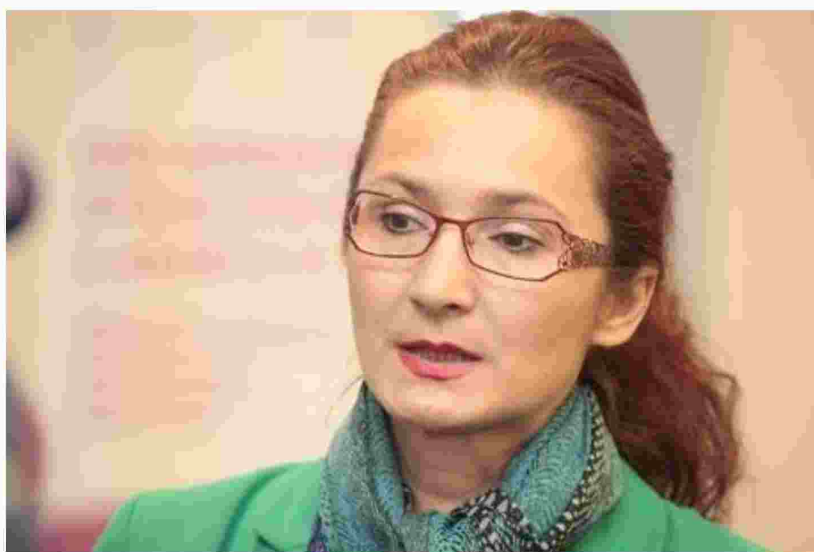




Višnja Ljubičić, pravobraniteljica

Na jednu članicu upravnih tijela i nadzornih odbora hrvatskih trgovačkih društava dolaze tri člana



Lider, 25. prosinca

2015. 03:58

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Višnja Ljubičić je tijekom ove i prošle godine u sklopu EU Progress-projekta „Uklanjanje staklenog labirinta – jednakost prilika u pristupu pozicijama ekonomskog odlučivanja“, zajedno s partnerima Ministarstvom rada i mirovinskog sustava, Hrvatskom udrugom poslodavaca, Institutom za razvoj tržišta rada i DiM – Udrugom za građansko obrazovanje i društveni razvoj, provela dva kvantitativna istraživanja o zastupljenosti žena i muškaraca na upravljačkim i rukovodećim pozicijama u tržišno najznačajnijim trgovačkim društvima u Hrvatskoj.

Jedno istraživanje ispitivalo je zastupljenost žena i muškaraca na upravljačkim pozicijama (uprava i nadzorno tijelo) na uzorku od top 500 trgovačkih društava prema ostvarenim tržišnim prihodima dok je drugo istraživanje ispitivalo zastupljenost žena i muškaraca na upravljačkim i visokim rukovodećim pozicijama na uzorku od top 100 trgovačkih društava prema ostvarenim tržišnim prihodima. Istraživanja su ukazala na niz zanimljivih činjenica.

Ako se istraživanja sagledaju u kontekstu sličnih istraživanja Europskoj uniji koja su usredotočena na dionička društva izlistana na dioničkim burzama Europske unije, zastupljenost žena u upravama dioničkih društava u Hrvatskoj iznosi 17,32 posto, a muškarca 82,68 posto. Ovi podaci u potpunosti se podudaraju sa podacima Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga. Prema podacima HANFA-e objavljenim tijekom 2014., a prikupljenim tijekom 2013., žene su činile 17 posto svih članova/ica uprava dioničkih trgovačkih društava u



Republici Hrvatskoj. Prema posljednjim podacima koje je objavila Europska komisija prosjek zastupljenosti žena na upravljačkim pozicijama najvećih dioničkih društava izlistanih na nacionalnim burzama 28 država članica Europske unije iznosi 20.2 posto.

Rezultati istraživanja vezani uz strukturu nadzornog odbora u dioničkim društvima na hrvatskom tržištu koja su sudjelovala u istraživanju pokazuju kako je među svim članovima i članicama nadzornih odbora bilo 19,94 posto žena i 80,06 posto muškaraca. Ovaj podatak također se u poklapa s podacima HANFA-e. Prema posljednjim objavljenim podacima HANFA-e, od ukupno 816 analiziranih članova nadzornog odbora dioničkih društava u Hrvatskoj 166 njih su žene što znači da je prosječni udio žena u nadzornim odborima iznosio 20,34 posto. Hrvatska se u pogledu zastupljenosti žena i muškaraca na razini nadzornih odbora kao najviših upravljačkih tijela nalazi unutar EU 28 prosjeka koji iznosi 20 posto žena u odnosu na 80 posto muškaraca.

U svojim istraživanjima Pravobraniteljica je otišla i korak dalje od uobičajenog okvira koji se koristi na razini EU te je ispitala i zastupljenost žena na upravljačkim pozicijama trgovačkih društava ograničene odgovornosti na hrvatskom tržištu. Istraživanja su pokazala da su u odnosu na dionička društva žene bolje zastupljene na upravljačkim pozicijama trgovačkih društava ograničene odgovornosti. U upravama tih društva žene zastupljene sa 31,87 posto, a u nadzornim tijelima 24,6 posto. Istovremeno, zabrinjavajuća je činjenica da u trgovačkim društvima ograničenom odgovornošću zastupljenost žena naglo pada što je društvo tržišno utjecajnije i njegova upravljačka struktura složenija, tako da u upravama trgovačkim društvima ograničene odgovornosti s nadzornim odborom žene čine tek 16,30 posto.

