

MILENA DUJOVIĆ



**RAZVOJ
LJUDSKIH RESURSA
SA ASPEKTA
RODNE
RAVNOPRAVNOSTI
U SRBIJI**

Milena Dujović

**RAZVOJ LJUDSKIH RESURSA SA ASPEKTA
RODNE RAVNOPRAVNOSTI U SRBIJI**

EDICIJA DOKTORSKIH, MASTER I MAGISTARSKIH RADOVA
U OBLASTI RAVNOPRAVNOSTI POLOVA „ROZA LUKSEMBURG“

**Razvoj ljudskih resursa sa aspekta
rodne ravnopravnosti u Srbiji
Milena Dujović**



Izdavač:
Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova
Bulevar Mihajla Pupuna 6, Novi Sad
www.ravnopravnost.org.rs

Za izdavača: Diana Milović

Recenzije:
prof. Marina Pantelić, dr Anita Burgund Isakov, prof. dr Mira Lakićević

Lektura i korektura:
Dva pera – centar za obrazovanje, izdavaštvo i prevođenje, Novi Sad

Prelom: Stevan Blagojev

Dizajn korica: Darko Vuković, grafički dizajner

Štampa:
“Sajnos” Novi Sad

Tiraž: 300 primeraka

Novi Sad, 2018.

Sredstva za objavljuvanje knjige obezbeđena su u budžetu AP Vojvodine

Zabranjeno preštampavanje i fotokopiranje.
Sva prava zadržava izdavač i autorka.

CIP - Каталогизација у публикацији
Библиотека Матице српске, Нови Сад

005.96:305-055.2(497.11)

ДУЈОВИЋ, Миљена

Razvoj ljudskih resursa sa aspekta rodne ravnopravnosti u Srbiji /
Milena Dujović. - Novi Sad : Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, 2018
(Novi Sad : Sajnos). - 103 str. : ilustr. ; 24 cm. - (Edicija doktorskih, master i
magistarskih radova u oblasti rodne ravnopravnosti “Roza Luksemburg”)

Tiraž 300. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. - Bibliografija.

ISBN 978-86-86259-31-8

a) Аудитски ресурси - Родна равноправност - Србија
COBISS.SR-ID 326524679

MILENA DUJOVIĆ

RAZVOJ LJUDSKIH RESURSA
SA ASPEKTA
RODNE RAVNOPRAVNOSTI
U SRBIJI

Novi Sad, 2018.

Ova knjiga predstavlja odbranjen master rad Milene Dujović na Fakultetu političkih nauka Univerziteta u Beogradu – smer Socijalni rad, u martu 2017. godine, pred komisijom u sastavu prof. dr Mira Lakićević (mentorka), prof. dr Gordana Daša Duhaček i asis. ma Marina Pantelić.

Zahvaljujem svojoj mentorki, profesorki Miri Lakićević, na pomoći i smernicama tokom pisanja rada, kao i na beskrajnom strpljenju i razumevanju koje ima za sve svoje studente, zatim predsednici komisije, profesorki Daši Duhaček, na pohvalama i podršci za dalje naučno i profesionalno usavršavanje, kao i asistentkinjama Marini Pantelić i Aniti Burgund Isakov na velikoj podršci i saradnji tokom master studija i prilikom odbrane rada. Takođe, hvala i direktorki Zavoda za ravnopravnost polova Diani Milović i Savetu za izdavačku delatnost na prilici da ovaj rad bude objavljen.

Posebnu zahvalnost dugujem članovima svoje porodice koji su mi pružili mogućnost i snagu da stignem do pisanja naučnih radova, kao i kolegi Balši Delibašiću na podršci tokom svih godina studija.

Rad posvećujem sestri Andželi.

SADRŽAJ:

1. Uvod	9
1.1. Teorijski okvir i predmet istraživanja	10
1.2. Ciljevi istraživanja	11
1.3. Hipotetički okvir – hipoteze	12
1.4. Osnovne metode i tehnike istraživanja	12
1.5. Značaj i opravdanost istraživanja	14
2. Menadžment ljudskih resursa	17
2.1. Značaj razvoja ljudskih resursa	22
2.2. Načini unapređenja ljudskih resursa	23
2.3. Alociranje moći i moć odlučivanja u organizaciji	27
3. Rodne uloge i rodna ravnopravnost u društvenim naukama	31
3.1. Društveni kontekst rodnih odnosa	34
3.2. Rodna stratifikacija ljudskih resursa	37
3.3. Učešće u radnoj snazi iz rodne perspektive	38
4. Analiza rodne ravnopravnosti u Srbiji sa aspekta ljudskih resursa	41
4.1. Participacija	44
5. Obrazovanje žena u Srbiji	49
6. Zapošljavanje žena u Srbiji	61
7. Rodna struktura imenovanih lica u Vladi Republike Srbije	73
7.1 Analiza strukture rukovodećih tela u institucijama	77
7.2 Strukturalna moć žena u Republici Srbiji	80
7.3 Rodna struktura imenovanih lica u evropskim državama i evropskim praksama	82

8. Diskusija o dobijenim rezultatima i preporuke za dalje istraživanje	85
9. Zaključak.	91
Literatura:	95
Milena Dujović – biografija	100

1. UVOD

Istraživanje mogućnosti razvoja i očuvanja ljudskih resursa predstavlja jedan od najvažnijih problema savremene socijalne nauke. Posebnu pažnju naučni radnici posvećuju razvoju ljudskih resursa u zatećenim socijalnim uslovima, a mali broj radova posvećen je unapređenju samih uslova koji u značajnoj meri određuju kako mogućnosti tako i same ciljeve tih istraživanja. Namera ovog rada jeste da se uz pomoć naučne deskripcije delimično rasvetle moguće barijere prisutne u praksi koje sprečavaju potpuni razvoj celokupnog stanovništva.

Polazeći od demokratskog aksioma da društvo treba da omogući svim grupacijama unutar sebe ravnopravne uslove za razvoj, želimo da ukažemo na to da postojeći kulturološki uslovi ne rezultiraju ravnomernim tretmanom polovine svoje populacije. Analizom literature i dokumenata biće pokušano da se ukaže na to da žene, iako čine više od polovine populacije, zauzimaju nesrazmeran broj položaja koji sa sobom donose strukturalnu moć, i da su samim tim u značajnoj meri isključene iz kreiranja javnih politika. Analiziraće se broj i struktura rukovodećih tela u agencijama čiji je osnivač Vlada Republike Srbije, kao i rodna struktura imenovanih lica u Vladi.

U ovakvim uslovima socijalni kapital nije u potpunosti iskorisćen. Delimična isključenost velikog dela populacije, osim što utiče na demokratičnost društva u celini, osiromašuje zajednicu usled neangažovanosti celokupnog potencijalnog humanog kapitala koji društvo poseduje. U ovakvim uslovima mogući su isključivo ograničeni uspesi u razvoju socijalnog kapitala, te se stoga postojeći uspesi prisutni u akademskoj praksi ne mogu smatrati u potpunosti adekvatnim. U radu će biti pokušano da se ukaže na to koje ideje utiču na predstavu o prihvatljivom ponašanju i kako njihovo habituiranje¹ i usvajanje utiče na rodnu podelu društvenih uloga koje odlučujući utiču na razvoj socijalnog kapitala.

¹ Pier Bourdieu, "Structures, habitus, practices", U: *The logic of practice*, ed. Pier Bourdieu (Stanford, CA: Stanford University Press, 2001).

1.1. Teorijski okvir i predmet istraživanja

Polazište rada jeste da se vrednosti ne mogu formirati van socijalnog konteksta, te da su uslovi koji sprečavaju razvoj ljudskog kapitala uko-renjeni u kulturološku praksu, koja se u većini istraživanja posmatra kao neupitna. Ideje o poželjnem, kada se implementiraju u praksi sa političkim posledicama, kreiraju uslove u okviru kojih se definišu poželjni ciljevi, a u toku ovog procesa moć se akumulira kod jednog dela populacije, koji uz pomoć i strukturalne moći teži da sačuva stecene prednosti, što za krajnju posledicu ima neadekvatne uslove za generički razvoj humanog kapitala. Idejno razumevanje poželjnog akumulira moć kod određenog dela populacije, što prouzrokuje socijalnu stratifikaciju.² Jedna od ideja ovog istraživanja jeste da se ukaže na to da različite diskurzivne prakse pružaju različitu kvalitativnu osnovu za participaciju grupa koje imaju podređenu društvenu ulogu.

Delimično prihvatomo polazište da se društveni poredak formira oko zajedničkih vrednosti, a u skladu sa tim uložićemo napor kako bismo što bolje razumeli koji segmenti društvene prakse otežavaju ravnopravnu participaciju, čime se ujedno onemogućava nesmetan razvoj ljudskih resursa.

Osnovu ovog rada će predstavljati neki od aspekata razvoja ljudskih resursa u Srbiji sa stanovišta rodne ravnopravnosti. Srbija je društvo sa nedovoljno razvijenim praksama rodne ravnopravnosti, koje ženama ne omogućavaju da svoj puni potencijal ostvare zbog miljea kroz koji se uloge u političkom ili korporativnom odlučivanju i dalje posmatraju – dakle, kroz rodnu prizmu. Pored toga, unapređivanje pripadnica ženskog roda unutar radne snage neke države trpeće ako se ne posmatra totalitet društvenog konstrukta koji ukalupljuje rodne uloge kroz samoreprodukujće matrice.

Predmet našeg rada predstavljaju participacija žena u radnoj snazi u Srbiji, stepen njihovog obrazovanja i njihovo zapošljavanje u institucijama Republike Srbije koje imaju strukturalnu moć, odnosno u institucijama koje usmeravaju i kreiraju javne politike. Želimo da identifikujemo i objasnimo kulturološke prepreke za napredovanje

² Teun A. Van Dijk, *Discourse and Power* (Hounds mills, UK: Palgrave, 2008).

žena u nekoj profesiji ka rukovodećim pozicijama kao i njihovu nedovoljnu zastupljenost u političkim institucijama.

1.2. Ciljevi istraživanja

Ciljevi istraživanja u velikoj meri unapred određuju planiranje dometa istraživanja i naučnog saznanja, a samim tim i nivo mogućnosti praktične primene rezultata istraživanja.

Kao primarni naučni cilj projektovanog istraživanja izdvaja se naučno opisivanje društvenih konstrukata koji onemogućuju potpuni razvoj socijalnog kapitala. Biće pokušano da se ukaže na prakse koje prožimaju postojeću društvenu konfiguraciju, a koje su u svojoj osnovi u suprotnosti sa proklamovanim ciljevima. U zadatom kontekstu biće pokušano da se opišu karakteristične vrednosti koje imaju odlučujuću ulogu u formiranju prakse koju smatramo neadekvatnom za razvoj celokupnog socijalnog kapitala. Pretpostavljajući da svaka društvena grupa reaguje na ponašanje svojih članova i sankcioniše njihove postupke, fokusiraćemo se na one koji prema prepostavci imaju rodnu dimenziju u okviru političkog, shvaćenog u najširem razumevanju tog suštinski spornog pojma.

Sekundarni cilj jeste da se ukaže na to da sam institucionalni inženjering u sebi prikriva rodnu dimenzioniranost. Ovde se misli na činjenicu da način kreiranja i struktura političkih institucija u sebi nose rodnu komponentu, često nevidljivu iz vizure društvenih naučnika. Posebna pažnja biće posvećena opisivanju vrednosti koje se različito tumače u zavisnosti od rasprostranjenosti različitih praksi. Biće pokušano da se ukaže na relacione odnose između njihovog razumevanja i razvoja socijalnog kapitala.

Primarni cilj u svetu društvene opravdanosti jeste podizanje društvene svesti o potrebi ravноправне rodne participacije i svesti da jedino ona može da omogući potpun razvoj socijalnog kapitala. Sekundarni cilj u tom domenu istraživanja jeste da se pokuša dokazati da usled rodne isključenosti socijalne posledice trpi celokupna populacija, a da je u zadatim uslovima svaki razvoj strogo segmentiran i da se u takvim uslovima nijedan pojedinac ne može ostvariti u svom celokupnom potencijalu.

1.3. Hipotetički okvir – hipoteze

Opšta hipoteza glasi: Kulturološka praksa određuje moguć nivo i kvalitet rodne participacije u svim strukturama koje se razvijaju u određenom društvu, samim tim i mogućnost unapredivanja njihovih ljudskih resursa.

Prva posebna hipoteza: Socijalni kapital u Srbiji nije dovoljno iskorišćen.

Druga posebna hipoteza: Žene su nedovoljno zastupljene i po brojnosti i po kvalitetu položaja koje zauzimaju na položajima koji omogućavaju donošenje krajnjih odluka.

Treća posebna hipoteza: Različita kulturološka osnova gradi različite diskurzivne prakse, od kojih neke otežavaju participaciju žena na pozicijama koje određuju šta razvoj suštinski predstavlja. (Pozazimo od pretpostavke da način participacije žena zavisi od kulturoloških vrednosti koje su prihvачene na određenoj teritoriji.)

Četvrta posebna hipoteza: Očekivane uloge žena na mnogim geografskim područjima otežavaju razvoj socijalnog kapitala.

1.4. Osnovne metode i tehnike istraživanja

Prilikom analize biće korišćene i kvantitativne i kvalitativne metode kako bi se što preciznije utvrdio stepen i funkcionalnost prisutne participacije žena u odabranim segmentima. Metode istraživanja koje ćemo koristiti u ovom radu jesu kvantitativna i kvalitativna analiza sadržaja referentne literature (dokumentacije, statističkih podataka i sl.) kao i komparativni metod istraživanja.

Kao glavni pristup istraživanju predmetne pojave biće korišćen ideacionizam, koji polazi od antifundacionalističkog stanovišta da su ideje glavni pokretači društvene prakse. Ideje tvore prakse u okviru kojih je jedino moguće razumeti značenje koje im pojedinci pridaju u raznim situacionim okvirima unutar kojih se odigrava celokupan društveni život. Prema ovom stanovištu, da bismo razumeli šta se pretpostavlja pod socijalnim razvojem, moramo najpre razumeti širi društveni okvir. Stoga ćemo napomenuti da prema osnovnoj ideji ne

postoje univerzalni, unapred pripremljeni odgovori koji se mogu primeniti nezavisno od kulturološke prakse. Ukoliko se prihvate osnove pristupa, jasno je da su lokalna istraživanja neophodna ukoliko se želi generički razvoj socijalnog kapitala, te da se ne mogu uvesti i primeniti rešenja iz drugačijih praksi ukoliko se ne želi razvoj socijalnog kapitala u okvirima koji prvenstveno pogoduju drugim društvima. Jednostavno govoreći, naš početni stav je da su očigledne razlike u društvu koje postoje, recimo u usmerenosti ljudskih resursa ka određenim zanimanjima, produkt ukorenjenih ideja o ulogama *apriori* zadatim po biološkom ključu. Polazimo od ovog stava zato što je očigledno da postoji jednakost među zakonima, da za skoro sve poslove u savremenom dobu koji uživaju visok status nije neophodna fizička snaga, da ne postoji segregacija po rodnom ključu, a da ponovo imamo „tipično ženska” ili „tipično muška” zanimanja i obrasce ponašanja. Ovo ne bi proizvodilo tolike negativne posledice da se zanimanja višeg statusa ne percipiraju kao „tipično muška”.

U radu će biti korišćen realistički paradigmatski pristup, koji prepostavlja da se društveni fenomeni ponekad ne mogu direktno posmatrati, već samo posledice njihovog postojanja – oni postoje nezavisno od toga kako ih interpretiramo, a naše razumevanje utiče na ishode. Prihvatajući činjenicu da je metodološki pristup donekle određen paradigmatskim okvirom, istraživanje ćemo bazirati na ideacionoj argumentaciji, dok će psihološka argumentacija biti korišćena kao nužna dopuna, kako bi se rasvetlilo razumevanje poželjnog u posmatranoj zajednici. Kada govorimo o ovom paradigmatskom pristupu, očigledno je da ovi i ovakvi obrasci ponašanja nisu pojava skrijeđ datuma, već se protežu celom dužinom ljudske istorije. Kada se u savremenim društvenim istraživanjima ispostavi da se društvena stvarnost manje rukovodi formalnim pravilima a više kontekstom ili referentnim okvirom, u teorijskim istraživanjima najkorisnije je posmatrati samo posledice, i samo delimično pokušavati oslanjanje na kvantitativne interpretacije.

Osnovne metode naučnog mišljenja koje ćemo koristiti prilikom istraživačkog rada jesu: analiza, sinteza, dedukcija, indukcija, specijalizacija i generalizacija. Od analitičkih osnovnih metoda, naj-

pre čemo koristiti analizu, koja se nameće kao neophodna. Imajući u vidu predmet istraživanja, u radu čemo takođe koristiti i dedukciju i specijalizaciju. Od sintetičkih metoda koristićemo sintezu, generalizaciju i indukciju. Metodu sinteze čemo koristiti prilikom razumevanja složenih celina putem saznavanja pojedinačnog i njihovog stavljanja u odnos posebnih delova. Na ovaj način, pokušaćemo da shvatimo zašto se na segmentiranu promenu gleda kao na razvoj socijalnog kapitala. Generalizacija, postupak razumskog uopštavanja, saznavanja opšteg na osnovu pojedinačnog, biće korištena prilikom izvođenja opštih pravilnosti koje se trenutno posmatraju diskurzivno segmentirano.

Opozivavanje i dokazivanje biće predstavljeni u poslednjem poglavlju rada. Na osnovu raznolikosti biće pokušano da se opozvnu neka od rasprostranjenih shvatanja o mogućnosti vankontekstualnog upravljanja i razvoja socijalnog kapitala. Time želimo da ukažemo na to da moramo sami da ostvarimo preduslove za socijalni razvoj, sem ako ne želimo da on bude omeđen drugačijim diskurzivnim praksama.

1.5. Značaj i opravdanost istraživanja

Sva dosadašnja istraživanja iz oblasti istraživanja socijalnog razvoja (kvantitativna i kvalitativna) koja se tiču ljudskih resursa pretežno su usmerena na potrebu ulaganja u obrazovanje radnika i zadovoljavanje njihovih drugih potreba, a u cilju poboljšanja njihove efikasnosti. Kulturne obrasce organizacijskog ponašanja ili regionalne kulture takođe posmatraju sa aspekta uvećanja mogućnosti za razvijanje tržišne ekonomije i pozicioniranje Srbije kao ekonomskog subjekta. Premda ne odbacujemo u potpunosti ovaj pristup i priznajemo mu akademski legitimitet, moramo od njega napraviti jednu vrstu teorijske ograde. Sa druge strane, kada govorimo o suštini postojanja socijalne politike, moramo da primetimo da je ostvarivanje stepena socijalnog razvoja determinisano stepenom ekonomskog razvoja, iako se na prvi pogled čini da su ciljevi socijalne politike ciljevi „sami po sebi, zato što teže realizaciji dugoročnih vrednosti i ciljeva”.³

³ Mira Lakićević, *Socijalna politika* (Beograd: FASPER, 2013).

Smatramo da trenutna naučna praksa na razvoj socijalnog kapitala prevashodno gleda, u najboljem slučaju, kao na razvoj u unapred zadatim okvirima, te da je ovakav pristup u suprotnosti sa stvarnošću razvoja socijalnog kapitala. Uspesi u ovakvim uslovima predstavljaju isključivo odstupanja po zadatoj matrici koja ne pogoduje razvoju celokupnog društva. Namera rada nije da se postavi naučni okvir, već da se ukaže na problem i da se, koliko je to u mogućnosti autora, pruži osnova za dalja kompleksnija istraživanja.

2.

MENADŽMENT
LJUDSKIH RESURSA

Sam menadžment ljudskih resursa čine privlačenje, angažovanje, obuka i motivacije, ali i zadržavanje i nagrađivanja zaposlenih. On za cilj ima stvaranje sigurnog i pravičnog okruženja za zaposlene, koji se nalaze na jednoj strani, kao i postizanje strateških ciljeva za kompaniju, koja se nalazi na drugoj strani.⁴

Počeci menadžmenta ljudskih resursa mogu se naći u periodu s kraja 18. i početka 19. veka. Pojava velikih fabrika koje su zapošljavale hiljade ljudi dovodi do potrebe za inspektorima rada, kako bi neko mogao da nadgleda zaposlene, koji su u to vreme zbog dugog radnog vremena pravili veliki broj grešaka i zadobijali povrede. Neke od posledica ovakve zbilje jesu udruživanje radnika u sindikate, kao i stvaranje pravnih regulativa koje su se odnosile na dužinu radnog vremena. Zapravo, plastično se može prikazati da su vlasnici kapitala shvatili da su zadovoljni radnici mnogo produktivniji od nezadovoljnih. Vojska i regrutovanje vojnika imali su udela u razvoju menadžmenta ljudskih resursa jer su principi regrutovanja preneti na fabrike i njihove principe zapošljavanja.

Sam termin pak pojavljuje se sedamdesetih godina 20. veka u Sjedinjenim Državama, a u vreme nastanka trpeo je kritike društva jer su mnogi smatrali da nije etički nazivati ljude resursima. Pojam „ljudski resursi” podrazumeva ukupan potencijal zaposlenih, pri čemu dati resursi obuhvataju iskustvo, veštine, sposobnosti, znanje, kontakte i rizike koje preduzimaju pojedinci.

