



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
МИНИСТАРСТВО РАДА,
ЗАПОШЉАВАЊА
И СОЦИЈАЛНЕ ПОЛИТИКЕ



Управа за родну
РАВНОПРАВНОСТ



SWEDEN



УПОРЕДНА СТУДИЈА О РЕЛЕВАНТНОЈ ПРАКСИ У РОДНОЈ РАВНОПРАВНОСТИ У ПОСЛОВАНЈУ

Удружење Једнаке могућности
Београд, Јануар 2014



Једнаке Могућности
Equal Opportunities

Ispred Udruženja Jednake mogućnosti studiju su realizovali:

Prof. dr Nataša Gospić,

Prof. dr Vladimir Vuletić

MSc Divna Vučković, dipl. ing

Svetlana Popov, dipl. ing.

Sadržaj

1. UVOD	4
2. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	5
2.1 Ciljevi istraživanja.....	5
2.2 Istraživački pristup.....	6
2.3 Izbor metoda i instrumenta za prikupljanje podataka	6
2.4 Dizajn uzorka	6
2.5 Tip uzorka.....	9
3. ZAŠTITA MATERINSTVA I RODITELJSKOG ODSUSTVOVANJA.....	10
4. POLOŽAJ ŽENA U KOMPANIJAMA.....	13
4.1 Položaj na tržištu rada – (čekanje na posao, menjanje poslova) ..	13
4.2 Platni jaz.....	14
4.3 Radno vreme	16
5. USKLAĐENOSTI RADNIH SA PRIVATNIM OBAVEZAMA.....	19
6. PRAVEDNO POSTUPANJE PREMA ŽENAMA I POŠTOVANJE I PODRŽAVANJE NJIHOVIH LJUDSKIH I RADNIH PRAVA	23
7. OBEZBEĐIVANJE BEZBEDNOSTI I BLAGOSTANJA SVIH RADNICA.....	26
8. PROMOVISANJE OBRAZOVANJA, OBUKE I STRUČNOG USAVRŠAVANJA ŽENA.....	28
9. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA.....	30
9.1 Pitanje diskriminacije.....	30
9.2 Preporuke ispitanica.....	32
10. LISTA KONKRETNIH PREPORUKA ISTRAŽIVANJA	34
10.1 Preporuke državnim organima	34
10.2 Preporuke kompanijama.....	35
10.3 Preporuke inicijatorima projekta.....	36
Literatura:.....	37
Prilog 1 – Vodič za razgovor	38
Prilog 2 – Žene u upravnim odborima.....	42

1. UVOD

Uloga žena i ženskog rada u privrednom životu neke zemlje su podjednako važni kao i uloga muškaraca. Drugim rečima, bez aktivnosti žena privreda bilo koje zemlje bila bi upola slabija i neefikasnija. Uprkos nepobitnosti ove činjenice svedoci smo da se, posebno u uslovima nepotpune zaposlenosti, ženski rad ne ceni u podjednakoj meri kao muški, odnosno da nije ostvarena rodna ravnopravnost u oblasti sveta rada. Prema postojećim podacima u Srbiji polovina radno sposobnih žena nije zaposlena. Istovremeno, nezaposlen je znatno manji broj, odnosno trećina (30%) radno sposobnih muškaraca. Neravnopravnost u verovatnoći da se dobije legalno zaposlenje nije, međutim, jedina kada je reč o položaju žena u poslovnom okruženju. Različita istraživanja pokazuju da su žene često slabije plaćene od muškaraca za obavljanje istih poslova. Podaci svedoče da trenutni platni jaz u Srbiji iznosi 16% (Sekulić, 2012:11). Dalje, uprkos činjenici da poslednjih godina u Srbiji diplomira više žena nego muškaraca (tako je, na primer, 2011. taj broj iznosio 8813 žena prema 6689 muškaraca) broj muškaraca na višim i rukovodećim pozicijama je znatno veći. Žene se, takođe, češće nego muškarci nalaze u situaciji da su prinuđene da rade na "crno". Najzad, značajno je manji i udeo žena nego muškaraca u kategoriji samozaposlenih lica.

Ovi i slični podaci svedoče da je još uvek potrebno ulagati velike napore kako bi se postigla rodna ravnopravnost u poslovnom domenu. To tim pre što je rodna ravnopravnost jedan od milenijumskih ciljeva UN i visoko rangiran prioritet EU. U tom cilju realizovan je i ovaj projekat. Jedan od njegovih sastavnih delova je istraživanje koje je sprovedeno s namerom da rezultati posluže kao jedan od ulaznih rezultata za razgovor na okruglom stolu o jednakim mogućnostima u poslovnoj praksi.

U narednim poglavljima, u skladu sa postavljenim ciljevima, biće predstavljeni rezultati tog istraživanja. Nakon informacija o metodologiji, sledi poglavlje 3 u kome će biti reči o zaštiti materinstva u kompanijama. Sledeći deo posvećen je položaju žena u kompanijama kroz analizu odgovora ispitanica iz javnih i privatnih preduzeća. U poglavlju 5 fokus je na usklađenosti radnih i privatnih obaveza. U narednom poglavlju 6 predstavljeni su rezultati koji se odnose na poštovanje ljudskih radnih prava. Zaštiti bezbednosti žena u kompanijama obrađena je u poglavlju 7, a načini na koji kompanije promovišu stručno usavršavanje žena diskutovani su u poglavlju 8. Zaključna razmatranja sa preporukama ispitanica data su u poglavlju 9. Na osnovu sprovedenih analiza diskutovanih u pojedinim poglavljima u poglavlju 10 dat je predlog preporuka.

2. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Metodologija uvek zavisi od ciljeva istraživanja. U tom smislu u ovom delu sumirano su predstavljeni ciljevi istraživanja, istraživački pristup, izbor i konstruisanje instrumenta za prikupljanje i analizu podataka i dizajn i tip uzorka.

2.1 Ciljevi istraživanja

Projektni okvir ovog istraživanja postavljen je veoma široko, odnosno njime nisu specificirani konkretni ciljevi koje istraživanje treba da postigne. Umesto toga, istraživačima je ostavljeno da operacionalizuju uputstvo koje je definisano kao: Razvijanje komparativne studije o jednakim mogućnostima u poslovnoj praksi u deset velikih privatnih i deset velikih javnih preduzeća. Jedini specifičan putokaz predstavlja upućivanje na studiju *Usklađivanje privatnog i poslovnog života – studija o dostupnosti socijalnih usluga na lokalnom nivou* (Sekulić 2012).

Sam naziv te studije kazuje da je ona usmerena na lokalnu zajednicu. To je bitno različit okvir od radne zajednice. Zbog toga su iz okvira te studije izvučene one dimenzije koje je moguće pratiti i u radnom okruženju. Reč je o:

- zaštiti materinstva;
- položaju žena u kompanijama;
- usklađenosti radnih sa privatnim obavezama;

Daljim pregledom relevantne literature uočena je još jedna, za naš projekat, veoma zanimljiva studija: *Rodna ravnopravnost u poslovanju* (UNWOMEN, 2012). Ona se prvenstveno bavi pogledom na rodnu ravnopravnost iz perspektive rukovodstva kompanija. Za našu perspektivu je, s druge strane, karakterističan pogled iz perspektive zaposlenica. Međutim, u određenim aspektima te dve perspektive se ukrštaju. Zbog povezivanja sa rezultatima te studije u našem izveštaju ćemo pratiti one dimenzije koje su zajedničke za oba pristupa. Reč je o tri ključne dimenzije:

- pravedno postupanje prema ženama, poštovanje i podržavanje njihovih ljudskih i radnih prava;
- obezbeđivanje zdravlja, bezbednosti i blagostanja svih radnica;
- promovisanje obrazovanja, obuke i stručnog usavršavanja žena i njihovo pozicioniranje na mestima odlučivanja.

Ove dimenzije su praćene kroz analizu odgovora ispitanica u poglavljima koja slede.

Uzimajući u obzir oba okvira i sve navedene dimenzije, cilj ove studije može se definisati kao komparativna analiza razlika između privatnih i javnih preduzeća u pogledu navedenih dimenzija.

2.2 Istraživački pristup

Metodologija uvek zavisi od ciljeva istraživanja. Ciljevi ovog projekta su, kao što je rečeno, istovremeno sazajni i praktični. To znači da se, osim produbljivanja znanja o položaju žena u biznis okruženju, ovim istraživanjem pokušava uticati na promenu zatečenog stanja. Reč je, dakle, o pristupu koji se u metodološkoj literaturi naziva metodologija kritičke društvene nauke. To znači da istraživači imaju jasno određen vrednosni sud vezan za položaj i ulogu žene u biznis okruženju. On se u najkraćem može izraziti kao težnja za postizanje potupne ravnopravnosti između muškaraca i žena uz određeni stepen pozitivne privilegovanosti žena s obzirom na porodični kontekst. Naravno, to ne znači otklon od naučnog pristupa već, pre svega, korekciju pozitivističkog stava koji se usko fokusira na osnovnu temu istraživanja i koji u ime navodne sazajne objektivnosti često implicira održavanje postojećeg stanja.

2.3 Izbor metoda i instrumenta za prikupljanje podataka

Ovakav pristup opredelio je izbor metoda za prikupljanje podataka. Umesto ankete bazirane na klasičnom standardizovanom upitniku u ovom istraživanju koristio se dubinski *intervju*. Intervjue su vodili sami istraživači koji su kasnije analizirali prikupljene podatke. Osnov za intervju predstavljao je polustrukturirani upitnik koji dopušta ispitanicama da spontano iskažu svoje stavove i emocije vezane za temu razgovora (Upitnik, odnosno vodič za razgovor se nalazi u Prilogu 1).

Prilikom koncipiranja vodiča za razgovor vodilo se računa o tome da on obuhvati kako poslovni tako i porodični kontekst u kome se ispitanice nalaze. Fokus je naravno na uslovima rada i odnosima sa okruženjem, ali se ta pitanja sagledavaju u pomenutom porodičnom i poslovnom kontekstu bez koga je nemoguće postići navedene ciljeve.

2.4 Dizajn uzorka

Projektnim zadatkom je predviđeno da istraživanje bude realizovano u najmanje deset velikih privatnih i deset velikih javnih preduzeća.

Na taj način su određena dva ključna kriterijuma:

-*veličina preduzeća* i

-*tip preduzeća prema vlasništvu*

Prema kriterijumu Svetske banke velikim preduzećem se smatra ono koje broji više od 300 zaposlenih. U Srbiji se obično uzima brojka od 200-250 zaposlenih. pa će ona i biti korišćena.

S obzirom da u Srbiji postoji značajan broj velikih preduzeća koja su u mešovitom (državnom i privatnom) vlasništvu kao kriterijum dominantnog tipa vlasništva uzeće se većinsko vlasništvo, odnosno najmanje 51% državnog ili privatnog vlasništva.

Osim dva pomenuta, pri izboru preduzeća rukovodili smo se sa još dva dodatna kriterijuma koji mogu uticati na nalaze istraživanja. Reč je o:

- *regionu u kome je smešteno preduzeće*- jer regionalne specifičnosti određuju kulturu odnosa prema ženama ne samo u porodici već i u javnom i poslovnom okruženju. S obzirom da kulturne specifičnosti bitno određuju odnos prema ženama ne samo u porodici već i u radnom okruženju važno je da se u uzorku nadju preduzeća iz različitih regiona. Imajući u vidu da je uzorkom obuhvaćen relativno mali broj preduzeća, i to velikih javnih i privatnih, vodilo se računa da ona budu iz tri velike za ovu svrhu definisane i korišćene oblasti – Beograd, Vojvodina i uža Srbija.

- *sektoru delatnosti* -jer u Srbiji još uvek postoji dosta izražena podela na takozvane muške i ženske poslove. Zato se može očekivati da na položaj žena u kompaniji mogu uticati činjenice vezane za to da li preduzeće obavlja poslove koji se smatraju muškim, odnosno da li većinu zaposlenih u kompaniji čine muškarci. Obe ove činjenice prevashodno zavise od sektora delatnosti preduzeća. S obzirom da je u Srbiji spisak sektora koji koristi zvanična statistika ravan ukupnom broju preduzeća iz našeg uzorka, odlučili smo da u uzorak uključimo preduzeća iz pet, za naše potrebe konstruisanih, grupa delatnosti koje smo razvrstali na sledeći način:

I grupa – poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo, rudarstvo

II grupa – prerađivačka industrija, snabdevanje strujom, gasom, vodom;

III grupa – gradjevinarstvo, saobraćaj, popravka i promet motornih vozila,

IV grupa – IKT, finansijske delatnosti, nauka i inovacije, hotelijerstvo, nekretnine, kultura, umetnost i zabava

V grupa – administracija, uprava, školstvo, zdravstvo, socijalna zaštita, obrazovanje,

Preglednosti radi, u Tabeli 2 navedeni su kriterijumi i broj preduzeća u kojima je obavljeno istraživanje, a u Tabeli 3 navedena su konkretna imena preduzeća u kojima je vršeno istraživanje¹.

