaju obiteljske obveze. 28.6% žena istaknulo je da zapostavljaju karijeru zbog obiteljskih obveza.

Tabela 25.

### Zapostavljanje karijere i napredovanja zbog obiteljskih obveza u odnosu na spolnu strukturu

ZAPOSTAVLJANJE KARIJERE I NAPREDOVANJA ZBOG OBITELJSKIH OBVEZA	da	ne	ukupno
Muškarac	1 4.5%	21 95.5%	22 100%
Žena	14 28.6%	35 71.4 %	49 100%
Ukupno	15 21.1%	56 78.9%	71 100%

$$\lambda^2 = 5,26, \text{ df} = 1, p = 0,02$$

Na kraju možemo istaknuti da kao bitan kriterij za zapošljavanje (33.8%) anketirani zaposlenici navode prethodne poslove i iskustvo, te preporuku (33.8%). Prigodom zapošljavanja napominju da je bitna stručna sprema, znanje stranih jezika, radno iskustvo, kompetencije, obrazovanje, kvalifikacije, znanje, volja za radom, sposobnost, kvalificiranost, pozitivno stajalište i psihološki profil osobe. Prema riječima zaposlenika, dobno-spolno-bračni status ne igra veliku ulogu prigodom zapošljavanja kandidata, odnosno dobivanja radnog mjesta. Samo

manji broj zaposlenika (18.3%) smatra važnom dob pri zapošljavanju. 43.7% zaposlenika promijenili bi sadašnji posao. Kao najveću motivaciju za rad 40.8% zaposlenika navodi plaću, a 26.8 % međuljudske odnose.

Većina ispitanika/ica (67.6%) istaknula je da upravo neudane žene i žene bez djece imaju veću mogućnost profesionalnog napredovanja, a 28.6% žena smatra da ih u profesionalnom napredovanju ometaju i kočje obiteljske obveze.

## 5.4. PODACI O SKLOPLJENIM UGOVORIMA O RADU, RADNOM VREMENU, OTKAZIMA, PLAĆANJU PREKOVREMENIH SATI I KORIŠTENJU PRAVA NA ODREĐENI BROJ PLAĆENIH I NEPLAĆENIH DANA DOPUSTA

Većina zaposlenika ima sklopljen Ugovor o radu na neodređeno vrijeme (78.9%). 80.3% ispitanika navodi da otkazi u njihovu poduzeću nisu česti, a 88.7 % ih smatra zakonitim. 78.9 % zaposlenika ističe da otkaze podjednako dobivaju i muškarci i žene, te 76.1 % tvrdi da trudnoća nije nikada bila uzrok otkaza.

Kao razloge otkaza ističu sljedeće: povrede radnih obveza, nesavjesnost, nacionalnu nepodobnost, ukidanje radnog mjesta, nepoštivanje radnih obveza, nerad i nedisciplinu, višak radne snage i grube povrede radne discipline. Kao razloge davanja otkaza navode promjenu boravišta, slabo stanje poduzeća, neadekvatne radne uvjete u poduzeću, neplaćanje prekovremenih sati, nemogućnost napredovanja, ograničenu samostalnost u poslu, nisku plaću, lošu radnu okolinu i slično.

“Vrlo je važno za zaposlene osobe da imaju Ugovor na neodređeno vrijeme, često psihološki, ako je to moguće. Smatram da bi odnos između kolega i kolegica trebao biti korektan, ne bi se trebalo miješati privatno s profesionalnim - kako se to najčešće događa. Prema nadređenima treba nastupati iskreno i korektno i na taj će se način steći međusobno povjerenje.”

## Radno vrijeme zaposlenika/ica

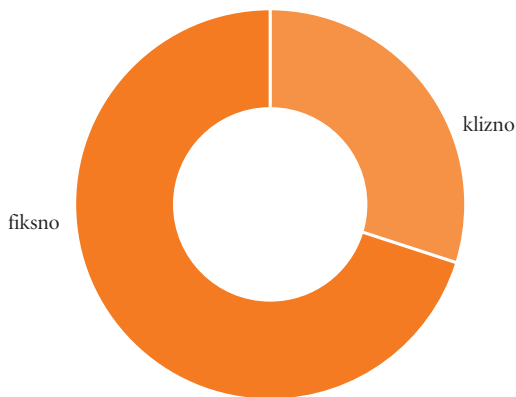


Tabela 26.  
Radno vrijeme zaposlenika/ica

RADNO VRIJEME	FREKVENCIJE	%
Klizno	22	31.0
Fiksno	49	69.0
Ukupno	71	100.0

Većina ispitanika/ica (69%) ima fiksno radno vrijeme, uglavnom od 8 do 16 sati ili od 7 do 15. Na pitanje da ocijene svoje radno vrijeme ocjenom od 1 do 5 (gdje 1 znači jako nezadovoljan, a 5 zadovoljan), većina radnika (46.5%) tvrdi da je vrlo zadovoljno radnim vremenom, a 29.6% je zadovoljno. Samo je 4.2% onih koji su izrazito nezadovoljni svojim radnim vremenom.

Zabrinjava podatak da čak 60.6% radnika nema plaćene prekovremene sate i da se 67.6 % ispitanika ne koristi pravom na plaćeni/neplaćeni dopust.