Uloga i značaj menadžmenta ljudskih resursa vidljivi su u pravilnom organizovanju aktivnosti koje omogućavaju organizaciji da selektuje pravu osobu na odgovarajuću poziciju, da kasnije zaposlenima omogući da se usavrše i da napreduju i da ih pravilno motiviše, te da koordinacijom pomenutih aktivnosti postigne dobre rezultate za organizaciju.⁵

⁴ Jelena Đorđević-Boljanović & Žarko Pavić, *Osnove menadžmenta ljudskih resursa* (Beograd: Univerzitet Singidunum, 2011), str. 34.

⁵ Isto, str. 39.

Postoje četiri osnovna cilja koje menadžeri ljudskih resursa imaju zadatak da postignu:

1. Ciljevi koji se odnose na zaposlene – osnovni cilj menadžera jeste da obezbedi ljude koji će biti u stanju da efikasno i efektivno obave zadate poslove;
2. Ciljevi koji se odnose na rad – glavni cilj menadžera ljudskih resursa jeste da preduzme sve potrebne mere kako bi zaposleni bili motivisani, predani poslu i maksimalno angažovani;
3. Ciljevi koji se odnose na menadžment promena – u ostvarivanju ovog cilja od menadžera se očekuje da angažuje prave lidere, inovatore, kreativne ljude koji pokreću promene oko sebe;
4. Administrativni ciljevi – pod ovim se podrazumevaju ne samo precizna prikupljanja i ažuriranja podataka o zaposlenima nego i pravni poslovi koji se odnose prvenstveno na usklađivanje sa zakonskom regulativom.⁶

Da bi sam menadžer ljudskih resursa bio uspešan u svom poslu, postoji određeni nivo komunikacionih veština koje mora da savlada, kao i veština donošenja odluka. Menadžer, takođe, mora da ima ulogu lidera koji je u stanju da vodi tim rešavajući probleme i implementirajući organizacione promene.

Zadatak menadžera ljudskih resursa je i da obezbedi da organizacija bude sačinjena od adekvatnih ljudi, kako bi mogla da iskoristi ljudski resurs koji joj je potreban. To podrazumeva utvrđivanje organizacionih struktura, utvrđivanje tipova ugovora pod kojima će raditi različite grupe zaposlenih, izbor i razvoj lica koja treba da ispunе svoju ulogu: pravih ljudi sa odgovarajućim sposobnostima koji će pružiti svoje usluge onda kada te usluge budu potrebne organizaciji.⁷

⁶ D. Torringtod, L. Hall & S. Taylor, *Menažment ljudskih resursa* (Novi Sad: Data Status, 2004), str. 6.

⁷ Milan Martinović & Zorica Tanasković, *Menadžment ljudskih resursa* (Užice: Visoka poslovno-tehnička škola strukovnih studija, 2014), str. 12.

Menadžer ljudskih resursa mora da ima određen strateški pravac koji bi ga učinio proaktivnom snagom menadžerskog tima.

Pored navedenih zadataka, menadžer ljudskih resursa ima i upravljačku i organizacionu funkciju, koje predstavljaju osnovne funkcije u bilo kojoj i bilo kakvoj organizaciji. S obzirom na to da on predstavlja deo sistema upravljanja u organizaciji, njegovo delovanje može se definisati kao funkcija koja obuhvata sve menadžment odluke, strategije, politike i aktivnosti koje direktno utiču na zaposlene u organizaciji, njihovo ponašanje, rezultate, stavove, vrednosti i motivaciju. Menadžer ljudskih resursa mora da se bavi organizovanjem aktivnosti kojima se plan pretvara u sredstvo, kojim se postiže planirani cilj. Takođe, aktivnosti unutar funkcije menadžmenta ljudskih resursa odnose se i na različite programe prilagođavanja, kao što su programi upravljanja kvalitetom, programi formiranja timova i sl.

Poboljšanje procesa i kvaliteta rada je za menadžera ljudskih resursa jedna od najsloženijih funkcija. Upravljanje procesima i kvalitetom rada se odnosi na kvalitet proizvoda i usluga, a potom i na celokupnu organizaciju i upravljanje procesima rada. Stoga se u novije vreme sve više govori o potpunom ili totalnom upravljanju kvalitetom.⁸

Kontrolom izvršenja i vrednovanjem dostignuća tokom odvijanja procesa menadžer ljudskih resursa podrazumeva primenu odgovarajućih instrumenata za merenje zadovoljstva vlasnika, korisnika, zaposlenih i okruženja. Kontrolom se upravljanje usredsređuje na uspeh organizacije.

Osvrćući se na temu našeg rada, možemo primetiti da se ljudski resursi, kao grana bilo koje stručne ili naučne discipline, najčešće posmatraju iz suvoparnog tehničkog aspekta. U svemu se gleda način za razvoj potencijala ljudskih resursa, sem u diskurzivnim praksama. Naravno, teorija posmatra ovaj problem i iz ove tačke, ali su opet ta rešenja, pogotovo u zapadnoj literaturi, prevashodno vezana za tehnička (premda sistemska) rešenja.

⁸ Ivanka Avelini-Holjevac, *Upravljanje kvalitetom u turizmu i hotelskoj industriji* (Opatija: Fakultet za turistički i hotelski menadžment, Opatija, 2002).

2.1. Značaj razvoja ljudskih resursa

S obzirom na to da se sam svet ekonomije stalno prilagođava, modernizuje, napreduje, i sam menadžment ljudskih resursa mora da se povinuje menjanju kako bi nastavio da ima svrhu. Promene se ostvaruju pod velikim uticajem niza činilaca: političkih, ekonomskih, sociokulturoloških, tržišnih, tehnoloških, pa samim tim neke od promena jesu: tehnološke promene sa posebnim akcentom na informatiku, sadržinske promene, organizacione promene, tržišne promene, kulturološke promene, socijalne promene. Sve one međusobno deluju jedna na drugu.

Nakon sprovođenja u delo svih dostignuća naučno-tehnološke i komunikacione revolucije, značaj menadžmenta ljudskih resursa je uvećan. Velike promene u društvu dovele su ljudske resurse u samo središte važnosti ukupnih činilaca poslovanja i razvoja.

Pod uticajem tehnološkog razvoja menjaju se načini poslovanja, a ovakve promene dovode do potražnje visokokvalifikovane radne snage. Specifičnost u razvoju tehnologija dovodi do toga da se sve više potražuju ljudi sa diplomama koji su svoja znanja stekli na specijalizovanim kursevima, obukama i treninzima, koji nisu deo onoga što bismo nazvali *formalno obrazovanje*. Stoga se od odeljenja za ljudske resurse zahteva da se stvari dobar sistem zapošljavanja kao i da se pruži obuka zaposlenima. Novi procesi selekcije ovde donose ne samo proveru znanja već i korišćenje novih tehnologija.

Globalizacija je druga promena na koju su menadžeri ljudskih resursa morali da se naviknu: naime, otvaranje granica i izlaz na inostrano tržište zahtevaju od kompanija ili organizacija efikasnije načine borbe sa konkurencijom. Globalizacija zahteva da se smanje troškovi kao i da se zaposleni učine efektivnijim, što znači da pojedinci i kompanije treba da rade bolje i više nego pre globalizacije.

Starija radna snaga je nešto što takođe utiče na menadžere ljudskih resursa jer ne postoji dovoljan broj mlađih ljudi koji bi zamenio starije generacije koje odlaze u penziju. Menadžeri ljudskih resursa u ovo doba moraju da brinu o raznovrsnosti svoje radne snage, što po pitanju starosti što po pitanju etničke, nacionalne i rasne razno-

vrsnosti. Takođe, dolazi do povećanja zapošljavanja ljudi sa nepunim radnim vremenom kao i do većeg broja zapošljavanja žena.

S obzirom na promene društva i na značaj menadžmenta ljudskih resursa, stvara se praksa interdisciplinarnosti. Interdisciplinarna znanja menadžera ljudskih resursa služe za što efikasniji izbor strategijskih planova, ali i identifikacije ili analize spoljnih prilika i/ili pretnji iz direktnog okruženja koje bi eventualno mogle da budu od ključne važnosti za napredak preduzeća.

Možemo zaključiti da su se pozicija i značaj menadžmenta ljudskih resursa u organizaciji menjali pod teretom vremena i pod uticajem unutrašnjih činilaca organizacije.⁹ Menadžerska uloga u procesu razvoja ljudskih resursa od velikog je značaja jer se ogleda u procesu transformacije organizacije. Ovim se razvija praksa da se svaki zaposleni kroz stalno učenje i razmenjivanje znanja razvija, što, samim tim, vodi tome da i organizacija napreduje. Međutim, organizacija mora da obezbedi zaposlenima mogućnost edukacije i treninge, kroz koje bi se neophodno znanje sticalo. Menadžer u ovakvim situacijama pomaže u organizovanju i pripremi „terena” za promene.¹⁰

2.2. Načini unapređenja ljudskih resursa

Menadžeri ljudskih resursa imaju zadatke da obezbeđuju optimalan broj i strukture zaposlenih kao i razvoj korporativne kulture, izbor odgovarajućih modela motivisanja zaposlenih, razvoj i stvaralaštvo, poboljšanje međuljudskih odnosa, stvaranje pozitivnih stavova prema promenama, proaktivno angažovanje menadžmenta i zaposlenih na promenama u organizaciji, ostvarivanje željenih i planiranih poslovnih rezultata, konstantan razvoj organizacije i zaposlenih itd.

Da bi se ostvarili navedeni zadaci, menadžeri moraju da obezbede niz preduslova, kao što su: optimizovanje organizacione strukture, primena procesnog pristupa u organizovanju obavljanja poslova i zadataka organizacije, utvrđivanje strategije i politike u oblasti ljud-

⁹ Slobodan Ćamilović & Vidoje Vujić, *Osnove menadžmenta ljudskih resursa* (Beograd: Data status, 2006).

¹⁰ Milan Martinović & Zorica Tanasković, *Menadžment ljudskih resursa*, (Užice: Visoka poslovno-tehnička škola strukovnih studija, 2014), str. 12.

skih resursa, formiranje odgovarajućih timova stručnjaka za ljudske resurse i razvoj ljudskih resursa.

Unapređenje ljudskih resursa obezbeđuje se različitim oblicima znanja i veština, postoje različite vrste osposobljavanja, koja, međutim, nisu podjednako važna. Kada govorimo o unapređenju ljudskih resursa, uvek govorimo o, u suštini, direktnom ulaganju poslodavca u jedan od činilaca njegovog poslovanja. S obzirom na to da je obrazovanje skupo ili relativno skupo, pored drugih, uobičajenih stavki koje mogu motivisati zaposlenog, i ova vrsta ulaganja može poslužiti kao faktor motivacije. Mora se, dakle, primetiti da ekomska i socijalna funkcija preduzeća nisu inkompatibilne, a da se i u savremenom društvu nalaze u međuslovjenom ili međuzavisnom odnosu.¹¹

Protok digitalnih informacija menja način rada pojedinaca i organizacija. Tehnologija menja prirodu posla jer dolazi do poboljšanja produktivnosti primenom informacionih sistema za ljudske resurse.¹² Savremene tehnologije uvek zahtevaju fleksibilnu radnu snagu, što vodi ka uklanjanju preciznijih organizacionih razlika među grupacijama radnika. Tehnologija je uvek kroz istoriju omogućavala dodatna sredstva za razvoj i komunikaciju, što dalje govari da implementacija informacionog (u najširem smislu) sistema ljudskih resursa predstavlja jednu od najznačajnijih organizacionih promena.¹³ Informatička era pred ljudske resurse zapravo stavlja zadatak da budu potpuno osposobljeni zarad racionalne alokacije, kao dinamičkog faktora proizvodnje, što se može formulisati i na sledeći način: „Cilj informatičke tehnologije u nauci jeste izvlačenje maksimuma iz mozgova talentovanih istraživača.”¹⁴

Obrazovanje je dostupno svima u modernom dobu i ta rasprostranjenost informacija dovodi do ogromnih promena u samom korenu društva. Kada se izrađuje strategija obrazovanja, ona se obično

11 Mira Lakićević, *Socijalna funkcija i socijalni rad u preduzeću* (Beograd: Čigoja, 2002), str. 32.

12 Gary Dessler, *Osnovi menadžmenta ljudskih resursa* (Beograd: Data status, 2007).

13 Ljubica Zjalić, „Ljudski resursi i njihova osposobljenost za uključivanje u razvoj privrede i društva”, *Međunarodni problemi* 51, no. 1–2 (2009), str. 11.

14 Bill Gates & Kolins Haminwaj, *Poslovanje brzinom misli* (Novi Sad: Prometej, 2001), str. 267.

radi u tri faze, gde se prva sastoji od široke rasprave o nacionalnim problemima obrazovanja utemeljene na nečemu što se u svetu naziva „zelena knjiga o obrazovanju”. Druga faza se bazira na provedenim diskusijama i stručnoj elaboraciji. Ona se označava kao „bela knjiga o obrazovanju”. U poslednjoj fazi predlozi promena poprimaju konačan izgled te postaju temelj za konkretne administrativne mere. Ova strategija konačan oblik dobija nakon što se o njoj provede rasprava u stručnoj i opštoj javnosti, i izrade studije izvodljivosti.¹⁵

Takođe, sposobnost organizacije da se menja, indicira to koliko je ona povezana sa svojim unutrašnjim aktivnostima i prema svom spoljašnjem okruženju. Da bi do promena došlo, u menadžmentu ljudskih resursa neophodno je da se on odvija organizovano i od strane kompetentnih subjekata iz organizacije. Promene predstavljaju kreiranje i primenu novog koncepta menadžmenta ljudskih resursa i odvijaju se kroz iniciranje potrebe za promenom, kroz donošenje odluke o pristupanju pripremi za promenom, istraživanje, projektovanje promene, kao i odlučivanje o prihvatanju promene, te, na kraju, sprovođenje i kontrolu sprovođenja promene.¹⁶

Osim toga, da bi do promena došlo, potrebni su inicijatori iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa jer je organizaciona jedinica za ljudske resurse dužna da koncipira i razvoj menadžmenta ljudskih resursa. Ovo stavlja menadžere na ključnu poziciju u upravljanju funkcionalanjem i razvojem organizacije. Od vrste promene koja je inicirana zavisi i nadležnost za donošenje odluke o pristupanju pripremi za obavljanje promene u oblasti menadžmenta ljudskih resursa. Ova odluka iskazuje da se prihvata inicijativa, određuju se ciljevi, formira se tim za pripremanje promene, određuju se aktivnosti koje treba preduzeti, utvrđuju se potrebni materijalni i drugi resursi koji su neophodni za pripremanje promene.

Kada se doneše odluka o pripremi za obavljanje promene, sprovodi se istraživanje koje je u funkciji prikupljanja relevantnih podata-

¹⁵ Ljubica Zjalić, „Ljudski resursi i njihova sposobljenost za uključivanje u razvoj privreda i društva”, *Međunarodni problemi* 51, no. 1–2 (2009).

¹⁶ Slobodan Čamilović & Vidoje Vujić, *Osnove menadžmenta ljudskih resursa* (Beograd: Data status, 2006).

ka za obavljanje promene. Potrebne informacije se prikupljaju u organizaciji i u njenom okruženju. Kao metode za prikupljanje potrebnih informacija koriste se poznate i utvrđene metode poput: intervjeta, anketa, analize dokumentacije, merenja i dr.

Rezultati istraživanja najčešće predstavljaju sliku stanja u oblasti menadžmenta ljudskih resursa, i oni dovode do pristupa ključnoj fazi promena: projektovanju novog koncepta menadžmenta ljudskih resursa. Projektovanje novog koncepta je kreiranje i razrada ključnih elemenata poput strategije i politike ljudskih resursa, odvijanja procesa odlučivanja, utvrđivanja organizacije jedinice za ljudske resurse, razrade procesa iz oblasti menadžmenta ljudskih resursa i izgradњe sistema kontrole funkcionisanja novog koncepta menadžmenta ljudskih resursa.

Kada se doneše odluka o usvajanju novog koncepta, ona pored usvajanja projekta promene određuje i nadležne za njeno sprovođenje, kao i rokove sprovođenja, potrebne resurse za sprovođenje i način kontrole sprovođenja i utvrđivanja efekata sprovođenja.

Samo sprovođenje novog koncepta je trajan proces, čija primena treba da dovede do uspešne realizacije postavljenih ciljeva. Da bi se određene promene efikasno sprovele, neophodno je da se izvrše i određene pripreme, koje se sastoje od informisanja zaposlenih i njihove obuke. Za sprovođenje novih mera se vezuje i koncept kontrole, koji ima dvostruku funkciju: prvo utvrđuje da li svi subjekti izvršavaju svoje dužnosti, a potom utvrđuje i efekte promena.

Pored stvaranja novih inicijativa i koncepcija za unapređenje ljudskih resursa, menadžeri svojim radom moraju da učine da odnosi među ljudima budu skladni. Da bi do toga došlo, moraju da se ispune određeni faktori. Prvi faktor je pravilna podela rada u organizaciji i među zaposlenima jer je bitno da svaki izvršilac zna svoj zadatak, koji treba da bude usklađen sa njegovim znanjima i sposobnostima, kao i da zna s kim sarađuje i komunicira u radnom procesu. Iz samoocenjivanja dolazi saznanje i svest lica o nužnosti usklađivanja ličnih i zajedničkih interesa zaposlenih sa interesima organizacije. To dovodi do zadovoljavanja ličnih motiva zaposlenih, jer oni doprinose snazi

i vitalnosti zajednice kao i spremnosti njenih članova da doprinesu ostvarivanju zajedničkih ciljeva i ciljeva organizacije. Da bi ljudi u organizaciji bili integrисани sa svime što njihova organizacija predstavlja, oni takođe moraju negovati kulturu poštovanja zaposlenog kao ličnosti, kao i međuljudske odnose.

2.3. Alociranje moći i moć odlučivanja u organizaciji

U zavisnosti od toga kako prilazimo konceptu moći, tako ćemo posmatrati njen alociranje. Filozof Bertrand Rasel je ulogu moći u organizaciji smatrao tako važnom da ju je uporedio sa ulogom sile u fizici. Iako se moć definiše na vrlo različite načine, mnoge definicije naglašavaju promenu ponašanja inferiornog učesnika u odnosu gde je prisutna moć uticaja.

Moć je relativno kasno počela da se proučava u oblasti organizacionog ponašanja, a u kulturama sa niskom distancicom moći ljudi ne prihvataju nejednaku podelu moći i nastoje da je uravnoteže. Mada sve definicije moći pokazuju da je moć socijalnog karaktera, ona postoji samo ako postoje najmanje dva učesnika u međusobnom odnosu.

Mnogi teoretičari su se složili da moć može da se klasifikuje u šest kategorija:

1. *Moć nagradjivanja* – ona se zasniva na sposobnosti i mogućnosti pojedinca da nagradi druge. Najefektivniji način je putem povećanja plata, a dobre rezultate daju i dodeljivanje boljeg posla ili raspoređivanje na atraktivnije radno mesto, modernizacijom kancelarije ili pogona.
2. *Moć prisile* – zasniva se na sposobnosti i mogućnosti pojedinca da kažnjava druge, ovaj oblik moći na većinu ima negativne uticaje.
3. *Legitimna moć* – ova moć proističe iz legitimnog prava koje je dato nekoj osobi da može da ostvaruje uticaj i da kontroliše ponašanje drugih u organizaciji.

4. *Referentna moć* – zasniva se na osobinama pojedinca koga ostali u organizaciji podržavaju ili oponašaju.
5. *Ekspertna moć* – jeste moć pojedinca zasnovana na znanju i kompetentnosti. Ovakva osoba je na visokom nivou kompetentnosti u određenoj naučnoj ili stručnoj oblasti.
6. *Moć informisanosti* – iskazuje se sadržajem informacije i snagom argumenata koja iz sadržaja proističe.

Menadžeri ljudskih resursa u cilju povećanja moći mogu da koriste taktiku konsultacije, racionalnog nagovaranja, ubedivanje sa razlozima, logikom ili činjenicama. Takođe, na raspolaganju su im i taktika inspiracije putem apelacije kao i izgradnja entuzijazma apelovanjem na tuđe emocije, ideale ili vrednosti.

Centralizacija moći podrazumeva mogućnost autoriteta da za donošenje odluka pretežno ovlasti top menadžere, dok se pod decentralizacijom podrazumeva tendencija da se autoritet pretežno distribuira na niže upravljačke nivoe. Osnova decentralizacije moći predstavlja aktivnost čija je svrha da uspostavi veći broj centara odgovornosti kako bi se efikasnije obavljali ukupni zadaci organizacije, što se u praksi ostvaruje organizovanjem poslovnih jedinica sa različitim statusima od profitnih centara, centara prihoda, troškovnih centara, investicionih centara kao i strateških centara.

Strukturom moći možemo da vidimo kakvi su odnosi između pojedinih vrsta moći, a to utiče na raspored ili distribuciju moći u pojedinim delovima organizacije. Obično je pravilo da vođe organizacije kontrolišu i raspored moći kako bi napravili ravnotežu između strukture moći i situacionih uslova. Zato je legitimna moć najbolji način da se obezbedi funkcionisanje organizacije kako bi se postigli njeni ciljevi. Ova moć, ako je primenjena pravilno, daje stabilnost i sigurnost.

U zavisnosti od organizacione strukture i upravljačkog stila organizacije može se javiti fleksibilna organizacija i demokratski stil, koji omogućavaju alokaciju moći sa vrha organizacije na niže stupnjeve organizacije.

