



Iskustva roditelja – diskriminacija na radnom mjestu


Sažetak istraživanja provedenih u Austriji i Hrvatskoj:
'Parents@Work – Mijenjajmo stav!'

Autorice austrijskog izvještaja: Aufhauser, Katharina, Bergmann, Nadja,
Pretterhofer, Nicolas, Sorger, Claudia & Wagner-Steinrigl, Sabine

Autorice hrvatskog izvještaja: Kučer, Lana & Tkalčec, Anamarija

Beč, Zagreb, Travanj 2020.



 Gleichbehandlungsanwaltschaft



Supported by the Rights, Equality
and Citizenship Programme
of the European Union (2014-2020)



Sadržaj ovog izvještaja predstavlja stavove autora i za njih su odgovorni isključivo oni. Europska komisija ne prihvaća nikakvu odgovornost za korištenje informacija koje sadrži ovaj izvještaj.

1 Uvod

Prva aktivnost projekta „Parents@Work: Mijenjajmo stav!“ bila je ispitivanje stavova, iskustava i dojmova radnica_ka o diskriminaciji ili poteškoćama koje su imali na radnom mjestu ili prilikom zapošljavanja zbog toga što su roditelji ili će to postati. Svrha je bolje razumjeti s kojim se problemima mogu suočiti zaposlenici_e koji su roditelji zbog činjenice da pokušavaju uskladiti privatni i profesionalni život te kakvi su njihovi stavove o odnosu poslodavaca prema ovoj temi.

Prvo, ovo izvješće bavi se uzrocima i pojavnim oblicima diskriminacije ili drugih poteškoća koje roditelji doživljavaju na svojim radnim mjestima. Drugo, cilj je saznati što pomaže roditeljima u tim situacijama, što očekuju od poslodavaca i kako se takvi problemi mogu izbjeći u budućnosti.

Stavljajući naglasak na ove teme, provedene su dva istraživanja, jedno u Austriji i jedno u Hrvatskoj, odabirom dva različita metodološka pristupa. U Austriji je provedeno i analizirano 18 kvalitativnih intervjua s osobama koje su bile diskriminirane zbog (budućeg) roditeljstva. U Hrvatskoj je analizirano ukupno 40 slučajeva. Prvi dio istraživanja proveden je putem internetskog upitnika (32) i telefonskim intervjuima (2). Drugi dio izvješća analizira slučajeve iz arhive Pravobraniteljice za ravnopravnosti spolova, a proveden je telefonskim intervjuima (3) i analizom slučajeva diskriminacije (3). Oba istraživanja podržala su državna tijela za ravnopravnost spolova, Pravobraniteljstvo za ravnopravno postupanje u Austriji i Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske.

Želimo izraziti iskrenu zahvalnost svim radnicima_ama na sudjelovanju u istraživanju i što su podijelili_e svoja iskustava u nadi da će rezultati doprinijeti poboljšanju položaja roditelja na tržištu rada u bliskoj budućnosti.

2 Istraživanje - Austrija

U Austriji je prikupljanje podataka provedeno provođenjem 18 kvalitativnih intervjua s osobama koje su bile izložene diskriminaciji na osnovi roditeljstva na svom radnom mjestu. Svi ispitanici bili su (bivši) pritužitelji_ce austrijskog Pravobraniteljstva za ravnopravno postupanje, a suradnja s ovom organizacijom ujedno je i način na koji su ispitanici kontaktirani. Među njima je 13 žena i 5 muškaraca, od kojih je većina s visokim obrazovanjem, a samim tim i na hijerarhijski višim radnim mjestima. 12 ih živi u Beču, ostalih 6 dolaze iz različitih saveznih zemalja Austrije (Štajerska, Donja Austrija, Salzburg i Tirol). Ispitanici su distribuirani u sljedećim granama poslovanja: informatička tehnologija (3), bankarstvo i financije (3), obrazovanje (3), zdravstvo (2), proizvodnja (2), pravno područje (1), maloprodaja (1) i javna uprava (1). Iz razloga anonimnosti, dva ispitanika nisu navela sektor u kojem rade. Osim dvoje, svi ispitanici_e su iskusili diskriminaciju tijekom rada u velikim tvrtkama ili korporacijama.