## Plaćanje prekovremenih sati zaposlenicima

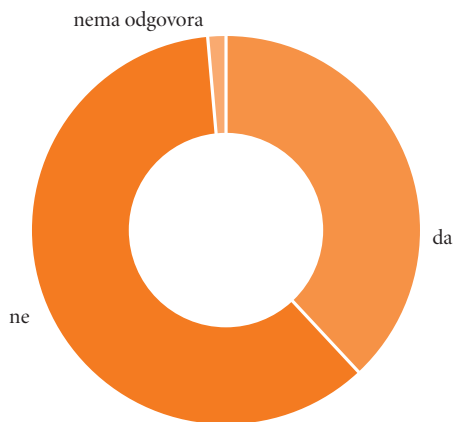


Tabela 27.  
Plaćanje prekovremenih sati

PREKOVREMENI SATI PLAĆENI	FREKVENCIJE	%
Da	27	38.0
Ne	43	60.6
Nema odgovora	1	1.4
Ukupno	71	100.0

## Korištenje prava na plaćeni/neplaćeni dopust

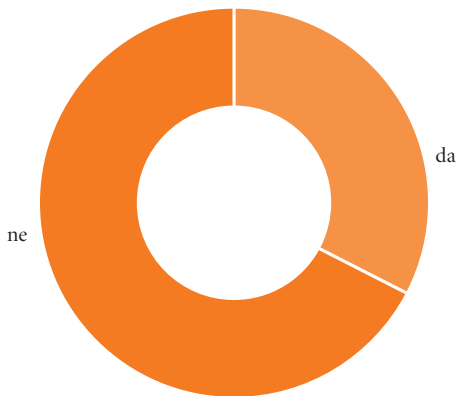


Tabela 28.  
Korištenje prava na plaćeni/neplaćeni dopust

PREKOVREMENI SATI PLAĆENI	FREKVENCIJE	%
Da	27	38.0
Ne	43	60.6
Nema odgovora	1	1.4
Ukupno	71	100.0

Veliki postotak ispitanika/ica (78.9%) istaknuo je da ima sklopljen Ugovor na neodređeno vrijeme, te da u njihovim tvrtkama otkazi nisu česti. Ipak 5.6% ispitanika smatra da se otkazi u njihovim poduzećima dijele nezakonito, a isti postotak ispitanika uopće nije odgovorio na pitanje.

Većina zaposlenika (69%) ima fiksno radno vrijeme i izgleda da takva opcija najviše odgovara zaposlenicima, jer je 46.5 % jako zadovoljno svojim radnim vremenom.

Prekovremeni sati se ne isplaćuju čak za 60.6 % ispitanika, a izostanak novčane naknade se ne kompenzira slobodnim danima - na što nas upućuje podatak da se 67.6 % ispitanika ne koristi pravom na plaćeni/neplaćeni dopust. Kao razlog ne korištenja slobodnih dana navode preveliki opseg posla.

## 5.5. PODACI O PLAĆAMA ZAPOSLENIKA: PROSJEK PLAĆA, JAVNOST PLAĆA, ISPLATE PLAĆA, VISINA PLAĆE PREMA SPOLU

Ispitanici u 47.9% slučajeva smatraju svoju plaću prosječnom, a podjednaki broj je smatra i ispod prosječnom (23.9%) i iznad prosječnom (25.4%).

### Visina plaće s obzirom na spol

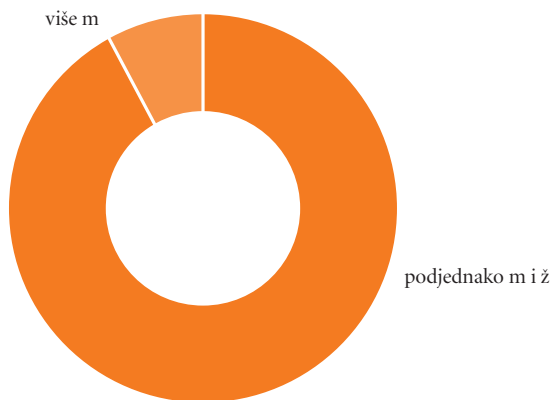


Tabela 29.

### Visina plaće zaposlenika s obzirom na spol

PLAĆE ZAPOSLENIKA/ICA	FREKVENCije	%
Podjednako plaćeni muškarci i žen	65	91.5
Muškarci zarađuju više	6	8.5
<b>Ukupno</b>	<b>71</b>	<b>100.0</b>

Prema riječima zaposlenika (91.5%), u njihovim tvrtkama podjednako zarađuju muškarci i žene, dok je 8.5% ispitanika odgovorilo da više zarađuju muškarci.

Na pitanje da ocijene svoju plaću ocjenom od 1 do 5 (gdje 1 znači jako nezadovoljan, a 5 vrlo zadovoljan), 72.7 % ispitanih muškaraca dalo je ocjenu 3, dok je samo 32.7 % žena dalo ocjenu 3. Mnogo je više žena koje su ili jako nezadovoljne ili jako zadovoljne plaćom, a muškarci su općenito zadovoljni svojom plaćom.

Tabela 30.  
Ocjena plaće s obzirom na spol zaposlenika

OCJENA PLAĆE	1	2	3	4	5	Ukupno
Muškarci	1 4.6%	1 4.6%	16 72.7%	3 13.5%	1 4.6%	22 100%
Žene	5 10.2%	10 20.4%	16 32.7%	16 32.7%	2 4.0%	49 100%
Ukupno	6 8.4%	11 15.5%	32 45.1%	19 26.8%	3 4.2%	71 100%

$$\lambda^2 = 10.51 \quad df = 4 \quad p = 0.03$$

11.4% zaposlenika u privatnom sektoru je nezadovoljno ili izrazito nezadovoljno plaćom (ocjene 1 i 2), a to je čak 36% zaposlenih u poduzećima u javnom vlasništvu.