Nalazi istraživanja pokazuju i da je tek 9,43 posto žena uspjelo doseći poziciju predsjednica upravnih tijela, a za predsjednice nadzornih odbora ta je brojka nešto veća – 14,3 posto.

Koristeći rezultate istraživanja Pravobraniteljica je uočila i sljedeće trendove. Na jednu članicu upravnih tijela i nadzornih odbora hrvatskih trgovačkih društava dolaze tri člana, dok je vjerojatnost sudjelovanja žena nakon 55 godine u upravnim tijelima više od sto posto manja od vjerojatnosti sudjelovanja muškarca iste dobne skupine. Štoviše, trend povećanja broja visokoobrazovanih žena na tržištu rada u zadnjem desetljeću zasigurno doprinosi rastu udjela žena na upravljačkim pozicijama, ali i da premda istovremeno podaci pokazuju da na rukovodećim pozicijama postoji puno žena s potencijalom za upravljačke pozicije, one svejedno na tim pozicijama ostaju značajno podzastupljene.

Prema mišljenju Pravobraniteljice ne postoji jedan razlog kojim bi se na jednostavan način mogla objasniti podzastupljenost žena na najvišim upravljačkim razinama. Prije se radi o „kolažu“ nekoliko razloga. Početni razlog je zasigurno još uvijek duboko ukorijenjeni rodni stereotip o boljoj osposobljenosti muškaraca za poslove te razine odgovornosti. S jedne strane postoji stereotip kako su muškarci odlučniji pri donošenju odluka dok žene teže donose odluke jer više suosjećaju s onima koji će snositi rizik konkretne odluke. S druge strane postoji jednako utjecajan rodni stereotip da zbog odgovornosti koje preuzimaju u okviru obiteljskih odnosa, posebno preuzimajući najveći dio brige i njege za djecu, žene neće biti spremne „žrtvovati“ vrijeme predviđeno za obiteljski život iako upravljačke pozicije učestalo to zahtijevaju. Utjecaj ovakvih rodno-uvjetovanih stereotipa očitava se između ostalog i u činjenici da se muškarcima i s manjom kvalifikacijom često se daje prednost u odnosu na ženu s višom razinom obrazovanja. Na primjer, navedena istraživanja su pokazala da muškarac može sudjelovati u nadzornom tijelu i ako ima samo srednju pa i osnovnu školu, dok je za ženu malo vjerojatno da bi mogla biti članica ako ima samo srednju školu. S



obzirom da žene u Hrvatskoj predstavljaju većinu visoko obrazovanog stanovništva, podzastupljenost žena u tijelima koje donose važne društvene odluke stoga ukazuje na spremnost društva da se odrekne znanja, talenta i iskustva svog u obrazovnom smislu najuspješnijeg dijela, iako je u njihovo obrazovanje i stručno osposobljavanje investiralo značajna sredstva.

Ono što omogućava utjecaj ovakvih stereotipa koji u najvećem broju slučajeva ostaju prekriveni te ih nije moguće lagano razotkriti je netransparentnost postupka izbora na pozicije u upravnim ili nadzornim odborima. U velikom broju trgovačkih društava, kako u Europi tako i u Hrvatskoj, ne postoji niti jasno strukturiran postupak odabira i izbora niti jasno utvrđeni kriteriji prema kojima se mjeri uspješnost kandidata. Odluke se vrlo često donose unutar relativno malog broja osoba (među kojima, kao što pokazuju istraživanja, dominiraju muškarci) sa širokom diskrecijom koju nisu obvezani obrazlagati.

Pravobraniteljica smatra kako je prvi važniji korak u rješavanju podzastupljenosti žena na upravljačkim pozicijama upravo povećanje transparentnosti, objektivnosti, mjerljivosti i rodne osviještenosti postupka izbora na upravljačke pozicije. U tom smislu je kroz projekt „Uklanjanje staklenog labirinta – jednakost prilika u pristupu pozicijama ekonomskog odlučivanja“ ukazivala na čitav niz konkretnih mjera pozitivne akcije koje su na raspolaganju trgovačkim društvima upravo kako bi povećali objektivnost izbornog postupka za upravljačke pozicije te unaprijedili rodnu raznolikost upravljačkih tijela. Ono što je posebno paradoksalno je činjenica da trgovačka društva još uvijek ne koriste takve mjere pozitivne akcije u dovoljnoj mjeri iako je sve veći broj njih upoznat sa činjenicom da je kroz mnogobrojna stručna i znanstvena istraživanja provedena u zadnjih desetak „kriznih“ godina postalo gotovo neupitno kako rodna raznolikost upravljačkih tijela pridonosi uspješnijem funkcioniranju trgovačkog društva, čini ga otpornijim na tržišne rizike te unaprjeđuje rezultate poslovanja.