Ovo poglavlje u našem radu ima za cilj da u perspektivu rodne zastupljenosti uvede osnovne, tehničke koncepte upravljanja ljudskim resursima. Ovde pregledani koncepti uvažavaju karakteristike pojedinaca, ali ne pružaju sistemski ili strukturalni pregled kompozicije zaposlenih ne samo u Srbiji nego u bilo kom društvu. Menadžeri ljudskih resursa se ne bave diskurzivnim praksama, tako da rešavanje strukturalnih nejednakosti spada u domen društvene nauke.

3.

RODNE ULOGE I RODNA
RAVNOPRAVNOST
U DRUŠTVENIM NAUKAMA

Nejednak odnos između rodova se, naravno, ogleda i kroz, naizgled racionalnu, ekonomsku delatnost upravljanja ljudskim resursima, ali on nije vezan samo za ekonomiju. Koreni diferencijacije između rodova su duboki i, iako jesu dobro istraženi, nisu istraženi do kraja. Mnogobrojne društvene nauke su se posvetile zadatku rasvetljavanja nejednakih odnosa između polova, pri čemu najčešće kritike dolaze iz sociologije, antropologije, politikoloških i srodnih nauka.

Savremene tendencije demokratizujućih procesa se, u najširem mogućem smislu, sastoje od obezbeđivanja ravnopravnosti, a jedan od važnih aspekata ravnopravnosti je svakako i rodna ravnopravnost: „Principi rodne ravnopravnosti ugrađeni su u osnove savremenog demokratskog društva.”¹⁷ Rodna ravnopravnost, ipak, nije skoro ni na jednom polju u potpunosti postignuta. Integrisanje rodnih perspektiva uvođenjem ženskih studija ili studija roda u sve nivoe obrazovanja u evropskim zemljama i u Srbiji dalo je dobre rezultate, ali se na društvene promene ne može korenito uticati pukim pasivnim obrazovanjem. Ovo sposobljavanje treba da ide u pravcu obrazovanja kadrova da se uhvate ukoštac sa sistemskim nejednakostima koje postoje u praktično svim porama društva.

Žene nemaju jednaku predstavljenost u većini delatnosti, ali je ova nejednakost najizraženija u političkim i ekonomskim vodećim strukturama. Njihova uloga kao donosilaca odluka biće podrobnije ispitana u narednim poglavljima, dok ćemo se u ovom pozabaviti korenima nejednakosti u društvenim konstruktima.

17 B. Begović, „Upotreba rodno osetljivog jezika i prikaz žena u štampanim medijima u Srbiji”, *CM – časopis za upravljanje komuniciranjem* 10, no. 35 (2015).

3.1. Društveni kontekst rodnih odnosa

Istina je da tokom razmatranja bilo kakve socijalne stratifikacije u modernim i postmodernim društvima, diskvalifikacija svih, sem jedne odlike, može odvesti na ideoološku i, samim tim, metodološku stranputicu. „Prilikom razmatranja ženstva kao socio-kulturnog konstrukta mora se uzeti u obzir mnoštvo komponenata, od biološke polne diferencijacije, rodnog identiteta, rodnih idea, seksualne uloge...”¹⁸ Centralno mesto u teorijskom osmišljavanju roda zauzima njegovo razmatranje kao socijalne ili kulturne kategorije. Rod – to je norma izražavaju ženstva i to onog dela koji čini sadržaj tog socijalnog konstrukta.¹⁹ Poimanje roda kao najtvrđe linije podele u društvu vezano je za sve sfere delovanja u njemu; ipak, za ovaj rad je najvažniji politički kontekst. Primećujemo i da opstanak stereotipa nije vezan samo za političko polje.

Stereotipi su osnova predrasuda o drugima i različitim (i njihovim atributima) i jedna od prepostavki kojom se nastoje opravdavati razni vidovi diskriminacije, kao što je, recimo, diskriminacija žena ili podzastupljenost žena u politici i političkim institucijama društva.²⁰ S obzirom na to da je politika verovatno najvažnija društvena delatnost preko koje se distribuira ukupna moć u zajednici, može biti važan pokazatelj stavova građana i građanki o rodnim odnosima. Politička moć se skoro uvek vezuje za stereotipne „muške” osobine, poput ambicioznosti i agresivnosti, a odnos između politike i društva je dvosmeran – ono što je latentno u politici može da se manifestuje u društvu i obrnuto.

Žene su često suočene i sa fenomenom tzv. „staklenog plafona”, prema kom su žene koje su zaposlene na nižim upravljačkim funkcijama (političkim, ekonomskim) suočene sa brojnim preprekama u napredovanju ka višim funkcijama i položajima sa većom moći odlučivanja,²¹ iako naizgled ne postoje institucionalne ili legislativne pre-

¹⁸ O. Arsenijević, L. Bulatović & G. Bulatović, „Elementi sociokulturne konstrukcije ženstva”, *Kultura*, no. 131 (2011).

¹⁹ Isto, str. 206.

²⁰ Natalija Žunić, „Rodni stereotipi o ženama i muškarcima u politici”, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, 63 (2012).

²¹ I. Dragičević, „Unapređenje položaja žena liderki – slučaj gradska uprava Beograda”, *Ekonomija: teorija i praksa* 9, no. 1 (2016).

preke za njihovu promociju. Ovaj fenomen se može posmatrati kao dejstvo nekoliko faktora, a razlika u društvenom kontekstu je sigurno jedna od njih. Socijalni položaj žena u društvu je takav da one moraju da se dokazuju kako bi mogle da ostvare zacrtane ciljeve u karijeri. I u svetu i u Srbiji dosta se čini u pravcu rodne ravnopravnosti, takođe se teži konstantnom poboljšanju položaja žena u svim segmentima društva,²² ali se institucionalna rešenja ne mogu u potpunosti realizovati bez promene paradigme, koja rodne uloge posmatra binarno i podeljeno po osobinama na koje se ne može nikako uticati i koje su urođene.

Veoma važnu ulogu u kreiranju diferencijacije u percepciji rodnih odnosa igraju medijski sadržaji. Ova činjenica se generalno nije menjala sa savremenim razvojem društva i tehnologije: kao i ranije, i danas muškarci i žene u medijima igraju jasno podeljene uloge, uslovljene društvenim kontekstom. Ideje ženskosti i muškosti su se pokazale kao izvanredno otporne na promene u društvenoj zbilji. Problem nastaje kada se ove ideje internalizuju i reprodukuju u društvenom tkivu. Pored toga, kroz zastupanje jasnih razlika među polovima, prevejava i nedostatak sadržaja koji promovišu jednakost među polovima. Ovo važi i za neuporedivo egalitarnija društva Zapadne Evrope, dok je u Srbiji ova pojava endemska. Pored kulturnih sadržaja, žene su potpredstavljene i u vestima. Ova činjenica je, naravno, odraz njihove nedovoljne zastupljenosti u vrhu političkih ili ekonomskih organizacija, kroz koje se ogleda i javni interes.

Kada razgovaramo o medijskim sadržajima, neizostavnu stavku predstavlja i jezička politika, odnosno rodno osetljiv jezik. Upravo je jezik osnovni medij komunikacije, ali i kreator ideja i paradigm. „Jezik posmatramo kao delatnost kojom analiziramo namenu onog ko govori. Onaj ko govori bira jezičku formu kojom će uticati na druge i njihova ubedjenja, mišljenja, stavove.”²³ U jednoj analizi medijskog sadržaja sa temom rodno senzitivnog jezika u Srbiji za period u 2015. godini, primećeno je da je „[...] tekstova u kojima su muškarci u prvom planu znatno više, što (autore) navodi na zaključak da su muškarci

22 Isto, str. 49.

23 B. Begović, „Upotreba rodno osetljivog jezika i prikaz žena u štampanim medijima u Srbiji”, *CM – časopis za upravljanje komuniciranjem* 10, no. 35 (2015), str. 67.

dominantno zastupljeni u medijima, posebno u sferi politike. Žene se spominju retko, a i kada se spominju, uglavnom nisu protagonistkinje priče.”²⁴ Ovo je u suštini konzistentno sa sličnim tematskim istraživanjima koja su sprovedena na drugim mestima, u drugim društvima, s tim što su rezultati iz naše države ipak lošiji od evropskih proseka. Takođe, jedno domaće istraživanje iz 2010. godine pokazalo je da se na televiziji sa nacionalnom frekvencijom može napraviti TV dnevnik trajanja 25 minuta, a da se u njemu ne pomene nijedna žena i da pritom emisija zadovolji sve tehničke i programske kriterijume za emitovanje.²⁵

Sve ove činjenice imaju ulogu u obrazovanju u najširem smislu i emancipaciji u najužem smislu; nepostojanje pozitivnih ili adekvatnih uzora može ukazivati samo na nedovoljne kapacitete za socijalnu mobilnost i, samim tim, mogućnosti za podjednaku društvenu moć. Neke istraživačice rodnih odnosa ukazuju na nejednakosti koje se reprodukuju kroz visoku i pop kulturu i koje postoje u gotovo absurdnom broju. Popularizacija ove vizure je izrodila i zanimljiv način za analiziranje jednakosti među polovima propuštenu kroz prizmu masovne kulture – tzv. Bekdel test (engl. Bechdel test). Ovaj test je postao skoro standard koji se koristi od strane kritičara za procenu rodnih predrasuda u filmovima. Da prođe ovaj test, film mora da zadovolji tri kriterijuma: (1) mora da ima najmanje dve žene u sebi, (2) koje razgovaraju jedna s drugom (3) o nečem drugom osim o muškarcu ili muškarcima.²⁶ Ovo, naravno, nije metodološki razrađen indikator, već više služi za ilustrovanje širih trendova kulturnih obrazaca.

24 Isto, str. 75.

25 D. Cvetković, „Vest je muškog roda – etički aspekti rodne ravnopravnosti u informativnom programu nacionalnih televizija u Srbiji”, *Kultura*, no. 127 (2010).

26 Silk Team., “Women in Film: A Data Analysis of 1500 Movies on Bechdel Test Criteria”, *Silk Team*, <http://women-in-film.silk.co>.

3.2. Rodna stratifikacija ljudskih resursa

Na prvi pogled upućen na ljudske resurse u totalu, čini se da su žene i muškarci uglavnom ograničeni na rad na poslovima koji su veoma rodno određeni. To, naravno, nije slučaj u svim profilima, ali postoji velik broj zaposlenja u kojima je rodna struktura u disproporciji. Postoji i pojam tzv. ružičastih okovratnika, koji se odnosi na uslužne delatnosti, poslove vezane za negu (medicinsku, vaspitačku), grupu u kojoj su žene nesumnjivo dominantne. Ipak, problem nastaje zato što one ne učestvuju u dovoljnoj meri u znatno bolje plaćenim poslovima, kakvi su u današnje vreme inženjeri, programeri, viši menadžment kompanija itd.

Pored toga, rodne predrasude utiču na to kako se priznaje rad, kako se vrednuje ili podržava sa različitim posledicama na profesionalnom nivou (razvoj karijere, plate, obuke, profesionalnih mreža kontakata itd.) i na ličnom nivou (lična bezbednost, stres, autonomija, samopoštovanje, porodica i druge društvene veze). Istraživanja pokazuju da čak i u socijalno progresivnom društvu radna snaga nastavlja da bude veoma rodno podeljena: muškarci kao grupa imaju pristup većoj i raznovrsnijoj ponudi poslova nego žene.

To se odražava i na opšteprimećenu pojavu jaza među polovima u domenu plate (engl. *gender pay gap*), koji odražava nejednakosti koje utiču uglavnom na žene, i koji je pre svega odraz horizontalne i vertikalne segregacije na tržištu rada, koja postoji zbog tradicije i stereotipa koji utiču na izbor obrazovanja, zanimanja i usavršavanje karijere, kao i teškoće u balansiranju posla i privatnog života.²⁷ Sve ovo utiče na to da žene mnogo češće rade privremene i povremene poslove ili se odlučuju za posao domaćice, ako su u materijalnoj situaciji koja im to dopušta. Nepotpunom angažovanju više od polovine svetske populacije posvećuje se sve veća pažnja, sa ciljem prevazilaženja ne samo institucionalnih već i kulturoloških prepreka koje ženama otežavaju punu participaciju na tržištu rada.

²⁷ Department of Economic & Social Affairs, *The World's Women 2010 – Trends & Statistics* (New York: United Nations 2010), str. 96.

3.3. Učešće u radnoj snazi iz rodne perspektive

Rezultati samog apsolutnog učešća dva pola (odnosno roda) takođe su zanimljivi, zato što pokazuju značajno manje učešće žena u radnoj snazi, o čemu će biti reči u idućim poglavljima, prilikom analiziranja situacije prisutne u Srbiji. Ovde ćemo samo pokušati da pobrojimo neke od razloga umanjenog učešća žena u radnoj snazi, koje nije u direktnoj korelaciji sa stepenom obrazovanja. Žene, zbog diskurzivnih praksi koje onemogućavaju adekvatan karijerni napredak, trpe nešto oblika diskriminacije, naravno, pre svega podelom na pomenutu percepciju o „ženskim” i „muškim” poslovima.

Pored toga, veoma važna je podela na „javno” i „privatno” u diskursu oko rodnih uloga. Žene apsolutno prednjače u broju radnih sati posvećenih kućnim poslovima, nezavisno od obrazovnog i materijalnog statusa. Rad u kući i briga o porodici uglavnom su zaduženja žena, a „opterećenje dvostrukog rada doprinosi povećanju frustracije, stresa, umora i nižeg stepena zadovoljstva životom”.²⁸ Izražena neravnoteža u ovoj sferi života može biti jedno od objašnjenja za manje profesionalne uspehe zaposlenih žena, kao i za manju participaciju u radnoj snazi.

Još jedna značajna disproporcija vezana za stalnu zaposlenost jeste pitanje materinstva i roditeljskog odsustvovanja. Kolokvijalni naziv ovog radnog statusa „porodiljsko odsustvo” objašnjava koren nejednakosti: od žena se очekuje da se primarno posvete ulozi majke i domaćice. Iako je svetska legislativa u proteklim decenijama išla u pravcu omogućavanja roditeljima oba pola da odu na ovu vrstu odsustva, ono je pretežno vezano za žene, osim u skandinavskim državama, gde se ove nejednakosti polako smanjuju. Ova vrsta odsustva svakako negativno utiče na zapošljavanje žena, kojima je karijera generalno konsternirana u slučaju da u nekom trenutku u budućnosti požele da zasnuju porodicu. Njihovo višemesečno odsustvo će se u ovom slučaju svakako negativno odraziti na mogućnost njihovog unapređenja, zbog pukog neučestvovanja u svakodnevnim operaci-

²⁸ A. Nešić, „Usklađivanje rodnih uloga kao osnova kvaliteta života”, *TIMS. Acta* 11, no. 1 (2017).

jama kompanije, partije, organizacije itd. Iako su u evropskim pravnim sistemima svi oblici diskriminacije po rodnom ključu zabranjeni, tiha diskriminacija je svakako moguća. Preferencije poslodavaca će, ekonomskom logikom, prirodno gravitirati ka zaposlenom koji će ostvarivati maksimum efektivnosti, dok plaćeno višemesečno odsustvo zbog trudnoće ili brige o odojčetu to svakako ne ispunjava. U Srbiji, u kojoj je zbog izraženih patrijarhalnih kulturnih obrazaca neupoređivo manja rodna egalitarnost, ovaj problem predstavlja još izraženiju pojavu, o čemu govore i neka istraživanja.

Na primer, podaci Ankete o radnoj snazi za 2014. godinu na teritoriji Srbije govore da je 96,1% žena koje su na tržištu rada Srbije neaktivne, kao razlog navelo da „ne traže posao zbog brige o deci i/ili ostalim (odraslim) nesposobnim licima, dok je isti razlog navelo svega 3,9% neaktivnih muškaraca.”²⁹ Ovaj drastični primer govori o postojanju društvenog konstrukta koji objašnjava da žena pre treba da bude podrška (u ovom slučaju porodici) nego aktivni subjekt ekonomskog života. Međutim, ako želimo da u potpunosti iskoristimo kapacitete jednog društva, ovaj način u suštini neefikasne podele rada treba korenito da se promeni, a društveni konstrukti koji ovo ograničavaju treba da se dekonstruišu. Naravno, rešenje ove vrste problematike ne započinje bez širokog konsenzusa.

²⁹ Stojanka Dakić, *Razvoj i primena modela varijacija rodnog jaza na tržištu rada* (Srbotica: Ekonomski fakultet Univerziteta u Novom Sadu, 2015), str. 30.

4.

ANALIZA
RODNE RAVNOPRAVNOSTI
U SRBIJI
SA ASPEKTA LJUDSKIH RESURSA

S obzirom na vreme u kojem žive kao i edukaciju o ravnopravnosti polova, žene su vaspitane da očekuju poštene ishode. Ipak, na polju ljudskih resursa očigledno postoji neskrivena neravnopravnost među polovima. Obrazovanje je ključni aspekt koji će ženama omogućiti da zarađuju više i da napreduju. Tu pritom ne mislimo samo na formalno obrazovanje, već i na orientaciju žena prema određenim poslovima i zanimanjima. Slikovito prikazano, plata bibliotekarke sa doktoratom uvek će biti manja od savremenog IT eksperta koji možda i nema formalno obrazovanje. Žene se moraju preorientisati na zanimanja poput IT inženjera, finansija, matematike, inženjerstva itd. Koliko god bilo interesantno izučavati društvene i humanističke nauke, u njima je jako teško napraviti karijeru ili u karijeri naći put koji vodi do visokih prihoda. Žene, naravno, treba da budu iskrene prema sebi i da znaju šta hoće, iako je izbor često težak. Da li žele da pokrenu sopstveni biznis i posvete mu deceniju ili dve, ili pak žele posao koji mogu da napuste na nekoliko godina kako bi se posvetile rađanju dece? Da li je žena spremna da se preseli i rizikuje porodicu zarad napretka u karijeri ili da radi prekovremeno ostavljući brigu o porodici nekom drugome? To je stvar izbora i kompromisa i to je najveći problem za žensku populaciju. Objektivno, nije realno očekivati da posle višegodišnjeg povlačenja sa tržišta rada usled osnivanja porodice žena ima iste zarade kao neko ko ima, na primer, i celih dodatnih pet godina rada na toj poziciji. Problemi o kojima govorimo nisu mali i za njih ne postoje jednostavna rešenja.

Na Zapadu postoje ozbiljne studije koje se bave razlozima zbog kojih su žene na tržištu rada tretirane kao građani drugog reda. Za takvo stanje postoje barem tri različita objašnjenja. Jedno je da žene nisu konkurentne koliko i muškarci, te da stoga treba da porade na svojoj konkurentnosti. To se pre svega manifestuje odsustvom rizičnih odluka. Druga grupa objašnjenja govori o tome da žene nisu agresivne koliko i muškarci kada pregovaraju o važnim faktorima. Konač-

no, treća grupa objašnjenja govori o nedostatku samopouzdanja kod žena.³⁰

Uz to, platni jaz među polovima ne smatra se nikakvom tajnom, niti novošću. Činjenica je da muškarci širom sveta zarađuju više nego žene, te je i u Srbiji slična situacija. U razvijenim zemljama jedan deo tog jaza se može objasniti objektivnim razlikama koje svako tržište rada nosi sobom, a tu pre svega mislimo na različite nivoe obrazovanja, radnog iskustva, ali i izbora zanimanja. Pored toga, nije zane-mariva ni činjenica postojanja istorijski podređenog položaja žena u dostupnosti obrazovanja.

4.1. Participacija

Pojedini autori smatraju da društvena podela uloga, a posebno ona između javne i privatne sfere, doprinosi uspostavljanju preovlađujućih rodnih identiteta i stereotipa. Osnovno sredstvo kojim se žene potčinjavaju organizaciji društva nalazi se u njihovom zadržavanju u privatnoj sferi – sferi kućnih poslova, dok je javna sfera u potpunosti ostavljena muškarcima.³¹ Osim toga, sadašnji rodni stereotipi i identiteti su značajnim delom izvedeni iz one društvene podele rada koja svoje korene ima još u industrijskoj revoluciji, gde je ženi ostavljena upravo privatna sfera, tj. sfera porodice, dok je muškarcima ostavljena javna sfera, tj. sfera politike, biznisa itd. Kao što je Tois pokazala, ženama su od industrijske revolucije uglavnom bile namenjene porodične i emotivne uloge, dok je muškarcima namenjena instrumentalna i profesionalna uloga. Koncepti kao što su nežnost, ekspresivnost, samoodricanje i slični, u potpunosti su postali ženski, dok su autonomija, samorazvoj, nezavisnost itd. – postali muški koncepti.³²

O čemu se ovde zapravo radi, odnosno na koji način se može opisati sledeći proces? Od osobe koja ima određeni društveni položaj

³⁰ Nicole Parcheta, Belal A. Kaifi & Nile M. Khanfar, "Gender Inequality in the Work-force: A Human Resource Management Quandary", *Journal of Business Studies Quarterly* 4, no. 3 (2013), str. 245.

³¹ Agustin Echebarria Echabe & Jose Luis Gonzalez Castro, "The impact of context on gender social identities", *European Journal of Social Psychology* 29, no. 2–3 (1999).