Diskriminirajući akteri reagirali su na različite načine, a vezano uz (buduće) roditeljstvo, (planirano) roditeljsko odsustvo ili na (planirano) skraćanje radnog vremena zbog roditeljskih obveza. Mnogi diskriminirani zaposlenici_e doživjeli su mobing i/ili su izgubili svoje radno mjesto i morali su raditi na manje povoljnim pozicijama koje često nisu odgovarale stupnju njihove kvalifikacije. Neki su otpušteni ili su se morali suočiti sa smanjenjem prihoda. Na kraju, većina njih morala je promijeniti svoje radno mjesto nakon što su zauzeli stav protiv diskriminatornih praksi. U sljedećem će poglavlju biti predstavljena tri slučaja kao uvid u iskustva roditelja diskriminiranih na radnom mjestu zbog obiteljskih razloga.

2.1 Primjeri analiziranih slučajeva

Slučaj br.1

Slučaj br.1 bio je zaposlen na rukovodećem mjestu, kada je rekao svom menadžeru, da želi smanjiti puno radno vrijeme na 30 sati tjedno, a kako bi mogao provoditi više vremena sa svojim djetetom. (Ovo je zakonsko pravo za zaposlenika_ca temeljem austrijskog Zakona o radu roditelja na pola punog radnog vremena). Nakon što je doživio prve znakove diskriminacije (poput organiziranja sastanka s klijentima samo u određena doba dana, a što mu je onemogućavalo da provodi vrijeme s djetetom) smanjio je tjedno radno vrijeme na 9,5 sati tjedno. To je bio trenutak kada je započeo mobing. Kada je odbio ponudu šefa da ponovo poveća svoje radno vrijeme, nakon pet godina mobinga, situacija je u potpunosti eskalirala i sugovornik je kontaktirao Pravobraniteljstvo za ravnopravno postupanje i Radničku komoru kako bi mu pomog-

li. To je dodatno pogoršalo situaciju na radnom mjestu, što je dovelo i do ozbiljnih zdravstvenih problema. Suočavajući se s ovom situacijom, nije vidio drugu mogućnost osim da naglo prekine radni odnos bez ikakve naknade. Stoga je nakon toga otišao na sud, uz podršku Radničke komore i Pravobraniteljstva. Slučaj nije presuđen u trenutku kada je obavljen razgovor s njim, no ispitanik je dokumentirao mobbing i napravio audio zapise; prema tome, izgleda da su njegove šanse za uspjeh dobre.

Slučaj br. 2

Kad se Slučaj br. 2 željela vratiti sa kratkog roditeljskog dopusta i nastaviti raditi skraćanim radnim vremenom, njezin plan naišao je na snažan otpor. Uprava je posebno odbila njezinu želju da radi unaprijed određene dane. Uvjerili su je da nije potrebno potpisati sporazum o utvrđivanju radnih dana obećavši joj da će koliko god je moguće ispunjavati njezine odluke vezano uz to kojim danima želi raditi. Ali to nije ispunjeno - naprotiv, ispitanica je premještena u novu podružnicu puno više udaljenu i slabo povezanu s njezinim domom, a uprava se uopće nije uvažavala njezine želje. osim toga, iskusila je i mobbing nakon povratka na posao; primjerice, više puta su je krivili da radi nešto pogrešno bez razloga. Nakon što je kontaktirala Pravobraniteljstvo za ravnopravno postupanje i Radničku komoru, pokrenula je sudski spor protiv svog poslodavca. Sve je završilo izvansudskom nagodbom, a ispitanica je napustila tvrtku.

Slučaj br. 3

Kad je zatrudnjela, slučaj br.3 bila je u procesu osposobljavanja za bolje radno mjesto u njezinoj kompaniji. Nakon roditeljskog dopusta, planirala se vratiti svom stalnom poslu. Obećano joj je da će napredovanje postići nakon svog odsustva, ali kad se vratila nakon roditeljskog dopusta, rečeno joj je da položaj kojem teži više ne postoji i da je njezin stari posao dobio netko drugi. Premještena je na drugo radno mjesto bez ikakvih zadataka (zvala ga je "pseudo-posao") i tamo ostala do sljedeće trudnoće i sljedećeg roditeljskog dopusta. Nakon toga, ponuđena joj je još niža pozicija. U ovom trenutku kontaktirala je Pravobraniteljstvo za ravnopravno postupanje, a ishod je bio da je njezin poslodavac ipak uspio pronaći odgovarajući položaj za nju. Nakon nekog vremena dobila je financijski poticaj da napusti tvrtku. Kako se više nije osjećala ugodno na svom radnom mjestu, prihvatila je ponudu i otišla. Smatra da joj je ono što se dogodilo bilo vrlo nepravedno, ali ne želi pokretati sudski postupak.