Tabela 31.

## Ocjena plaće zaposlenika s obzirom na vlasništvo poduzeća

Ocjena plaće	1	2	3	4	5	Ukupno
Privatni sektor		4 11,4%	15 42,9%	14 40%	2 5,7%	35 100%
Državni sektor	6 16,7%	7 19,4%	17 47,2%	5 13,9%	1 2,8%	36 100%
Ukupno	6 8,4%	11 15,5%	32 45,1%	19 26,8%	3 4,2%	71 100%

$$\lambda^2 = 11,53 \quad df = 4 \quad p = 0,021$$

Prema obrađenim podacima 47.9 % anketiranih zaposlenika kaže da prosječno zarađuju. 53.5 % izjavilo je da su im plaće javne, a 84.5% da su redovite. U privatnim tvrtkama 74.3 % ispitanika/ica izjavilo je da su im plaće tajne, dok je u poduzećima u javnom vlasništvu 80.6 % ispitanika/ica reklo da su im plaće javne. Ispitanici koji rade u privatnim tvrtkama zadovoljniji su plaćom. 16.7 % ispitanika u državnim tvrtkama dalo je ocjenu 1 za visinu plaće, a najviše njih (47.2%) dalo je ocjenu 3, dok je u privatnom sektoru 42.9 % dalo ocjenu 3 i njih 40.0 % ocjenu 4 za visinu plaće.

## 5.6. PODACI O DNEVNOJ STANCI, KORIŠTENJU RODILJSKOG DOPUSTA I FLEKSIBILNIJEM RADNOM VREMENU ZA ŽENE S MALOM DJECOM

74.6% radnika koristi se svojim zakonskim pravom da imaju dnevnu stanku (ako rade bar 6 sati na dan) u minimalnom trajanju od 30 minuta.

Zanimljivo je da se 90.9% muškaraca koristi tim pravom, a kod žena je taj postotak samo 67.3%. Na pitanje zašto se ne koriste dnevnom stankom - žene su odgovarale da ih nema tko zamijeniti ili da im količina posla to ne dopušta.

Tabela 32.  
Korištenje dnevne stanke u odnosu na spolnu strukturu zaposlenika/ica

PRAVO NA DNEVNU STANKU	Da	Ne	Ukupno
Muškarac	20 90.9%	2 9.1%	22 100%
Žena	33 67.3%	16 32.7%	49 100%
Ukupno	53 74.6%	18 25.4%	71 100%

$$\lambda^2 = 4,45, df = 1, p = 0,035$$

### Oblik korištenja roditeljskog dopusta

Većina žena, 80%, koristi puni roditeljski dopust do godine dana djeteta, dok 20% žena koristi skraćeni roditeljski dopust.

Uočena je znatna razlika u obliku roditeljskog dopusta, ovisno o vlasništvu poduzeća. U tvrtkama u javnom vlasništvu žene isključivo koriste puni roditeljski dopust, dok u privatnim poduzećima, a pogotovo stranim više koriste skraćeni roditeljski dopust.

Tabela 33.

Oblik korištenja roditeljskog dopusta s obzirom na vlasništvo poduzeća

	RODILJSKI DOPUST	Puni	Skraćeni	Ukupno
VLASNIŠTVO	Grada Zagreba	5 100%		5 100%
	Hrvatske	8 100%		8 100%
	Stranom vlasništvu	1 33.3%	2 66.7%	3 100%
	Privatno Vlasništvo	2 50%	2 50%	4 100%
	Ukupno	2 50%	2 50%	4 100%

$\lambda^2 = 9,58$  df = 3 p = 0,022

Omogućavanje fleksibilnijeg radnog vremena ženama s malom djecom

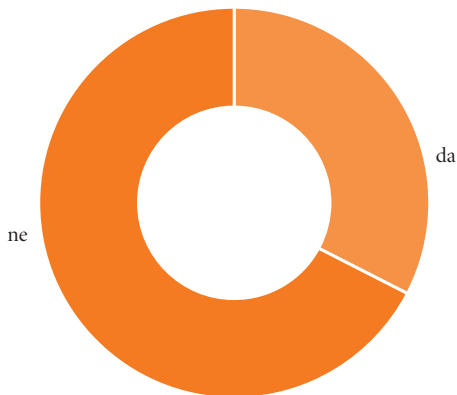


Tabela 34.  
Omogućavanje fleksibilnijeg radnog vremena ženama s djecom

FLEKSIBILNIJE RADNO VRIJEME ZA ŽENE	FREKVENCije	%
Da	22	31.0
Ne	49	69.0
Ukupno	71	100.0

Trećina radnika odgovara da njihov poslodavac ne omogućuje fleksibilnije radno vrijeme ženama s malom djecom.

Zanimljivo je da percepcija o pružanju mogućnosti fleksibilnijeg radnog vremena ženama s malom djecom ovisi o spolu ispitanika. 54.5% muškaraca smatra da njihova tvrtka omogućuje fleksibilnije radno vrijeme ženama s djecom, dok to tako vidi samo 20.41% žena.