³² Peggy A. Thoits, "The sociology of emotions", *Annual Review of Sociology* 15 (1989).

očekuje se da se ponaša na specifičan način. Na primer, od prodavača se očekuje da budu uljudni i pristojni sa klijentima. Od oca se očekuje da bude pun ljubavi prema svojoj deci, da ekonomski podrži svoju pordicu, da bude ljubazan prema ženi i deci itd. Osobe smeštene u privatnoj ili javnoj sferi imaju, naravno, drugačije ciljeve i interes. Na primer, u privatnoj sferi, osnovni cilj svakako jeste da se uspostavi podrška i da se razviju dobri međuljudski odnosi, a da bi se takav cilj postigao, mora se prikazivati dopadljivo ponašanje. Takva osoba mora biti puna ljubavi, saosećajna, treba da odbacuje agresivnost itd. Sa druge strane, na poslu, na primer, ljudi se neprestano takmiče. Stoga oni moraju biti agresivni, sigurni u sebe, ambiciozni, kompetitivni i, u suštini, manje prijateljski nastrojeni prema drugima. Na taj se način od subjekata zapravo očekuje da razviju dijametralno suprotne modele ponašanja u javnoj i privatnoj sferi. Ponašanje u porodici može biti krajnje nefunkcionalno na poslu, i obratno. Pitanje koje se ovde postavlja jeste šta se dešava kada se muškarci sistematski vide kao delatnici u javnoj sferi, dok se žene smatraju predodređenima za privatnu sferu. Odnosno, šta se dešava kada postoji visoka korelacija između roda i uloga u javnoj i privatnoj sferi delovanja. Pre svega, iz toga zaključujemo da ponašanje koje ispoljavaju muškarci ili žene, i ne predstavlja njihov „pravi identitet”. Ovaj proces se delimično može objasniti u kontekstu sadašnjih rodnih identiteta i stereotipa. Štaviše, stereotipi pospešuju način na koji je osoba viđena i tretirana od strane ostalih. Primeri ovakvog ponašanja biće evidentni kada budemo govorili o obrazovanju u Srbiji. Iako po brojnim kriterijumima postoji visok stepen rodne ravnopravnosti na ovom polju, i dalje je evidentna podela na „muške” i „ženske” poslove i zanimanja.

U cilju poređenja položaja žena na domaćem tržištu rada sa položajem žena u EU, kao i analize rodne ravnoteže na korporativnom polju u Srbiji, nedavno je urađena analiza položaja žena na upravljačkim pozicijama u Srbiji. U okviru nje, mereno je učešće žena u odborima direktora u periodu od deset godina na osnovu uzorka preduzeća listiranih na Beogradskoj berzi. Uz to, rezultati su praćeni i dubinskim intervjuima sa 41 ispitanicom koja se nalazila na nekoj od upravljačkih pozicija. Analiza je urađena na taj način što se za svaku

godinu, u okviru desetogodišnjeg analiziranog perioda, posmatrao broj žena izabranih u odbor, kao i veličina odbora.

Rezultati su pokazali da u periodu od 2005. do 2014. godine nije bilo značajnijih pomaka kada je u pitanju učešće žena u odborima direktora u Srbiji. Njihov broj je varirao od 19,53% do 24,85% i iznosio je u proseku 21,5%. Imajući u vidu ideo ženskog stanovništva kao i njihovo opšte i visoko obrazovanje, o čemu će kasnije više biti reči, smatramo da su ovi rezultati nezadovoljavajući,³³ tim pre ako se zna da nije zabeležen nikakav pozitivan trend. No, ukoliko uporedimo situaciju u Srbiji sa prosekom u Evropskoj uniji, ove rezultate možemo posmatrati i kao dobre. Naime, u, na primer, 2014. godini prosek unutar EU je iznosio 20,3%, dok je u Srbiji iznosio 21,94%. Ipak, ovim rezultatom ne treba biti previše zadovoljan jer je i na nivou Evropske unije jasno da postojeće stanje nije prihvatljivo i da su potrebne dodatne mere u cilju postizanja rodne ravnopravnosti.

Zanimljive stvari pokazali su i dodatni intervjuji koji su uključili upravo žene koje se nalaze na upravljačkim pozicijama u ovim kompanijama. Najveći ideo ispitanica je bio u zrelim godinama, a preko 80% je udato i ima bračnog druga, pa se s tim u vezi pokazalo i da porodični uslovi ne moraju nužno biti otežavajuća okolnost za napredak na poslu. Mada, s druge strane, treba imati u vidu da je samo 68% ispitanica u potpunosti iskoristilo pravo na porodiljsko odsustvo!

Govoreći o politikama zapošljavanja u Srbiji, ispitanice ne smatraju da ih politike podržavaju u napredovanju i uz to veruju da se muškarcima daje prednost u preduzećima u Srbiji. Zabrinjavajuća okolnost je ta da je blizu jedne polovine ispitanica potvrdilo da su im prilikom razgovora za posao postavljana diskriminišuća pitanja, i to pre svega ona koja su se odnosila na porodicu i njeno planiranje.³⁴ Preko dve trećine žena u ovom uzorku je navelo da ne veruje da ih politike ljudskih resursa podržavaju u napredovanju, a najveći broj njih smatra da politike zapošljavanja daju prednost muškoj radnoj snazi. One su navele da se politike ljudskih resursa u okviru kompanija

³³ Tamara Mišković, Žene na upravljačkim pozicijama u Srbiji (Beograd: Fakultet za ekonomiju i finansije, 2016).

³⁴ Isto, str 44.

uglavnom bave formom kada su žene u pitanju, dok je kod muškaraca bitna suština i rezultat. Osim toga, preko tri četvrtine ispitanica smatra da je odnos prema muškarcima u kompanijama tolerantniji i da sastanke obavljaju i u „kafani”, dok je za žene to, kao i drugi oblici neformalnog ponašanja, neprihvatljivo. Ovo naročito dolazi do izražaja ako se ima u vidu da su ispitanice u jednom od pitanja morale da odaberu najvažnije činioce svog napredovanja: na prva dva mesta su stavile dobre kvalifikacije (71%) i umrežavanje (65%).³⁵ I dok su im vrata obrazovanja otvorena, očigledno ostaju prepreke na drugom polju.

Istraživanje je pokazalo da su ispitanice svesne nedostataka i problema koje ovo društvo ima, ali se nisu ni na koji način bavile analiziranjem tih prepreka i iznalaženjem opravdanja, već su koristile sve raspoložive izvore kako bi odgovorile na postavljene zadatke. One su otvoreno naglašavale važnost ambicije, napornog rada i kontinuiranog učenja. One smatraju da je nedostatak ambicije glavna prepreka. Zato i ne čudi da su na pitanje o uvođenju rodnih kvota bile podeljene (48% : 52%), pri čemu su čak i mnoge koje su se pozitivno izrazile bile samo za njihov privremeni karakter.³⁶

35 Isto, str. 45.

36 Isto, str. 48.

5.

OBRAZOVANJE ŽENA
U SRBIJI

Obrazovanje u Srbiji nalazi se pred brojnim izazovima i susreće se sa suštinskim problemima. Ipak, po pitanju rodne ravnopravnosti, situacija je donekle umirujuća. Ako bismo želeleli da budemo pomalo cinični, rekli bismo da u Srbiji oba pola jednakor trpe probleme koje pred njih iznosi obrazovni sistem. Iako Srbija troši blizu 5% BDP-a na obrazovanje, što je u rangu drugih evropskih zemalja, ostvareni rezultati nisu na nivou razvijene Evrope. Tako, na primer, posmatrajući rezultate PISA testiranja u Srbiji, dolazimo do zaključka da petnaestogodišnjaci u Srbiji ne uspevaju da ostvare adekvatan nivo znanja u matematici, oblasti čitanja i naučnoj pismenosti. Sa 45 poena manje u naučnoj pismenosti koju su đaci u Srbiji pokazali na testiranju 2012. godine, oni zaostaju čitavu godinu za vršnjacima u Evropi.³⁷ Indeksi i pokazatelji rodne ravnopravnosti pokazuju da je u domenu znanja između Srbije i EU manji jaz u odnosu na neke druge domene, poput rada i novca.

Žene u Srbiji su prihvatile obrazovanje kao najefikasniju strategiju za razvoj svog položaja. Kao što će se videti na narednim stranicama, na ovom polju postoji visok nivo ravnopravnosti, što je važan preduslov za razvoj ljudskih resursa. Ovakva situacija posledica je emancipatorske politike koju je država vodila u 20. veku, naročito u njenoj drugoj polovini. Bez namere da ulazimo u istoriju obrazovanja u Srbiji, ukazaćemo samo na nekoliko činjenica koje će nam pokazati sa kakvim problemima su se žene suočavale na ovom podneblju u pogledu svog obrazovanja, tj. o kakvoj se sredini radi.

U trenutku rađanja moderne srpske države 1804. godine, u njoj je radilo tek pedesetak osnovnih škola, uglavnom u nahijskim centrima i manastrima, ali nije zabeleženo da su ih pohađala ženska deca. Ni period vladavine kneza Miloša nije obeležilo osnivanje škola, te ni pomaci na ovom polju. Za vreme načelnikovanja Jovana Sterije Popovića donet je i zakon koji je postavio osnove budućeg školskog sistema,

³⁷ Marija Babović, *Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji* (Beograd: Tim za socijalnu inkluziju i smanjenje siromaštva Vlade Srbije, 2016).

a koji je predvideo i osnivanje ženskih škola. Prva javna ženska škola osnovana je u Paraćinu 1845. godine, a druga u Beogradu, godinu dana kasnije. Ipak, imućniji Srbi su svoje čerke slali u inostranstvo ili im obezbeđivali privatnu nastavu čak i godinama pre toga. Naravno, ideju školovanja ženske dece podržavala je i malobrojna inteligencija, mahom školovana na Zapadu, no otpori ideji obrazovanja žena bili su mnogobrojni. Zapravo, može se reći da u suštini nije postojao ni konsenzus o potrebi obrazovanja za seljake, jer su mnogi to smatrali beskorisnim, dok je o obrazovanju žena tek bilo uzaludno govoriti, jer je bilo jasno da one ne mogu biti ni trgovci ni sveštenici. Ako bismo da brojkama prikažemo posledice takvog stanja, trebalo bi navesti da je pred Prvi svetski rat osnovne škole pohađalo 140.000 učenika i samo oko 30.000 učenica. Srednje obrazovanje za žene vezuje se tek za 1863. godinu i osnivanje Više ženske škole, dok su im vrata gimnazija ostala zatvorena čitavu narednu deceniju. Na Velikoj školi, potonjem Univerzitetu, tek će 1891. godine diplomirati dve žene upisane kao redovne studentkinje.³⁸ Štaviše, na samom pragu XX veka, 1898. godine, donet je novi zakon o obrazovanju, koji je doslovno propisivao da se od obrazovanja za žene očekuje samo da ih unaprede u ženskom radu i domaćem gospodarstvu! Iste godine školovanje u gimnazijama biva im zabranjeno! Situacija se značajnije menja tek sa 1903. godinom i početkom demokratizacije, kada je konačno odbranjeno pravo žena na osnovno, srednje i visoko obrazovanje, pa Srbija tako i pored velikog zaostatka za Zapadom, u XX vek ulazi sa usvojenim stavom da žene zaslužuju obrazovanje kao i muškarci. Dakle, ženski put u obrazovanje se u Srbiji u potpunosti otvorio tek pre nešto više od 100 godina!

Posmatrajući stvari sa ovog aspekta na polju poboljšanja položaja žena, vidimo da su urađene gotovo neverovatne stvari u proteklom veku: situacija je znatno bolja i povoljnija. Generalno posmatrano, može se reći da su karakteristike muškaraca i žena u pogledu obrazovanja u Srbiji u značajnoj meri izjednačene. Doduše, tačno je da je broj žena veći među najneobrazovanijim delom stanovništva, ali je takođe veći i njihov broj među obrazovanim delom stanovništva.

³⁸ Neda Božinović, Žensko pitanje u Srbiji u XIX i XX veku (Beograd: Pinkpress, 1996), str. 58.

Bitan faktor sa stanovišta ljudskih resursa jeste činjenica da najveći broj žena i muškaraca u Srbiji ima barem srednje obrazovanje. Iako to predstavlja važan razvojni resurs, treba imati na umu da brzi razvoj savremenih tehnologija diktira drugačije životne navike, tako da je u XXI veku bez ikakve sumnje jedini održivi model onaj koji podrazumeva permanentno obrazovanje. Upravo ono jeste polje gde statistika može da zavara. Iako je jaz veoma nizak i iznosi svega 0,4%, učešće i muškaraca i žena je veoma malo.³⁹

Za tumačenje položaja žena u obrazovanju koristićemo dostupne kvantitativne podatke. Analiziraćemo pojedinačno stanje u osnovnom, srednjem i visokom obrazovanju oslanjajući se prvenstveno na podatke Republičkog zavoda za statistiku.

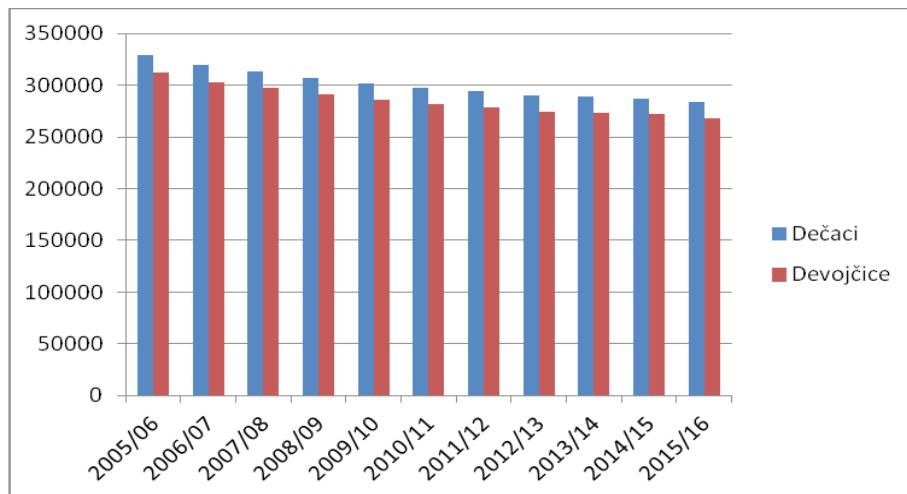
Nažalost, jedna od većih razlika između muškog i ženskog dela populacije jeste ona koja se odnosi na nepismenost stanovništva. Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku skoro 10% žena i oko 4% muškaraca koji žive u gradskim naseljima nema osnovnu školu, ili pak ima nepotpunu osnovnu školu. Povrh svega, u naseljima svrstanim pod „ostalo“ preko 30% žena i skoro dvostruko manje (oko 17%) muškaraca nije nikada završilo osnovnu školu. Suštinski, među nepismenim stanovništvom, nezavisno od starosnih grupa, više je žena nego muškaraca.⁴⁰

U pogledu osnovnog obrazovanja u Srbiji, s druge strane, postoji veoma visoka stopa izjednačenosti. Manje razlike koje postoje posledica su različite zastupljenosti polova u tim generacijama. Kao što se vidi iz priložene tabele, u protekloj deceniji nema značajnijih odstupanja u odnosu među polovima kada su u pitanju deca upisana u osnovne škole.

³⁹ Marija Babović, *Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji* (Beograd: Tim za socijalnu inkluziju i smanjenje siromaštva Vlade Srbije, 2016).

⁴⁰ Republički zavod za statistiku, Žene i muškarci u Srbiji (Beograd: Republički zavod za statistiku, 2014).

Grafikon 1. Broj učenika u osnovnim školama, na početku školske godine, po polu



Izvor: Republički zavod za statistiku, „Podaci po oblastima”, dostupno na:
<http://www.stat.gov.rs/WebSite/Public/PageView.aspx?pKey=221> pristupljeno: 15.1.2017.

Iz priložene tabele vidljiv je i konstantan pad broja dece koja su upisana u osnovne škole, pri čemu se on odnosi i na mušku i na žensku decu. Ono pak što ovde nije vidljivo, a što prikazuju rezultati PISA testiranja jeste kontinuirana razlika između matematičke i čitalačke pismenosti s obzirom na pol. Naime, na tri dosadašnja testiranja (2006, 2009. i 2012. godine) očigledno je bilo da učenici i učenice pokazuju identične rezultate iz naučne pismenosti, dok postoje značajne razlike između čitalačke pismenosti, gde devojčice dominiraju u sva tri ciklusa, i matematičke pismenosti, gde je identičan slučaj sa dečacima.⁴¹

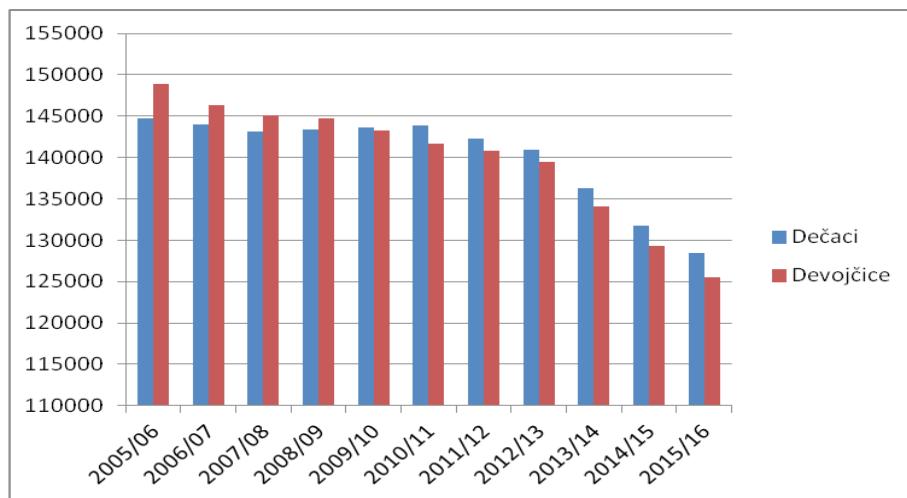
Obrazovna politika u Republici Srbiji stimuliše ljude da završe barem srednjoškolsko obrazovanje, budući da niži stepen obrazovanja nosi veći rizik od siromaštva i nezaposlenosti. Treba napomenuti i to da su rodne razlike u obrazovnim postignućima značajnije u ruralnim negoli u urbanim oblastima. U Srbiji na osnovu podataka dobijenih iz Ankete o radnoj snazi vidimo da postoji relativno niska stopa prevremenog napuštanja škole: 8,5% kod muškaraca naspram 7,7% kod žena. Uz to, podaci iz Ankete pokazuju da devojčice i žene ređe

41 Isto.

prevremeno napuštaju školu i da su rodne razlike u stopi prevremenog napuštanja izraženije među siromašnima.⁴² Žene koje su ranije napustile školu imaju značajno manju stopu zaposlenosti (svega 17,5% naspram 37,9); imaju mnogo veću stopu neaktivnosti (54,3% : 37,9%) i, na kraju, imaju nižu stopu siromaštva (26,8% : 33%). Osim toga, frapantan je i podatak da je u seoskim krajevima za žene najčešći nivo obrazovanja završena ili nezavršena osnovna škola i to čak kod 42,5% stanovništva, u poređenju sa svega 35,5% kod muškaraca.⁴³

U pogledu rodne ravnopravnosti u srednjoškolskom obrazovanju slična je situacija kao i u osnovnom. U sledećoj tabeli, koja prikazuje broj učenika upisanih u srednje škole prema polu, takođe je evidentna visoka stopa izjednačenosti. Iako razlike postoje, mogu se objasniti različitim obuhvatom polova u generacijama. Ipak, pažnju privlači činjenica da je u deceniji koja se posmatra primetan konstantan pad u broju devojčica upisanih u srednje škole, premda sam odnos među polovima nije narušen. Procenti se kreću od 50,7% u školskoj 2005/6. godini do 49,4% u školskoj 2015/6. godini.

Grafikon 2. Broj učenika u srednjim školama, na početku školske godine, po polu



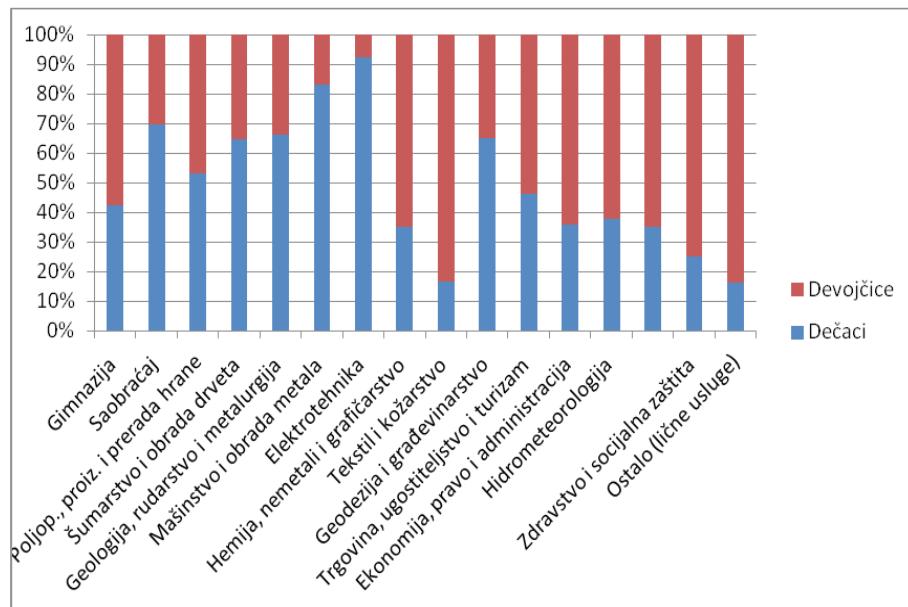
Izvor: Republički zavod za statistiku. „Podaci po oblastima”, dostupno na: <http://www.stat.gov.rs/WebSite/Public/PageView.aspx?pKey=221> pristupljeno: 15.1.2017.