2.2 Opći zaključci

Osim prikazivanja pojedinačnih priča analiziranih slučajeva (pokazujući što znači biti diskriminiran/a na radnom mjestu, prikazujući negativne posljedice diskriminacije na pogođene osobe i čineći vidljivima poteškoće koje su ispitanici/e iskusili u borbi protiv diskriminacije), cilj istraživanja bio je identificirati strukturne uvjete koji potiču diskriminaciju zbog roditeljstva. Identificirano je pet takvih uvjeta.

- Prvo, stereotipna očekivanja o tome kakvu bi ulogu žene i muškarci trebali preuzeti u društvenoj podjeli rada između muških „hranitelja“ i ženskih „njegovatelja“, uključujući i dodatnu zaradu za majke. Na primjer, ovaj strukturni uvjet potiče diskriminaciju muškaraca, koji žele skratiti radno vrijeme ili koristiti roditeljski dopust. To odstupanje od „klasične“ muške uloge „donositelja kruha“ u analiziranim je slučajevima sankcionirano diskriminacijom. No, i žene koje su imale djecu i pokazale ambicije za napredovanje u karijeri, na primjer nakon roditeljskog dopusta se ne uklapaju u taj stereotipni obrazac i stoga su diskriminirane.
- Drugo, normativna ideja da je puno radno vrijeme jedini učinkovit način rada bila je jedna od razloga diskriminacije roditelja. Čini se da je rad u punom radnom vremenu, pogotovo za rukovodeće pozicije, neformalan uvjet. Stoga se trud roditelja obično ocjenjuje nedovoljnim, što u mnogim analiziranim slučajevima dovodi do diskriminacije.
- Treće, ideja o roditeljstvu kao nešto što ima negativne učinke na rad zaposlenika vodi diskriminaciji roditelja. Na primjer, u analiziranim slučajevima, gola želja roditelja da utvrde radne dane ili sate očito je vodila prema percepciji lošeg rada i uprava je odbila ili barem torpedirala. U analiziranim slučajevima, ništa nije ukazalo da poslodavci roditeljstvo vide kao resurs.
- Četvrto, mnoge diskriminirane osobe koje su intervjuirane govorile su o nedostatku pravila i praksi u vezi s roditeljstvom. Nedostatak implementiranih struktura u korist roditelja u tvrtkama dovodi do mogućnosti despotizma putem aktera na upravljačkoj razini. Također, organizacijska kultura tvrtke igra važnu ulogu kao potencijalni katalizator diskriminacije roditelja. Diskriminacija se u analiziranim slučajevima događala često u tvrtkama, gdje, na primjer, nije uobičajeno raditi skraćeno radno vrijeme zbog roditeljskih obveza.
- Peto, i pravne strukture igraju važnu ulogu u analiziranim slučajevima. Većina ispitanika/ca je poslodavca smatrala moćnijim u sudskom postupku; neki čak nisu pokretali postupke zbog te percepcije. Dakle, ravnoteže moći nije bilo premda su sve radnike/ce podržale savjetodavne organizacije. Oni koji su pokrenuli sudski

postupak posebno su imali negativne posljedice zbog dugog trajanja postupka. Oni koji su uspjeli s tužbom dobili su male naknade, što zapravo nije financijski naštetilo poslodavcu. Ishod je stoga uvijek bio gori za diskriminirane, a ne za one koji su diskriminirali.

Ono što je važno: Ovih pet strukturnih uvjeta ne djeluju izolirano, već se isprepleću ili naglašavaju često nesvjesne stavove menadžerskog osoblja.

Na temelju identifikacije ovih pet strukturnih uvjeta, Završni izvještaj sadrži preporuke o poboljšanju položaja roditelja u svijetu rada.

3 Istraživanje - Hrvatska

Kao što je spomenuto u uvodu, u Hrvatskoj je analizirano ukupno 40 slučajeva. Prvi dio istraživanja proveden je putem internetskog upitnika (32) i telefonskim intervjuima (2). Drugi dio izvješća analizira slučajeve iz arhive Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, a proveden je telefonskim intervjuima (3) i analizom slučajeva diskriminacije (3).