Tabela 35.  
Percepcija o pružanju fleksibilnog radnog vremena ženama s djecom s obzirom na spol

FLEKSIBILNO RADNO VRIJEME ŽENAMA S DJECOM	Da	Ne	Ukupno
Muškarac	12 54.5%	10 45.5%	22 100%
Žena	10 20.4%	38 77.6%	49 100%
Ukupno	22 31.1%	49 69.0%	71 100%

$$\lambda^2 = 8,47, df = 2, p = 0,014$$





Možemo zaključiti da se većina (74.6%) ispitanika koristi dnevnom stankom; od toga gotovo svi muškarci koriste se dnevnom stankom, dok je ne koristi čak 32.7% žena! 80% ispitanica koje imaju djecu koristile su puni roditeljski dopust (do navršene prve godine djeteta). Puni roditeljski dopust uvijek se koristi u tvrtkama u javnom vlasništvu, dok u privatnim oko polovice radnica koristi skraćeni roditeljski dopust. Ispitanici/ice ističu da roditeljski dopust negativno utječe na ženu kao radnicu, jer majčinstvo uglavnom pada na nju, a u razdoblju roditeljskog dopusta žena nije u toku promjena u tvrtki, pa kada se vrati - nije zajamčeno da je čeka isto radno mjesto. Negativan odgovor ispitanika na pitanje omogućuje li poslodavac ženama s djecom fleksibilnije radno vrijeme dalo je 67.6 % ispitanika/ica. I u odgovoru na to pitanje uočena je znatna razlika ovisno o spolu ispitanika.

## 5.7. POZNAVANJE RADNIKA/ICA ZAKONA O RADU, ZAKONA O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I KOLEKTIVNIH UGOVORA TE PRITUŽBE ZBOG POVREDE DOSTOJANSTVA RADNIKA I MOBBING NA RADNOME MJESTU

Većina ispitanika (76.1%) upoznata je s 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!

## Poštivanje poslodavaca Zakona o radu, Zakona o ravnopravnosti spolova i Kolektivnog ugovora

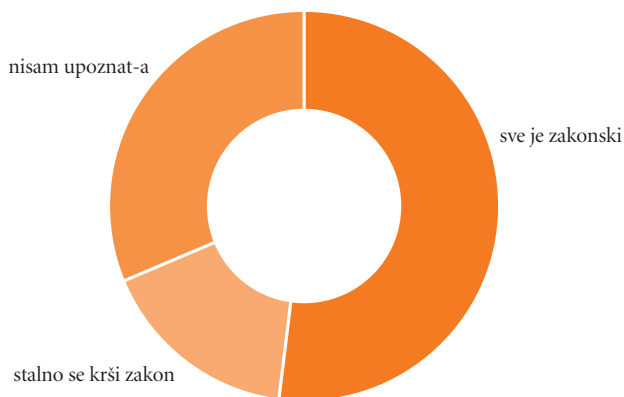


Tabela 36.  
Poštivanje zakona i Kolektivnog ugovora

POŠTIVANJE ZAKONA I KOLEKTIVNOG UGOVORA	FREKVENCIJE	%
Sve je u skladu sa zakonima	37	52.1
Stalno se krše zakoni i prava	12	16.9
Nisam upoznat/a s tim	22	31.0
Ukupno	71	100.0

“Usavršavanje u poslu, omogućavanje korištenja slobodnog vremena za relaksaciju i opuštanje, malo više nadgledanja nadređenih; potrebno je poštivati odredbe internih pravilnika i unutarnjeg ustroja; svi za jednog jedan za sve; više slušanja, manje šefovanja, poboljšanje zakonskih normi, poštivanje zakona i ljudskih prava, više profesionalnosti i odgovornosti. Više iskrenosti, a manje zavidnosti.”

## Iskustvo mobbinga

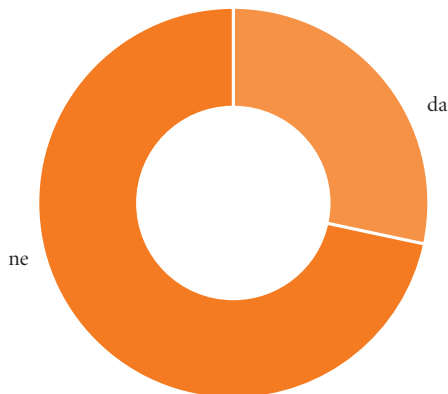


Tabela 37.  
Iskustvo mobbinga

ISKUSTVO MOBBINGA	FREKVENCIJE	%
Da	20	28.2
Ne	51	71.8
Ukupno	71	100.0

Na pitanje jesu li ikada bili žrtve mobbinga, 28.2% radnika/ica odgovara potvrdno. Navode sljedeće primjere poput sustavnog ponižavanja, onemogućavanja napredovanja, grubih riječi, namjernog zavlacenja posla da se duže ostane na poslu, grubog nametanje stajališta poslodavaca i njegovih pogleda na osobne i privatne stvari zaposlenika, nepoštivanja osnovnih zakonom propisanih prava radnika, fizičke prijetnje radnicima koji se usude prigovoriti poslodavcu, neugodnih viceva i komentara na izgled.

Kao primjeri spolnog uznemiravanja navode se pljeskanje po stražnjici i dodirivanje.

“Nesposobna šefica nije poznavala drugačiji način kontrole pa me je permanentno maltretirala;  
Svaki dan to proživljavam na razne načine - dežurni sam krivac za sve, nedovoljno radim, mogla bih puno više dati za posao, nedovoljno sam obrazovana...”

“Kolega se osjećao ugrožen s moje strane pa nije cijeli dan htio razgovarati sa mnom i stalno je govorio šefici protiv mene.”

