



**Rezultati ispitivanja
Reproduktivna prava i karijera: ispitivanje stanja u RH**

Rijeka, 2017.

1. Metodologija istraživanja

Udruga za ljudska prava i građansku participaciju PaRiter u rujnu 2017. godine provela je istraživanje „Reproduktivna prava i karijera: ispitivanje stanja u RH“ kako bi ispitala razinu diskriminacije s kojom se sreću žene u Republici Hrvatskoj prilikom zaposlenja i tijekom rada te kako bi dobili uvid u praksu poslodavaca u RH u odnosu na diskriminaciju žena.

Ispitivanje je provedeno putem on-line anketnog upitnika kojem se moglo pristupiti putem linka na web stranici udruge PaRiter. Različitim web portalima, medijima, udrugama civilnog društva, županijskim povjerenstvima za ravnopravnost spolova i nekima od sindikata upućene su molbe da putem svojih komunikacijskih kanala među svojim korisnicama podijele poziv za ispunjavanje on-line anketnog upitnika. Anketni upitnik dijeljen je putem društvenih mreža, web stranica i e-maila te je ukupan broj ispitanica dosegao **1.599**.

On-line anketni upitnik sadržavao je 57. pitanja, podijeljena u dvije glavne skupine s obzirom na ciljanu skupinu. Prva skupina pitanja odnosi se na žene bez djece, majke i trudnice, dok je druga skupina pitanja bila namijenjena trudnicama i majkama. Drugu skupinu pitanja ispunila je **901** žena.

Osim toga, anketni upitnik ispitao je i stavove žena prema sustavu zaštite njihovih prava i sankcija u slučajevima diskriminacije te u kolikoj mjeri su žene upoznate sa svojim pravima i da li reagiraju na diskriminaciju i prijavljuju nadležnim institucijama.

Ono što ovaj anketni upitnik čini važnim je to što je ženama ostavljen prostor za pisanje dodatnih komentara i konkretnih iskustava koje su doživjele tijekom traženja posla i radnog odnosa. Na taj način dobili smo uvid u stvarne situacije s kojima se susreću žene i na koji način su diskriminirane.

2. Rezultati i analiza

Boravište sudionica

Najveći broj ispitanica je boravi na području grada Zagreba, zatim slijedi Primorsko-goranska županija, Splitsko-dalmtinska i Istarska, dok su ostale podjednako zastupljene.

Veći grad je mjesto boravišta većine ispitanica (32.2%), zatim slijedi Grad Zagreb s 29%, ruralno naselje (do 10.000 stanovnika/ca) sa 21,1% i mali grad (od 10.000 do 30.000 stanovnika/ca) sa 17.6%.

Dob i stručna sprema

Većina ispitanica (31,2%) je u dobi od **30 do 34** godine i od **25 do 29** godina (28.2%). Zatim slijede 35-39 (20%); te 20-24 (11,1%).

Najveći broj žena je sa završenom visokom stručnom spremom (48,4%), a zatim srednjom stručnom spremom (31.3%) i višom ss (11.7%).

Radni staž i br. poslodavaca

Što se tiče godina radnog staža, najveći je postotak od 5 do 9 godina (29%), a zaim slijede od 10 do 14 godina (18.3%), od 3 do 4 godine (17.6%), od 1 do 2 godine (16.4%), više od 14 (11.8%) i 0 (6.9%).

Većina žena je tijekom svog radnog staža bila zaposlena kod dva (23.3%), dva poslodavca (20,5%) i tri poslodavca (20,5%).

Radni status

74,6% žena je zaposleno, dok je 17,91% ispitanica nezaposleno; samozaposleno je 4,8% , a 1.2% su domaćice/kućanice. 60% zaposlenih žena ima ugovor na neodređeno, dok je 24,6 na ugovoru na određeno. Ostalih 15,4% samozaposlene su osobe, sezonske radnice, osobe koje obavljaju slobodno zanimanje te preko mjere HZZ-a.

Najviše žena postalo je aktivno na tržištu rada od 2007. do 2017. (65.5%) i od 2000. do 2006. (25.1%).