⁴² Republički zavod za statistiku, *Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2015* (Beograd: Republički zavod za statistiku, 2016).

⁴³ Isto.

Sa druge strane, iako postoji ujednačenost u pogledu samog upisa u srednje škole, vidljive su i značajne razlike u odabiru obrazovnih profila, koje su tolike da je moguće jasno profilisati „muška” i „ženska” zanimanja. Primera radi, na mašinstvu i obradi metala, kao i na elektrotehnici, susrećemo se sa dominacijom dečaka, čija je stopa upisa preko 80%. Nasuprot tome, devojčice sa gotovo identičnim procentima dominiraju u zdravstvenoj i socijalnoj zaštiti, te ostalim profilima ličnih usluga. Kako je još ranije primetila Marina Blagojević Hjuson, problem sa ovim je što stepen segregacije među polovima u srednjoškolskom uzrastu može dugoročno da vodi zadržavanju visoke rodne segregacije proizvodnih delatnosti i zanimanja.⁴⁴

Grafikon 3. Srednje obrazovanje po područjima rada u školsokoj 2014/5.



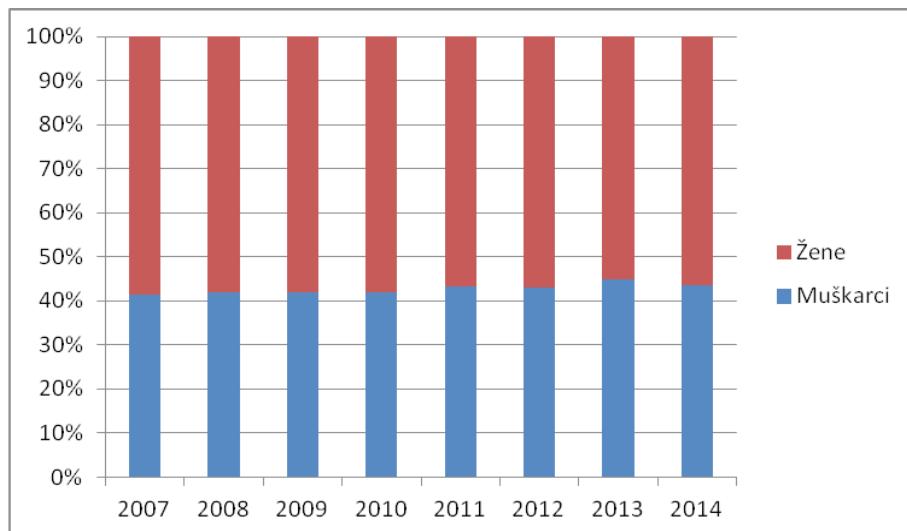
Izvor: Republički zavod za statistiku. „Podaci po oblastima“ dostupno na: <http://www.stat.gov.rs/WebSite/Public/PageView.aspx?pKey=221> pristupljeno: 15.1.2017.

Pored toga, postoje i druge značajne rodne implikacije ovakve situacije, kao što su održanje rodnih stereotipa, razvoj onih tehnologija koje favorizuju muške delatnosti, kao i potplaćenost nekih zanimanja,

44 Marina Blagojević Hjuson, Žene i muškarci u Srbiji: šta nam govore brojevi (Beograd: UN Women, 2011).

pre svega onih u kojima su mahom koncentrisane žene.⁴⁵ Jedna od preporuka je da se na ovom planu preduzmu koraci kako bi se dečaci i devojčice podsticali na to da prave izbore zasnovane na svojim individualnim karakteristikama i interesovanjima, a ne prema tradicionalnom izboru zanimanja. Autori poput Marine Blagojević Hjuson povezuju stepen razlike između pismenosti i stepen razlika prilikom izbora srednjih škola. Znatno niža razlika između dva tipa pismenosti u odnosu na često drastične razlike koje nastaju prilikom izbora škola, za nju je potvrda da se izbori ne prave prema sklonostima i sposobnostima, već upravo prema rodnim stereotipima.

Grafikon 4. Broj studenata upisanih na I stepen studija visokog obrazovanja



Izvor: Republički zavod za statistiku. „Podaci po oblastima”, dostupno na: <http://www.stat.gov.rs/WebSite/Public/PageView.aspx?pKey=221> pristupljeno: 15.1.2017.

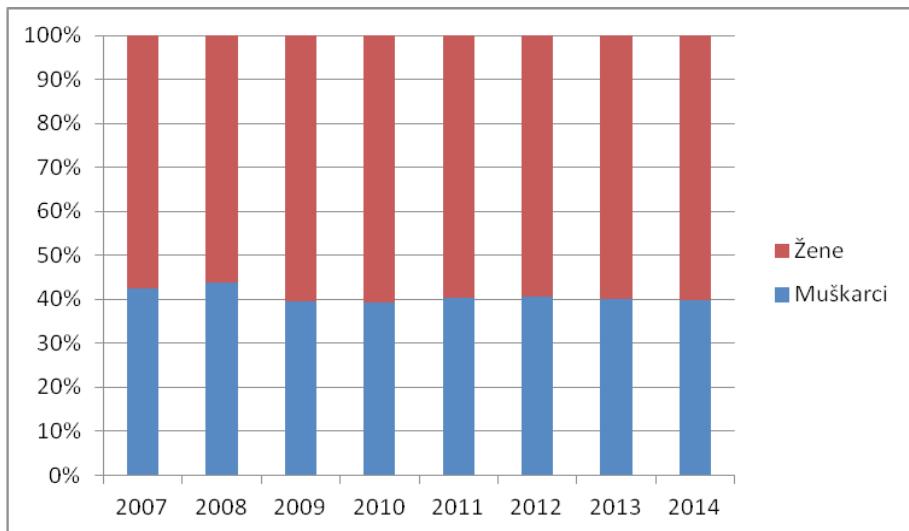
Velike razlike uočljive su na nivou visokog obrazovanja, naročito kada posmatramo I i II nivo studija. Naime, na prvom nivou studija žene su proteklih godina činile 55–60% diplomiranih studenata, dok se taj broj na II stepenu studija kretao u istom rasponu, sa nešto većim brojem procentnih poena za svaku godinu. Ukoliko stvar posmatramo prema područjima obrazovanja, ovde, gotovo kao i kod srednjeg

⁴⁵ Marina Blagojević, Žene izvan kruga: profesija i porodica (Beograd: ISIFF, 1991).

obrazovanja, postoji izražena koncentracija polova u pojedinim oblastima. Žene, tako, dominiraju u oblastima obrazovanja i zdravstvene i socijalne zaštite (preko 80%) kao i u oblasti umetnosti i humanističkih nauka (preko 60%). Sa druge strane, primetna je koncentracija muškaraca u oblastima tehnike, proizvodnje i građevinarstva. No, sveukupno posmatrano, čini se da je ovde ipak uravnovešenija distribucija po polu negoli što je to slučaj u srednjoškolskim profilima.

U istraživanju o rodnoj osjetljivosti u akademskom prostoru, rezultati istraživanja profesionalne motivacije pokazali su da između polova postoje razlike kada su u pitanju motivi za studiranje: dok se mladići više opredeljuju za određeni izbor imajući pritom na umu dobru zaradu, kod devojaka dominira motiv da pomažu drugima. Kako je ovaj nalaz bio tipičan za različite generacije, moglo se zaključiti da ovaj nalaz odgovara ustaljenim socijalnim ulogama među polovima.⁴⁶

Grafikon 5. Broj studenata upisanih na II stepen studija visokog obrazovanja



Izvor: Republički zavod za statistiku. „Podaci po oblastima”, dostupno na: <http://www.stat.gov.rs/WebSite/Public/PageView.aspx?pKey=221> pristupljeno: 15.1.2017.

⁴⁶ Gordana Duhaček, Tamara Džamonja Ignjatović & Dragana Popović, „Rodna osjetljivost u akademskom prostoru: istraživanje stavova prema rodnoj ravnopravnosti na Univerzitetu u Beograd”, *Godišnjak Fakulteta političkih nauka* 4, no. 4 (2010).

U pogledu III stepena studija situacija je nešto izjednačenija: za razliku od drugih nivoa studija, žene ovde ne dominiraju. Treba ipak istaći da je 2009. bila prva godina u kojoj se izjednačio broj muškaraca i žena koji su doktorirali, dok je 2014. godine prvi put bio nešto veći broj žena koje su doktorirale. Interesantno je da se feminizacija nauke delom povezuje i sa pogoršanjem položaja žena, a ne nužno sa njegovim poboljšanjem. Smatra se da žene zapravo ulaze u ovo područje zato što ga muškarci napuštaju zbog opadanja statusa i plaćenosti.⁴⁷

Takođe je evidentna razlika u broju upisanih na državne univerzitete kao i u pogledu broja finansiranih iz budžeta Republike Srbije: dok je broj upisanih na privatne univerzitete i visoke škole ujednačen, na državnim univerzitetima dominiraju žene. U školskoj 2014/15. godini upisano je blizu 70.000 muškaraca i blizu 100.000 žena. Ovakvo stanje se odrazilo i na broj finansiranih studenata iz budžeta Republike Srbije budući da samo studenti univerziteta i visokih škola čiji je osnivač država imaju pravo na finansiranje školarine iz budžeta. Tako je u školskoj 2014/15. godini samo 38% muškaraca finansirano iz budžeta Republike Srbije (Izvor: RZS).

U ovom delu je važno spomenuti i upotrebu informaciono-komunikacionih tehnologija, s obzirom na naše pridavanje značaja kontinuiranom obrazovanju. Tehnološka pismenost ostaje jedan od ključnih faktora koji služi kontinuiranom obrazovanju. Na osnovu publikacije o upotrebi informaciono-komunikacionih tehnologija u Republici Srbiji – moguće je izdvojiti tri starosne grupe prema polu. U analizi su posmatrani upotreba računara, upotreba mobilnog telefona i korišćenje interneta. U mlađoj i srednjoj populaciji nema značajnih razlika u ova tri aspekta između polova. Razlika je pak primetna u starijoj populaciji, koja obuhvata starosnu dob od 55 do 74 godine. Pored toga što je slabije zastupljeno korišćenje ovih tehnologija u ponenuoj populaciji, razlike su drastičnije i kreću se od 5% za upotrebu mobilnog telefona do gotovo po 10% za upotrebu računara i korišćenje interneta.

⁴⁷ Marina Blagojević Hjuson, Žene i muškarci u Srbiji: šta nam govore brojevi (Beograd: UN Women, 2011).

Tabela 1. Korišćenje IKT prema polu

	Korišćenje računara		Upotreba mobilnog		Korišćenje interneta	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
55–74	26,6%	36,8%	79,5%	84,0%	25,6%	34,8%
25–54	83,4%	81,9%	97,3%	96,6%	84,1%	82,2%
16–24	97,7%	96,5%	97,7%	95,9%	97,7%	98,5%

Izvor: Uprava za rodnu ravnopravnost. Istraživanje o ulozi znanja iz oblasti IKT i položaja žena na tržištu rada. Beograd: Uprava za rodnu ravnopravnost, 2014.

U pogledu permanentnog obrazovanja postoje velika očekivanja od Programa zapošljavanja i društvenih reformi, kojim je opšte povećanje nivoa obrazovanosti stanovništva postavljeno kao jedan od glavnih ciljeva. On sam ne primenjuje pristup rodne osetljivosti, ali podrazumeva unapređenje doživotnog učenja, veće uključenje u obrazovni sistem dece i mlađih iz ranjivih grupa te bolju koordinaciju tržišta rada i obrazovnog sistema. Još jedan strateški pravac određuje i Nova strategija za rodnu ravnopravnost (2016–2020), koja kao jedan od glavnih ciljeva postavlja rodno osetljivo zvanično obrazovanje. Ona utvrđuje skup mera, anti-diskriminatori obrazovni sadržaj i, što je možda najvažnije, reviziju udžbenika, a sa ciljem izbacivanja stereotipa sa rodnim predznakom. Cilj ovih promena je da se u procesu obrazovanja i socijalizacije otvore vrata i drugim merama koje bi u kasnijim fazama obrazovanja doprinosile smanjenju podela. Na našu veliku žalost, Strategija za razvoj obrazovanja u Srbiji do 2020. godine ne primenjuje pristup rodne osetljivosti, iako sadrži mere koje treba da dovedu do povećanja obrazovnih postignuća.

6.

ZAPOŠLJAVANJE ŽENA
U SRBIJI

Kako se to navodi u Nacionalnoj strategiji za poboljšanje položaja žena, koja upravo ističe, unapređenje rodne ravnopravnosti je jedno od ključnih razvojnih pitanja, i to stoga što omogućava adekvatno korišćenje ženskih ljudskih resursa.⁴⁸ Glavni pokazatelj mere u kojoj je ravnopravnost ostvarena u društvu predstavlja i položaj žena na tržištu rada, a on je ujedno i od suštinskog značaja za sagledavanje celokupnog položaja žena u društvu. Kada govorimo o principu rodne ravnopravnosti na tržištu rada i sferi zapošljavanja, pod njim podrazumevamo jednak pristup zapošljavanju te jednakе zarade za obavljanje poslova jednakе vrednosti, kao i jednakе uslove rada i pristupe usavršavanju.

Indeks rodne ravnopravnosti koji je objavljen 2015. godine, pokazao je u kojim je oblastima učinak Srbije nizak u odnosu na zemlje Evropske unije, a u kojim oblastima postoje značajne rodne razlike. Najslabiji rezultati zabeleženi su u oblastima kvaliteta rada, domena vremena, tj. socijalnih aktivnosti i pristupa finansijskim resursima. U proseku, Srbija zaostaje 12% za zemljama EU i nalazi se na 22. mestu. U domenu rada pak Srbija je na samom dnu lestvice, tj. na poslednjem mestu. Razlike su izražene kako u poddomenu kvaliteta rada tako i u poddomenu učešća i segregacije. Kada je raspolaganje vremenom u pitanju, pokazalo se da se žene u mnogo većoj meri bave obavljanjem poslova u kući i porodici i aktivnostima nege i brige. U pristupu finansijskim resursima samo je Rumunija lošije plasirana od Srbije. No, pre nego što nastavimo sa analizom položaja žena na tržištu rada, treba ukazati na stanje u zakonodavnom okviru u ovoj oblasti.

Sam Ustav Republike Srbije jemči pravo na rad i garantuje da svako ima pravo na sloboden izbor rada. Ustav garantuje da su svima pod jednakim uslovima dostupna radna mesta, kao i da se ženama omogućava posebna zaštita na radu i posebni uslovi rada u skladu sa zakonom.⁴⁹ I Zakon o zabrani diskriminacije zabranjuje diskriminaciju u oblasti rada kao i narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa i pod jednakim uslovima garantuje uživanje

⁴⁸ *Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti*, (Beograd: Službeni glasnik RS, 15/2009).

⁴⁹ *Ustav Republike Srbije*, (Beograd: Službeni glasnik RS, 98/2006).

svih prava u oblasti rada, uključujući i pravo na rad i izbor zaposlenja, zatim napredovanje u službi i stručno usavršavanje, kao i jednaku naknadu za rad jednake vrednosti. Pritom je u zakonu izričito navedeno da se diskriminacijom ne smatra svako pravljenje razlike ili davanje prvenstva kod posla kod koga neko lično svojstvo predstavlja odlučujući uslov za obavljanje tog posla.⁵⁰ I prema Zakonu o ravnopravnosti polova utvrđeno je da je poslodavac dužan da bez obzira na pol obezbedi jednakе mogućnosti i tretman u cilju ostvarivanja prava proisteklih iz radnog odnosa. Zakon navodi da se ne smatraju diskriminacijom posebne mere za povećanje zaposlenosti manje zaposlenog pola, kao ni posebne mere za povećanje učešća manje zastupljenog pola u stručnom osposobljavanju. Sam poslodavac je dužan da o polnoj strukturi zaposlenih vodi evidenciju. Po Zakonu, nije dozvoljeno pravljenje razlike po polu prilikom oglašavanja poslova i odlučivanja o izboru lica, osim ukoliko postoje opravdani razlozi za takvu odluku. Zakon garantuje jednaku zaradu za isti rad kao i odsustvovanje sa posla zbog trudnoće i roditeljstva.⁵¹

Zakon o radu je još jedan pravni akt koji zabranjuje bilo posrednu bilo neposrednu diskriminaciju s obzirom na pol i zaposlenih i osoba koja traže zaposlenje. Bitne odredbe odnose se na zabranu poslodavcu da od kandidata zahteva podatke o bračnom statusu i planiranju porodice. Korišćenje porodiljskog odsustva ne smatra se opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, kao ni odsustvo sa rada zbog nege deteta. Po Zakonu je predviđeno da žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja, te da zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu u cilju nege deteta. Zakonom je takođe propisano da žena ima pravo na odsustvo zbog trudnoće i porođaja, uz odsustvo zbog nege deteta u trajanju od jedne godine, dok porodiljsko odsustvo traje dok dete ne navrši tri meseca. Otac deteta takođe može da iskoristi ovo pravo u slučajevima kada je majka sprečena da koristi to pravo i to čak i kada majka nije u radnom odnosu. Ukoliko je detetu neophodna posebna nega, jedan od roditelja ima pravo da odsustvuje sa posla ili radi sa polovinom radnog vremena do pet navršenih godina života deteta, a predviđeno je i da jedan od roditelja

⁵⁰ *Zakon o zabrani diskriminacije*, (Beograd: Službeni glasnik RS, 22/2009).

⁵¹ *Zakon o ravnopravnosti polova*, (Beograd: Službeni glasnik RS, 104/09).

može odsustvovati sa posla dok dete ne navrši tri godine života. Jedno od boljih rešenja predviđeno je Izmenama i dopunama Zakona o radu iz 2013. godine, u kojima je propisano da se licu zaposlenom na određeno vreme produžava radni odnos za vreme trudnoće ili porodiljskog odsustva do isteka korišćenja prava na odsustvo. Štaviše, Zakonom je propisana i ništavost eventualnog raskida ugovora o radu u slučaju da zaposlena u roku od 30 dana od dana dostave otkaza podnese potvrdu o trudnoći.⁵² Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti predviđa se zabrana diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem, a ona je i jedno od osnovnih načela na kojima se ovaj zakon zasniva. Važne odredbe nalaze se i u Zakonu o sprečavanju zlostavljanja na radu, koji pored opšte zabrane zlostavljanja eksplicitno zabranjuje seksualno uznenimiravanje na radu s obzirom na to da ono u svojoj osnovi najčešće sadrži diskriminaciju na osnovu pola.⁵³ Uz to, Zakon o državnim službenicima predviđa da se pri zapošljavanju u državnim organima vodi računa o tome da zastupljenost polova u najvećoj mogućoj meri odslikava strukturu stanovništva.⁵⁴

Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti propisuje, između ostalog, i povećanje direktnog učešća žena u procesima odlučivanja, kao i iskorenjivanje ekonomске nejednakosti između muškaraca i žena, te bolje iskorisćavanje ženskih resursa za razvoj.⁵⁵ Nacionalna strategija za zapošljavanje ukazuje na potrebu za povećanjem stope zaposlenosti žena i njihovog uključivanja u mere aktivne politike zapošljavanja.⁵⁶ Nacionalnim akcionim planom zapošljavanja u okviru mera koje se odnose na podsticanje zapošljavanja i socijalnog uključivanja teže zapošljivih lica, predviđeno je podsticanje zapošljavanja nezaposlenih žena iz kategorija koje su posebno osetljive, te podsticanje ženskog

⁵² *Zakon o radu*, (Beograd: Službeni glasnik RS, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014).

⁵³ *Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu*, (Beograd: Službeni glasnik RS, 36/2010).

⁵⁴ *Zakon o državnim službenicima*, (Beograd: Službeni glasnik RS, 79/2005, 81/2005 – ispr., 83/200, 64/2007, 67/2007 – ispr., 11672008, 10472009 i 99/2014).

⁵⁵ *Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapredovanje rodne ravnopravnosti*.

⁵⁶ *Nacionalna strategija za zapošljavanje za period 2011–2020. godine*, (Beograd: Službeni glasnik RS, 37/2011).

preduzetništva, kao i promovisanje fleksibilnih oblika zapošljavanja i samozapošljavanja, a sa ciljem pronalaženja pogodnih oblika rada za žene. I Nacionalna strategija prevencije i zaštite od diskriminacije jedno sa svojim Akcionim planom, koji se odnosi na period od 2014. do 2018, kao jednu od mera za ispunjavanje svojih ciljeva predviđa unapređenje zakonodavnog okvira u oblasti rada i zapošljavanja, te njegovo usaglašavanje sa zabranom diskriminacije.⁵⁷

No, u jednom od svojih izveštaja o napretku Srbije, Evropska komisija je zaključila da se bogati zakonodavni okviri ne primenjuju u potpunosti i da brojnim institucijama i telima države treba više resursa i bolja koordinacija.⁵⁸ Kada se sve sagleda, nema sumnje da je Srbija u prethodnih desetak i više godina izgradila velik napredak u izgradnji institucionalne infrastrukture za rodnu ravnopravnost. No, i pored toga, ekonomski šanse koje se ženama pružaju nisu na onom nivou koje imaju i muškarci. U proseku, za isti posao, ukoliko govorimo o poslu iste vrste sa istim nivoom obrazovanja, žene u Srbiji zarađuju za 14% nižu platu od one koju zarađuju muškarci.⁵⁹ Žene koje imaju isti radni profil na tržištu rada će se suočiti sa sličnim šansama za zaposlenje, ali se, sa druge strane, susreću sa brojnim preprekama da uopšte uđu na tržište rada. Naročito je izražena neravnopravnost u seoskim oblastima, gde velik broj žena radi pomoćne poslove koji su pomažući i neplaćeni i stoga su lišene bilo kog oblika socijalne sigurnosti. Objavljeni Indeks rodne ravnopravnosti pokazuje da je Srbija 12 procentnih poena ispod proseka Evropske unije. U pogledu dostupnosti zaposlenja i poslova, znatno je niža stopa zaposlenosti žena negoli muškaraca. To naročito važi za one žene koje spadaju u starosnu grupu između 55 i 64 godine. Ipak, ako su žene zaposlene, imaju sigurnije zaposlenje imajući u vidu da su zastupljenije na stalnim radnim mestima u industriji i uslugama.⁶⁰

⁵⁷ *Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije*, (Beograd: Službeni glasnik RS, 60/2013).