### Pritužbe zbog povrede dostojanstva radnika

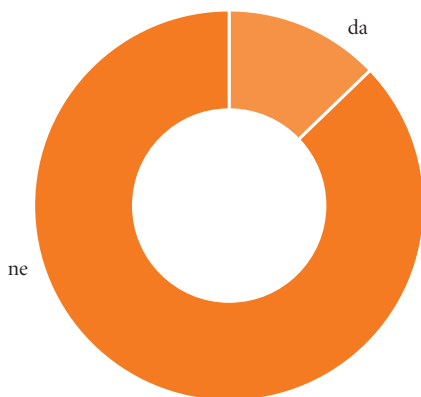


Tabela 38.  
Pritužbe zbog povrede dostojanstva

	FREKVENCije	%
Da	9	12.7
Ne	62	87.3
Ukupno	71	100.0

Samo 45.1 % navodi da su Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu uređene mjere za zaštitu dostojanstva radnika. Zbog povrede dostojanstva potužilo se 12.7 % ispitanika. Nije se potužio ni jedan muškarac pa tih 12.7% čine isključivo žene.

Tabela 39.

### Pritužbe zbog povrede dostojanstva s obzirom na spol

TUŽILO SE NA POVREDU DOSTOJANSTVA	Da	Ne	Ukupno
muškarac		22 100%	22 100%
žena	9 18.4%	40 81.6%	49 100%
ukupno	9 12.7%	62 87.3%	71 100%

$$\chi^2 = 4,63, df = 1, p = 0,014$$

Većina ispitanika (76.1%) upoznata je s Kolektivnim ugovorom/Pravilnikom o radu poduzeća u kojem rade, a samo njih 52.1 % navodi da tvrtke poštuju Kolektivni ugovor, Zakon o radu i Zakon o ravnopravnosti spolova, a čak 16.9 % zaposlenika/ica ističe stalno kršenje prava i obveza!

Manje od polovice ispitanika (45.1%) navelo je da je kod njihova poslodavca Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu uređen postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, a čak 39.4% nije uopće upoznato s takvim mjerama.

12.7 % ispitanika tužilo se na povredu dostojanstva - i to isključivo žene. Nije se pokazala statistički značajna razlika s obzirom na spolnu strukturu kad se radi o mobbingu, pa su žrtve mobbinga u tvrtkama podjednako i muškarci i žene.

## 5.8. ZAKLJUČAK

Glavni ciljevi istraživanja provedenog među zaposlenicima bili su : utvrditi postoje li razlike u odgovorima između muškaraca i žena te između onih zaposlenih u privatnim poduzećima i onih zaposlenih u poduzećima u javnom vlasništvu. Također smo pokušali utvrditi poznaju li radnici svoja prava i u kojim se segmentnima najčešće krše.

### Razlike u odgovorima između muškaraca i žena pokazale su se u sljedećim poddručjima:

- Zanimljiva je percepcija ispitanika da su muškarci bolji šefovi i lideri, a da su žene bolje radnice. Iako postoji opća percepcija da su muškarci bolji šefovi, a oni uglavnom i jesu na toj poziciji, žene su manje zadovoljne takvim stanjem.
- Razlika između spolova uočena je u napredovanju na poslu kao motivaciji za rad. U 27.3% napredovanje je glavna motivacija muških ispitanika, dok je to tako kod samo 10.2% žena.
- 95.5% muškaraca smatra da ih u profesionalnom napredovanju ne ometaju obiteljske obveze. 28.6% žena istaknulo je da zapostavljaju karijeru zbog obiteljskih obveza.
- Mnogo je više žena koje su ili jako nezadovoljne ili zadovoljne plaćom, a muškarci su uglavnom prosječno zadovoljni visinom svoje plaće.
- Zanimljivo je da se 90.9% muškaraca koristi pravom da ode na dnevnu stanku, a to svoje zakonsko pravo koristi samo 67.3% žena.
- 54.5% muškaraca smatra da njihovo poduzeće omogućuje fleksibilnije radno vrijeme ženama s djecom, dok to tako smatra samo 20.4% žena.
- Na povredu dostojanstva na radu muškarci se nisu nikad potužili, dok je 12.7 % žena navelo da su se one ili njihove kolegice tužile zbog povrede dostojanstva.

### Razlike u odgovorima između zaposlenih u privatnim tvrtkama i zaposlenih u poduzećima u javnom vlasništvu:

- Prema obrazovanju najviše ispitanika/ica s visokom školom, magisterijem ili doktoratom radi u državnim poduzećima, dok je u privatnim gotovo podjednak broj zaposlenih sa srednjom i visokom školom.
- Za dobivanje posla u privatnim tvrtkama bitni kriteriji su prethodni poslovi i iskustvo, dok su za dobivanje posla u poduzećima u javnom vlasništvu presudne preporuka i veza.

- 11% zaposlenika u privatnom sektoru je nezadovoljno ili izrazito nezadovoljno plaćom, a to je čak 36% onih zaposlenih u poduzećima u javnom vlasništvu.
- U poduzećima u javnom vlasništvu žene isključivo koriste puni roditeljski dopust, dok u privatnim tvrtkama, a posebice stranim više koriste skraćeni roditeljski dopust.

