



DIJANA KOBAS DEŠKOVIĆ ČAK 70 POSTO ZAPOSLENIH MAJKI NE BI BILO ZADOVOLJNO ŽIVOTOM BEZ POSLA I KARIJERE

Doktorice znanosti i članice uprava na svim majkama klizno radno vrijeme u

Majčinstvo i karijera Gotovo je polovica žena zbog majčinstva morala odustati od karijere, pokazalo je istraživanje

MARIJA CRNJAK
marija.crnjak@poslovni.hr

Polovici ispitanih posao zahtijeva angažman izvan radnog vremena, koji smanjuje produktivnost kod 45% njih, uglavnom na operativnim poslovima

Iako zaposlene majke u Hrvatskoj ne bi bile zadovoljne životom bez posla i karijere, majčinstvo je, zbog dodatnih privatnih obaveza i nerazumijevanja poslovne okoline, za veći broj žena imalo negativan utjecaj na karijeru. Pritom najmanje problema imaju majke na višim, menadžerskim pozicijama, a veću brigu o djeci dok su majke na poslu preuzela je tek petina očeva, pokazalo je istraživanje Majčinstvo i karijera, koje je na uzorku od 1200 zaposlenih majki u Hrvatskoj tijekom studenoga proveo Institut za istraživanje i edukaciju Zaposlena mama. Provedbu istraživanja podržali su Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) i Moj.Posao.net, a istraživanje je provedeno u sklopu kampanje promicanja kompanija koje provode obiteljski osviještenu politiku upravljanja ljudskim resursima, te nose znak prijatelja obitelji Mamforce Company.

*Odaziv majki istraživanju bio je znatno veći od očekivanog, što dovoljno govori o značaju ove teme. Ukupno gledajući, rezultati pokazuju da je uskladjivanje poslovnog i obiteljskog života uistinu izazovno, ali da unatoč tome 70 posto zaposlenih majki ne bi bilo zadovoljno životom bez posla i karijere. Incijativom Mamforce pomažemo poslodavcima u razvoju mjera koje majkama omogućuju nesmetani razvoj karijere do najviših menadžerskih pozicija, na kojima mogu znatno pridonijeti daljnjem razvoju jer promišljaju i rade na kvalitetativno drukčiji način od muških kolega", izjavila je Dijana Kobas Dešković, voditeljica projekta i predsjednica Instituta Zaposlena mama.

"Rezultati istraživanja pokazuju da zaposlene žene značajno pridonose kućnom budžetu, ali ujedno još uvijek nemaju dovoljnu podršku partnera u obiteljskim obavezama vezanim uz brigu o djeci. Također, razvidno je da velik broj žena više nije u mogućnosti razvijati karijeru zbog dodatnih obiteljskih obaveza i nerazumijevanja poslovne okoline. S takvom praksom svi gubimo jer su žene mahom obrazovanije. Dobre prakse treba isticati kako bi se i druge organizacije potaknulo na promjenu radnih uvjeta koji su prilagođeniji potrebama zaposlenih žena", kazala je Višnja Ljubičić, pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, koja je certifikat Mamforce Company dodijelila Zagrebačkoj banci. Uz Zagrebačku banku, pravo korištenja znakom Mamforce Company već su stekli Vipnet, Privredna banka Zagreb i Coca-Cola HBC Hrvatska.

Pokrovitelji projekta Mamforce Company su Ministarstvo gospodarstva, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Hrvatska udruga poslodavaca, Hrvatska gospodarska komora i Global Compact Hrvatska.

Pune kućni budžet
Ispitane majke u najvećem su broju u bračnoj zajednici (82 posto), dok je manji broj razvedenih (7,3 posto), živi s partnerom (5,5 posto), neudanih (2,2 posto) i udovica (1,8 posto), a najviše sudionica ankete u dobi je između 30 i 50 godina. Najviše ispitanih ima visoku stručnu spremu (52 posto), slijede majke sa srednjom školom (25 posto) i višom

PARTNERI U 20% OBITELJSKIH ZAJEDNICA PREUZIMAJU VEĆU BRIGU O DJECI, NAJVIŠE U OBITELJIMA U KOJIMA SU MAJKE S NAJVIŠIM STUPNJEM OBRAZOVANJA, MAGISTRICE I DOKTORICE

0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40% 45% 50%

Povećanje plaće 41,9%

Povećati fleksibilnost u organizaciji posla 30,6%

Manji broj radnih sati 20,5%

Manje poslovnih putovanja 1,8%

Ostale 5,2%

Majke bi željele imati više energije i vremena, veću plaću i veći stupanj fleksibilnosti u organizaciji posla

Moja karijera se uspješno nastavlja planiranim tijekom 39,6%

Trenutno ne želim razvijati karijeru 14,4%

Zbog privatnih obaveza nemam vremena za karijeru 33,9%

Moja karijera stagnira zbog nerazumijevanja okoline prema privatnim obavezama 12,1%

stručnom spremom (11 posto). Autori istraživanja napominju da je takva obrazovna struktura posljedica prikupljanja podataka putem e-maila te dodaju da po kriteriju obrazovanja nisu dobili značajnije razlike između srednje stručne spreme te visokog i višeg obrazovanja, već jedino kad su posrijedi žene s poslijediplomskom naobrazbom. Osobni prihodi zaposlenih

Čak 47 posto majki smatra da ima odgovarajuću ravnotežu privatnog i poslovnog života, ali isto toliko smatra suprotno