3.1 Rezultati online upitnika i telefonskih intervjuja

Ispitanici su bile 33 žene i 1 muškarac. Razlozi diskriminacije i negativna iskustva zaposlenika_ca na radnom mjestu jesu roditeljski dopust, trudnoća i bolovanje zbog trudnoće, bolovanja zbog njege djeteta i drugo. Većina je ispitanica bila diskriminirana ili su imale negativna iskustva zbog jednog od gore spomenutih razloga; međutim, neke su ispitanice bile diskriminirane ili su imale negativna iskustva zbog dva ili više razloga. Najčešći javni oblici diskriminacije ili negativnih iskustava su negativni komentari/mobing i nerazumijevanje potreba roditelja; premještanje na lošije radno mjesto/niža plaća/uskrata promaknuća ili pogodnosti; otkaz; druge. Nažalost, većina ispitanica nije ništa poduzela, dok su neke pokušale intervenirati kod poslodavca radi zaštite svojih prava, a neke su se obratile vanjskom tijelu / ustanovi / organizaciji. Velika većina ispitanica bila je nezadovoljna ponašanjem svog poslodavca i navela je da i drugi zaposlenici_e imaju slične probleme. Samo su tri zaposlenice pokrenule sudski postupak, od kojih su dva još uvijek u tijeku, a u jednom je slučaju donesena presuda u korist radnice. Velika većina također izjavljuje da zna za druge osobe iz svog okruženja koje su bile u sličnim situacijama. Isto tako, gotovo sve ispitanice prepoznaju ponašanje poslodavca kao diskriminatorno.

3.2 Slučajevi iz arhive Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova RH

Drugi dio ispitivanja provodio se analizom 6 slučajeva iz arhive Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova. Provedena su 3 telefonska intervjuja i analizirana su 3 opisa predmeta.

Sve ispitanice su bile žene, ukupno 5, dok se 1 slučaj odnosi na skupinu oštećenika (udruga). Sve ispitanice su diskriminaciju doživjele kao radnice u javnom sektoru. Uzroci diskriminacije bili su korištenje zakonskog prava na roditeljski dopust u 5 slučajeva te trudnoća u 2 slučaja. Diskriminacije se manifestirala kao raspoređivanje na nepovoljnije radno mjesto u 3 slučaja, dok se u preostala 3 slučaja radilo

o nemogućnosti napredovanja, otkazu ugovora u radu te diskriminatornim odredbama ugovora o radu. Sve ispitanice prepoznale su postupanje poslodavca kao diskriminatorno i odlučili prijaviti diskriminaciju Pravobraniteljici. Navode da su osjetile nepravdu i odlučili su upotrijebiti sredstva koja im stoje na raspolaganju. Svi su vrlo zadovoljni radom i postupanjem Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova i smatraju da im je to bilo od velike pomoći u rješavanju njihovog problema. 4 su slučaja riješena pozitivnim ishodom, dok je u 2 slučaja odluka poslodavca još uvijek u tijeku.

3.2.1 Primjeri analiziranih slučajeva

Slučaj br. 1

Podnositeljica pritužbe bila je spriječena da položi ispit potreban za napredovanje jer se vrijeme provedeno na roditeljskom dopustu nije uračunavalo u vrijeme provedeno na radu, a koje je bilo potrebno za polaganje spomenutog ispita i stoga nije mogla napredovati. Ova praksa bila je definirana službenim aktom Ministarstva unutarnjih poslova. Pritužiteljica, budući da poslodavac nije pokazao spremnost za rješavanjem ovog problema, se obratila Pravobraniteljici za pomoć. Također je kontaktirala odvjetnika koji joj je savjetovao da ne pokreće sudski postupak jer su sudski troškovi previsoki, a ishodi često nepovoljni u ovakvim slučajevima. Kontaktirala je i svoj sindikat, ali nisu joj pružili odgovarajuću pomoć i podršku. Poslodavac je uzeo u obzir preporuku Pravobraniteljice, a nakon povratka s drugog roditeljskog dopusta praksa je promijenjena, ali poslodavac je odbio uračunati joj vrijeme provedeno na roditeljskom dopustu za prvo dijete te stoga nije mogla steći iste uvjete kao njene kolege_ice. Iako je u njenom slučaju poslodavac promijenio diskriminatornu praksu, pritužiteljica navodi da ona i dalje postoji u drugim županijama.