#### Poštivanje prava radnika:

- Samo 52.1% radnika/ica odgovara da njihova tvrtka poštuje Kolektivne ugovore, Zakon o radu i Zakon o ravnopravnosti spolova.
- Samo 45.1% radnika navodi da su kod njihova poslodavca Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu uređene mjere za zaštitu dostojanstva radnika.
- Prekovremeni sati nisu plaćeni radnicima čak 60.6%.
- 67.6 % ispitanika ne koristi se pravom na plaćeni/neplaćeni dopust
- 25.4% ispitanika ne koristi se svojim pravom na dnevnu stanku.





USPOREDBA REZULTATA ANKETNOG  
ISTRAŽIVANJA PROVEDENOG U PODUZEĆIMA  
U JAVNOM I PRIVATNOM VLASNIŠTVU I ONOG  
PROVEDENOG MEĐU ZAPOSLENICIMA

6





Jedan od ciljeva istraživanja bilo je usporediti rezultate obaju provedenih anketnih upitnika.

#### Sličnosti su uočene u sljedećem:

- Žene su najviše zaposlene u poduzećima koja se bave društvenim, socijalnim i znanstvenim djelatnostima, dok više muškaraca radi u tvrtkama koja se bave prijevozom, skladištenjem, građevinom i slično.
- Više zaposlenika u poduzećima u javnom vlasništvu čine žene.
- Rukovodeći kadar je gotovo potpuno muški.
- Većina zaposlenika ima sklopljen Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- Bolje su plaćeni radnici koji rade u privatnim tvrtkama.
- Većina radnica koristi puni roditeljski dopust.
- Vrlo su slabo uređene mjere za zaštitu dostojanstva radnika.

#### Razlike su uočene u sljedećem:

- 15% kadrovskih službi odgovara da su plaće u njihovu poduzeću ispod prosječne, dok plaću ispod prosječnom smatra nešto više samih zaposlenika (23.9%).
- Kadrovske službe ističu da poznanstva i veze nisu nikad kriterij koji se uzima u obzir pri zapošljavanju, dok zaposlenici smatraju da su to bitni kriteriji i to pogotovo prigodom zapošljavanju u poduzećima u javnom sektoru.
- 85% kadrovskih službi tvrdi da organizira razne edukacije za zaposlene, dok samo 49.3% zaposlenika - ispitanika smatra da poslodavac dovoljno ulaže u njihovu izobrazbu.
- 77% kadrovskih službi odgovara da imaju Kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu uređene mjere za zaštitu dostojanstva radnika, dok samo 45.1% zaposlenika odgovara da postoje takve mjere u poduzeću u kojem rade.





OPĆI ZAKLJUČCI I USPOREDBA  
REZULTATA S DOSADAŠNJIM  
ISTRAŽIVANJIMA

7





Prema istraživanju uočena je razlika među tvrtkama/ institucijama privatnog i javnog sektora, a time i uvjeta zapošljavanja, napredovanja i stupnja zadovoljstva radnika koji u njima rade.

Državne tvrtke daju veću sigurnost radnog mjesta zaposlenicima/cama, ali u njima su manje plaće, smanjena je transparentnost pri zapošljavanju gdje bitan kriterij predstavljaju prethodna poznanstva i veze.

Većina žena se zapošljava u državnim poduzećima i prema našem istraživanju - one uglavnom imaju visoku stručnu spremu, magisterij ili doktorat. U tvrtkama u privatnom sektoru bitan kriterij za zapošljavanje su vještine i znanje kandidata/ kandidatkinja. U njima su u prosjeku bolje plaće negoli u državnim poduzećima, što omogućuje veći stupanj zadovoljstva radnika i radnica. U poduzećima u privatnom sektoru su i stroži uvjeti i dinamika rada (manje slobodnih dana, nema skraćenog radnog vremena, zaposlenici međusobno ne znaju za iznose plaća, žene se prije vraćaju s roditeljskog dopusta i slično).

Predstavnici poduzeća u anketnom upitniku pokazali su da kod njih nema neopravdanih otkaza, nema povreda dostojanstva radnika, gotovo svi organiziraju edukaciju za svoje zaposlenike, uglavnom provode plan djelovanja za promicanje i uspostavu ravnopravnosti spolova ili u Pravilnike o radu imaju ugrađeno i načelo ravnopravnosti spolova i slično.

Ipak u odgovorima među zaposlenicima poduzeća/ institucija uočavamo da polovica ispitanika smatra da njihov poslodavac ne ulaže dovoljno u njihovu izobrazbu, da ima slučajeva povrede dostojanstva radnika/ica, da su vrlo slabo uređene mjere za zaštitu dostojanstva radnika...

Prema spolu u odgovorima ispitanika/ica uočava se da je ženama puno teže na tržištu rada, osobito onima koje moraju usklađivati obiteljske i radne zadatke i obveze. Žene teže dobivaju poslove, više se trude kako bi zadržale posao i uglavnom nisu u rukovodećoj hijerarhiji tvrtke. Češće su izvrgnute povredi dostojanstva od svojih muških kolega.

Općenito gledajući, ne postoji svijest anketiranih ispitanika/ica o “nejednakim mogućnostima” na tržištu rada pa većina ispitanika/ica ističe da spol, bračni i obiteljski status nije bitan za zapošljavanje, visinu plaće, edukaciju, napredovanje na radnom mjestu i slično.