Informiranje o svojim pravima

Iako je **74.5% ispitanica upoznato** sa svojim pravima kao žena koja planira zasnovati obitelj, a koja su poslodavci dužni poštivati, **25.5% žena nije upoznato** s pripadajućim pravima. Ovaj postotak nije zanemariv, jer **nepoznavanjem vlastitih prava žene će teže prepoznati diskriminaciju od strane poslodavaca.**

Vidljivo je da se manji postotak žena oslanja na informiranje u državnim institucijama (9.3%), preko poslodavca (11.6%), organizacija civilnog društva (4.8%) i brošurama (5.5%) kako bi saznale koja su njihova prava. **Dobivamo uvid u najčešće prakse žena kako bi dobile informacije o svojim pravima, a to su internet (64.8%), osobni kontakt s poznicima (51.7%) te uvid u zakonske propise (45%).** Uzimajući u obzir postotak žena koji se informirao uvidom u zakonske propise, vidljivo je da se najviše žena informirao uvidom u Zakon o roditeljskim potporama (61.8%) te Zakon o radu (68.7%). Nešto manji postotci odnose se na Zakon o suzbijanju diskriminacije (11.5%) i Zakon o ravnopravnosti spolova (16.4%).

Iako se velik postotak žena informira uvidom u zakonske propise (45%), ako se oduzme postotak žena koje se nisu informirale uvidom u zakonske propise (17.3%), tada dobivamo postotak od 34,5% žena koje smatraju da zakoni s kojima su se susretale nisu razumljivi.

Usklađivanje posla i roditeljstva

Čak 33,6% žena smatra da ukoliko bi se zaposlile, samo djelomično bi mogle usklađivati roditeljske i radne obaveze. 9,2% smatra da uglavnom ne bi mogle usklađivati, dok 33,8% smatra da bi uglavnom mogle usklađivati.

Razgovor za posao i pitanja

Iako su na razgovoru za posao pitanja vezana za obitelj/bračni status, trudnoću/djecu, protuzakonita, vidljivo je da takva pitanja ipak nisu iznimka, već redovita praksa većine poslodavaca. Čak **57% žena** potvrdilo je da su im poslodavci postavljali takva pitanja.

Od broja žena koje su se susrele s takvim pitanjima tek 12.3% je upozorilo poslodavca, a čak **87.7% nije upozorilo**. Poslodavci na takva upozorenja najčešće ne bi reagirali.

99% tih žena te poslodavce nije nikome prijavilo.

29,6% žena smatra da ih je barem jedan poslodavac ograničio u napredovanju radi mogućih roditeljskih ili roditeljinih obaveza; 3.5% barem dva i 0,9% barem tri.

Zakoni i njihovo provođenje

61% žena smatra da Hrvatska nema dobre zakone koji štite položaj majki i trudnica na tržištu rada. Čak **82,6% žena smatra da se zakonski propisi ne provode dobro u praksi, dok tek 1,4% smatra da se dobro provode**. Kao razlog za to najveći postotak odnosi se na strah od gubitka posla (84%), nefunkcioniranje pravne države (70.3%) te loš rad inspektorata rada (69%).

Sekcija za majke i trudnice

U vrijeme ispunjavanja anketnog upitnika, 43.7% ispitanica označile su da nisu trudne i da nemaju djecu, dok je 56.3% izjavilo da ima djecu ili da su trudne. Stoga je skupina pitanja za majke i trudnice provedena na uzorku od **901** žene.

Dob žena u prvoj trudnoći

Najveći broj žena prvi put je zatrudnio je u dobi od 25 do 30 godina te 20 do 24 godine.

Usklađivanje roditeljstva i posla

Gotovo polovici zaposlenih majki ponekad je teško usklađivati roditeljske i radne obaveze (47.5%), a 20.6% je uglavnom teško usklađivati ove obaveze. Tek 8.7% izjavilo je da im uopće nije teško ispunjavati roditeljske obaveze.

29.2% od žena koje su zaposlene i čije dijete pohađa vrtić bilo je u situaciji da nisu mogle preuzeti dijete iz vrtića, jer im je poslodavac naložio da rade prekovremeno. Iako se većem broju ispitanica to nije dogodilo, treba uzeti u obzir da postoje različite okolnosti te nekolicina žena, iako se nađe u situaciji da ostaje prekovremeno, netko od bliskih osoba može preuzeti djecu.

U komentarima mnoge su istaknule da zahvaljujući svojim roditeljima ili roditeljima partnera mogu usklađivati obaveze.

Gotovo polovica ispitanih žena koje imaju partnere (47,5%) smatra da njihovom partneru lakše uskladiti roditeljske obaveze i posao (naći posao, dogovoriti smjene). Iz komentara žena je vidljivo da žene smatraju da su muškarci općenito u boljoj poziciji na tržištu rada.