¹ Treba napomenuti da je izbor izabranih preduzeća u toku istraživanja morao da se menja, jer neka od prvobitno izabranih preduzeća nisu bila spremna za saradnju.

Tabela 2: Kriterijumi za izbor preduzeća u uzorku

Kriterijum	Podela	Broj preduzeća
tip vlasništva	Privatna	10
	Državna	13
Oblast	Beograd	9
	Vojvodina	6
	Uža Srbija	8
Sektor delatnosti	I	3
	II	5
	III	3
	IV	8
	V	4

Najzad, važno je istaći da se prilikom dizajniranja uzorka vodilo računa o tome da se među privatnim preduzećima nađu kako domaća tako i transnacionala preduzeća.

Tabela 3: Spisak preduzeća u kojima je vršeno istraživanje

	Naziv preduzeća	Oblast	Sektor	Tip vlasništva
1	EPS (Rudnici Kolubara, TE NT. EPS)	Beograd	I	Državno
2	Elektrovojvodina	Vojvodina	II	Državno
3	Beogradput	Beograd	III	Državno
4	Uprava grada BG	Beograd	V	Državno
5	Telekom	Beograd	IV	Državno
6	Pošte Srbije	Beograd	IV	Državno
7	Strabag	Beograd	III	Privatno
8	UniCredit	Beograd	IV	Privatno
9	Belmedic	Beograd	V	Privatno
10	NIS	Vojvodina	II	Privatno/Državno
11	ViktoriaGroup	Vojvodina	I/II	Privatno
12	Minakva	Uža Srbija	II	Privatno
13	Matica srpska	Vojvodina	IV	Državno
14	Univerzitet Novi Sad	Vojvodina	V	Državno
15	Saga a. d.	Uža Srbija	IV	Privatno
16	Srbijašume	Uža Srbija	I	Državno
17	Philiph Morris	Uža Srbija	II	Privatno
18	Fiat automobile Srbija	Uža Srbija	II	Privatno
19	Lasta	Uža Srbija	III	Državno/Privatno
20	Skijalista Srbije	Uža Srbija	IV	Državno
21	Filozofski fakultet NIŠ	Uža Srbija	V	Državno
22	Pošta Srbije	Beograd/Uža Srbija/Vojvodina	IV	Državno
23	Telenor	Beograd	IV	Privatno

2.5 Tip uzorka

Nakon izbora preduzeća, u poslednjem koraku, vodilo se računa da pri izboru konkretnih sagovornika u svakom preduzeću budu zastupljene osobe rukovodećim, stručnjačkim i izvršilačkim poslovima. Dakle, ukupan broj ispitanika u svakom preduzeću iznosio je 3, što čini ukupno 60 intervjua.

S obzirom da je reč o kvalitativnom istraživanju koje nema za cilj precizan opis stanja niti rasporstranjenost pojava u posmatranoj oblasti nije bilo neophodno da uzorak bude reprezentativan. Reč je, dakle, o prigodnom uzorku čija realizacija se odvijala primenom metode "grudva snega".

3. ZAŠTITA MATERINSTVA I RODITELJSKOG ODSUSTVOVANJA

Postojeći, kao i nacrt Zakona o radu (ZOR) koji je u pripremi, regulišu zaštitu materinstva, odnosno prava koje žene imaju u trudnoći i nakon porođaja. U sadašnjem ZOR devet članova (čl 12, 18, 89, 90, 91, 92, 94, 157, 187) reguliše zaštitu materinstva i roditeljsko odsustvovanje. Njima se, između ostalog predviđa da za vreme trudnoće nije dopušten rad ženana poslovima koji su štetni po njeno i/ili zdravlje deteta. Regulise se noćni i prekovremeni rad. Zabranjuje se svaki oblik diskriminacije po osnovu trudnoće. Određuje se dužina porodiljskog odsustva i zabranjuje se otpuštanje zaposlenih dok su na porodiljskom odsustvu.

Posmatrajući zakonsku regulativu može se reći da ona nedvosmsleno i adekvatno štiti i podržava materinstvo. Predlog novog ZOR u toj oblasti nije restriktivniji. Postavlja se, međutim, pitanje u kojoj meri kompanije poštuju postojeće zakonske odredbe, odnosno da li postoje određene prakse kojima se zaposlene prisiljavaju da sami odustaju od prava koja im zakon u ovoj oblasti garantuje.

Tokom istraživanja razgovarali smo sa ispitanicama na tu temu. Okvirno su im u tom smislu postavljena pitanja: **Kakvo je njihovo iskustvo vezano za odnos kompanije prema korišćenju trudničkog ili bolovanja radi nege dece?** a, s obzirom da pojedine ispitanice nemaju decu, kao i zbog želje da dođemo do što je moguće šire baze podataka, pitali smo ih za **saznanja o iskustvima njihovih koleginica o istoj temi.**

U Studiji *Usklađivanje privatnog i javnog života* (Sekulić, 2012) navode se iskazi ispitanica koje su imale veoma loša iskustva u vezi sa trudničkim bolovanjem. Tako se, na primer, navodi iskaz jedne ispitanice koja kaže da je ostala u drugom stanju, ali da joj nije bilo omogućeno da uzme slobodan dan ili da zakasni na posao zbog odlaska na lekarsku kontrolu. Na kraju je bila primorana da da otkaz (Sekulić, 2012:30).

Imajući u vidu ovakve nalaze očekivali smo da će i u ovom istraživanju biti sličnih iskustava. Međutim, upravo suprotno. Skoro sve ispitanice koje su bile u drugom stanju imale su veoma pozitivna iskustva u vezi sa korišćenjem trudničkog bolovanja i svih ostalih aspekta vezanih za odnos kompanije i okruženja prema njihovom materinstvu.

Taj pozitivan odnos ispoljava se u rasponu od uzdržanih ocena, na primer:

“Poštovali su zakon, ali nije bilo nekih dodatnih pogodnosti”;

“Ovo je javno predzeće, poštuje se zakon”;

“Sve je regulisano zakonom i kolektivnim ugovorom”.

Međutim, gotovo u podjednakoj meri su zastupljeni odgovori u kojima se ističe veoma blagonaklon odnos uprave i okruženja prema trudnicama:

“Imala sam sjajan odnos, 100% se izlazi u susret trudnicama”;
“Ceo kolektiv pomaže. Bila sam zaštićena i više nego što zakon propisuje”;
“Troje dece sam rodila radeći ovde, postoji visok stepen tolerancije”;
“Poštuju se svi zakonski propisi, čak se pomalo zatvaraju i oči”.

Tokom svih razgovora samo je jedna ispitanica ispričala da je čula da su njenoj koleginici iz preduzeća *“smanjili platu dok je bila na trudničkom bolovanju”*, ali to nije šire elaborirala.

Lično negativno iskustvo nije navela ni jedna ispitanica. Međutim, u par slučajeva ispitanice nisu koristile puno trudničko bolovanje, a jedna od njih je tu činjenicu obrazložila na sledeći način:

“Nisam koristila dugo porodiljsko, ali to je bilo moje “ludilo”. Morala sam posle deset meseci da se vratim jer je izbio problem u Čačku. U stvari nisam morala, ali ja sam mislila da ja moram da rešim taj problem. Ovde nije prisutan taj stav koji je sada moderan da ti neko zabranjuje da rađaš dete”.

U, uslovno rečeno, negativna iskustva mogu se uvrstiti i odgovori onih ispitanica koje navode da njihove poznanice na drugim mestima imaju loša iskustva kao:

“Nisam koristila dugo porodiljsko, ali to je bilo moje “ludilo”. Morala sam posle deset meseci da se vratim jer je izbio problem u Čačku. U stvari nisam morala, ali ja sam mislila da ja moram da rešim taj problem. Ovde nije prisutan taj stav koji je sada moderan da ti neko zabranjuje da rađaš dete”.
“Ja imam veoma pohvalna iskustva. Sve što zakon predviđa ovde se poštuje, ali moje drugarice koje rade kod privatnika se žale.”;

ili slično tome:

“Ovde je sve to (vezano za trudničko bolovanje) korektno ali mislim da kod malih privatnika nije”.

Osnovni zaključak koji se nameće na osnovu obavljenih razgovora je da sve velike kompanije – kako privatne tako i javne, poštuju zakonsku regulativu u pogledu podrške materinstvu i pravima koje trudnicama pripadaju po zakonu.

Jedina razlika koja se može uočiti između velikih privatnih i velikih javnih preduzeća je ta što u privatnim preduzećima dominira korektan odnos prema trudnicama u granicama zakonskih rešenja, dok u pojedinim javnim preduzećima postoji dodatni nivo tolerancije, odnosno “gledanja kroz prste” trudnicama koje imaju više privilegija nego što to zakon nalaže. Takvu vrstu privilegija čine: izlasci i kraća odstupovanja s posla *“na reč”*, lakše produžavanje porodiljskog odsustva itd.

S druge strane, postoji relativno rašireno uverenje da se u malim privatnim preduzećima ne poštuje uvek u potpunosti zakonska procedura. U

tom smislu, moglo bi se reći da u velikim kompanijama u Srbiji - kako javnim tako i privatnim, kako domaćim tako i stranim - postoji visok stepen zaštite materinstva (Videti Okvir 1).

Okvir 1

U kompaniji ViktoriaGroup podsticaj mladim ženama da zbog karijere ne liše sebe materinstva je pretočen u konkretne finansijske podrške, što dokazuje veliku društvenu odgovornost poslodavca. Ako zbog održavanja trudnoće žena mora ranije da uzme bolovanje, plata joj se isplaćuje u punom iznosu, kao i tokom redovnog postporodjajnog odsustva. Posebna pomoć joj je i poklon suma u iznosu koji je nešto manji od tri prosečna lična dohotka u Srbiji, a koji dobija za svaku bebu.

Dodatno je važno da joj napredak u firmi ni na koji način nije uslovljen i ugrožen zbog odluke da bude i majka.

Jedino ograničenje u tom smislu sebi nameću same žene, posebno ako se nalaze na rukovodećim položajima. Neke od njih, naime, smatraju da posao trpi dok se one nalaze na trudničkom odsustvu. Drugu opasnost predstavlja trend da se zbog napredovanja u karijeri izbegava materinstvo. O tome je govorila samo jedna ispitanica, pa se čini da taj trend još uvek nije preovlađujući – možda i zbog relativno malog broja žena koje zauzimaju visoke karijerne položaje.

4. POLOŽAJ ŽENA U KOMPANIJAMA

Položaj je uvek sintetička kategorija. Ovde je on sagledan kroz nekoliko aspekata:

- situacija na tržištu rada koja je posmatrana preko dva indikatora – dužina čekanja na posao i učestalost menjanja poslova;
- platni jaz između muškaraca i žena;
- fleksibilnost radnog vremena koja je posmatrana preko dva indikatora – mogućnost da se izlazi s posla tokom radnog vremena i obaveza da se na poslu ostaje dok se posao ne završi;
- rad od kuće.