⁵⁸ European Commission, *Serbia Progress Report* (Brussels: European Commission, 2014).

⁵⁹ Jelena Žarković-Rakić & Marko Vladislavljević, *Mogućnosti pristupa ekonomskim šansama za muškarce i žene u Srbiji* (Beograd: Tim za socijalnu inkluziju i smanjenje siromaštva Vlade Srbije; World Bank, 2016).

⁶⁰ Isto.

Pomenuti Indeks rodne ravnopravnosti je kroz domen rada ukazao na to u kojoj meri muškarci i žene imaju jednak pristup zapošljavanju i radu. On je praćen pomoću dva skupa pokazatelja: kroz učešće i kroz podelu i kvalitet rada. Prvi skup pokazatelja se meri u pogledu stope zaposlenosti sa punim radnim vremenom za stanovništvo koje je starije od 15 godina, a trajanje veka rada se računa među penzionerima i ono ukazuje na jaz u dužini radnog iskustva i dalje na beneficije za godine pri odlasku u penziju koje su stečene na osnovu tog iskustva. Drugi skup pokazatelja uključuje dva seta. Prvi je zaposlenost u sektorma privrede vezanim za socijalne usluge, a drugi set je fleksibilnost radnih sati u smislu bolje usklađenosti rada i brige o porodici.

U samom domenu rada Indeks rodne ravnopravnosti je pokazao da je rodna ravnopravnost na ovom polju u Srbiji mnogo niža nego u 28 država članica EU, a rodni jaz je prisutan i u poddomenima. Neravnopravnosti su najistaknutije u poddomenu podele i kvaliteta rada, gde je vrednost indeksa gotovo jedna polovina vrednosti za Evropsku uniju. Sveukupno, ovo je domen u kojem Srbija ima najniži rezultat. Situacija je takva da Srbija ima za čitavih 14,8 procenatnih poena niži rezultat od poslednje plasirane članice Evropske unije.⁶¹

Pojedinačno posmatrano, vidi se da su žene ređe zaposlene sa punim radnim vremenom od muškaraca i da muškarci imaju duži radni vek od žena. Dok procenat muškaraca sa punim radnim vremenom iznosi 41,3, procenat žena je svega 28,4. Dok muškarci u proseku rade 35,6 godina, žene rade 30,6. Udeo žena zaposlenih u takozvanim „sektorima brige”, tj. sektorima socijalnog rada, obrazovanja i zdravstva, mnogo je veći nego udeo muškaraca. Žene su takođe ređe zaposlene na poslovima koji imaju promenljiv početak i kraj radnog vremena, tj. ređe su zaposlene na poslovima sa fleksibilnim radnim vremenom. Smatra se da to ukazuje na smanjenu sposobnost žena da usklade rad i porodični život, naročito u kontekstu neravnomerne podele rada u domaćinstvu i brige o porodici, koja je više oslonjena na žene.⁶²

⁶¹ Marija Babović, *Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji* (Beograd: Tim za socijalnu inkluziju i smanjenje siromaštva Vlade Srbije, 2016).

⁶² Isto.

Najvažnije podatke o zaposlenosti stanovništva prema polu nalazimo u Anketi o radnoj snazi.⁶³ Republički zavod za statistiku kroz ovaj izveštaj sprovodi redovne ankete o radnoj snazi i njima dolazi do osnovnih podataka o karakteristikama radne snage, odnosno o tri međusobno isključiva kontigenta. Kroz kategorije zaposlenih, nezaposlenih i neaktivnih lica posmatraju se lica starosti od 15 godina pa naviše, na osnovu čega se vrše dalje procene radne snage. Pod zaposlenim licima ovde se smatraju ona koja su u toku jedne radne nedelje barem jedan sat obavljala poslove plaćene bilo u novcu bilo u naturi, kao i lica koja su zaposlena, ali su odsustvovala sa posla zbog bolesti ili drugih razloga. Važna metodološka napomena jeste da se pojam zaposlene osobe ne vezuje za formalan stautus zaposlenosti, tj. zaposlenost se određuje na osnovu faktičkog stanja, pa tu ulaze i samozaposleni ili pomažući članovi domaćinstva. Nezaposlenima pak smatraju se ona lica koja u posmatranoj nedelji nisu obavljala niti jedan plaćeni posao. Neaktivnim se smatraju sva ona lica koja ne potпадaju pod aktivno stanovništvo, a tu spadaju: penzioneri, učenici, studenti, postdiplomci, lica na obaveznoj neplaćenoj praksi, invalidi itd.

Kada u ukupnom broju stanovnika posmatramo učešće žena radnog uzrasta, vidimo da su one imale udio od 51,8% ili, u apsolutnim brojkama, 3.137.612. Od toga je svega 43,4% žena ulazilo u kategoriju aktivnog stanovništva. Stopa zaposlenosti žena iznosila je 35,1%, a stopa nezaposlenosti 19%. Poređenja radi, među muškarcima je stopa zaposlenosti iznosila 49,8%, a stopa nezaposlenosti 17,1%.

Tabela 2. Podaci o radnoj snazi

	Žene	Muškarci		Žene	Muškarci
Stari/e 15 i više godina	3.137.612	2.922.310	Stopa aktivnosti	43,4	60,1
Aktivni/e	1.361.198	1.755.584	Stopa zaposlenosti	35,1	49,8
Zaposleni/e	1.102.442	1.455.964	Stopa nezaposlenosti	19,0	17,1
Nezaposleni/e	258.756	299.620	Stopa neaktivnosti	56,6	39,9

Izvor: Republički zavod za statistiku, „Podaci po oblastima”, dostupno na: <http://www.stat.gov.rs/WebSite/Public/PageView.aspx?pKey=221> pristupljeno: 15.1.2017.

⁶³ Republički zavod za statistiku, *Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2015.* (Beograd: Republički zavod za statistiku, 2016).

Usklađivanje privatnog života sa poslom ima velikog uticaja na ovakvu statistiku. Kada su u pitanju žene i muškarci, i u samoj Evropskoj uniji uticaj roditeljstva se veoma razlikuje na učešće na tržištu rada. Zato su, između ostalog, države članice donele mere koje imaju za cilj da usklade porodične i poslovne obaveze, a za rezultat su imale to da velik broj i žena i muškaraca radi i da je stopa rađanja relativno održiva. Prisustvo dece u domaćinstvu se čini kao jedan od ključnih razloga za postojanje razlike u stopi zaposlenosti između dva pola. Razlike u stopi zaposlenosti između žena i muškaraca koji imaju decu velike su i idu čak do 37% u starosnoj grupi od 25 do 29 godina života. Generalno posmatrano, žene koje imaju decu imaju i između 5–10% manju stopu zaposlenosti u odnosu na žene koje nemaju decu. Pritom, primećeno je i da učešće žena koje imaju decu na tržištu rada jeste u direktnoj srazmeri sa dostupnošću usluga brige o deci.⁶⁴ Primera radi, na samitu Evropske komisije u Barseloni 2002. godine izveden je zaključak da države članice treba da učine napor kako bi povećale obezbeđivanje usluge o deci i to u iznosu od čitavih 90% za decu stariju od 3 godine pa do doba za polazak u školu, odnosno 33% za decu mlađu od 3 godine. Ovi naporovi su bili povezani sa zacrtanim ciljem postizanja zaposlenosti od 75% do 2020 godine.⁶⁵ U Srbiji pak stanje je daleko iza toga: korišćenje formalnih institucija za decu do 3 godine je 17% u zaostatku za zacrtanim ciljem, dok je drugoj kategoriji u zaostatku od 30%.⁶⁶ Razlozi niske stope korišćenosti formalnih usluga brige o deci objašnjavaju se, jasno je, pre svega nedovoljnim brojem ustanova, kao i odlučivanjem u porodici koje ostaje uslovljeno i restriktivnim karakterom socijalnih normi, te negativnim viđenjem sveukupnog kvaliteta ovih ustanova. Pojedini autori su primetili i da je geografska pokrivenost predškolskim ustanovama ostala jako loša.

⁶⁴ Jelena Žarković-Rakić & Marko Vladislavljević, *Mogućnosti pristupa ekonomskim šansama za muškarce i žene u Srbiji* (Beograd: Tim za socijalnu inkluziju i smanjenje siromaštva Vlade Srbije; World Bank, 2016).

⁶⁵ European Commission, *Barcelona Objectives: The Development of Childcare Facilities for Young Children in Europe with a View to Sustainable & Inclusive Growth* (Brussels: European Commission, 2013).

⁶⁶ Jelena Žarković-Rakić & Marko Vladislavljević, *Mogućnosti pristupa ekonomskim šansama za muškarce i žene u Srbiji* (Beograd: Tim za socijalnu inkluziju i smanjenje siromaštva Vlade Srbije; World Bank, 2016).

Odnosno, ovih ustanova nema u dovoljnom obimu u nerazvijenim i ruralnim oblastima, u kojima je upravo potreba za njima posebno izražena.⁶⁷

Stoga se čini da je dostupnost brige o deci važna za pristup žena tržištu rada, jer jedini način da majke uđu na tržište rada jeste da se o deci staraju babe i dede. Štaviše, procenjuje se da skoro 50% dece starosti do uzrasta za polazak u školu biva zbrinuto kroz neformalne oblike čuvanja dece. Dodatni problem za žene predstavlja i nedovoljna primena onih mera politike koje bi mogle doprineti povećanju ekonomskih prilika za žene. Na primer, Zakon o radu omogućava opuštanje nekih propisa sa ciljem da se omoguće fleksibilni modaliteti zaposlenja koji bi trebalo da budu primenljivi na žene, u šta pre svega spadaju rad od kuće i skraćeno radno vreme.

Ekonomska situacija je dodatno pogoršala stanje. Budžetski izdaci za aktivne programe rada smanjivani su u Srbiji od 2012. godine. Iako je početkom 2011. godine došlo do pogoršanja indikatora, relevantni budžetski resursi značajno su smanjeni 2012. godine i od tada nisu vraćani. Godišnji izdaci su 2011. godine iznosili 0,2 % BDP-a, pa su 2012. godine pali na 0,1%, da bi se narednih godina dodatno smanjivali, što je u suprotnosti sa Nacionalnom strategijom zapošljavanja, prema kojoj su ta sredstva projektovana na iznos od 0,4%, da bi 2020. godine iznosila čak 0,5%. Žene su u fokusu aktivnih programa uglavnom kada se nastoji povećati njihova zapošljivost i veštine koje su im neophodne za zaposlenje. Prema podacima Nacionalne službe za zapošljavanje, žene su veoma aktivne u programima posredovanja u zapošljavanju i dominiraju u klubovima za traženje posla (70%), u okviru programa karijernog vođenja i savetovanja (78%) kao i u meraima izbora i klasifikacije zanimanja (71%). Kada se radi o programima kontinuiranog obrazovanja i obuka, one su posebno aktivne u stručnim obukama (68%) i u obukama kod poznatog poslodavca (55%).⁶⁸ Razlog za ovakvo stanje možda je i posledica činjenice da žene imaju

⁶⁷ Ivan Ivić, Ana Pešikan & Ratko Jankov, *Situaciona analiza mreže obrazovnih institucija, ljudskih resursa i obrazovne statistike u Srbiji* (Beograd: Ministarstvo obrazovanja, 2012).

⁶⁸ Nacionalna služba za zapošljavanje, *Izveštaj o radu Nacionalne službe za zapošljavanje* (Beograd: Nacionalna služba za zapošljavanje, 2016).

ograničen pristup mrežama kontakata i neformalnim kontaktima, pa se stoga više oslanjanju na manje efikasne i formalne oblike.

U Nacionalnom akcionom planu zapošljavanja iz 2015. godine kao prioritet je postavljeno zapošljavane žena. On je, kao glavni instrument za primenu aktivnih politika rada, predviđao uključivanje žena iz teško zapošljivih kategorija, a tu se pre svega misli na samohrane majke, korisnice socijalne pomoći, žene starije od 45 godina ili mlađe od 30 bez radnog iskustva. Nacionalni plan posebno podstiče subvencije za samozapošljavanje uz ponudu obuka koje finansira država. Uz to, on podstiče poslodavce kako bi stvorili povoljne uslove za fleksibilni rad žena.

Svodeći ovu oblast, možemo reći da Srbija u poslednjih deset i više godina postiže napredak u izgradnji pre svega institucionalne infrastrukture za rodnu ravnopravnost, ali i pored toga ekonomске šanse koje se nalaze pred ženama nisu na istom nivou na kojem se one pružaju muškarcima. Treba biti svestan činjenice da nije moguće postići bilo kakav značajan napredak ukoliko se ženama ne pruže šanse u oblastima kao što je zapošljavanje. Pored toga što je i sam ekonomski rast neophodan kako bi se ženama pružile mogućnosti koje su im potrebne, i samo učešće žena na tržištu rada značajno doprinosi rastu ekonomije.

7.

RODNA STRUKTURA
IMENOVANIH LICA U VLADI
REPUBLIKE SRBIJE

Problemu društvenih struktura može se pristupiti na više načina u skladu se teoretskim i metodološkim polazištem. Može se u empirijskom duhu pristupiti prebrojavanju rodne strukture imenovanih lica. Međutim, iako dobijeni podatak neće biti bez značaja, on nam ipak neće biti od velike pomoći da razumemo suštinu rodne diskriminacije koja je prisutna u Republici Srbiji. U zavisnosti od kulturoloških parametara društva, određen je i uticaj žena u jednoj zajednici, što može, ali i ne mora biti u direktnoj vezi sa njihovom brojnošću. U određenoj praksi manji broj žena može da ima daleko veći uticaj nego što bi bio u drugačijoj, sa većim numeričkim izrazom ispred ženskog roda. U skladu sa hipotezom koju smo prihvatili, u ovom poglavlju koristićemo pominjanu ideacionu argumentaciju zasnovanu na antifundicionalističkoj epistemološkoj osnovi.

Ni u jednoj dosadašnjoj praksi nije postojao slučaj da se moglo govoriti o svim temama na slobodnim osnovama, u uslovima potpune neodgovornosti za izgovorenio. „U društvu poput našeg, postupci isključivanja su dobro poznati, najočiglednije i najpoznatije je zabranu. Sasvim dobro znamo da nemamo pravo da kažemo sve, da ne možemo govoriti o bilo čemu u bilo kojim okolnostima i da, konačno, nema svako pravo da govori o svemu.”⁶⁹ Društvena praksa strukturiрана на овим основама у себи криje više otežavajućih faktora за ravноправnu rodnu participaciju. Ako su u političkom polju samo neke teme dozvoljene, postavlja se pitanje da li će teme ikako biti rodno neutralne. Ako u društvu dominiraju patrijarhalni obrasci, nepotrebno je dokazivati da žene ne učestvuju u dovoljnoj meri u restrukturiranju političkog polja, iz čega prozilazi da žene, ukoliko i budu imenovane na neku od rukovodećih pozicija, neće moći da obavljaju dužnost na rodno senzibilan ili, u najmanju ruku, neutralan način. Imenovanje žene na rukovodeću poziciju, u postojećoj društvenoj praksi, više služi opravdanju postojećeg stanja, nego što doprinosi smanjenju diskri-

⁶⁹ Mišel Fuko, *Poredak diskursa* (Loznica: Karpos, 2007), str. 7

minacije. Zvuči paradoksalno, ali nesistemsko rešenje može na duže staze ojačati statičnu strukturu, dajući joj izgovor, pošto navodno nije moguće biti rodno nesenzitivan kad neke pozicije zauzimaju žene.

Okoštale strukture produkuju strukturalno nasilje nad svim pojedincima koji su spremni da dovedu u pitanje odnose društvene dominacije. „Strukturalno nasilje je skriveno u specifičnim organizacijskim ili društvenim strukturama, a očituje se u nejednakoj raspodeli resursa, kao i nejednakoj mogućnosti odlučivanja o raspodeli resursa, pri čemu resursi ne moraju biti materijalni ili ekonomski, već i nematerijalni.”⁷⁰ O jednakosti raspodela resursa svaka priča je deplasirana, nisu potrebni niti dovoljno adekvatni empirijski podaci kako bismo ocenili stepen nejednakosti raspodele resursa. Činjenica jeste da će i empirijski podaci ukazati na to da su većinski vlasnici kapitala muškarci, ali pitanje je da li ta projekcija ima uporište u stvarnosti. Svedoci smo, na primer, da usled zakonskih rešenja mnogi nosioci ekonomskih prava prenose ovlašćenja na vezana lica. Nije od velikog značaja to da li do ovakve prakse dovodi poreska politika ili obaveza prijavljivanja imovine, ostaje činjenica da pravi vlasnici često ostaju prikriveni. Nije teško pretpostaviti da će unutar habitusa sa ovakvim karakteristikama biti učestala praksa prenošenja vlasništva primarno na žene unutar nuklearne porodice, a zatim i na dalje rođake. Osnovni poriv i motivacija za ovakve postupke može se naći u maloj društvenoj moći žena. Ostavićemo po strani opravdanost ovakvih postupaka i valjanost zakonskih rešenja koje dopuštaju dati biheviorizam, ostaje činjenica da je društvena moć žena svedena na folklorni karakter. Sve navedeno upućuje na to da ukoliko želimo da saznamo nešto više o rodnoj strukturi, moramo posvetiti pažnju kontekstu i značenjima. Numeričke vrednosti predstavljaju „kulu od slonovače” sa čijeg se vrha može činiti da povećanje brojnosti žena, bez promene diskurzivne prakse, može predstavljati smanjenje diskriminacije.

⁷⁰ Vesna Jarić, „Kojeg je roda bezbednost? – Feminističko promišljanje bezbednosti”, U: *Kojeg je roda sigurnost?*, ed. Damir Arsenijević & Tobias Flessenkamper (Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar, 2013), str. 57.

7.1. Analiza strukture rukovodećih tela u institucijama

Anketnim istraživanjem i dubinskim intervjima ispitivane su, na primer, percepcije nejednakog tretmana unutar Narodne skupštine. Uzimajući u obzir i anketne i dobijene kvalitativne podatke, kao i zabeležene iskaze poslanica ali i poslanika, stičemo utisak da u Skupštini Republike Srbije postoji nekoliko oblika nejednakog tretmana:

1. Prvi, koji relativno lako svi prepoznaju i ističu jeste već ranije opisano neravnomerno učešće poslanica u skupštinskim odborima i međunarodnim delegacijama, odnosno njihova manjinska zastupljenost u pojedinim odborima i međunarodnim delegacijama.
2. Drugi, koji se tiče segregacije koja je prisutna u oblastima odgovornosti poslanika i poslanica, a koja se iskazuje kroz veću koncentraciju i usmerenost poslanica u oblastima koje se smatraju primerenije ženama, kao što su socijalna politika, briga o deci i porodici, rodna ravnopravnost, ljudska prava, kultura i informisanje, uz njihovu istovremenu isključenost iz oblasti bezbednosti, finansija i infrastrukturnih pitanja.
3. Treći oblik nejednakog tretmana takođe je višestruko prepoznat i tiče se praksi komunikacija, rodno nekorektnog jezika, neprimerenog ophođenja koji diskriminišu žene na osnovu pola, neprimerenih komunikacija, kako u formalnim praksama zasedanja plenuma i odbora tako i u neformalnim komunikacijama u hodnicima, pauzama i sl.⁷¹

Iako su poslanice u Narodnoj skupštini Republike Srbije zastupljene adekvatno i po zakonu u dovoljnoj meri, te iako iznose u proseku više mandata nego njihove kolege, one imaju manju percepciju u stanovništvu o svom društvenom uticaju, a poslaničke grupe i sada i kroz istoriju skoro uvek vode muškarci.⁷²

⁷¹ Otvoreni parlament, Žene u parlamentu – samo kvota ili stvarni uticaj? *Rodna ravnopravnost u Narodnoj skupštini Republike Srbije* (Beograd: Otvoreni parlament, 2014), str. 14.

⁷² Isto, str. 11–14.