Unatoč nerazvijenoj svijesti zaposlenika o „nejednakim šansama“ na tržištu rada, rezultati istraživanja donose objektivne pokazatelje koji upućuju na nesrazmjer na tržištu rada - poglavito gledajući prema spolnoj strukturi. Naime direktori i rukovodstvo bilo privatnih ili državnih poduzeća uglavnom su muškarci, žene se i dalje zapošljavaju u tipično ženskim zanimanjima u onim institucijama/ tvrtkama koje se bave socijalnim, znanstvenim ili upravnim djelatnostima, obiteljske obveze najvećim dijelom podnose žene i time bivaju zakinute za napredovanje i bolji angažman na radnom mjestu, a prigodom zapošljavanja žena gotovo uvijek se zadire u njezin privatni život i planiranje.

Slične rezultate već su pokazala istraživanja koja su proveli sindikati, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike i web portal “Moj posao”. Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske proveo je tijekom 2004. godine istraživanje “Položaj žena na tržištu rada”. Kao jedna od kritičnih točki položaja žena na tržištu rada uočeno je da je i dalje prisutna segregacija žena na tržištu rada. Istraživanje je pokazalo da se žene većinom “...zapošljavaju ondje gdje im muška radna snaga ostavlja slobodan prostor”. Tako je najviše žena zaposleno u sektoru usluga (zdravstvena zaštita i socijalna skrb, obrazovanje, financijsko posredovanje te hoteli i restorani). Naše istraživanje je također pokazalo da tvrtke s više zaposlenih žena uglavnom pripadaju socijalnim, društvenim, obrazovnim i znanstvenim djelatnostima koje su i slabije plaćene. Spolna struktura zaposlenih u posljednje dvije godine pokazuju da se trend segregacije nastavlja. Naime u poduzećima s više zaposlenih žena u posljednje dvije godine po spolu je zaposleno više žena, kao i u poduzećima s više zaposlenih muškaraca, gdje je u istom razdoblju zaposleno više muškaraca.

Udruga za istraživanje tranzicije k demokraciji (TOD) obavila je istraživanje u sklopu projekta “Spolna nediskriminacija i jednakost plaća-Zagreb i okolica 2003. godine”. Cilj projekta bio je provjeriti poštuje li se u Zagrebu i okolici Ustavom i zakonima zajamčeno načelo ravnopravnosti plaća bez obzira na spol. Prema njihovu istraživanju postoje razlike u plaćama između muškaraca i žena. Plaće žena su u prosjeku niže za 13,3 % od muškaraca u tvrtkama s kojima su surađivali i radili istraživanje. Pokazalo se da unatoč objektivnim razlikama u plaćama po spolu ne postoji i svijest o razlikama u plaćama uvjetovanih spolom, jer su gotovo svi ispitanici isticali da je plaća u tvrtki za isti ili sličan posao/radno mjesto jednaka i muškarcima i ženama. Iako naše istraživanje nije pokazalo da postoje znatne razlike u plaći između muškaraca i žena, ipak je 8.5% radnika/ica odgovorilo da više zarađuju muškarci. Nitko nije odgovorio da više zarađuju



žene! Zanimljivo je da radnici / radnice zaposleni u privatnim tvrtkama uglavnom odgovaraju da jednako zarađuju muškarci i žene, a plaće su u privatnom sektoru - tajne.

Web portal “Moj posao” proveo je istraživanje o percepciji spolnih razlika u poslovnom svijetu. 1107 ispitanika oba spola, od kojih više od polovice ima visoku ili barem višu stručnu spremu, popunjalo je anonimnu anketu koja se sastojala od 34 pitanja iz raznih područja. Istraživanje je pokazalo da 50 % žena i 43 % muškarca smatra kako neudane žene imaju veće mogućnosti profesionalnog napretka, nego udane. Naše istraživanje je pokazalo da 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 izostajati s posla, uvijek su na raspolaganju, imaju više vremena posvetiti se struci i usavršavanju. Kažu da majčinstvo, obiteljske obveze i karijera teško mogu ići usporedno i jednako kvalitetno - i da će jedno prevladati. Na pitanje zaposlenicima/icama - koče li ih u profesionalnoj karijeri obiteljske obveze pokazala se statistički znatna razlika u odnosu na spol. Samo 4.5 % muškaraca je odgovorilo potvrdno, dok 95.5% smatra da ih u profesionalnom napredovanju ne ometaju obiteljske obveze. 28.6% žena istaknulo je da zapostavljaju karijeru zbog obiteljskih obveza.

Isto istraživanje je pokazalo da su žene uglavnom korektniji zaposlenici. To je u skladu s rezultatima našeg istraživanja - da većina ispitanika / ica smatra žene boljim radnicima. Kao razloge tome navode da radnice *što počnu to i dovrše, odgovornije su, predanije, savjesnije, imaju strah od gubitka posla, teže dobivaju posao - pa ga nastoje zadržati...*



# ZAVRŠNA RAZMATRANJA I PREPORUKE

# 8





Za stvaranje uvjeta za postizanje rodne jednakosti poboljšanjem i djelotvornijom primjenom pravnog i institucionalnog okvira za provedbu politike ravnopravnosti spolova, nakon ovog istraživanja možemo zaključiti da je potrebno kontinuirano raditi na programima osvješćivanja javnosti i svih zainteresiranih o nejednakim mogućnostima na tržištu rada.

Također je potrebno pratiti primjenu i provođenje svih nacionalnih programa koji se bave pitanjem ravnopravnosti žena i muškaraca na tržištu rada, zagovarati da se svi mehanizmi (zakoni, politike, mjere) u Hrvatskoj usklade sa smjernicama i uputama koje EU postavlja kao kriterije za smanjenje diskriminacije žena na tržištu rada.