U ovom istraživanju, na osnovu razgovora sa ispitanicama pokušali smo da ustanovimo da li i kakve razlike postoje u položaju žena u privatnim i javnim kompanijama. Pitanja koja smo im u tom smislu postavili bila su: **Koliko dugo ste čekali na prvo zaposlenje; da li ste tokom karijere menjale posao, odnosno koliko puta i zbog čega; da li znate ili imate utisak da drugi koji obavljaju iste poslove kao i vi imaju veća ili manja primanja od vas? Ako da, šta mislite zbog čega? Ako da, da li na visinu zarade ima uticaja činjenica da ste vi žena? Da li se u vašoj kompaniji striktno poštuje radno vreme, odnosno da li zbog porodičnih ili privatnih obaveza možete ranije da izađete ili kasnije dođete na posao i da li ste u obavezi da to vreme nadoknadite na neki način? Da li ste u obavezi da ostajete na poslu i nakon završetka radnog vremena ako poslovne obaveze to zahtevaju? Koliko često i da li vam to teško pada? Da li ponekad morate da “nosite” posao kući? Koliko često, šta to podrazumeva i kako se osećate s tim u vezi?**

4.1 Položaj na tržištu rada – (čekanje na posao, menjanje poslova)

S obzirom na visoku stopu nezaposlenosti koja postoji u Srbiji prilično iznenađujuće deluje podatak da je najveći broj ispitanica izjavio da su veoma kratko čekale na posao. Najčešće su se zaposlile odmah, ilitokom prve godine nakon završetka škole, odnosno studija. Svega nekoliko je izjavilo da je na posao čekalo duže od dve godine.

Osnovni razlog za ovako povoljnu sliku verovatno je činjenica da su razgovori obavljani uglavnom sa visoko kvalifikovanim ženama koje se nalaze na pozicijama stručnjačka ili upravljačkim pozicijama.

U ovom pogledu moguće je, ipak, zapaziti da su najkraće na posao čekale ispitanice koje rade u velikim stranim privatnim kompanijama. To svedoči da te kompanije imaju razvijen sistem dovođenja najkvalitetnijih kadrova.

Interesantan, a s obzirom na stereotipe o raširenosti orijentacije ka poslu za ceo život, i iznenađujući podatak je da su bezmalo sve ispitanice bar jednom tokom dosadašnje karijere menjale posao.

U tom smislu postoje određene razlike, kako u pogledu učestanosti, tako i u pogledu razloga koji su motivisali ispitanice da menjaju posao.

Mada uzorak ispitanica nije reprezentativan, pa se ne mogu izvlačiti opšti zaključci, ipak treba primetiti da su češće menjale poslove ispitanice zaposlene u privatnim kompanijama. Najčešći razlog koje su te ispitanice navodile bio je napredovanje u karijeri, odnosno bolji uslovi koji su im ponuđeni u drugim kompanijama. Opet se mora istaći da je ovo razumljivo s obzirom da značajan deo naših ispitanica predstavlja visokoobrazovane osobe koje obavljaju stručnjačke i menadžerske poslove koji podrazumevaju stalno napredovanje u karijeri. U tom smislu tipični odgovori su:

“Menjala sam posao tri puta. Prvi put zbog magistrature, a onda zbog zavšetka projekata na kojima sam radila”

“Zbog boljih uslova, odnosno zbog veće plate”

“Dva puta sam menjala posao zbog napredovanja”

„Menjala sam četiri puta. Važno mi je da imam zadovoljstvo na poslu, ali ako su međuljudskim odnosi poremećeni, tu nema zadovoljstva”.

S druge strane, ispitanice zaposlene u javnim preduzećima, takođe, su menjale posao ali obično jednom ili dva puta. Pored toga, dijapazon motiva koje navode je mnogo širi.

“Dva puta sam menjala posao jer smo se suprug i ja selili zbog njegovog posla.”

“U prethodnoj firmi bili su dobri uslovi ali mi posao nije dozvoljavao da se u dovoljnoj meri posvetim deci.”

“Ovo mi je treći posao, pre toga sam radila u dve privatne firme.”

4.2 Platni jaz

Jedan od najčešćih oblika rodne diskriminacije na tržištu rada je jaz u zaradama. Reč je zapravo o razlici koja postoji između prosečnih zarada muškaraca i žena. Specifičan i posebno problematičan izraz tog jaza je razlika koja postoji u zaradama za obavljanje istog posla.

Podaci za EU pokazuju da je tokom poslednjih pet godina platni jaz iznosio oko 17%². U istom periodu platni jaz u Srbiji je, prema podacima navedenim u Nacionalnoj strategiji za poboljšanje položaja žena, iznosio 16% što je na nivou evropskog proseka.

Primer dobre prakse je formiranje Odbora za ravnopravnost polova na poslu u Švedskoj 2011 (videti Okvir2)

² Smanjivanje razlika u platama zahteva akciju na nekoliko nivoa, na čemu Komsija EU radi sa članicama. Nemačka vlada je prošle godine predstavila softver koji omogućava kompanijama da poredi plate svojih zaposlenih. Austrija je zakonom predvidela obavezu kompanija da objavljuju godišnje izveštaje o razlikama u platama. , Izvor: www. Euroactiv. rs 5. 03. 2012

Okvir 2

Švedska vlada je odlučila da formira odbor (delegaciju) za rodnu ravnopravnost na poslu. Taj odbor će istraživati različite uslove žena i muškaraca i davati predloge za mere koje mogu unapređivati rodnu ravnopravnost na poslu i smanjivati razlike u platama žena i muškaraca. Odbor će takođe pozivati na debate i širenje informacija.

– Devojčice su uspešnije od dečaka u školi, ali koverta s platom ostaje tanja. Vreme je da obrazovanje žena vredi jednako kao kod muškaraca. Smanjenje razlika u platama je važan prioritet rodne ravnopravnosti, kaže ministarka za rodnu ravnopravnost Nyamko Sabuni.

– U sektorima gde prevladavaju žene, karijera i razvojne mogućnosti su često ograničeni što je ozbiljan društveni problem. Apsurdno je da u 2011. još uvek imamo rodnu segregaciju tržišta rada, kaže ministarka rada Hillevi Engström. Mikael Sjöberg, generalni direktor Uprave za pitanja radne sredine, imenovan je za predsednika Odbora za rodnu ravnopravnost na poslu.

Izvor: <http://www.regeringen.se/sb/d/119/a/177584>

S obzirom da postoje navedeni statistički podaci o platnom jazu, ovde nas je pre svega interesovalo da li ispitanice imaju saznanja ili osećaj da su manje plaćene od svojih muških kolega za isti posao koji obavljaju.

Ohrabruje podatak da većina ispitanica smatra da nema rodno inspirisanih razlika u zaradama za obavljanje istog posla. Istina, ne mali broj njih je odgovorio da ne zna, odnosno da ne može da proceni. U tom slučaju obično su navođena sledeća obrazloženja:

“Ne znam, možda kroz bonuse ali plata nam je ista”;
“To niko ne zna, ali mislim da nema razlika. Ako ih ima to je zbog veće orijentacije muškaraca na materijalna dobra”;

Ima, međutim, i onih ispitanica mada su retke koje smatraju da muškarci bolje zarađuju:

„Muškarci imaju veća primanja u smislu da imaju više šanse da dobiju bolje poslove. U mojoj struci imaju više šanse da napreduju u karijeri, pa su im zato i primanja veća. Ja nisam mogla da se posvetim karijeri. Dok je moj muž radio, i dodatno radio, deca su bila moja briga.”

Upravo u ovom poslednjem iskazu izneta je, čini se srž problema – vezanost žene za dom i porodicu koji otežava posvećenost poslu i njeno napredovanje u karijeri, o čemu će biti više reči u 8 poglavlju ovog izveštaja.

4.3 Radno vreme

Odnos prema radnom vremenu predstavlja jedan od važnih aspekata položaja zaposlenih u kompaniji. Iako je ovaj vid rada regulisan i Zakonom o radu, imati fleksibilno radno vreme uvek je smatrano izrazom posebnog statusa. Treba istaći da se fleksibilnost radnog vremena, sa rodnog aspekta posmatra kao posebno važno za žene, jer im omogućava da lakše usklađuju svoje radne i porodične obaveze.

U Srbiji se u više navrata otvarala diskusija o fleksibilnom radnom vremenu. Unija Granskih Sindikata „Nezavisnost“ dala je svoj izdvojeni stav o fleksibilnom načinu rada u sledećem smislu: «spoj fleksibilnosti u zapošljavanju (koju zagovara evropska strategija zapošljavanja) i sigurnosti, kvaliteta i dostojanstva rada, na čemu insistiraju sindikati, kroz optimalnu kombinaciju stimulativnih i kaznenih mera. U tom smislu, u praksi, primenjivati pojam "fleksigurnosti" što podrazumeva da, bez obzira na način, oblik, vreme na koje je neko lice zaposleno (neodređeno ili određeno vreme, po ugovoru o delu, na privremene ili povremene poslove, sa nepunim ili punim ili skraćenim radnim vremenom. . . . preko NSZ ili privatnih agencija za zapošljavanje, u privatnom, društvenom ili javnom sektoru), poslodavac mora poštovati utvrđene međunarodne standarde (konvencije, preporuke. . .), kao i domaću zakonsku i drugu regulativu kojom su utvrđena prava iz i po osnovu rada». Unija poslodavaca podržava i promoviše fleksibilno radno vreme, pri čemu smatraju da to treba preciznije urediti kroz zakonske odredbe.³

Dosadašnja istraživanja pokazuju da poslodavci imaju različit odnos prema fleksibilnosti. Često nemaju primedbi na fleksibilnost ako to ne utiče na kvalitet posla. Međutim, neretko se dešava da iz različitih razloga poslodavci nemaju razumevanja za fleksibilan odnos prema radnom vremenu i insistiraju na striktnom poštovanju propisanog radnog vremena.

Takav zaključak potvrđuju i nalazi našeg istraživanja. U većini slučajeva poslodavci tolerišu fleksibilan odnos prema radnom vremenu, ali ima i kompanija u kojima se zahteva poštovanje propisanog radnog vremena. Evo nekih karakterističnih odgovora zaposlenih u privatnim, a zatim i u javnim kompanijama:

“Mogu da izlazim kada mi je potrebno jer imam sjajan odnos sa šefom”;
„Ja mogu da izađem kada hoću, ali ostali zaposleni imaju striktno radno vreme koje se poštuje. Kada sam bila na operaciji, mogla sam posle i da ne dođem ceo dan na posao, uz dogovor je sve moglo, ali je bilo važno da posao bude gotov”.
„Za zaposlene se striktno poštuje radno vreme, a za rukovodioce nema striktnog radnog vremena, moramo da ostajemo dok ne završimo posao, ali možemo i da izađemo kada je potrebno”
“Mogu da izlazim, niko me ne obavezuje, ali ja to jako poštujem i zbog toga ne izlazim”

Interesantno je da se, za razliku od privatnih, u javnim preduzećima češće sreću odgovori koji upućuju na striktno poštovanje radnog vremena. U

³ Istraživanje sprovedeno u 2011 za potrebe European Commission Project «Exchange of good practices on gender equality - Flexible working time arrangement», The Netherlands, 24-25 October 2011

jednoj velikoj kompaniji sve ispitanice su istakle da se radno vreme striktno poštuje.

Evo još nekih odgovora iz drugih velikih javnih preduzeća:

„Pre tri ne može da se izađe, osim u vanrednim okolnostima“;
„Mislim da svi imamo mogućnost da izađemo ako to vreme nadoknadimo. Nisam stekla utisak da se kruto drži, nemamo kartice, ali nikada ne bih dovela sebe u situaciju da izađem, a da se nešto ne uradi što zavisi od mene“;
„Teško je reći, teoretski može da se izađe, ali to nikada ne radim, naprotiv, radim duže nego što je radno vreme, ali glupo je da kao direktor upisujem sebi prekovremene sate“;
„Načelno se strogo poštuje radno vreme, ali u praksi mogu da izađem kad god hoću“;
“Odnos prema izlascima je više nego tolerantan, može da se izlazi.”

Analiza ovih i ostalih odgovora pokazuje da fleksibilnost radnog vremena pre svega zavisi od pozicije na kojoj se zaposlena žena nalazi. Ako je reč o rukovodećim pozicijama fleksibilnost je nešto što se podrazumeva. Međutim, postoje i drugi faktori koji utiču na fleksibilnost radnog vremena. To je pre svega sektor u kome deluje kompanija, jer očigledno postoje proizvodne delatnosti u kojima je važno striktno pridržavanje radnog vremena.

Primer dobre prakse je privatna IBM kompanija u Sloveniji (Okvir 3)

Okvir 3

Kompanija IBM u Sloveniji je IT kompanija koja nudi različite forme fleksibilnog rada, kao što su rad od kuće permanentno (5 dana u nedlji), ili delimično (2-3 dana nedeljno), kao i mogućnost obavljanja hitnih ličnih poslova tokom oficijelnih radnih sati, s tim što se ti sati nadoknađuju ili istog dana produženjem ostanka na poslu ili radom od kuće a sve uz saglasnost nadležnog menadžera.