Vrlo velik udio ispitanih žena koje imaju partnere, odnosno 57.2% nema mogućnosti dogovora s partnerom oko uređivanja smjenskog rada kako bi mogli osigurati čuvanje djeteta.

Odnos poslodavaca prema ženama

33.5% žena izjavilo je da je nekom trenutku svoje zaposlenosti ili traženja posla bilo izloženo nepovoljnom postupanju od strane poslodavca zbog svoje trudnoće odnosno korištenja roditeljskih prava, dok 19.9% ne može procijeniti. Najveći udio tog nepovoljnog postupanja odnosi se na neprodužavanje ugovora na određeno, uskraćivanje napredovanja ili otkaz.

Velik dio žena koji je bio zaposlen u vrijeme trudnoće ili majčinstva (56.9%), smatra da im poslodavac nije produžio ugovor o radu na određeno radi trudnoće ili korištenja roditeljskih prava.

Osim toga, žene su doživljavale i nepovoljno postupanje od strane svojih kolega radi trudnoće ili korištenja roditeljskih prava.

Iznimno je da žene prijavljuju poslodavce koji krše njihova prava vezana za majčinstvo i trudnoću. Od ukupno 559 majki/trudnica koje su doživjele nepovoljno postupanje 535 žena ga nije prijavilo.

Velik dio žena (39,4%) nije moglo koristiti slobodan dan radi prenatalnih pregleda.

Također je vrlo mali broj žena koristio pauzu za dojenje – tek 8%. Nekolicina njih nije znala da ju može koristiti.

Bolovanje

Veliki postotak njihovih partnera (od žena koje imaju partnere) nije koristio bolovanje za bolest djeteta mlađeg od 3 godine (78.7%).

Tek je 10.4% partnera koristilo roditeljski dopust, vrlo velik udio nije 89.6%.

Poteškoće u razvoju

Od ukupno 901 osoba 38 njih su trenutno zaposlene majke djeteta s poteškoćama u razvoju. **23.3%** tih žena susrelo se s diskriminacijom na razgovoru za posao radi toga, dok 27,9% žena nije doživjelo diskriminaciju jer poslodavac nije znao da je majka djeteta s poteškoćama u razvoju.

3. Komentari žena

Komentari i pitanja poslodavaca na razgovoru za posao:

- Nadam se da ne planirate trudnoću u sljedećih nekoliko mjeseci. Nije korektno prema poslodavcu.

- Da li imam djecu? Da li ih planiram imati još? Dob djece...ima li ih tko čuvati...

- Zašto sam rodila tako mlada?

- Nakon testiranja u privatnoj IT-tvrtki, u posljednjem krugu sam bila jedna od dva preostala kandidata. Direktor je pohvalio moje rezultate, ali me odbio uz (jedino) obrazloženje: "...ali Vi ste žensko!" Tada sam još bila neudata i bez djece. Drugi kandidat je bio muško.

Jeste li prijavili poslodavca koji vam je na razgovoru postavio pitanja vezana uz Vašu trudnoću, bračni status, obitelj ili broj djece?

- Zнала sam da neću dobiti posao ukoliko bi odbila odgovoriti, a stekla sam dojam da potvrđan odgovor (namjeravam imati djecu) nije nužno bio neprihvatljiv.

- Ukoliko ga prijavim automatski gubim pravo biti kandidat za posao. Ne živimo u pravno uređenoj državi.

- Radim u državnoj instituciji i prvi nadređeni je predstavnik Sindikata za našu instituciju. Redovito dobivam komentare o mužu, djeci, pitanja jesam li (opet) trudna... Najgore je zapravo kad je dijete bolesno, jer mi se tada zamjera što me nema na poslu, uz pitanje zar nemam nekog da pričuva to dijete.

- Pokušala sam prijaviti zbog nekih drugih razloga, nažalost sve se svelo na to da mogu podići privatnu tužbu, institucije štite poslodavce a ne radnike.

- Žao mi je što nisam prijavila, nisam prijavila zbog straha da mi poslodavac ne napravi losu preporuku među ostalim poslodavcima.

Ako želite, opišite zašto vam je teško uskladiti roditeljske i radne obaveze:

- Zato jer ustajem u 4 h ujutro, a spavati ne idem prije 22-23 h, tako da sam neispavana, još sam k tome i dijabetičar, pa i moja bolest sama po sebi nosi kronični umor.

- Zbog radnog vremena vrtića.

- Radim u suprotnoj smijeni od djeteta koje ide u školu, pa jako malo vremena na dan provedemo zajedno.