Prijeko je potrebno pratiti u privatnom i javnom sektoru mjere i načine razvoja politike ravnopravnosti spolova i stvarno poštivanje pravnih regulativa o tom pitanju.

Osobe koje su odgovorne za izradu Pravilnika o radu/Kolektivnih ugovora/Upitnika za zapošljavanje radnika/ica, u svrhu poboljšanja protu-diskriminacijskih odredbi u Kolektivnim ugovorima poduzeća treba upoznati s postojećim zakonodavnim okvirom ravnopravnosti spolova.

Predstavnike poslovnog sektora, sindikata i organizacija civilnog društva moralo bi se više uključivati u diskusije i edukacije vezane za ovu tematiku, te zagovarati da se pojača pravna zaštita osoba koje su diskriminirane na temelju spola na poslu i u vezi s radom.





# LITERATURA







1. HALMI, Aleksandar (1999). Temelji kvantitativne analize u društvenim znanostima. Zagreb: Alinea
2. (2001). Popis stanovništva 2001. Zagreb: Državni zavod za statistiku
3. (2004). Izvještaj o rezultatima projekta „Spolna nediskriminacija i jednakost plaća - Zagreb i okolica 2003. godine“. Zagreb: Udruga za istraživanje tranzicije k demokraciji
4. ZVONAREVIĆ, Mladen (1989). Socijalna psihologija. Zagreb: Školska knjiga
5. Zakon o radu, NN br. 137/04 - pročišćeni tekst
6. Zakon o ravnopravnosti spolova, NN br. 116/03
7. KEROVAC, Nada (2004). Položaj žena na tržištu rada. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske
8. (2006). *Popis tijela javnih vlasti za 2006. godinu*. URL:<http://www.vlada.hr/Default.asp?ru=131&sid=&jezik=1>
9. (2006). *Registar poslovnih subjekata*. URL:[http://www1.biznet.hr/HgkWeb/do/extlogon?lang=hr\\_HR](http://www1.biznet.hr/HgkWeb/do/extlogon?lang=hr_HR)
10. (2006). *Stop diskriminaciji na radu*. URL:[http://www.nhs.hr/nhs/odbori/odbor\\_zena/projekt\\_diskriminacija.aspx](http://www.nhs.hr/nhs/odbori/odbor_zena/projekt_diskriminacija.aspx)
11. (2005). *Muškarci i žene u poslovnom svijetu*. URL:[http://www.mojposao.net/jseeker\\_wiki.php?sessionId=5b2908fb19f89db2510dc156b164b97a&wikiName=muskarciizene](http://www.mojposao.net/jseeker_wiki.php?sessionId=5b2908fb19f89db2510dc156b164b97a&wikiName=muskarciizene) www.moj-posao.net



# SUMMARY







The research “Equal Opportunities on the Labour Market” was carried out on the public and private sector companies, as well as among the employees from the different companies in the Zagreb area in order to gain a better insight in the position of women on the labour market and more efficient monitoring of the implementation of the legal framework on gender equality. The goal (of the research) was to establish, whether and in which degree, the Labour Law and Law on gender equality are respected in the recruitment process, employment conditions, remuneration, education, career promotion, and to demonstrate the individual experiences of the employees, about “equal opportunities” on the labour market primarily in regard to gender, but also some other independent variables (for example: company ownership, educational structure of the employees and similar). Research was carried out with two separate questionnaires: one directed to the Personnel offices in the private and public sector companies and the other intended for employees of the private and public sector companies.

According to the results of the research, there is a significant difference between companies/institutions of the private and public sector regarding employment conditions, promotion and the employees’ satisfaction at work.

Public sector companies provide higher social security (women utilize entire maternity leave, workers use daily break etc.), but with lower pay and less transparent recruitment process. Public sector companies employ more women and, according to the research, they mostly hold university degree, master’s degree and doctorate degree.

In the private sector companies the most important employment criteria are personal skills and prior acquaintance of the candidates. The pay in these companies is, in average, higher than in public sector companies, which enables a higher level of satisfaction of employees. Private sector companies have stricter conditions and work dynamic (fewer days off, no reduced working hours, employees do not know each others salary amounts; women do not use entire maternity leave etc.).

The survey addressed to private and public sector companies demonstrates almost ideal working conditions: no unjustified dismissal, no gender based discrimination, they all facilitate training and development for their workers; most of them adopted gender equality guidelines.

The data given by the public and private sector companies differs from the data given by the employees of those companies. Employees noted that half of the employers do not facilitate adequate training opportunities; there are cases of the gender-based discrimination and mobbing; there are cases of violation of their rights and there are cases of unjustified dismissals.

The examinees' answers show that women have more difficult situation at the labour market than men, especially ones with family obligations. Women experience more difficulties getting the job, they have to try harder to keep it and they are highly underrepresented in the managing positions of the companies. They are more frequently exposed to mobbing and violations of dignity (gender-based discrimination) than their male colleagues.

The research demonstrated that the examinees are not aware of "unequal opportunities" on the labour market. Most of them emphasize that the gender, marital and family status is not important for the employment, pay amount, education, career promotion etc. In spite of employees' lack of awareness, the research shows that objectively there are differences and "unequal opportunities" on the labour market - statistics show that men occupy most of the leading positions. Women mostly work in typically female occupations - social, educational, scientific or administrative services. These services are predominantly carried out in public companies, while men dominate in private sector. Family obligations are still mostly female duty affecting their promotion opportunities and job selection.