Izvor: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_nl/si_comments_paper_nl_2011_en.pdf

Kao što je istaknuto u većini odgovora naše ispitanice su istakle da je fleksibilnost radnog vremena uslovljena nadoknađivanjem sati koji su provedeni van kompanije. Međutim, na pitanje da li imaju obavezu i koliko često ostaju nakon radnog vremena, ako posao to zahteva, dobijeni su različiti odgovori.

Ovo su neki od tipičnih odgovora u privatnim kompanijama:

„Naravno da ostajem, to mi je postala navika“;
„Događa se da ostanem ali zbog osećanja lične obaveze ali nije obavezno“;
„Za rukovodioce nema radnog vremena, ostaje na sastancima“;
„Ponekad ostaje i duže od nekoliko sati, a do sat vremena veoma često, ali mi ne pada teško, jer nemam izbora“.

S druge strane, u javnim preduzećima situacija je bitno drugačija. Evo nekoliko tipičnih odgovora:

“Na poslu ostajem duže dva puta godišnje – kada su svečanosti”

“Ne, desilo se samo jednom da sam ostala posle radnog vremena”

“Ponekad, ovde to nije toliko često i naporno kao kod privatnika, o tome neću ni da se sećam”.

Najzad, specifičan oblik fleksibilnog radnog vremena predstavlja rad od kuće. Rad od kuće predstavlja specifičan oblik rada koji prepoznaje Zakon o radu i koji se definiše kao rad koji se obavlja van prostorija preduzeća. Međutim, u ovom istraživanju se ne misli na taj oblik rada od kuće, već na završavanje posla započetog na poslu u prostorijama svoga doma. Podrazumeva se da ova vrsta rada od kuće nije pogodna za sve vrste poslova. Zbog toga je i broj odgovora na ovo pitanje bio manji. Izgleda da je razvoj informaciono komunikacionih tehnologija ponajviše uticao na povećanje obima posla koji se obavlja od kuće nakon radnog vremena. Mogućnost rada na računaru i obavljanja posla preko interneta učinila je da ispitanice gledaju na ovaj oblik rada na sledeći način:

“Laptop nosim kući na uštb svog slobodnog vremena“;

“S obzirom da sam u kontaktu sa strancima iz drugih vremenskih zona veoma često radim od kuće i to obično kasno uveče“;

“Svakodnevno”.

Ima međutim i ispitanica koje su rekle da ne nose posao kući “iz principa”.

U ovom pogledu nije uočena razlika između privatnih i javnih preduzeća. Za žene na upravljačkim pozicijama iz oba tipa kompanija, kao i za nastavnike univerziteta je karakteristično da deo posla obavljaju od kuće nakon radnog vremena.

Pristup Elektrovojvodine ovom problemu prikazan je kao primer dobre prakse u Okviru 4

Okvir 4

Javno preduzeće Elektrovojvodina je svojim zaposlenima uvela fleksibilno radno vreme, što u najvećoj meri pogoduje zaposlenim ženama, koje imaju decu školskog uzrasta. Uvedena je praksa da žene na trudničkom i porodijskom odsustvu budu informisane šta se događa u firmi i na mestu na kom rade.

5. USKLAĐENOSTI RADNIH SA PRIVATNIM OBAVEZAMA

U mnogim dosadašnjim istraživanjima u oblasti rodne ravnopravnosti zaključeno je da je neusklađenost porodičnog i profesionalnog života najvažniji razlog ograničenja sa kojima se žene suočavaju u poslovnom okruženju. Zbog toga se i većina preporuka za poboljšanje položaja žena u poslovnoj sferi odnosi na potrebu usklađivanja porodičnog i profesionalnog života. Veoma važan uslov za to usklađivanje je obezbeđivanje odgovarajućih usluga u radnom okruženju. To se, pre svega, odnosi na usluge koje bi ženama olakšale brigu o deci i druge kućne aktivnosti - kao što je spremanje hrane, jer se u našoj zemlji te aktivnosti još uvek prevashodno vezuju za žene.

Primer dobre prakse, kojim se na standardizovan način pristupa rešavanje korporativne odgovornosti prema zaposlenima u Sloveniji predstavlja sertifikacija preduzeća pod nazivom *"Family-Friendly Enterprise"* (Okvir5)

Okvir 5

Sertifikat "Family-Friendly Enterprise" koji dobijaju preduzeća je novina u slovenačkom poslovnom okruženju. Projekat je započeo diskusiju u slovenačkom društvu o korporativnoj društvenoj odgovornosti prema zaposlenima. Projektom je povećana svesnost potrebe za rešavanjem problema usklađivanja poslovnih i porodičnih obaveza zaposlenih sa (malom) decom u kontekstu korporativne odgovornosti prema zaposlenima. Zahvaljujući tome, slovenačka preduzeća su dobila bolje razumevanje odnosa između ovakve politike i produktivnosti, lojalnosti i radne efikasnosti. Time su pozitivni efekti ovakve politike bili dokazani kod svih učesnika. Ministarstvo rada, porodice i socijalnih poslova je, javnim pozivom oktobra 2006. godine, pozvalo sva slovenačka preduzeća da pristupe ovoj sertifikaciji. Sertifikacija je obavljena uz finansijsku podršku Community Initiative Programme EQUAL (European Social Fund). Pre započinjanja procesa metodologija sertifikacije je testirana na preduzeću Zavarovalnica Maribor. Prva grupa preduzeća je započela process sertifikacije u Januaru 2007. i u aprilu 2007. sertifikovana su 32 preduzeća. U drugom krugu u maju 2009 sertifikovano je 17 a u trećem krugu 2010. godine 11 preduzeća. U proseku 13 mera je proveravano za uspešnu sertifikaciju (Turk 2010). Mere koje su se odnosile na radno vreme (fleksibilan dolazak na posao i bonus za decu) bile su najpopularnije. Ne iznenađuje da su mere koje se odnose na radno vreme (flexi-time, part-time, podela posla, plaćeno odsustvo prvog dana vrtića ili škole) i dalje veoma važne. One zahtevaju manje tehničke adaptacije i minimalne finansijske resurse.

Izvor: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_nl/si_comments_paper_nl_2011_en.pdf

U ovom istraživanju pokušali smo da ustanovimo u kojoj meri su velika javna i privatna preduzeća prepoznala ovaj problem i ponudila usluge koje bi

ženama omogućile da lakše usklade svoje poslovne i porodične obaveze. U tom smislu ispitanicama su postavljena četiri pitanja:

- **da li je radno vreme usklađeno sa porodičnim obavezama? I mogu li da opišu kako su te dve stvari uskladjene, odnosno ako nisu, koja više trpi i na koji način?**
- **da li u kompaniji postoji mogućnost organizovanog čuvanja dece?**
- **da li postoji mogućnost da se kupi hrana u kompaniji i da se ponese kući?**
- **da li na bilo koji drugi način postoji mogućnost da vežu privatne i poslovne obaveze i u čemu se on sastoji?**

Prvo što se može zapaziti u vezi ovih pitanja je da su ispitanice najradije i najopširnije odgovarale upravo na njih što upućuje na zaključak da je to tema koja im je veoma važna.

Drugo opšte zapažanje je da su sve žene zaposlene u privatnim preduzećima istakle da im te dve oblasti života nisu usklađene, odnosno da zbog toga trpi "kuća". S druge strane, u javnim preduzećima prevladavaju odgovori da su te oblasti usklađene, a neusklađenost uglavnom navode žene na upravljačkim funkcijama.

Prema očekivanju veći pritisak trpe žene koje imaju decu školskog uzrasta. Mnoge žene toga postanu svesne tek kada taj pritisak nestane:

*"Sada je u redu ali dok su deca bila mala trpela je kuća";
„Sinovi su sada veliki. Kada su bili mali, onda je to bilo strašno. Nisam imala vremena za njih”.*

U nastojanju da premoste taj nesklad žene uglavnom navode nekoliko izlaza. Na prvom mestu se pominje pomoć supružnika i roditelja. Evo nekih tipičnih odgovora koji ilustruju takvo rešenje:

*„Imam fiksno radno vreme, ali ga se ne pridržavam, jednostavno sam na takvoj funkciji, suprug mi mnogo pomaže, i majka. Zbog moje pozicije suprug je ostavio svoj posao, da bi bio sa detetom. Sin je išao u vrtić, ali znate kako je – 2 meseca je bolestan, dva meseca je zdrav. Tako da suprug nije radio, ali i sada imam veliku podršku supruge, bez toga ne bih mogla sigurno”;
“Suprug je advokat, ima fleksibilno radno vreme, tako da može da me podrži”;
„Sada kada su deca velika. Ranije to ne bih mogla da postignem, da nisam bila u proširenoj porodici”;
“Muž sve radi u kući, kompanija ne nudi ništa”.*

Tamo gde takva praksa nije moguća najčešći odgovor je da se poslovne i privatne obaveze usklađuju na uštrb ženinog slobodnog vremena odnosno vremena koje bi žene želele i trebale da posvete sebi. U tom smislu tipični su sledeći odgovori:

*“Ne trpe ni posao ni kuća, ali trpi moje slobodno vreme”;
“Najviše trpim ja”;
„Sve je usklađeno jer se rano budim da kuvam i peglam”;
“Ne trpi ništa, ali ja podnosim ličnu žrtvu”.*

To, drugim rečima, znači da kompanije u Srbiji, bilo da je reč o privatnim ili javnim preduzećima, nemaju razvijene mehanizme odnosno usluge kojima bi pomogle ženama da usklade svoje privatne i javne obaveze. Problem se, pre svega, javlja u privatnim kompanijama. Mada su sve ispitanice navele da imaju neusklađen život, istovremeno ističu da kompanije ne nude ništa od usluga. U najboljem slučaju dobijaju se sledeći odgovori:

„Srećom u blizini firme ima obdanište“;
„Kompanija pruža samo mogućnost odlaska na sistematski pregled jednom godišne“;
„Moja kompanija je internacionalna i znam da u Bratislavi postoji vrtić u okviru firme“.

S druge strane, u javnim preduzećima mnoge žene koriste fleksibilno radno vreme i mogućnost izlaska s posla da obave neke od svojih ličnih potreba.

„Mogu na primer da odem na roditeljski sastanak“;
„Deci mogu da pomognem i preko telefona jer imam vremena“;
„Da, dosta privatnih stvari mogu da se obave, plaćanje računa i tako. Naročito ko ide na teren.“

U nekoliko javnih preduzeća još uvek postoji mogućnost kupovine hrane u menzi, ali i drugi vidovi usklađivanja privatnog i javnog života. Mada, kao što se vidi iz iskustva naših ispitanica, i to ima svojih ograničenja:

„Da postoji mogućnost, ali nije to toliko povoljno da bi se kupovala hrana svaki dan“;
„Nekada je postojala mogućnost kupovine hrane u menzi, ali više nema te mogućnosti“;
„Mogu da kupim hranu u firmi, a pored toga imamo organizovane časove joge.“

Primer dobre prakse dolaze iz Slovenije, i iz firme Ericsson videti okvirima 6 i 7

Okvir 6

Lek, farmaceutska kompanija, omogućava pogodnosti za zaposlene regulisane Lek-ovim kolektivnim ugovorom. Ove pogodnosti se odnose na fleksibilno radno vreme, obdanište za decu u Ljubljani da bi se pomoglo zaposlenim ženama posebno u balansiranju njihovog privatnog i profesionalnog života.

Izvor : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_nl/si_comments_paper_nl_2011_en.pdf

Okvir 7

Kompanije Ericsson omogućava svojim zaposlenima redovne lekarske preglede u cilju preventive, jedan slobodan dan mesečno u slučaju manjih problema, prvenstveno namenjen ženama i punu kompenzaciju za vreme trudničkog i porodiljskog bolovanja. Relaksacija posle intenzivnog radnog dana moguća je kroz niz sportske aktivnosti: kao što su plivanje, teretana, fudbal, tenis, i finansirana je od strane kompanije. Takodje se organizuju timski sportovi sa kolegama i poslovnim partnerima, kao i sportski dan za sve zaposlene. Žene sa malom decom koje nisu u mogućnosti da putuju, a žele da kontinuirano usavršavaju svoja stručna znanja i razviju svoje liderske vestine, na raspolaganju imaju pogodnosti u obliku mnogobrojnih on-line obuka, koje im pomažu da održe korak sa napretkom na poslu. Multimedijalne konferencije su takodje od velike pomoći ženama da budu informisane i u kontaktu sa geografski distribuiranim timovima, a samim tim ravnopravne u mogućnostima kvalitetnog obavljanja posla.