Slučaj br. 2

Nakon povratka s roditeljskog dopusta, pritužiteljica je raspoređena na lošije radno mjesto te joj je onemogućen povratak na menadžersku radno mjesto na kojem je bila prethodno zaposlena. Kao rezultat toga, nije imala istu kvalifikaciju kao njezin muški kolega koji je dobio to radno mjesto umjesto nje, iako je ona radila na tom položaju 6 godina. Također, ona nije bila ni obaviještena o toj činjenici dok se nije vratila s roditeljskog dopusta. Osjetila je da je to nepravedno te je uzela roditeljski dopust i odlučila se obratiti Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova, ali je također bila spremna i pokrenuti sudski postupak. Ostale radnice bile su u istoj situaciji, ali nažalost, neke su prihvatile manje povoljne položaje, dok su druge prekinule radni odnos. Pravobraniteljica je kontaktirala poslodavca i obavijestila ga da je takvo postupanje zakonom zab-

ranjeno te da ako je potreba za obavljanjem poslova koje je radnik/ica obavljao/la prije korištenja prava na rodiljni i roditeljski dopust prestala, poslodavac mu/joj je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao/la prije korištenja toga prava. Stvar je konačno riješena dogovorom pritužiteljice i poslodavca koji su dopis Pravobraniteljice shvatili vrlo ozbiljno.

Slučaj br. 3

Skupina oštećenika (udruga) požalila se na diskriminatornu odredbu ugovora o radu za radnice_ke na medicinskoj specijalizaciji u jednoj bolnici, navodeći da u ugovoru stoji da ako koriste rodiljni ili roditeljski dopust ili bolovanje zbog komplikacija u trudnoći njihova specijalizacija se produžava za ono vrijeme koje su proveli na dopustu/bolovanju. Pravobraniteljica je uputila dopis bolnici u kojem traži da ukloni diskriminatorne odredbe ugovora o radu, što je bolnica i prihvatila, iako je odbila priznati diskriminatornost odredbi, zbog čega je Pravobraniteljica smatrala potrebnim poslati detaljna objašnjenja važećih zakonskih odredbi u ovom slučaju.

3.3 Opći zaključci

Zaključno, možemo primijetiti da i dalje mali broj žena prijavljuje diskriminaciju na radnom mjestu ili u procesima zapošljavanja, iako većina odmah prepoznaje da su diskriminirane. Isto tako, vrlo rijetko se odlučuju na pokretanje sudskih postupaka vezanih uz diskriminaciju. Nekoliko je uočenih razloga za to: neinformiranost o pravima, nepovjerenje u pravni sustav i institucije te strah od otkaza ili mobbinga. Međutim, dio ispitanica također navodi da bih danas drugačije postupile i potražile neki oblik pravne zaštite jer smatraju kako ipak raste osviještenost društva o problemima s kojima se roditelji susreću na radnom mjestu, ali da bi poslodavci trebali pokazati više razumijevanja za sva pitanja koja se tiču usklađenosti privatnog i poslovnog života.

Gotovo sve ispitanice nezadovoljne su postupanjem svog poslodavca te smatraju da nije pokazao spremnost za rješavanje problema koji je nastao. Većina navodi da su i drugi zaposlenici imali slične probleme na radnom mjestu, a otprilike polovina ispitanica navodi kako je primijetila različito postupanje prema majkama i očevima. Identificirana su dva glavna uzroka ovakvog postupanja poslodavaca. Jedan je da na razini poslodavaca često ne postoje ili se ne provode politike ili postupci koji bi detaljnije uređivali pitanje zaštite od diskriminacije. Stoga je bitno raditi na organizacijskoj klimi poslodavaca kojom će biti razrađene mjere i postupci za rješavanje ovakvih problema na radnom mjestu. Druga stvar koja se može uočiti jest da se žene i dalje percipiraju

kao one koje manje doprinose radu zbog svojih obaveza skrbi te da trudnoća i/ili roditeljstvo nisu poželjni. Potrebno je raditi s poslodavcima na boljem razumijevanje tematike usklađenosti poslovnog i privatnog života.

Nadalje, s obzirom na utjecaj zakonodavne strukture u analiziranim slučajevima, uočeno je kako treba raditi na jačanju zakonodavnog okvira koji uređuje pitanje zaštite od diskriminacije te informirati roditelje o njihovim pravima. Osim toga potrebno je informirati javnost o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova i raditi na poticanju žrtava da se obraćaju toj instituciji za podršku i zaštitu. Ovo se posebno odnosi na roditelje zaposlene u privatnom sektoru jer ispitanice navode kako smatraju da su manje zaštićene od radnika/ca u javnom sektoru.

S obzirom na sve navedeno, iako sve više žena prepoznaje diskriminaciju i nepridržavanja zakona od strane poslodavaca, potrebno je kontinuirano raditi na informiranju i edukaciji radnika/ca i poslodavaca o diskriminaciji i ostalim poteškoćama koje roditelji doživljavaju na radnom mjestu te razviti alate koji bi olakšali poslodavcima da razviju sustav podrške i fleksibilnosti u usklađivanju privatnih i poslovnih obaveza.