Da bi žene mogle da budu slobodne i da tako deluju sa pozicija na koje su imenovane, moraju prethodno da budu autonomne. Naime, svako slobodno delanje zahteva određeni prostor autonomije, u oblasti koja je od značaja za naš rad, što u ovom slučaju prvenstveno znači da žene mogu samostalno da odrede značenje svog rodnog identiteta. Ukoliko je značenje ženskosti determinisano od strane dominantno muškog diskursa, rodne uloge se mogu ostvarivati isključivo na projektovan način, koji, svakako, nije rodno senzibilan. „Neko ne može znati šta znači biti autonoman akter dok nema iskustvo slobodnog biranja između alternativa. Ovim se zahteva da svaki pojedinac mora da poseduje sferu koja je imuna na uplitanje prinudnog zakona. Nije reč o tome da se autonomijom definiše sloboda, nego da se mora biti slobodan pre nego što se može biti autonoman. Određivanje slobode isključivo u kontekstu datih društvenih oblika [...] sprečava moralnu legitimnost njihovog napuštanja.”⁷³ Tek ako razumemo centralizovan sistem odlučivanja i tome pridodamo patrijarhalno-etastički diskurs, onda možemo da analiziramo strukturu rukovodećih tela u agencijama. Ostavimo li po strani mogućnost da sve bitne odluke u našem društvu donosi jedan čovek, ostaje činjenica da je sistem odlučivanja centralizovan. Ovakvoj praksi pogoduju i zakonska rešenja i opterećujuće kulturno nasleđe: deliberacija se u našoj praksi ili ne sprovodi ili se razume kao potreba za postavljanjem više činovnika na terenu koji će sprovoditi volju onog ko je zaslužan za njihovo postavljanje. Sam nepersonalizovani izborni sistem koncentriše vlast u rukama vrhunskih partija, oni su u mogućnosti da kreiraju inicijalno poslaničke liste a zatim i celokupnu izvršnu vlast. Što se kulturološkog nasleđa tiče, dovoljno je podsetiti se da je zakon morao da predvidi da poslaničke liste moraju da imaju barem trećinu slabije zastupljenog roda na listi. Ukoliko je neophodno da zakon interveniše kako bi žene bile iole uključene u političko polje, očigledno je da politička kultura ne prepoznaje značaj učešća žena u politici.

Posledica toga je muška struktura celokupne vlasti pa samim tim i strukture moći unutar agencija. Agencije naprsto ne mogu biti izdvojene iz političkog diskursa ukoliko je celokupna politička sce-

⁷³ Norman Beri, *Uvod u modernu političku teoriju* (Beograd: Službeni glasnik, 2007), str. 251.

na centralizovana, ukoliko dominira patrijarhalna kutura i ako je pri tome ekonomska moć koncentrisana u muškim rukama, jasno je da će strukture koje iz toga proizilaze biti sa dominantno muškim karakteristikama. Ionako minoran broj žena na rukovodećim položajima mora da prati muške obrasce ponašanja i odlučivanja. Intencija Vladine politike nije povećanje broja žena, ali i da jeste, u ovakvim uslovima ni više imenovanih lica ženskog roda ne bi doprinelo promeni strukture. Opravданje bi donekle moglo da se nađe u želji da kadrovska rešenja ponude najbolje pojedince, ali u trenutnoj politici Vlade Republike Srbije, nažalost, ne možemo sagledati takvu intenciju. Ako je, na primer, dugogodišnji vlasnik pečenjara poželjno rešenje za direktora Elektroprivrede, ako je dovoljno platiti diplomu ili plagirati naučni rad, onda stručnost svakako nije kriterijum. Na ovom mestu možemo istaći da postoje škole mišljenja koje smatraju da je racionalno odlučivanje dominantno muška karakteristika, pa samim tim će manji broj žena prihvatići ovakav put. Društvo očekuje od žena da ostvaruju uloge poput majčinstva, tj. one koje su dominantno vezane za porodičnu sferu, samim tim one su donekle isključene iz političkog polja, te će većina stanovništva pre imati razumevanje za ovakve postupke ukoliko ih realizuju muškarci. Na ovaj način žene koje ne poseduju determinisane karakteristike bivaju isključene iz borbe za imenovane pozicije. „Postoji u našem društvu drugi princip isključivanja, ne više zabrane, nego podela i odbacivanja.”⁷⁴ Trenutna diskurzivna praksa postulirana na tradiranim obrascima isključuje žene iz svih domena koji su dovoljno bitni za donošenje odluka. Ukoliko se žene i nađu na nekoj poziciji, one će biti primorane da se ponašaju u skladu sa muškim obrascima ponašanja; žene ne samo da će težiti da budu uspešne prema muškim merilima nego će takođe biti primorane da rukovode agencijama čije je ciljeve postojanja unapred determinisao neko drugi.

⁷⁴ Mišel Fuko, *Poredak diskursa* (Loznica: Karpos, 2007), str. 9.

7.2. Strukturalna moć žena u Republici Srbiji

Pokušali smo da ukažemo na to da će dominantna struktura biti određujuća za rodni karakter javnih politika. Da su delanje izvršnih organa javne uprave, agencija i javnih preduzeća determinisani vrhovnom strukturom koja je dominantno muškog karaktera. Ne tvrdimo da je celokupni institucionalni inženjering u istoj meri ostvaren u svim društvenim domenima, već želimo da ukažemo na to da je u političkom polju dominacija najizraženija, te da se promene prisutne u drugim segmentima društva sporo prelivaju u političko polje. „Rodni režimi u institucijama obično odgovaraju ukupnom rodnom poretku, ali mogu i da odstupaju od njega. Promena obično počinje u jednom sektoru društva i potrebno je vreme da bi se prelila u druge.”⁷⁵

Dakle, određeni stepen ravnopravnosti koji je prisutan u nekim društvenim sferama poput akademske ne samo da se ne preliva u političko polje nego je i oktrosan od strane političkog, shvaćenog iz muške vizure. Ako prihvatimo da je dominantna struktura ona koja se nalazi na vrhu stratifikacione lestvice, onda će od nje prevashodno zavisiti karakter proizilazećih. Bez vere u značaj brojnosti analiziraćemo rodnu pripadnost nosilaca najvažnijih političkih funkcija. Svedoci smo pokušaja da se celokupna vlast akumulira na jednom mestu. Pojedini segmenti male, meke moći što preostaje dopadnu i ruku žena, ali da vidimo kako se oni zaista koriste. Uzmimo za primer jednu od sednica Skupštine Republike Srbije, iz 2016. godine, kada smo mogli u direktnom prenosu da čujemo kako tadašnja predsednica Skupštine šapatom upozorava predsednika poslaničkog kluba vladajuće partije da ne vreda osobe sa određenim seksualnim identitetima, jer je jedna od ministarki koje su prisustvovali raspravi istog seksualnog opredeljenja. Protumačimo kolika je njihova strukturalna moć: predsednica parlamenta mora šapatom da upozorava poslanika, koji je ili zbilja uradio nešto loše te zaslužuje barem javno upozorenje ili, s druge strane, nije bilo potrebe za takvom molbom. Svakako da je upozorenje bilo potrebno, stvar je u tome da predsednica nema moć da obavlja funkciju na način za koji oseća da je prikladan. Ona je pri-

⁷⁵ Reawyn Connell, *Gender in World Perspective* (London: Polity Press UK, 2009), str. 53.

nuđena da prihvati postojeću kulturološku praksu kako ne bi poremetila poličke odnose o kojima je odlučivao neko drugi ko poseduje veću strukturalnu moć. Takođe postoji mogućnost da ona nije smatrala da je potrebno bilo šta promeniti u diskusiji i da je vredanje sasvim prikladno, tj. da je jedini problem prisustvo ministarke čije seksualno opredeljenje nije u skladu sa patrijarhalnim obrascima. Ukoliko je ovo validno objašnjenje za postupak, onda moramo da primetimo da je njen razmišljanje tradirano do te mere da rodna pripadnost nije ni od kakvog značaja za politički diskurs. Šta reći o biheviorizmu ministarke koja u ovoj situaciji ostaje nema na upućene uvrede. Ona ostaje sastavni deo Vlade, iste one koja dominantno duguje podršku poslaničkoj grupi čiji je predsednik direktno vredan. Dakle, ona ili je prinudena da zanemari svoj partikularni identitet zarad pozicije ili smatra da je ovakvo ponašanje prikladno. U oba slučaja jasno je kolika je njena strukturalna moć: ukoliko je kulturološka sredina toliko determinisana da ne smatra korisnim da se suprostavi vredanju, ona ne poseduje strukturalnu moć u punom značenju pojma; ukoliko prihvata vredanje kao deo političkog folklora, ona je zarobljena u pervertiranoj političkoj kulturi za koju se rodna senzibilnost svodi na omogućavanje vršenja unapred određenih uloga. Moramo razumeti da ne postoje prirodni uzroci nejednakosti, da su one mahom posledica društvenih odnosa i da je ravnopravna raspodela strukturalne moći preduslov za pravedno društvo. „Glavne nejednakosti u društvu su uglavnom društveni proizvod, koje su stvorile, održavale institucije svojine nasleđa, političke i vojne moći, a podržavale ih posebna verovanja i doktrine, iako one nikad nisu potpuno otporne pred ambicijama nadarenih pojedinaca.”⁷⁶

Ukoliko ne smatramo da je nejednaka strukturalna moć poželjna društvena karakteristika, moramo postaviti pitanje o opravdanosti postojanja institucija čije postojanje za krajnji rezultat ima segregaciju stanovništva.

76 Tomas Batomor, *Elite i društvo* (Novi Sad: Meridian Publishing, 2008), str. 128.

7.3 Rodna struktura imenovanih lica u evropskim državama i evropskim praksama

Praksa evropskih zemalja ne očitava se primarno u brojnosti žena na pozicijama koje se po pravilu popunjavaju imenovanjem; razlika je, zapravo, kvalitativna i ona se prvenstveno ogleda u većoj strukturnoj moći žena u odnosu na praksu Republike Srbije. Naravno, nije nam namera da utvrdimo da u evropskim državama prilikom imenovanja diskriminacija ne postoji, već pre svega da ukažemo na to da je tamošnja diskurzivna praksa umnogome otvorenila za imenovanje i delanje žena. Materijalna komponenta diskurzivnosti je opterećujuća i za naprednija društva od našeg, ali razlika je u tome što ona raspodeljuju resurse na način koji teži ravnopravnijoj raspodeli moći u cilju stabilizacije poretku. „U svakom društvu se produkcija diskursa u isti mah kontroliše, selektuje, organizuje i raspodeljuje, i to u izvesnim postupcima čija je uloga da ukrote moći i opasnosti diskursa, da ovlađaju njegovim nepredvidljivim događajima, da izbegne njegovu tešku i opasnu materijalnost.”⁷⁷

Posmatrajući međunarodne organizacije i njihove analize, možemo videti da su trendovi nedovoljne predstavljenosti takođe globalizovani. Sudeći po istraživanju koje je Interparlamentarna unija sprovela o preprekama koje žene imaju pri ulasku u politiku, vidimo da „su na prvom mestu privatne obaveze u kući i porodici, potom, predrasude o mestu žena u društvu, zatim nedostatak podrške porodice, nedostatak samopouzdanja i nedostatak finansijskih sredstava”.⁷⁸ Prema poslednjim procenama iste organizacije, zastupljenost žena u predstavničkim političkim telima je (geografski podeljena): skandinavske zemlje 41,7%, Severna i Južna Amerika 28,1%, Zemlje članice OEBS-a (isključujući nordijske zemlje) 25,2%, Podsaharska Afrika 23,6%, Azija 19,3%, arapske države 18,1%, Pacifik 15,0%.⁷⁹ Ovi procenti su računati za oba doma parlamenta, u slučajevima da je na snazi bikameralna egzekutiva. Vidimo da su skandinavske države naj-

⁷⁷ Mišel Fuko, *Poredak diskursa* (Loznica: Karpos, 2007), str. 9.

⁷⁸ L. Čičkarić, „Rodna ravnopravnost kao neophodan uslov predstavničke demokratije”, *Teme* 36, no. 1 (2012).

⁷⁹ Inter-Parliamentary Union, “Women in National Parliaments, 2017”, *Inter-Parliamentary Union*, <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>.

više od svih implementirale politike za polnu desegregaciju u političkom životu. Osnovno pitanje koje proizilazi kako iz teorijskih analiza tako i iz dostupnih istraživanja i analiza institucija u svetu vezano je za problem da li je ženama potrebna „suštinski različita politika od muškaraca i da li je interesni koncept, koji zastupa jedan deo ženskih organizacija i lobija, adekvatan, ako ga procenjujemo sa stanovišta da tretira žene podjednako kao i muškarce i reducira rodnu ravnopravnost, pre svega, na jednakost na tržištu rada”.⁸⁰

Odsustvo strukturalne moći je jedan vid nasilja, koje se ne može minimizirati imenovanjem određenog broja žena na funkcije, ma koliki broj bio u pitanju, niti se može sprečiti imenovanjem žena na najviše pozicije ukoliko diskurs nije otvoren za ravnopravnu participaciju. Zapravo, neophodno je izmeniti celokupnu ideologiju koja produkuje takvu diskriminaciju. „Kulturalno nasilje je proizvod ideologije koja legitimira strukturalno i direktno nasilje. Odsustvo strukturalnog nasilja je preduslov za ostvarivanje stabilnog mira.”⁸¹ Suštinska razlika u položaju imenovanih lica između evropskih načela i domaće prakse ne ogleda se prvenstveno u tome što, na primer, u Nemačkoj žena može da bude izabrana na funkciju koja personifikuje strukturalnu moć. Sam izbor ne bi značio ništa ukoliko kulturalno nasilje nije svedeno na trenutno, tj. na najmanju moguću meru. U istovetnim uslovima povećan broj imenovanih žena sveo bi se na održavanje muške dominacije te bi žena na čelu agencije bila prinuđena da funkcioniše na muškim principima. Strukturalna moć žena koje su imenovane na funkcije u evropskim praksama potiče iz političke kulture koja slama tradicionalne obrasce ponašanja, kulture koja ostavlja dovoljno prostora za promišljanje i preispitivanja osnovnih načela, ma koliko nam se ona činila neupitnim: „Filozofija postaje novo bivstvovanje samo slamanjem razvijenih i poštovanja dostoјnih formi.”⁸²

80 L. Čićkarić, „Rodna ravnopravnost kao neophodan uslov predstavničke demokratije”, *Teme* 36, no. 1 (2012).

81 Ivana Dračo, „Feminističko redefiniranje koncepta sigurnosti”, U: *Kojeg je roda sigurnost?*, ed. Damir Arsenijević & Tobias Flessenkamper (Sarajevo: Sarajevo Open Centre, 2013), str. 247.

82 Eugen Fink, *Uvod u filozofiju* (Beograd: Nolit, 1985), str. 87.

Ukoliko želimo da se približimo praksi evropskih zemalja, posebnu pažnju moramo da posvetimo diskurzivnim praksama koje određuju u kolikoj meri imenovana lica imaju strukturalnu moć. Unutar diskurzivne prakse u kojoj je tradirani obrazac ponašanja determinišući – brojnost imenovanih žena neće doprineti rodnoj senzibilnosti javnog sektora.

8.

DISKUSIJA O DOBIJENIM
REZULTATIMA I PREPORUKE
ZA DALJE ISTRAŽIVANJE

Pre nego što se upustimo u diskusiju o dobijenim rezultatima, moramo prvo da proverimo hipotetički okvir od kog je naš rad i započeo. Naše deskriptivne hipoteze ćemo verifikovati dokazivanjem postojanja značajnosti razlika, odnosno sličnosti sa percipiranim stavovima.

Naša prva posebna hipoteza je glasila: Socijalni kapital u Srbiji nije dovoljno iskorišćen. S obzirom na to da smo u procesu pisanja rada pokazali kvalitativne razlike u odnosu na druga društva, na ovom mestu slobodno možemo da kažemo egalitarnija ili savremenija, te da je struktura uposlenosti ljudskih resursa i dalje rodno stratifikovana pa i segregirana – smatramo da je data hipoteza potvrđena. Na ovo treba dodati i opšti trend neiskorišćenosti socijalnog kapitala, koji jeste izraženiji kod žena, ali je, naravno, prisutan i u muškoj populaciji. Posebno ćemo istaći da je neophodno redefinisati samo diskurzivno rasprostiranje pojma socijalnog kapitala ukoliko se želi približno potpuna iskorišćenost a ne zadržavanje postojećih odnosa dominacije.

Naša druga posebna hipoteza je glasila: Žene su nedovoljno zastupljene i s obzirom na brojnost i s obzirom na kvalitet mesta koje zauzimaju na položajima koji omogućavaju donošenje krajnjih odluka. Uvezši u obzir da smo pokazali dispartitet koji postoji između muškaraca i žena u npr. predstavničkim političkim telima, vidimo da je trend umanjene distribucije žena na položaje političkih subjekata prisutan u praktično svim društvima. Srbija se u ovom pogledu ne razlikuje od globalnog proseka, ali zaostaje za državama Zapadne Evrope i, pogotovo, Skandinavije. Poseban problem koji je karakterističan za našu sredinu jeste ustaljena praksa očuvanja tradicionalnih obrazaca koji otežavaju participaciju ženama na samosvojan način i kada su postavljene na funkcije koje omogućavaju donošenje odluka. Od žena se u našoj kulturološkoj praksi očekuje da podražavaju rodno muške principe prilikom odlučivanja, što se može lako uočiti ako se analiziraju odluke donesene od strane žena. Sa druge strane,

ako se i prihvati suprotna pretpostavka da one žele da se ponašaju na istovetan način kao i muški deo populacije, ne može se prihvati tvrdnja da je to odlika celokupne ženske populacije, što za krajnji cilj zasigurno ima umanjenu mogućnost za iskorišćenje socijalnog kapitala. Poseban problem predstavlja činjenica da ukoliko žene odrastaju u kulturološkoj sredini koja nije dovoljno rodno senzibilna, one ne mogu da ostvare svoj celokupni potencijal. Naše želje u velikoj meri zavise od naše spoznaje interpersonalnih vrednosti i ukoliko nije dopušteno slobodno iznošenje preferencijskih nihova, presek nikada neće predstavljati optimalno mesto za samorealizaciju. U ovakvim uslovima žene su prinudene da prihvate eksterne principe, što im onemoćava generički razvoj, usled čega društvo kao celina trpi posledice u vidu neostvarenja potencijalno mogućeg kapitala.

Treća posebna hipoteza je glasila: Različita kulturološka osnova gradi različite diskurzivne prakse, od kojih neke otežavaju participaciju žena na pozicijama koje određuju šta razvoj suštinski predstavlja; polazimo od pretpostavke da način participacije žena zavisi od kulturoloških vrednosti koje su prihvaćene na određenoj teritoriji. I ona je takođe potvrđena budući da smo ukazali na to da unutar obrazovnog sistema, zakonskog okvira itd. – ne postoji niti jedan oblik negativne diskriminacije prema ženama. Savremeno zakonodavstvo pruža neke mogućnosti, a preko institucionalizovane pozitivne diskriminacije daje i podsticaj ženama da se usmeravaju na karijere koje nose veći stepen političke ili ekonomске moći. Ono što smo u toku pisanja rada prepoznali sastoјi se od aktivnog statusa ideja koje pokreću društvene prakse. Očekivanje od žene da prednost daje porodičnom u odnosu na javni život daje nesrazmeran odnos rada koji se očekuje od žena kako bi se ispunile i bile validirane u postojećim patrijarhalnim diskurzivnim praksama. Druga stavka je, što smo takođe pokazali, da se osobine koje se vezuju za moćne pojedince ne uklapaju u društveni kontekst koji se očekuje od žena. Žene unutar ovog kulturnog miljea dolaze u dilemu: da li da se u poslovnom okruženju ponašaju na način za koji se uglavnom smatra da nije svojstven ženama ili da odustanu od pokušaja za napredovanjem unutar ovakvog obrasca. Ovo je upravo i suština fenomena staklenog plafona. Primećujemo i to da

su različita društva izgradila različitu društvenu klimu, te da postoji razlika među njima u tome u kojoj meri ženama obezbeđuju pristup društvenim resursima. U slučaju Srbije možemo primetiti da i pored deklarativnog zalaganja za promenu negativne prakse, nije pristupljeno donošenju odluka koje bi zaista i omogućile promene. Iznuđena i kozmetička zakonska rešenja su se u praksi pokazala kao sredstva za održavanje rodno neosetljive prakse, u ovakvim okolnostima njihovo donošenje za krajnji ishod ima stvaranje uobrazilje da se nešto menja, što umanjuje mogućnost za realizaciju neophodnih promena.

Četvrta posebna hipoteza glasi: Očekivane uloge žena na mnogim geografskim područjima otežavaju razvoj socijalnog kapitala. Ona je usko povezana sa prethodnom dokazanom hipotezom i govori o posledici prethodne: s obzirom na to da se od žena očekuje da brinu o porodici, dok se u mnogo manjoj meri (ako uopšte) očekuje da podjednako učestvuju, u punoj potenciji, u ljudskom kapitalu jednog društva, ako govorimo o moći, uticaju ili zaradi, primećujemo direktni uticaj ovih i ovakvih društvenih konteksta na formiranje ponude rada na nekom tržištu. Konstatujemo i da je ova hipoteza potvrđena. Kontekstualna nevoljna diskriminacija uočena je poodavno prilikom analize obrazaca diskriminacije rasnih manjina. Ono što je od naročite važnosti za naš pokušaj razumevanja otežavajućih faktora za razvoj socijalnog kapitala jeste pravilnost da na određenim delovima teritorije Republike Srbije patrijarhalni obrasci dominiraju u tolikoj meri da je pojedincima koji žele da se ponašaju na drugačiji način to onemogućeno usled ekonomskih posledica koje sa sobom donosi odstupanje od obrazaca. Ukoliko neko ne ispoštuje sve segmente nametnute diskurzivne prakse, on/ona se mora pomiriti sa tihim bojkotom i samo je pitanje visine ekonomске štete koju će pretrpeti usled odstupanja. Posledice su lako uočljive: socijalni kapital je iskorišten u onoj meri koja odgovara nosiocima moći u društvu i sprečava dalji razvoj.