Zapravo, kada je reč o preduzećima u državnoj svojini najviše problema sa neusklađenošću poslovnih i privatnih obaveza navele su žene zaposlene na univerzitetu:

„Moram da budem "sam svoj majstor". Prestala sam da kuvam kada sam došla na funkciju. Tada sam imala kolaps u svom životu. Sada sam sama i nemam obavezu da kuvam, a da su deca mala, ne znam kako bih to izvela. Tada sam spavala po 2-3 sata”;
„Porodica trpi jer radim kod kuće, ali je ipak drugačije kad je mama tu, u drugoj sobi”.

Ostale žene zaposlene u javnom sektoru, kao što je rečeno, ugavnom ističu da su im privatne i poslovne obaveze usklađene.

6. PRAVEDNO POSTUPANJE PREMA ŽENAMA I POŠTOVANJE I PODRŽAVANJE NJIHOVIH LJUDSKIH I RADNIH PRAVA

U modernim društvima u većini kompanija se društveni odnosi regulišu prema civilizacijskim normama koje podrazumevaju odnos pravičnosti i poštovanja prema drugima, odnosno prema svim članovima kolektiva. Ipak, još uvek smo svedoci da u praksi postoje određene predrasude prema pripadnicima pojedinih društvenih grupa koje utiču na manjak poštovanja koji se ispoljava u odnosu sa njima. Obaveza je svake kompanije da razvija atmosferu u kojoj ni jedan član kolektiva ne bi zbog pripadnosti određenoj grupi bio manje poštovan. U tom smislu kompanije posebno treba da vode računa o rodnoj ravnopravnosti, odnosno eliminaciji svih "praksi koje imaju diskriminatorski potencijal".

U kojoj meri su velike javne i privatne kompaniju Srbije uspele da dosegnu ovaj civilizacijski nivo pokušali smo da odgovorimo kroz razgovor sa ispitanicama u kome su u središtu pažnje bila sledeća pitanja:

- Kako biste generalno opisali vaš položaj u poslovnom okruženju? Da li se osećate poštovano? Da li se ponekad osećate zapostavljeno ili čak ugroženo, odnosno na koji način? Koliko ste slobodni da izražavate svoje mišljenje o različitim temama... molim vas kažite mi šta najbolje opisuje vaš položaj u odnosu na druge zaposlene?

- Da li ponekad imate osećaj da kolege, posebno muškarci, smatraju da niste dorasli poslu kojim se bavite?

- Da li imate osećaj da muškarci u vašoj firmi smatraju da neke ili sve žene nisu dovoljno dorasle poslu kojim se bave baš zbog toga što su žene?

- Da li se odnos nadređenih prema zaposlenima razlikuje u zavisnosti od pola zaposlenih?

Najvažniji zaključak na osnovu obavljenih razgovora je da rasprostranjenost diskriminatorskog odnosa prema ženama nije u potpunosti nestala. Ipak, sudeći na osnovu našeg nereprezentativnog uzorka takva praksa je karakteristična za mali broj kompanija.

Drugi zaključak je da diskriminatorska praksa nema veze sa tipom vlasništva kompanije već prvenstveno sa sektorom delatnosti i regionom. Naime, u sektorima kao što su šumarstvo ili saobraćaj zabeležena su sledeća iskustva ispitanica:

„Kolega mi je jednom rekao ti skeniraj (posmatraj) i ćuti! Šumarski inženjeri smatraju da ženama nije mesto u ovoj firmi. Ne dopuštaju mi da se dokažem jer je terenski rad oslonjen na muškarce”;

“U ski centru su sve muškarci, a žene su čistačice i prodavačice. Tamo na planini – možda je to taj brdsko planinski mentalitet – njihove žene ne rade i ne putuju same pa kad dođeš iz Beograda, pa si još žena, gledajute kao ko je ova i šta će tu?”

Slično iskustvo imaju i ispitanice koje rade u oblasti saobraćaja:

„Žene nisu dobrodošle u saobraćaju tako nekako mi je rekao direktor“;
„To uopšte postoji kod muškaraca, na svim nivoima. Ja kad kažem da sam tehnički direktor, meni muškarci kažu: "A šta vi rekoste da ste? Šef tehničke pripreme?". "Ne, ja sam tehnički direktor". Znači, to postoji kao veliki problem“;
„Na gradilištu sam imala problema, jer tamo sam bila sekretar, a taj posao može da obavlja i muškarac. Sva ta pitanja koja mi postavljate, tamo je verovatno bio i neki muškarac koji je smatrao da bi bolje radio“.

Interesantno je međutim, da žene na različite načine tumače ovu vrstu diskriminacije. Većina ispitanica to ne povezuje sa rodnom nejednakošću već smatra da je reč o inividualnim karakteristikama pojedinaca ili nečemu što je svojstveno ljudskoj prirodi:

„Uvek ima takvih trenutaka, to je ljudski. Postoje razni tipovi ljudi...“;
„Da, naravno, ima kolega koje to pokažu iz raznih razloga, ili zato što su podređeni. To je sve pomešano – i sopstvena nesigurnost, i sopstveni kompleksi, i vaspitanje, i okruženje u kom su ljudi odrasli, ne samo porodično, nego i šire, i firme u kojima su radili“;
“Ima nekih muškaraca koji misle da su pametniji, ali to je u ljudskoj prirodi“;
“To je pitanje kakav je ko čovek. Bilo ih je, ali to su ljudi koji se loše ponašaju i prema muškarcima“.

Zabrinjavajuće je, međutim, što i pojedine žene prihvataju stereotipe o razlici između muških i ženskih poslova. Tako jedna ispitanica kaže:

„Dobro, da ima toga. Ali vidi, dve nedelje sam bila u rafineriji, mislim da tamo žena nema šta da radi. To je rad u tri smene i penjanje na visinu, i treba biti spretna za sve to“.

Većina ispitanica, međutim, ima drugačiji stav koji podrazumeva dokazivanje. Interesantno je da sve ispitanice koje imaju takav stav navode da žene moraju mnogo više da se potrudu da bi zadobile poštovanje muškaraca:

“Morate imati minimum 30% više znanja i umeća da bi vas kolege prihvatili kao sagovornika“;
„Ja sam rekla ćerkama - U našem poslu žensko mora da bude dva puta bolje, da bi kolega priznao da je jednaka“.

Na izvestan način, postoji očekivanje da bi ključnu ulogu u prevazilaženju rodne diskriminacije morala da imaju rukovodstva preduzeća. To u većini slučajeva jeste tako, ali postoje još uvek, istina u ovom istraživanju u manjini, primeri da ni rukovodioci nemaju rodno izbalansiran odnos. Evo nekih iskaza koji svedoče o tome:

„Ne znam, ne mogu da generalizujem. Ali definitivno postoje šefovi koji su ženomrsci. Moje je da im dokažem da iako sam žena na tom radnom mestu, radim tako da ne može da mi kaže bilo šta“;
„Rukovodici se različito odnose: Da, uvek su spremni da kažu "Ona žena". Da sam muškarac, moji bi se rezultati mnogo više vrednovali.“

Razlog ovakvim stavovima je i veoma mali broj žena na rukovodećim mestima, odnosno Nadzornim i Upravnim odborima, kako javnih tako i privatnih, kompanija. Kada su u pitanju javna preduzeća i uprave istraživanje pod naslovom *Rodna nejednakost na pozicijama odlučivanja* (URR, 2012) pokazalo je da „Država i Vlada imaju ključnu ulogu u promociji uspostavljanja rodne zastupljenosti žena i muškaraca u političkom i javnom životu na mestima odlučivanja.“ No, o tome će više reći biti u zaključnom delu ovog istraživanja.

Na kraju, za odnos nadređenih prema ženama jedna ispitanica je rekla da zavisi „od lepote“. Time prelazimo na sledeću temu.

7. OBEZBEĐIVANJE BEZBEDNOSTI I BLAGOSTANJA SVIH RADNICA

Muškarci i žene provode veliki deo svog životnog veka u radnom okruženju. Zbog toga su kompanije u obavezi da svima obezbede radne uslove u kojima će se osećati bezbedno, odnosno zaštićeno od uznemiravanja. Nažalost jedan od još uvek prisutnih oblika izazivanja straha jeste seksualno uznemiravanje koje ponekad može preći u nasilje.

U našem istraživanju nismo išli tako daleko. Pre svega, interesovalo nas je:

- da li se u radnom okruženju mogu čuti sekstički stereotipi?
- da li su ispitanice imale iskustva sa bilo koje vrste mobinga (zlostavljanja bilo koje vrste ili intenziteta) od strane muških kolega, odnosno o čemu se radilo?
- da li su čule za slična iskustva koja su imale neke njihove kolegice?

No, ispostavilo se da su i ova pitanja bila suviše neprijatna za ispitanice tako da je o ovoj temi prikupljeno najmanje informacija. Najčešće su se mogli čuti odgovori da nisu imale neprijatnih iskustva, niti su čule da su neprijatna iskustva doživele njihove kolegice.

Na drugom mestu po učestalosti bili su odgovori u kojima je nagoveštavano da mobing postoji, ali se o tome ništa više ne kazuje:

“Ne bih pričala o tome, ali nema veze samnom”;
„Ne bih o tome”;
“Bilo je nekih slučajeva ali su zakonski procesuirani”;
“Različiti pritisci koji nemaju veze s poslom”;
“Bilo je u staroj firmi, ali benigno i bez pokrića su optuživali direktora”;
“Ja nisam imala ali nešto sam načula da se priča, samo ne bih o tome”.

Zapravo o ovoj temi dobijen je samo jedan konkretan odgovor kao svedočanstvo ličnog iskustva:

“Sve je u redu dok ne kažem da nemam supruga. Neću da vam kažem kakve sam sve epitete dobijala...”

Kada je o tuđim iskustvima reč najotvorenije su bile žene zaposlene na univerzitetu:

„Mislim da je bilo mobinga. Manji broj kolega je dovodio asistentknje u tako neke situacije”.
„Svašta se pričalo. Ima seksualnih uznemiravanja, to znam. Ogovaranja, tračarenja...”

Kada je o seksističkim stereotipima reč oni se od strane naših ispitanica najčešće doživljavaju kao šale.

No, ponovo treba reći da zabrinjava činjenica da pojedine ispitanice prihvataju perspektivu iz koje su žene zapravo te koje izazivaju seksističke ispade:

"Ipak je građevina uvek bila muška, da se tako izrazim prosto. Mislim da često žene same izazovu. Uvek ima izetaka. Ali ako žena dođe atraktivna u miniću – naravno da će ljudi to da gledaju i da komentarišu."

„Možda, čak i žene pothranjuju, znate ono, plavuše, glupe plavuše. I muškarci i žene su u tom fazonu. Žena treba da bude servilna čak i kada je sposobnija jer je to deo njene mudrosti i vaspitanja. Mislim da i danas vaspitavamo svoju decu na taj način. Kaže moja drugarica: "Vidi žensko kako vozi, glupača!". "Nemamo ni jedno muško da nosi!""

Umesto zaključka, treba reći da u ovom pogledu nisu mogle biti uočene razlike između praksi u kompanijama u javnom i privatnom vlasništvu. Takođe, ne bi se moglo reći da su mobing i seksistički stereotipi karakteristični za neku određnu granu delatnosti. Oni se javljaju svuda. Kako u građevni, tako i u bankarskom sektoru, na univerzitetu itd. Tako jedna ispitanica sa univerzita zapaža:

"Ima toga, kroz priču shvatam njihovo mišljenje o ženama, onako ograničeno i zatucano."

8. PROMOVISANJE OBRAZOVANJA, OBUKE I STRUČNOG USAVRŠAVANJA ŽENA

Dosadašnja istraživanja su pokazala da se kao čest vid rodne diskriminacije javlja nemogućnost žena da učestvuju u obukama u okviru kompanija dok su istovremeno kanali stručnog usavršavanja više otvoreni muškarcima. Zbog toga se često naglašava potreba obezbeđivanja jednakog pristupa usavršavanju i obrazovanju, da bi se otvorila mogućnost za brže napredovanje žena ka svim nivoima i oblastima rada.