- Zato što poslodavac ne dozvoljava kašnjenje ili izostanak s posla kada je dijete bolesno, odlazak pedijatru..

- Radno vrijeme vrtića, nemogućnost rada na manje od punog radnog vremena, nemogućnost korištenja drugih oblika zbrinjavanja djece (npr. babysitter, privatni vrtić) zbog financijskog opterećenja

- Jer društvo nije organizirano da pomogne roditeljima koji su zaposleni: radi se od 9-17 h, a vrtići rade kraće ili je dijete zadnje/u dežurstvu. Plaće su male, ne omogućavaju normalan život. Od žena se očekuje da budu ravnopravne zaposlenice s muškarcima, zarade za placu (jer muž sam ne može prehraniti obitelj), budu angažirane više oko djece od muževa, nakon posla skuhaju, održavaju kućanstvo itd. Implementacija pola/skraćenog radnog vremena bi se trebala omogućiti zaposlenim majkama.

Je li vam se ikad dogodilo da niste bili u mogućnosti preuzeti svoje dijete iz vrtića, škole ili dodatnih aktivnosti jer Vam je poslodavac naložio da ostanete raditi prekovremeno?

- Uglavnom su to situacije krajem godine kada nam se opseg posla povećava..i tada se ne pita da li možes ostati nego MORAŠ ostati da se sve riješi..a tada dijete ima predstave i dotadanja u vrtiću na kojima bi rado htjela biti..propuštam dio njegova djetinjstva i postignuća

- Dijete je imalo vrućicu, rekao je.ako odem da dobivam otkaz.

- Pet minuta prije kraja smjene dobivam naređenje kako trebam ostati duže na poslu jer dolazi netko iz uprave. Nakon što sam obrazložila da ne mogu ostati jer mi je suprug odsutan, otišla sam po dijete u vrtić. Taj mjesec mi je skinuto 10% (cca 500 Kn) stimulacije.

Jeste li doživjeli nepovoljno postupanje od strane kolega zbog Vaše trudnoće, odnosno korištenja roditeljskih prava?

-Naprosto osoba postane građanin niže vrste, netko koga bi se svi najradije riješili jer nije 100% funkcionalan.

-Ignoriranje, obraćanje s visoka jer me neko vrijeme nije bilo, delegiranje zadataka jer sam trudna pa su me stavili na nizu poziciju, ne napismeno nego mi je direktor tako rekao.

-Moja trudnoća je doživljena kao kraj moje karijere.

- Komentari: 1. ne znam zašto zapošljavaju mlade cure koje još misle roditi? 2. A je... te djeca i njihove bolesti stalno moraš na bolovanje. (Malac mi je tada imao kozice). Zašto uzimaš bolovanje? Uzmi godišnji (u smislu da kaj ću još uz bolovanje koristiti i go?) A većinu puta za oboje djece nisam uzimala bolovanje kako bi bila na poslu već sam djecu ostavljala kod rodbine.

-Neki kolege smatraju da je normalno da imam manju plaću od muških kolega na istom poslu jer sam dvaput bila na porodiljnom, i tako četiri godine propustila dobiti povišicu. Također ne smatraju čudnim da nemam isti status (opis radnog mjesta) kao muški kolege na istim poslovima, što se dogodilo jer su između dvije moje trudnoće moji poslodavci prestali davati više statuse osim posebnim zahtjevima. Ja zbog minulog porodiljnog nisam bila

predložena za status unatoč tome što su svi kolege s mojim opisom posla ili imali taj (ili viši) status ili bili predloženi te godine.

4. Zaključak

Ispitivanje pokazuje:

- Da su žene uvelike diskriminirane pri zapošljavanju unatoč zakonskim propisima koji bi ih trebali štititi
- Diskriminacija na temelju spola je veoma raširena na hrvatskom tržištu rada
- Žene su u nepovoljnom položaju na tržištu rada
- Postojeći zakonski propisi nisu adekvatna zaštita za žene na tržištu rada
- Poslodavci velikim dijelom krše zakonske propise koji štite žene, majke i trudnice na tržištu rada
- Iznimno je visoka razina nepovjerenja u funkcioniranje pravne države i provođenja postojećih zakona
- Postoji potreba za unaprjeđenjem zakonskih okvira koji bi spriječili nepovoljno postupanje poslodavaca prema ženama
- Postoji potreba za efikasnijim provođenjem postojećih zakona
- Potreba za informiranjem žena kako bi prepoznale diskriminaciju i načine kako se zaštititi