Dalja istraživanja i obrađivanje ove ili srodne teme treba da krenu u pravcu bližeg sagledavanja pomenute prakse, ne sa ciljem povećanja stepena obučenosti žena koje učestvuju na tržištu rada, već korekcije društvenih struktura, koje treba usmeravati na racionalizaciju

pitanja od suštinskog značaja za demokratizaciju i ekonomsku efikasnost. Postojeće ideje koje kreiraju društvenu klimu treba adekvatno promeniti, kako bi se izbegle zamke biologizma i kako bi se svi resursi jednog društva (ljudski, materijalni) usmerili ka dostizanju egalitarnog i pravednog društva.

9.

ZAKLJUČAK

U ovom radu je prikazan tradicionalni način zastupljen u nauci ili struci u menadžmentu, koji upravljanju ljudskim resursima pristupa iz pozicije puke tehnike, u kojem se pravilnim procenjivanjem, sistemom nagrada i stalnom evaluacijom zaposlenih postiže optimum u napretku jednog kolektiva. Konstatujemo da je savremeno proučavanje ljudskih resursa neadekvatno da se na pravi način uhvati ukoštač sa postojećim korenitim nejednakostima u zaposlenju dva roda i, samim tim, različitim stepenima društvene moći, što se kasnije može reprodukovati *ad infinitum*. Prikazano je kako savremene društvene nauke posmatraju odnose među rodovima, u području gde se sve angažovane snage, barem deklarativno, zalažu za absolutnu jednakost. Na ovom mestu su pomenuti i ljudski resursi iz rodne perspektive, osnovne kulturološke linije razdvajanja između polova i očekivanje celokupnih kultura da se ponašaju u skladu sa svojim ulogama. Sva sledeća poglavља su posvećena učešću i karakteristikama žena u Srbiji, njihovom obrazovanju, potencijalu za zaposlenje, kao i učešću u strukturama za koje se može reći da su kreatori javnih politika; dakle, buduće društvene stvarnosti.

Uočena manifestacija nejednake socijalne moći žena je ozbiljan i korenit problem unutar društava, koji postaje još ozbiljniji kada se uračuna koliko vremena i finansijskih sredstava je utrošeno u nivelišanje postojećeg stanja. Iako su pomaci najbolje zastupljeni u skoro svim sferama društvene delatnosti kao i u većini društava, ipak je pred većinom zajednica još uvek dug put. Delimična isključenost više od polovine svetske populacije ili njeno segregiranje u zanimanja koja ne nose dovoljnu socijalnu moć, usporavaju napredak čovečanstva u celini. Odlučujući uticaj na razvoj socijalnog kapitala može imati samo egalitarnija distribucija mogućnosti za karijerni razvoj, a napomenućemo da egalitarizam podrazumeva neometan koreniti razvoj svih pripadnika zajednice. Ovo nigde nije očiglednije nego ako se analiziraju zemlje u razvoju, mada poželjni stepen participacije u

radnoj snazi nije postignut ni u najprogresivnijim, skandinavskim državama. Ilustracija stanja u Srbiji produbljuje našu tezu. Kulturološke prepreke za napredovanje žena u nekoj profesiji ka rukovodećim pozicijama kao i njihova nedovoljna zastupljenost u političkim institucijama očigledne su i u našem društvu, a proces prevazilaženja barijera mora biti usmeren u pravcu promene celokupnog habitusa. Ovo se može postići isključivo obrazovanjem i menjanjem svesti kod pojedinaca i pojedinki da prepreke, bile one strukturalne, kulturološke ili biološke, moraju neprestano da se ublažavaju, kako bi se proizveo boljatik na ekonomskom i političkom planu. Na kraju, neophodno je ukazati na to da valorizacija određenih karakteristika zavisi od vrednosti koje se smatraju važnim u određenom društvu. Žene poseduju različite osobine u odnosu na muškarce, drukčije ali ne i manje vredne, a ukoliko se želi da određeno društvo iskoristi sav potencijalan socijalni kapital, potrebno je stvoriti neophodne preduslove za to. U Srbiji je nužno promeniti tradicionalne i uspostavljene obrasce o poželjnoj društvenoj ulozi žena, kako bi bio moguć bilo kakav smislen napredak za društvo kao celinu a ne samo za pojedince. Ako se teži ublažavanju rodnih razlika, onda je takođe potrebna strukturalna promena svih društvenih segmenata, a značaj rešavanja postojećeg nejednakog stanja se ne može preceniti ako se u obzir uzmu potencijalni benefiti u budućnosti.

LITERATURA:

1. Arsenijević, O., L. Bulatović & G. Bulatović. „Elementi sociokulturne konstrukcije ženstva”, *Kultura*, no. 131 (2011): 202–24.
2. Avelini-Holjevac, Ivanka. *Upravljanje kvalitetom u turizmu i hotelskoj industriji*. Opatija: Fakultet za turistički i hotelski menadžment, Opatija, 2002.
3. Babović, Marija. *Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji*. Beograd: Tim za socijalnu inkluziju i smanjenje siromaštva Vlade Srbije, 2016.
4. Batomor, Tomas. *Elite i društvo*. Novi Sad: Meridian Publishing, 2008.
5. Begović, B. „Upotreba rodno osetljivog jezika i prikaz žena u štampanim medijima u Srbiji”, *CM – časopis za upravljanje komuniciranjem* 10, no. 35 (2015): 59–80.
6. Beri, Norman. *Uvod u modernu političku teoriju*. Beograd: Službeni glasnik, 2007.
7. Blagojević Hjuson, Marina. Žene i muškarci u Srbiji: šta nam govore brojevi. Beograd: UN Women, 2011.
8. Blagojević, Marina. Žene izvan kruga: profesija i porodica. Beograd: ISIFF, 1991.
9. Bourdieu, Pier. “Structures, habitus, practices”, U: *The logic of practice*, edited by Pier Bourdieu, 52–64. Stanford, CA: Stanford University Press, 2001.
10. Božinović, Neda. Žensko pitanje u Srbiji u XIX i XX veku. Beograd: Pinkpress, 1996.
11. Ćamilović, Slobodan & Vidoje Vujić. *Osnove menadžmenta ljudskih resursa*. Beograd: Data status, 2006.

12. Čičkarić, Ljiljana. „Efekti institucionalizacije rodne ravnopravnosti u Evropskoj uniji”, *Sociologija* 57, no. 3 (2015): 490–504.
13. Čičkarić, Ljiljana. „Rodna ravnopravnost kao neophodan uslov predstavničke demokratije”, *Teme* 36, no. 1 (2012): 67–83.
14. Connell, Reawyn. *Gender in World Perspective*. London: Polity Press UK, 2009.
15. Cvetković, Dragana. „Vest je muškog roda – etički aspekti rodne ravnopravnosti u informativnom programu nacionalnih televizija u Srbiji”, *Kultura*, no. 127 (2010): 156–75.
16. Dakić, Stojanka. *Razvoj i primena modela varijacija rodnog jaza na tržištu rada*. Subotica: Ekonomski fakultet Univerziteta u Novom Sadu, 2015.
17. Department of Economic & Social Affairs. *The World's Women 2010 – Trends & Statistics*. New York: United Nations 2010.
18. Dessler, Gary. *Osnovi menadžmenta ljudskih resursa*. Beograd: Data status, 2007.
19. Đorđević-Boljanović, Jelena & Žarko Pavić. *Osnove menadžmenta ljudskih resursa*. Beograd: Univerzitet Singidunum, 2011.
20. Dračo, Ivana. „Feminističko redefiniranje koncepta sigurnosti”, U: *Kojeg je roda sigurnost?*, edited by Damir Arsenijević & Tobias Flessenkamper, 213–235. Sarajevo: Sarajevo Open Centre, 2013.
21. Dragičević, Iva. „Unapređenje položaja žena liderki – slučaj gradska uprava Beograda”, *Ekonomija: teorija i praksa* 9, no. 1 (2016): 37–52.
22. Duhaček, Gordana, Tamara Džamonja Ignjatović & Dragana Popović. „Rodna osjetljivost u akademskom prostoru: istraživanje stavova prema rodnoj ravnopravnosti na Univerzitetu u Beograd”, *Godišnjak Fakulteta političkih nauka* 4, no. 4 (2010): 455–80.
23. Echebarria Echabe, Agustin & Jose Luis Gonzalez Castro. “The impact of context on gender social identities”, *European Journal of Social Psychology* 29, no. 2–3 (1999/03/01 1999): 287–304.

24. European Commission. *Barcelona Objectives: The Development of Childcare Facilities for Young Children in Europe with a View to Sustainable & Inclusive Growth*. Brussels: European Commission, 2013.
25. European Commission. *Serbia Progress Report*. Brussels: European Commission, 2014.
26. Fink, Eugen. *Uvod u filozofiju*. Beograd: Nolit, 1985.
27. Fuko, Mišel. *Poredak diskursa*. Loznica: Karpos, 2007.
28. Gates, Bill & Kolins Haminwaj. *Poslovanje brzinom misli*. Novi Sad: Prometej, 2001.
29. Inter-Parliamentary Union. "Women in National Parliaments, 2017", *Inter-Parliamentary Union*, pristupljeno: 15.1.2017, <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>
30. Ivić, Ivan, Ana Pešikan & Ratko Jankov. *Situaciona analiza mreže obrazovnih institucija, ljudskih resursa i obrazovne statistike u Srbiji*. Beograd: Ministarstvo obrazovanja, 2012.
31. Jarić, Vesna. „Kojeg je roda bezbednost? – Feminističko promišljanje bezbednosti”, U: *Kojeg je roda sigurnost?*, edited by Damir Arsenijević & Tobias Flessenkamper, 49–78. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar, 2013.
32. Lakićević, Mira. *Socijalna funkcija i socijalni rad u preduzeću*. Beograd: Čigoja, 2002.
33. Lakićević, Mira. *Razvoj i zaštita ljudskih resursa u preduzeću*. Beograd: Čigoja & FPN, 2013.
34. Lakićević, Mira. *Socijalna politika*. Beograd: FASPER, 2013.
35. Martinović, Milan & Zorica Tanasković. *Menadžment ljudskih resursa*. Užice: Visoka poslovno-tehnička škola strukovnih studija, 2014.
36. Mišković, Tamara. *Žene na upravljačkim pozicijama u Srbiji*. Beograd: Fakultet za ekonomiju i finansije, 2016.

37. Nacionalna služba za zapošljavanje. *Izveštaj o radu Nacionalne službe za zapošljavanje*. Beograd: Nacionalna služba za zapošljavanje, 2016.
38. *Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti*. Beograd: Službeni glasnik RS, 15/2009.
39. *Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period 2016–2020*. Beograd: Službeni glasnik RS, 4/2016.
40. *Nacionalna strategija za zapošljavanje za period 2011–2020. godine*. Beograd: Službeni glasnik RS, 37/2011.
41. Nešić, Ana. „Usklađivanje rodnih uloga kao osnova kvaliteta života”, *TIMS. Acta* 11, no. 1 (2017): 45–52.
42. Otvoreni parlament. Žene u parlamentu – samo kvota ili stvarni uticaj? Rodna ravnopravnost u Narodnoj skupštini Republike Srbije. Beograd: Otvoreni parlament, 2014.
43. Parcheta, Nicole, Belal A. Kaifi & Nile M. Khanfar. “Gender Inequality in the Workforce: A Human Resource Management Quandary”, *Journal of Business Studies Quarterly* 4, no. 3 (2013): 240–48.
44. Republički zavod za statistiku. *Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2015*. Beograd: Republički zavod za statistiku, 2016.
45. Republički zavod za statistiku. „Podaci po oblastima”, *Republički zavod za statistiku*, pristupljeno: 15.1.2017., <http://www.stat.gov.rs/Website/Public/PageView.aspx?pKey=221>
46. Silk Team. “Women in Film: A Data Analysis of 1500 Movies on Bechdel Test Criteria”, *Silk Team*, pristupljeno: 15.1.2017., <http://women-in-film.silk.co>
47. Žene i muškarci u Srbiji. Beograd: Republički zavod za statistiku, 2014.
48. *Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije*. Beograd: Službeni glasnik RS, 60/2013.

49. Thoits, Peggy A. "The sociology of emotions", *Annual Review of Sociology* 15 (1989): 317–342.
50. Torringtod, D. , L. Hall & S. Taylor. *Menažment ljudskih resursa*. Novi Sad: Data Statsus, 2004.
51. Uprava za rodnu ravnopravnost. *Istraživanje o ulozi znanja iz oblasti IKT i položaja žena na tržištu rada*. Beograd: Uprava za rodnu ravnopravnost, 2014.
52. *Ustav Republike Srbije*. Beograd: Službeni glasnik RS, 98/2006.
53. Van Dijk, Teun A. *Discourse & Power*. Hounds mills, UK: Palgrave, 2008.
54. *Zakon o državnim službenicima*. Beograd: Službeni glasnik RS, 79/2005, 81/2005 – ispr., 83/200, 64/2007, 67/2007 – ispr., 11672008, 10472009 i 99/2014.
55. *Zakon o radu*. Beograd: Službeni glasnik RS, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014.
56. *Zakon o ravnopravnosti polova*. Beograd: Službeni glasnik RS, 104/09.
57. *Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu*. Beograd: Službeni glasnik RS, 36/2010.
58. *Zakon o zabrani diskriminacije*. Beograd: Službeni glasnik RS, 22/2009.
59. Žarković-Rakić, Jelena & Marko Vladislavljević. *Mogućnosti pristupa ekonomskim šansama za muškarce i žene u Srbiji*. Beograd: Tim za socijalnu inkluziju i smanjenje siromaštva Vlade Srbije; World Bank, 2016.
60. Zjalić, Ljubica. „Ljudski resursi i njihova sposobljenost za uključivanje u razvoj privrede i društva”, *Međunarodni problemi* 51, no. 1–2 (2009): 63–83.
61. Žunić, Natalija. „Rodni stereotipi o ženama i muškarcima u politici”, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu* 63 (2012): 281–96.



Milena Dujović – biografija

Rođena 22. 12. 1990. godine u Beogradu, po profesiji master socijalnog rada i porodični savetnik.

Završila osnovnu školu i gimnaziju – društveno-jezički smer u Čačku.

Diplomirala na Fakultetu političkih nauka u Beogradu, 2013. godine, smer Socijalni rad i socijalna politika. Profesionalno iskustvo i licencu socijalnog radnika stekla na osnovu dvogodišnjeg volonterskog i pripravničkog staža na Klinici za psihijatrijske bolesti „Dr Laza Lazarević“. Nakon toga nastavila master studije na modulu Socijalni rad. Odbranila master rad na temu „Razvoj ljudskih resursa sa aspekta rodne ravnopravnosti u Srbiji“, s ocenom deset.

Dalje profesionalno usavršavanje nastavila na Institutu za mentalno zdravlje u Beogradu, kroz edukaciju Sistemska porodična psihoterapija. Trenutno je edukant završne godine i sertifikovani porodični savetnik.

O ZAVODU ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA



Zavod za ravnopravnost polova je pokrajinska ustanova osnovana 2004. godine Odlukom Skupštine AP Vojvodine. Osnivanjem Zavoda i donošenjem Deklaracije i Odluke o ravnopravnosti polova zakružen je sistem institucionalnih mehanizama na pokrajinskom nivou i utemeljen je pravni okvir za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na teritoriji Vojvodine u oblastima koje su u nadležnosti Pokrajine.

Zavod je osnovan kao stručno telo u cilju promovisanja koncepta rodne ravnopravnosti i izrade preporuka za integraciju rodne perspektive u sve politike, mere, akcije i programe koje pokrajinska vlada donosi i sprovodi.

Delokrug rada Zavoda obuhvata istraživačke programe i projekte u cilju stvaranja baza preciznih i aktuelnih podataka o položaju žena kao osnova za izradu preporuka za poboljšanje položaja žena; edukativne programe u cilju povećanja nivoa znanja o značaju rodne ravnopravnosti i potrebi ugrađivanja rodne perspektive u sve društvene sfere života, kao i promociju koncepta rodne ravnopravnosti na teritoriji AP Vojvodine i pružanje podrške lokalnim samoupravama u sprovođenju politike jednakih mogućnosti.

Poseban kvalitet u radu Zavoda predstavlja činjenica da istraživačke i edukativne programe prati bogata izdavačka delatnost visokih standarda. Od 2006. godine, kada je delatnost ustanovljena, do danas, Zavod za ravnopravnost polova je samostalno ili u suzdravlju, objavio 33 publikacije svrstane u pet edicija.

Izdavačka delatnost Zavoda osmišljena je sa ciljem da obezbedi trajno svedočanstvo o istoriji i iskustvima ženskog aktivizma i njihovim rezultatima, kao i da afirmiše značajna dostignuća i doprinos žena u najrazličitijim oblastima života. Ona promoviše stručnu literaturu i stručnjake i stručnjakinje u oblasti rodne ravnopravnosti i obezbeđuje dragocen fond literature neophodne za obrazovanje žena.

Edicija „Roza Luksemburg“ je posvećena doktorskim i master radovima na temu rodne ravnopravnosti sa ciljem da predstavi i afirmiše stručnjake i stručnjakinje koji se bave rodnim politikama, a do sada su u okviru ove edicije objavljeni sledeći radovi:

- Globalizacija i razvoj zasnovan na ljudskim pravima iz rodne perspektive, Mirjana Dokmanović, 2012.
- Rodna perspektiva u novinama antifašističkog fronta žena 1945-1953, Gordana Stojaković, 2012.
- Vantelesna oplodnja: rodne i društvene kontroverze“, Ksenija Kričković Pele, 2014.
- Terminologija rodne ravnopravnosti u engleskom, srpskom i mađarskom jeziku – uporedna kritička analiza, Marina Ileš, 2014.
- Politika jednakih mogućnosti u Evropskoj uniji i Autonomnoj Pokrajini Vojvodini – rodna ravnopravnost i diskriminacija u domenu zaposlenja, Anja Hemon Đerić, 2014.
- Rodni identiteti i interkulturnalnost: kritička analiza afirmativnih mera na visokoškolskim institucijama u Srbiji 2000-2013. godine, Slavica Denić, 2015.
- Životna priča kao metod beleženja rodnih aspekata istorije žena: Mađarica sa Telepa, Ankica Dragin, 2015.
- Novinarke u Vojvodini: obrazovanje, profesionalni status i rodni identiteti, Smiljana Milinkov, 2016.
- Svilena koža i pileće srce: rodni stereotipi u romanima iz lektire za osnovnu školu, Jelena Stefanović, 2017.

„Predmet ovog rada predstavljaju participacija žena u radnoj snazi u Srbiji, stepen njihovog obrazovanja i njihovo zapošljavanje u institucijama Republike Srbije koje imaju strukturalnu moć, odnosno u institucijama koje usmeravaju i kreiraju javne politike. Osnovne teze koje autorka Milena Dujović iznosi i dokazuje, tiču se uticaja kulturoloških faktora na kvalitet rodne participacije u mnogim strukturama i samim tim postavlja pitanje nedovoljne iskorišćenosti socijalnog kapitala u Srbiji. Takođe, preispituje se i analizira brojnost i kvalitet uloga i pozicija koje žene zauzimaju u društvu, kao i tradicionalna očekivanja i norme koje imaju nesumnjiv uticaj na rodnu stratifikaciju.“

dr Anita Burgund Isakov
(Fakultet političkih nauka, Univerzitet u Beogradu)

„Istraživački rad Milene Dujović predstavlja nastojanje da se ljudski resursi u Srbiji danas sagledaju i analiziraju iz ugla rodne ravноправности. Validnost predstavljenih rezultata istraživanja proizilazi iz aktuelnosti i kompleksnosti obrađenih pitanja i problema, kao i multidisciplinarnosti u pristupu problemu i njegovom adekvatnom kritičkom promišljanju. [...] Analiza prepreka za napredovanje žena kako u nekoj profesiji kao rukovodećem položaju, tako i u većoj zastupljenosti u političkim institucijama, doprinosi funkcionalnosti ovog njenog rada u eliminisanju nejednakе socijalne moći žena.“

MA Marina Pantelić
(Fakultet političkih nauka, Univerzitet u Beogradu)

„Analizom stručne i naučne literature, kao i dobijenih rezultata sopstvenog empirijskog istraživanja, autorka je došla do određenih, naučno i društveno validnih konstatacija i zaključaka: žene zauzimaju nesrazmeran broj položaja koji sa sobom donose strukturalnu moć, pa su samim tim u značajnoj meri isključene iz kreiranja javnih politika. Isključenost ženskog dela populacije, osim što utiče na demokratičnost društva u celini, osiromašuje zajednicu usled neangažovanosti celokupnog potencijalnog humanog kapitala koji društvo poseduje. Takođe, očigledne su kulturološke prepreke za napredovanje žena u nekoj profesiji ka rukovodećim pozicijama. Prevazilaženje barijera može se postići isključivo obrazovanjem i menjanjem svesti kod pojedinaca i pojedinki kako bi se proizveo boljši rezultati na ekonomskom i političkom planu.“

Prof. dr Mira Lakićević
(Fakultet političkih nauka, Univerzitet u Beogradu)