Kao i u prethodnim delovima i ovde nas je zanimalo da li i u kojoj meri naše ispitanice prepoznaju probleme koji su vezane za njihovo napredovanje u kompaniji, pa smo ih pitali:

Da li postoje značajne razlike u pogledu napredovanja između muškaraca i žena?

Da li postoje pozitivni podsticaji za usavršavanje žena?

Da li postoji mogućnost plaćenog ili neplaćenog usavršavanja (kursevi, seminari, studijski boravci, obuke ...) i da li u tom pogledu primećujete određene razlike u zavisnosti od pola?

Koliko često su u prilici da odlaze na službena putovanja, da li u tom pogledu postoji razlika između muškaraca i žena?

Na izvestan način prijatno iznenađenje predstavlja činjenica da je opšti utisak nakon razgovora o ovoj temi da je stručno usavršavanje jedan od važnih aspekata u gotovo svim firmama. Direktorica u jednoj od privatnih kompanija kaže:

“Usavršavanje je osnova naše kompanije.”

Istovremeno, direktorka u jednoj kompaniji u državnom vlasništvu kaže:

“Mada su finansijske mogućnosti ograničene postoji mogućnost za usavršavanje.”

Ohrabrujuće zvuči i podatak da ni u jednom slučaju nije ukazano na drastično ograničenje u usavršavanju zaposlenih žena. U jednom javnom preduzeću gde žene čine većinu je zabeleženo da:

“Čak postoji diskriminacija na štetu muškaraca.”

Slično tome u jednoj javnoj firmi u kojoj je ispitanica nezadovoljna podsticajima ka usavršavanju ipak kaže:

“Nema podsticaja za usvršavnje ali ni razlika u tom pogledu.”

Zapravo zaposlenice u većini kompanija ističu da razlike u podsticajima za usavršavanje nemaju veze sa polom već pre svega sa pozicijom i vrstom posla.

No, ipak upravo ta činjenica predstavlja skrivenu mogućnost za diskriminaciju u pogledu usavršavanja jer su muškarci obično ti koji zauzimaju više položaje pa su samim tim u privilegovanom položaju uprkos tome što se to ne vidi na prvi pogled. U tom smislu jedna ispitanica je navela anegdotu:

Jednom kad se išlo na sajam u Pariz, bili su samo muškarci, ja nisam ni videla spisak! I onda kada je kolega iz finansija to video pozove me i ja sam se spremala navrat nanos! A on mi u šalji kaže "Ti si žensko – šta ćeš ti na sajmu! Mislim, kad već nisi ničija ljubavnica!?"

Drugi razlog zbog koga su žene manje zastupljene u programima usavršavanja ispitanice vide u njihovim porodičnim obavezama. To ilustruju reči jedne od ispitanica:

„Ali to je moj izbor, da imam 20 godina – bilo bi mi isto da li sam muškarac ili žena. Da imam potrebu, suprug bi čuvao decu. Mislim da ja lično nisam spremna da odvojim 6 meseci života bez dece”

Međutim, i među samim ženama ima autostereotipa koji su karakteristični za muški seksizam. Tako jedna ispitanica obrazlažući zašto žene ređe koriste prilike za usavršavanje kaže:

“Žene su manje ambiciozne po prirodi, neće da prihvate više obaveza za malo veću platu.”

No, ponovo treba reći da su to pojedinačni pogledi. Za većinu kompanija i ispitanica važi pravilo da smatraju da nema izraženih rodni razlika u mogućnosti stručnog usavršavanja, a u nekim javnim preduzećima čak su i kolektivnim ugovorom predviđeni dani za usavršavanje.

Pristup kompanije Philip Morris Srbija, u pogledu edukacije i unapređivanja znanja žena dat je kao primer dobre prakse u okviru 8.

Okvir 8

Kako su ljudi najveći resurs kompanije Philip Morris, postoji i posebno odeljenje za praćenje kontrole rodne ravnopravnosti u kompaniji. Briga o programu stručnog usavršavanja u kompaniji je osmišljena tako da otvori put ka uspešnoj karijeri ambicioznim i vrednim ženama koje žele da postanu eksperti u oblastima za koje se školuju i vide svoju budućnost na vodećim pozicijama u kompaniji. Pozitivni podsticaji za usavršavanje bilo kroz kompanijske treninge, kurseve i seminare, bilo na redovnim fakultetima, kao i postdiplomske sticanje zvanja, kompanija stimuliše plaćanjem svih troškova i školarina. Dovoljno je da žena zatraži da se usavršava, i odmah joj se izlazi u susret. Nepostojanje bilo kakvih barijera na tom polju čini da se žene osećaju poštovano, brže napreduju i radom i lojalnošću mnogostruko više uzvraćaju kompaniji.

9. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

9.1 Pitanje diskriminacije

Analiza različitih aspekata položaja žena u velikim preduzećima, generalno posmatrano, dala je svetliju sliku u odnosu na položaj svih zaposlenih žena. To zapravo znači da je stepen diskriminacije u velikim poslovnim sistemima manji, odnosno da se zakonska rešenja vezana za položaj žena poštuju u značajnoj meri. Najveći broj ispitanica daje odrečan odgovor na pitanje da li u njihovom preduzeću postoji diskriminacija. Neke od njih čak kažu:

“Ne postoji diskriminacija, ja sam pravi primer”;
“Kod nas u preduzeću postoji pozitivna diskriminacija.”

Međutim, kao što smo rekli, svrha ovog tipa istraživanja i ovakvog pristupa nije da da procenu ukupnog stanja, već pre svega da ukaže na probleme čak i kada su oni u povoju. U tom smislu mnogo su značajniji relativno retki odgovori koji ukazuju na odstupanja od tog pravila. Prvo na šta treba skrenuti pažnju je da diskriminacija, čak i u velikim sistemima, može biti skrivena u pojedinim delovima preduzeća. Tako jedna ispitanica kaže:

“Ne bih rekla da je diskriminacija izražena. U principu je nema, ali u stvari postoji u nekim sektorima”.

Drugi još značajniji zaključak odnosi se na najvažniji vid diskriminacije koji se odnosi na mogućnost žena da zauzmu ključne, odnosno položaje donosiocice odluka u preduzeću. Tako neke od ispitanica u uzornim preduzećima ipak zaključuju:

“Čitav top menadžment je muški”;
“Vrhunske pozicije su ipak rezervisane za muškarce.”

Jasno je da ovo predstavlja globani problem i tek odnedavno neke zemlje pokušavaju sistemski da ga reše uvođenjem kvota. Osnovna zamisao je kreiranje poslovne klime koja ohrabruje žene i omogućuje im da preuzmu više odgovornosti i pozicija na mestima odlučivanja. Preduslov za to je obezbeđivanje mera koje će ih podržati na tom putu kao i uključivanje žena u programe unapređenja i razvoja njihovih leaderskih veština. Ovaj pristup je veoma bitan jer otvara mogućnost za kvalitativne promene, odnosno porast broja žena na rukovodećim položajima. To će kao rezultat imati bolje razumevanje problema i uvođenje mera za poboljšanje ukupne situacije u toj oblasti (videti primer dobre prakse koji je primenila poznata francuska telekomunikaciona kompanija Orange France, okvir 9).

Okvir 9

Orange, Francuska

Izvršna direktorka kompanije Orange u Francuskoj, Delphine Ernotte, u jednom svom intervjuu naglašava potencijalne prednosti kvote od 35% zastupljenosti žena na svim nivoima menadžmenta. Ona kaže da "Iako žene već čine 35% zaposlenih u celoj kompaniji, mi želimo da dostignemo ovaj nivo za svaki nivo menadžmenta u svakom sektoru. Na primer, 20% od ukupno 300 pozicija izvršnih direktora čine žene. Ovaj udeo se može smatrati visokim za jednu telekomunikacionu kompaniju. Pored toga smo odlučni da ovaj udeo povećamo na 35% do 2015. Iz tog razloga smo osnovali komitet za diverzitet na izvršnom nivou, koji pronalazi rešenja za poboljšanje politike regrutovanja, da daje jednaku šansu za treninge i razvija menadžment praksu koja je usmerena ka blagodeti oba pola." Nakon pitanja o načinima na koje se sve ovo može ostvariti, gospođa Ernotte je odgovorila "Prvo moramo da budemo sigurni u to da u procesu zapošljavanja postoji dovoljna rodna ravnopravnost. Ovo je posebno bitno za tehničke poslove, jer se takmičimo sa kompletnom industrijom da privučemo dovoljan broj diplomiranih inženjerki sa tehničkih fakulteta. Iz tog razloga smo ostvarili partnerstva sa tehničkim fakultetima da bismo promovisali mogućnosti koje mlade žene mogu da imaju u našoj kompaniji, kao i da bismo privukli što veći broj studentkinja na predmete koje se bave tehnikom. Trenutno možemo primetiti odbojan stav prema poslovima koji zahtevaju visok nivo odgovornosti, koji je uzrokovan strahom od nemogućnosti da se izbalansira privatni i poslovni život. Naša obaveza je da uklonimo te stereotipe i da ponudimo jasnu sliku o različitim poslovima koji se obavljaju u jednoj telekomunikacionoj kompaniji. Drugo, menadžment mora da bude prilagođen različitim radnim stilovima. Svesni smo da u našoj kulturi žene najviše učestvuju u izgradnji porodice i to je činjenica koja ih prisiljava na to da imaju potpuno drugačiji radni dan od muškaraca. Tehnologija nam sada omogućava da svoj raspored prilagodimo našim drugim obavezama, ali i to zavisi od menadžera i njegove spremnosti da izađe u susret zaposlenima.

Izvor: www.wileurope.org/articles/details/5-Minutes

Postoji, najzad, još jedan oblik skrivene diskriminacije koji je endemski i koji ukazuje da određeni obrasci patrijarhalnog načina donošenja odluka preživljavaju do danas menjajući samo oblik. Jedna ispitanica primećuje:

"Odluke se donose u kafani a zna se ko ide u kafane – muškarci".

Ovo zapažanje je interesantno i zbog toga što ga je dala žena zaposlena u javnom preduzeću. Utisak je, naime, da položaj žena u javnim preduzećima ima prednosti i nedostatke. Osnovni nedostaci vezani su za činjenicu da u javnim preduzećima lakše opstaju različiti oblici neformalnog ponašanja među koje spada iznošenje seksističkih stereotipa. Ipak, u tom pogledu treba biti obazriv i dodati da se to posebno odnosi na javna preduzeća u pojedinim privrednim delatnostima za koja se obično smatra da se bave muškim poslovima. U tim sektorima, naime, primećuje se seksizam i u privatnim preduzećima.

S druge strane, u javnim preduzećima, baš zbog manje brige o formalnim obrascima ponašanja, žene su "zaštićenije" kada je reč o, na primer, zaštiti materinstva. Pored toga, u nekim javnim preduzećima održali su se određene institucije iz perioda socijalizma kao što su, na primer, kompanijske kuhinje.

Paradoksalno je, međutim, da se ti "relikti" socijalizma polako gase zbog neprofitabilnosti, a da sa druge strane, upravo oni predstavljaju jedan od važnih aspekta za koji naše ispitanice veruju da može doprineti prevazilaženju nesklada između njihovih privatnih i poslovnih obaveza.

9.2 Preporuke ispitanica

Na kraju pitali smo ispitanice da kažu šta je to što po njihovom mišljenju treba promeniti u njihovom radnom okruženju da bi se unapredila poslovna pozicija žena, odnosno šta su njihove preporuke za potpuno prevazilaženje rodni neravnopravnosti.

U najkraćem, dobijene odgovore mogli bismo razvrstati u četiri grupe:

Promena svesti;
Promena samosvesti;
Promena sistemskih rešenja;
Razvijanje sistema usluga.

Veliki broj naših ispitanica smatra da problem predstavlja nedovoljno razvijena društvena svest o značaju rodne ravnopravnosti. U tom smislu one predlažu mere usmerene ka edukaciji: predavanja, okrugli stolovi; širenje svesti rukovodioca; edukacija i razgovor sa ženama. Cilj te edukacije bi bio razvijanje svesti o nepostojanju suštinskih razlika između žena i muškaraca u sferi rada. Kao što kaže jedna od ispitanica:

„Devedeset posto ljudi misli da je građevina muški posao, ja to ne vidim tako i nije tako.“

Specifična podvrsta ovog gledišta predstavlja stanovište o potrebi promene samosvesti. Drugim rečima, same žene najpre moraju da promene pogled na odnose muškaraca i žena. Jedna ispitanica kaže:

“Koleginice same najpre moraju da prelome u glavi da su ravne muškarcima”.