PRIZNANJE UZ ZABU, PRAVO KORIŠTENJA ZNAKOM MAMFORCE VEĆ SU STEKLI VIPNET, PBZ I COCA-COLA



VIŠNJA LJUBIČIĆ VELIK BROJ ŽENA VIŠE NE MOŽE RAZVIJATI KARIJERU ZBOG DODATNIH OBITELJSKIH OBAVEZA I NERAZUMIJEVANJA POSLOVNE OKOLINE

izadovoljnije, vrhu prioriteta



Prekovremeni rad smanjuje produktivnost zaposlenih majki koje rade operativniju vrstu poslova - voditeljice i rukovoditeljice

majki iz ankete u 60 posto obitelji pridonose većem dijelu kućnog budžeta, a kreću se u širokom rasponu, od manje od 3000 kuna do više od 20.000 kuna, pri čemu zaposlene majke u 60 posto slučajeva pridonose više od polovice kućnom budžetu. Auctore je iznenadio podatak da 17 posto ispitanih majki sa svojim prihodima osigurava više od 80 posto kućnog budžeta.

Također, ankete su pokazale da partneri u 20 posto obiteljskih zajednica preuzimaju veću brigu o djeci, što se događa najviše u obiteljima u kojima su majke s najvišim stupnjem obrazovanja, magistricice i doktorice znanosti.

Vrijeme ispred novca

Kad bi nešto mogle mijenjati u domeni posla, zaposlene bi majke osim povećanja plaće, što priželjkuje gotovo polovica ispitanih, povećale fleksibilnost u organizaciji posla (31%) i smanjile broj sati na poslu (21%). Kad bi pak imale mogućnosti izbora između više vremena, energije i novca, majkama je najvažnija neograničena energija (47,3 posto), potom neograničeno vrijeme (35%), a tek zatim neograničen pristup novcu (11%).

Polovici ispitanih majki posao zahtijeva angažman izvan radnog vremena, koji smanjuje poslovnu produktivnost kod 45 posto ispitanih, uglavnom na operativnim poslovima i nižim razinama rukovođenja, dok se taj utjecaj smanjuje kod direktorica i članica uprava, koje općenito imaju veću mogućnost fleksibilizacije pri organizaciji vlastitog radnog vremena.

Pokazalo se također da je ravnoteža privatnog i poslovnog života lakše dostižna na višim menadžerskim pozicijama.

Tako 47 posto majki smatra da ima odgovarajuću ravnotežu, ali gotovo jednako toliko majki smatra da nema ravnotežu i da je više posvećeno poslu nego privatnom životu.

Autorima je interesantno da je među majkama koje su zadovoljne ravnotežom između posla i privatnog života znatno veći postotak žena koje su na višim menadžerskim pozicijama, u upravama kompanija, kao i onih koje imaju najveći stupanj obrazovanja (doktorice znanosti 73%). Među onima koje smatraju da nemaju odgovarajuću ravnotežu značajan je postotak operativnog menadžmenta (55 posto direktorica).

Medutim, velika većina majki jedinstvena je u stavu da bi im veća ravnoteža privatnog i poslovnog života povećala produktivnost rada (73%), što je najizraženije kod žena koje rade na operativnim poslovima.

Također, većina majki željela bi imati mogućnosti izbora fleksibilnog radnog vremena, a pri izboru novoga poslodavca to bi bio značajan kriterij izbora. Najpoželjniji oblici fleksibilizacije su klizno radno vrijeme, povremeni rad od kuće i sažeti radni tjedan.

Obrazovanje u prednosti

Fleksibilne radne angažmane nema većina ispitanih majki (61%), a oni su dostupniji na višim razinama upravljanja (članice Uprave, direktorice, voditeljice projekata). Pritom je najčešći oblik fleksibilizacije klizno radno vrijeme (57%) i povremeni rad od kuće (16%). Kada bi se majke pitalo koji oblici fleksibilizacije bi odgovarali njihovim potrebama, ističu klizno radno vrijeme (27%), povremeni rad od kuće (25%), sažeti radni tjedan (17%), skraćeno radno vrijeme (14%), rad od kuće (8%) te pola radnog vremena (5%).

Zaposlene majke vrlo se razlikuju po razini zadovoljstva trenutnim poslodavcem, njihovi odgovori idu od izuzetnog zadovoljstva do izuzetnog nezadovoljstva, a pri traženju novog

posla prednost bi imao poslodavac koji nudi fleksibilne radne angažmane.

Majčinstvo je za veći broj majki imalo negativan utjecaj na karijeru zbog dodatnih privatnih obaveza i nerazumijevanja poslovne okoline: čak 46 posto ispitanih majki nije više u mogućnosti razvijati karijeru zbog dodatnih privatnih obaveza i nerazumijevanja poslovne okoline prema istim obavezama. Najmanje prepreka za daljnji razvoj karijere imaju žene višeg stupnja obrazovanja, dok su u najnezahvalnijem položaju majke koje sa svojim prihodima pridonose značajno manje kućnom budžetu.

Osjećaj krivnje što zbog poslovnih obaveza nisu u mogućnosti posvetiti dovoljno vremena obitelji ima njih 65 posto, ističu autori uz napomenu da je to univerzalni problem majčinstva, kao i samoprocjena koliko se dobro nose s ulogom majke. Unatoč svim preprekama, gotovo 70 posto majki ističe da želi i dalje raditi, iako čak 18 posto majki procjenjuje da bi mogle i bez posla.

“ ZAPOSLENE BI MAJKE UZ VIŠU PLAĆU, ŠTO PRIZELJ-KUJE POLOVICA ISPITANIH, POVEĆALE FLEKSIBILNOST U ORGANIZACIJI POSLA (31%) I SMANJILE BROJ SATI NA POSLU (21%) ”

17

posto majki prihodom osigurava više od 80% kućnog budžeta