U tom smislu su intonirana i sledeća dva tipična odgovora koji ističu značaj individualne promene:

*“Žene bi trebalo da budu ambicioznije i obrazovanije”
„Žene uvek moraju da rade na sebi, da budu što nezavisnije. I da znaju šta je cena nezavisnosti, a nije mala”.*

Drugačiji tip razmišljanja prisutan je kod onih žena koje smatraju da osnovni problem predstavlja činjenica da su žene marginalizovane u sferi donošenja odluka. One se zalažu i predlažu više žena na rukovodećim položajima. U tom smislu, neke od njih, smatraju da je za početak neophodno da pomogne država i da se zakonski reguliše sistem kvota:

“Rešenje su kvote, moralo bi postojati pravilo da bar jedna žena bude u top menažmentu, ili još bolje trideset posto”.

Primeri dobre prakse sistemskih rešenja i uvođenja kvota dati su u skraćenom pregledu istraživanja *“Women in the Boardroom: A Global Perspective”* urađenog od strane Deloitte Global Center for Corporate Governance i predstavljenog u Prilogu 2.

Promena svesti i samosvesti znači pritisak u pravcu strukturnih promena. Promena odnosa moći u upravljačkim strukturama pretpostavlja sistemske promene. Ipak, utisak je da najveći broje žena razmišlja krajnje praktično. Drugim rečima, manje razmišljaju o strukturnim i sistemskim promenama, a više o prevazilaženju postojećih prepreka koje im otežavaju svakodnevni život. Zato se najveći broj preporuka odnosa na usklađivanje poslovnih i prodičnih obaveza. U tom smislu prisutna su zalaganja za fleksibilnost radnog vremena i uvođenje sistema različitih usluga u okviru kompanije kao što su vrtići, kuhinje, perionice.

Razlog za ovu vrstu praktičnosti je jednostavan – žene ne žele da se odreknu ni privatnog ni poslovnog dela svoje egzistencije. Ono što u tom pogledu stvara najveći problem je briga o deci. Kao što zapaža jedna ispitanica:

„Žena je najranjivija kada su deca zavisna od nje, kada su mala. To je taj kritičan period. Sve ostalo, ja ne vidim razlike između žena i muškaraca”

Moglo bi se reći da je, iz tog ugla posmatrano, najvažnije da žena ima podršku u tom periodu. Neke žene smatraju da ključnu podršku u tom smislu može i treba da da porodica, a druge da je odgovornost na čitavom društvu i državi:

„Generalno u zemlji, iskreno, možda bi malo država mogla da utiče. Poslodavci su posledica, mislim da treba da se radi na preventivi, sistem dečije zaštite da bude pristupačniji, vrtići jeftiniji i pristupačniji i po mogućnosti u okviru preduzeća”.

10. LISTA KONKRETNIH PREPORUKA ISTRAŽIVANJA

10.1 Preporuke državnim organima

1. U Zakon o ravnopravnosti polova ugraditi odredbu koja reguliše pitanje procenta žena u upravnim odborima firmi i njihove obavezne zastupljenosti do 2020.
2. Slediti standarde dostignute u većini EU zemalja da min. 30% manje zastupljenog pola bude na visokim rukovodećim pozicijama, upravnim i nadzornim odborima preduzeća, sportskih društava i ostaim;
3. Obezbediti da javna preduzeća podležu Zakonu o ravnopravnosti polova i dobiju obavezu da zaposle određeni procenat žena u upravnim odborima. Uz to, da javna preduzeća dobiju obavezu da donesu plan o primeni rodne ravnopravnosti i da izveštavaju o promenama koje su se desile na tom planu, kao i da obaveštavaju Upravu za rodnu ravnopravnost o procentu žena koje se nalaze u upravnim odborima javnih preduzeća;
4. Zakonski sankcionisati preduzeće i direktora za neispunjavanje obaveze podnošenja programa mera i godišnjih izveštaja o ravnopravnosti polova;
5. Izgraditi strategiju podsticanja žena za stručno usavršavanje i pozicioniranje na mestima odlučivanja;
6. Raditi na podizanju svesti o značaju ravnomerne podele porodičnih obaveza;
7. Kroz zakonske mehanizme obezbediti potpunu sigurnost vraćanja na posao, na isto ili odgovarajuće radno mesto, sa istom stručnom spremom i zaradom, nakon porodiljskog odsustva i odsustva za negu deteta za osobe zaposlene na neodređeno vreme;
8. Predvideti zakonom obavezu i sankcije da deo porodiljskog odsustva koristi muškarac;
9. Promovisati u medijima kompanije koje primenjuju stimulatívne mere za postizanje balansa poslovnog i porodičnog života kao i rodne ravnopravnosti u svim sferama;
10. Potsticati medijsko promovisanje žena uzora kroz inspirativne primere žena koje su ostvarile uspešne profesionalne ili rukovodeće karijere;
11. Sankcionisati svaki oblik rodno zasnovanog uznemiravanja;

12. Potrebno je u okviru izmena i dopuna Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu insistirati na uvođenju kaznenih odredbi za poslodavca koji ne ispuni svoju obavezu da obezbedi zdravu i bezbednu radnu sredinu.
13. Upoznati sve zaposlene sa merama koje podrazumevaju nultu toleranciju prema mobingu.
14. Razviti online kurs: „šta je mobing“ kroz ilustrativne primere
15. Obezbediti mehanizme za bolju saradnja preduzeća sa Ministarstvom rada, zapošljavanja i socijalne politike i URR, istraživačima i svima koji se bave pitanjima rodne ravnopravnosti.

10.2 Preporuke kompanijama

1. Definisati poseban akt na nivou kompanije, kojim se kompanija obavezuje na kvotu za postavljanje žena na na najviše upravljačke pozicije.
2. Pridržavati se standarda dostignutog u većini EU zemalja da min. 30% manje zastupljenog pola bude u top menadžementu.
3. Promovisati u medijima i u okviru reklamnih kampanja preduzeća žene na pozicijama odlučivanja kroz prikaze njihovih poslovnih uspeha i postignutog balansa u poslovnom i porodičnom životu.
4. Potrebno je da sve velike kompanije periodično sprovede istraživanje o stanju rodne ravnopravnosti unutar kompanije, viđeno iz ugla zaposlenih i kao i postignute napretke u tom smislu.
5. U procesu zapošljavanja, razvoja i zadržavanja kadrova ugraditi principe rodne ravnopravnosti.
6. Definisati kompanijsku politiku mentorstva u razvoju karijere mladih kadrova.
7. Uvoditi u kompanije, kada god je to moguće, različite oblike fleksibilnog radnog vremena, posebno za žene koje imaju decu školskog uzrasta.
8. Obezbediti prostor i osoblje koje će brinuti o deci predškolskog uzrasta zaposlenih žena, posebno u velikim javnim preduzećima.
9. Unapređivati servise podrške zaposlenima u usklađivanju privatnog i poslovnog života

10. Obezbediti bolju saradnja preduzeća sa Ministarstvom rada, zapošljavanja i socijalne politike i URR, istraživačima i svima koji se bave pitanjima rodne ravnopravnosti.

10.3 Preporuke inicijatorima projekta

1. U okviru budućih istraživanja u analizama obuhvatiti i muškarce sa ciljem boljeg sagledavanja balansa privatnog i poslovnog života zaposlenih.
2. Ovakva vrsta istraživanja treba da bude proširena i na sagledavanje situacije u srednjim o malim preduzećima.
3. Napraviti analizu uticaja skraćenog i fleksibilnog radnog vremena na usklađivanje poslovnog i privatnog života žena.

Literatura:

- [1.] „Rodna nejednakost na pozicijama odlučivanja”, Uprava za rodnu ravnopravnost, Ministarstvo rada i socijalne politike, 2012 <http://www.gendernet.rs/rrpage.php?chapter=35&id=379>
- [2.] Jelena Sekulic „Usklađivanje privatnog i poslovnog života-Studija dostupnosti socijalnih usluga na lokalnom nivou”, 2012. http://www.gendernet.rs/files/Publikacije/Publikacije/URR-Studija-SRB_LR.pdf
- [3.] UN Women’s Empowerment Principles, 2010,
- [4.] [http://www.unglobalcompact.org/issues/human rights/equality means business.html](http://www.unglobalcompact.org/issues/human%20rights/equality%20means%20business.html)
- [5.] <http://www.regeringen.se/sb/d/119/a/177584>
- [6.] www.wileurope.org/articles/details/5-Minutes
- [7.] www.Euroactiv.rs
- [8.] [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange of good practice nl/si comments paper nl 2011 en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_nl/si_comments_paper_nl_2011_en.pdf)
- [9.] „Ženama najteže uskladiti poslovni i privatni život”-Istraživanje časopis Direktor i konzultantsa tvrtka Proago, <http://www.biznis.ba/zanimljivosti/20416-prema-rezultatima-istrazivanja-zenama-najteze-uskladiti-poslovni-i-privatni-zivot.html>
- [10.] ”Kako uravnotežiti posao i privatni život” - Rezultati istraživanja portala MojPosao, Hrvatska, 2011. <http://www.udrugaroditeljakpk.hr/vuk-sit-koza-cijela/222-kako-uravnoteiti-posao-i-privatni-ivot-rezultati-istraivanja->
- [11.] ITU Report „Bright future in ICT opportunities for a New generation of women”, 2012. <http://girlsiniict.org/trends-analysis-and-profiles/bright-future-icts-opportunities-new-generation-women>
- [12.] Denise McLean, Penny Brady, and Kimberley Bachmann, «Balance at the Top: Encouraging Work–Life Effectiveness for Executives”, the Conference Board of Canada Insight you can count on <http://www.wallnetwork.ca/inequity/2mclean.pdf>
- [13.] Katarina Đulić , Tanja Kuzman “Žene u odborima direktora u BiH, BRJ Makedoniji i Srbiji” Međunarodna finansijka korporacija i FEFA, jun 2013. http://www.fefa.edu.rs/files/pdf/Knjige/Zene_u_odborima_direktora.pdf

Prilog 1 – Vodič za razgovor

Moje ime je _____. Sprovodimo istraživanje o poslovnoj situaciji žena u našim preduzećima i usklađenosti porodičnog i poslovnog života. Nadam se da možete da odvojite malo vremena da iznete vaše mišljenje o ovoj temi. Molim Vas da sasvim slobodno i otvoreno podelite sa mnom vaša iskustva i zapažanja koja se tiču vaše situacije. Ukoliko vam to ne smeta molio/la bih vas da snimimo razgovor jer će vaši odgovori biti veoma važni za analizu i preporuke za poboljšanje poslovne pozicije žena u našim preduzećima.

I

Za početak molim vas da se ukratko osvrnete na vašu porodične situacije:

1 Kakav je vaš bračni status (udata, razvedena, udovica, neudata, kohabitacija...)

2 da li imate dece, ako da koliko i kog uzrasta?

3 da li u vašem domaćinstvu osim članova uže porodice živi još neko, ko?

4 da li u vašem domaćinstvu živi neko lice sa posebnim potrebama? Ko i o kakvim potrebama je reč?

5 da li je vaš partner (suprug) zaposlen, odnosno koliko vremena prosečno provodi van kuće u vezi sa poslom?

6 kako biste ocenili vaš ukupan materijalni i životni standard?

7 koliko slobodnog vremena tokom tipičnog radnog dana možete da odvojite samo za sebe?

II

Sada Vas molim da predemo na razgovor o situaciji na vašem poslu:

8 na kojoj poziciji u preduzeću ste zaposleni, odnosno koju vrstu posla obavljate? Ako ste na rukovodećoj funkciji koliko imate direktno podređenih?

9 koliko dugo ste čekali na prvo zaposlenje?

10 da li ste tokom karijere menjali posao, koliko puta, zbog čega?

11 kako biste opisali obim vašeg posla? Koliko ste tokom dana efektivno vezani za vaš posao?
12 da li ste zadovoljni svojom zaradom?
13 da li znate ili imate utisak da drugi koji obavljaju iste poslove kao i vi imaju veća ili manja primanja od vas? Ako, da šta mislite zbog čega? Ako da, da li na visinu zarade ima uticaja činjenica da ste vi žena?
14 da li je vaše radno vreme usklađeno sa porodičnim obavezama? Možete li da opišete kako su te dve stvari uskladjene, odnosno ako nisu, koja više trpi, odnosno na koji način?
15 da li se u vašoj kompaniji striktno poštuje radno vreme? Odnosno da li zbog porodičnih ili privatnih obaveza možete ranije da izađete ili kasnije dođete na posao i da li ste u obavezi da to vreme nadoknadite na neki način?
16 da li ste u obavezi da ostajete na poslu i nakon završetka radnog vremena ako poslovne obaveze to zahtevaju? Koliko često, da li vam to teško pada?
17 da li ponekad morate da “nosite” posao kući? Koliko često, šta to podrazumeva i kako se osećate s tim u vezi?
18 da li u vašoj kompaniji postoji mogućnost organizovanog čuvanja dece?
19 da li postoji mogućnost da kupite hranu u kompaniji i da je ponesete kući?
20 da li na bilo koji drugi način postoji mogućnost da vežete vaše privatne obaveze sa poslom koji obavljate u preduzeću, koji?
21 kakva su vaša iskustva vezano za odnos kompanije prema korišćenju trudničkog ili bolovanja radi nege dece?
22 da li imate saznanja o sličnim iskustvima vaših koleginica?

III

Molim vas da mi opišete vaš odnos sa kolegamicama, kolegama, nadređenima i podređenima:

23 kako biste generalno opisali vaš položaj u poslovnom okruženju? Da li se osećate poštovano? Da li se ponekad osećate zapostavljeno ili čak ugroženo, odnosno na koji način? Koliko ste slobodni da izražavate svoje mišljenje o različitim temama... molim vas kažite mi šta najbolje opisuje vaš položaj u odnosu na druge zaposlene.

24 da li ponekad imate osećaj da kolege, posebno muškarci, smatarju da niste dorasli poslu kojim se bavite?

25 da li imate osećaj da muškarci u vašoj firmi smatraju da neke ili sve žene nisu dovoljno dorasle poslu kojim se bave baš zbog toga što su žene?

26 da li ste imali iskustva sa bilo kojom vrstom mobinga (zlostavljanja bilo koje vrste ili intenziteta) od strane muških kolega? Ako da molim vas opišite o čemu se radilo?

27 da li znate za slična iskustva koja su imale neke vaše kolegice? Opišite ukratko o čemu se radi?

28 da li se u vašem okruženju mogu čuti sekstički stereotipi?

29 da li se odnos nadređenih prema zaposlenima razlikuje u zavisnosti od pola zaposlenih?

30 kako podređeni u vašem preduzeću gledaju na žene koje se nalaze na rukovodećim položajima?

31 ako ste vi na rukovodećem položaju da li osećate da se podređeni različito odnose prema vama i prema vašim muškim kolegama?

IV

Sada bih vas zamolio/la da nam kažete nešto o vašim iskustvima vezanim za napredovanje u karijeri.

32 Da li je u vašem preduzeću moguće napredovanje u karijeri?

33 Da li postoje značajne razlike u tom pogledu između muškaraca i žena?

34 Da li postoje pozitivni podsticaji za usavršavanje?

35 Da li postoji mogućnost plaćenog ili neplaćenog usavršavanja (kursevi, seminari, studijski boravci, obuke ...) i da li u tom pogledu primećujete određene razlike u zavisnosti od pola?

36 Koliko često ste u prilici da odlazite na službena putovanja, da li u tom pogledu postoji razlika između muškaraca i žena?

V

37 Uopšteno govoreći da li biste rekli da u vašem preduzeću postoji rodna diskriminacija, ako da u kom pogledu je ona najizraženija, a u kom je samo nagoveštena?

38 Šta bi se po vašem mišljenju trebalo promeniti u vašem radnom okruženju da bi se unapredila poslovna pozicija žena?

39 koje su vaše preporuke za prevazilaženje rodnih neravnopravnosti u vašem preduzeću/ustanovi?

VI

Molim vas na kraju za nekoliko podataka o vama i vašem preduzeću

40 Stručna sprema

41 Starost

42 Dužina radnog staža

43 Dužina radnog staža u ovom preduzeću

44 Naziv preduzeća:

Prilog 2 – Žene u upravnim odborima

Deloitte globalni centar za korporativno upravljanje je predstavio treće izdanje “Žene u Upravnom odboru: globalna perspektiva”. Ovo istraživanje predstavlja jedno od najobimnijih i najobuhvatnijih istraživanja skorašnjih napora – zakonskih i ostalih – usmerenih ka povećanju učešća žena u upravnim odborima širom sveta. U ovoj studiji predstavili smo deo ovog izveštaja kao primer dobre prakse u procesu diskusije o poziciji žena u višem i visokom menadžmentu.

http://deloitte.wsj.com/riskandcompliance/files/2013/05/Women_boardroom.pdf

	ZEMLJA	ZAKONSKI OKVIR I KVOTE ZA ŽENE U UPRAVNIM ODBORIMA I VISOKIM POLOŽAJIMA	INICIJATIVE/KOMENTARI	Žene u upravnim odborima u posmatranim kompanijama u %	Žene direktorke i najvećim posmatranim kompanijama u %
1.	Australija	Trenutno ne postoje kvote za upravne odbore ili za visoki menadžment.	<p>Od 1. Januara 2011, kompanije koje se nalaze na listi Australian Securities Exchange-a su u obavezi da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prihvate i javno objave politike polne ravnopravnosti - Uspostave merljive ciljeve za postizanje polne ravnopravnosti u vrše proceneciljeva i njihove ispunjenosti na godišnjem nivou - U svakom godišnjem izveštaju objave merljive ciljeve za postizanje polne ravnopravnosti i progres u postizanju istih - U svakom godišnjem izveštaju objave udeo žena u okviru cele organizacije, u okviru višeg menadžmenta i u okviru upravnog odbora - Objave veštine i nivo ravnopravnosti koji treba da se postignu od strane članova upravnog odbora 	15,4	17,3

2.	Malezija	Pravni okvir u 2011: Do 2016, 30% u upravnim odborima i na menadžerskim pozicijama u javnim preduzećima i društvima sa ograničenom odgovornošću koja imaju više od 250 zaposlenih	Ova legislativa predstavlja proširenje slične vladine politike koja se odnosi na javne službe čiji je rezultat bio povećanje žena zaposlenih u vladinim agencijama sa 18,8% na 32,2%.	6,0	7,8
3	Kanada	U Decembru 2006, u provinciji Kvebek, usvojena je kvota od 50% za žene članice upravnog odbora u državnim preduzećima. U Junu 2011, na nivou cele države određena je kvota od 40% za oba pola. Upravni odbori koji se sastoje od osam ili manje članova, ne smeju da imaju razliku u polovima veću od dva. Predložena legislativa treba da bude primenjena na javna i državna preduzeća, kao i na finansijske institucije do 2018-19 fiskalne godine. Upravni odbori moraju da imaju bar 20% članova oba pola do 2015-16.	U budžetu koji je Kanadska Vlada usvojila za 2012, predviđa se formiranje savetodavnog veća lidera iz privatnog i javnog sektora, koji će pomoći u povećanju udela žena u članstvu upravnih odbora.	13,1	14,5

4	Izrael	<p>- Deo IV, Odeljak 1, Član E(d) Izraelskog kompanijskog prava kaže da u slučaju da je upravni odbor sastavljen od članova jednog pola, svaki novi član koji se prima mora biti suprotnog pola.</p> <p>- Amandman iz 1993 na zakon o kompanijskom pravu donetom 1975 godine kaže da sve kompanije u vlasništvu države moraju da imaju jedinstven odnos polova u okviru upravnih odbora. Vladina rezolucija broj 1362 iz marta 2007 kaže da kompanije u vlasništvu države u roku od dve godine od donošenja moraju da uspostave jednak odnos polova u upravnim odborima.</p>		14,2	n/a
5	Austrija	<p>Austrijsko Veće Ministara je implementiralo kvotu za Nadzorne Odbore 15tog marta 2011. Kvota se odnosi na kompanije u kojoj je udeo državnog vlasništva 50 ili više procenata. Kompanije koje ispunjavaju ovaj uslov su obavezne da imaju 25% ženskih članova upravnog odbora do 31. Decembra 2013, sa povećanjem na 35% do 31. Decembra 2018.</p>	<p>Federalno Ministarstvo ekonomije, porodice i omladine, Federacija Austrijskih industrija i Federalna Austrijska ekonomska komora su uključeni u pružanje odgovarajuće obuke o liderstvu za žene.</p>	10,8	11

6	Francuska	<p>Zakon o kvotama je donešen u Januaru 2011, a stupa na snagu 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proporcija žena i muškaraca direktora ne sme da bude manja od 40% u (1) kompanijama čije akcije su podložne trgovanju na klasičnom tržištu i (2) ostalim kompanijama koje imaju prihod ili imovinu u vrednosti od preko 50 miliona eura i zapošljavaju minimum 500 ljudi. - U slučaju da upravni odbor ima osam ili manje članova, razlika u broju muških i ženskih članova ne sme da bude veća od dva. - Neregularnost u primanju članova UO podrazumeva da se članovima UO neće isplaćivati zarade dok se neregularnost ne ispravi. 		22,5	17,1
7	Nemačka	Trenutno ne postoje kvote na nivou nadzornih ili upravnih odbora.	U Martu 2010, Nemački Telekom (Deutsche Telekom AG) je postala prva kompanija u okviru DAX 30 grupe koja je uvela svoje kvote, gde se zahteva da se bar 30% menadžerskih pozicija širom sveta rezerviše za žene do kraja 2015.	12,9	16
8	Grčka	12. septembra 2000, Akt o ravnopravnosti polova je implementiran i podrazumeva kvotu od jedne trećine za sve kompanije u kojima država ima vlasničkog udela.	Generalni sekretarijat za rodnu ravnopravnost i Helenska mreža za korporativnu društvenu odgovornost su potpisali unapređen Memorandum o saradnji. Memorandum služi da informiše, objasni potrebu i mobiliše Grčke kompanije o pravilima rodne ravnopravnosti, kao i da promoviše primere dobre prakse.	7,3	7

9	Norveška	<p>U 2005, Norveška je postala prva zemlja koja je uvela kvote u upravne odbore kada je donešen pravni akt za Norveška javna preduzeća koja predstavljaju društva sa ograničenom odgovornošću:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ako UO ima dva ili tri člana, oba pola moraju da budu zastupljena - Ako UO ima četiri ili pet članova, svaki, moraju postojati bar po dva člana oba pola. - Ako UO ima između šest i osam članova, moraju postojati bar po tri člana oba pola. - Ako UO ima devet članova, moraju postojati bar po četiri člana oba pola. - Ako UO ima više od devet članova, udeo članova oba pola mora biti bar po 40% <p>javna preduzeća su imala rok do 1. Januara 2008 da ispune ove zahteve.</p>	<p>“Povećanje učešća žena u upravnim telima je tema debate u Norveškoj. Otprilike deset godina nakon iniciranja, ne postoji mnogo kontroverzi oko korišćenja pravnih instrumenata za povećanje udela žena u upravnim telima. Više studija su pokazale da su pravne regulative imale pozitivan efekat na rodnu ravnopravnost” - Endre Fosen, Direktor, Deloitte Norway</p>	31,9	42
---	-----------------	---	---	------	----

10	Švedska	<p>Trenutno ne postoje kvote za upravne odbore ili za visoki menadžment.</p> <p>U sekciji 4.1. Švedskog zakona (The Swedish Code of Corporate Governance, 2008) o upravljanju u preduzećima stoji: Naglasiti raznolikost i kvalifikacije, iskustvo i razloge. Kompanija treba da teži jednakoj raspodeli po polovima u Odborima. Kompanija mora da u svojim izveštajima da iznese koja pravila su korišćena, zajedno sa objašnjenjem koje akcije su preduzete umesto primene specifičnih pravila.</p>	<p>Švedska agencija za ekonomiju i regionalni razvoj je inicirao Nacionalni program za žensko preduzetništvo za period 2011-2014. Osnovni focus programa je stimulisanje i nivoa zaposlenih ekonomskog rasta u Švedskoj kroz povećano prisustvo žena lidera u poslovanju.</p>	26,4	25
----	----------------	---	---	------	----