

INTERNATIONAL CONFERENCE
“IMPACT OF PRIVATIZATION AND STRUCTURAL ADJUSTMENT IN THE
TRANSITION COUNTRIES ON ECONOMIC AND SOCIAL POSITION OF WOMEN”

Izlaganje za konferenciju
Uticao privatizacije i strukturalnog prilagođavanja privrede u zemljama tranzicije na
ekonomsko-socijalni položaj žena
22-24. 02. 2002.

Autor: Prof. dr. Iren Gabrić Molnar

Naslov rada: Prisutnost patriarhalnog obrazca u sferi tržišta rada i poslovanja

1. Historijski prelomi u angažmanu ženske radne snage

Dugogodišnja istorija sa prirodom podelom rada između polova prelomljena je najpre pojavom tržišne privrede, a zatim tehničko-tehnološkom revolucijom

1. Tržište je uslovalo pojavu posebnih proizvodno-uslužnih društvenih organizacija (javna sfera života) i delatnosti porodičnih domaćinstava (privatna sfera). Ova podela je podelila muškarca i ženu u njihovoj društvenoj delatnosti. Muškarac teži da deluje izvan porodice, a žena je ostala u porodici sa manje šansi da se uključi u javnu sferu društvene aktivnosti. Ženin posao u domaćinstvu niko ne plaća, dok muškarac postaje izvor zarade. U ovom procesu muškarac dobija prevlast u javnoj sferi života, ali "gubi porodicu", svoj direktan uticaj na dete. Žena čuva svoje mesto u porodici, ali počinje i da se takmiči sa muškarcem u javnom angažmanu. Pre dvadeset ili trideset godina je bilo uobičajeno da muškarac bude taj koji ima stalan posao i izdržava porodicu, a za žene je, uglavnom, bilo predodređeno da budu domaćice i da se brinu o deci. Međutim, od tada pa do danas, situacija se značajno izmenila, tako da imamo sve više zaposlenih žena, odnosno, porodica u kojima oba roditelja rade. Osnovni problem ovih porodica je uspostavljanje ravnoteže između obaveza na poslu i porodičnih obaveza tj. postojanje sukoba između potreba posla i porodice. Sociološka istraživanja pokazuju da su konflikti između porodice i posla najozbiljniji izvor stresa, što negativno utiče na zadovoljstvo čoveka, kako radom tako i porodičnim životom, a posledica toga je pad radnog učinka, porast nivoa opšteg zadovoljstva i sve veći broj razvedenih brakova.

2. Dinamičan razvoj novih tehničko-tehnoloških rešenja u proizvodnji, traži preciznu i priučenu radnu snagu, što znači novu šansu ženi da se angažuje kao rezervna armija radne snage. Kreativnost, preciznost, a ponekad i intuicija stavljaju ženu u bolji položaj. Istovremeno stepen prilagodljivosti žene na nova tehnološka rešenja (pohađanje kurseva, dokvalifikacija i prekvalifikacija) je niža od muškarca, koji će se ranije odlučiti na rizik i po svaku cenu želi opstati na tržištu rada. Reakcija ženske i muške radne snage na tehnički napredak je višestran:

- poboljšanje školske i stručne spreme ženske radne snage, značilo je produživanje školskih godina kod devojaka, biranje adekvatne struke i profesije,
- izlazak na tržište rada je nov izazov za žene, ali to znači istovremeno i njeno ograničavanje da se veže samo za kuću i porodične probleme, što izaziva problem pada nataliteta, teškoću uključivanja žene na tržište rada posle porođaja, čuvanje maloletnog deteta kroz institucije države itd.
- istovremeno muškarac, da bi se uspostavila ravnoteža oko brige o detetu, morao je da nađe načina u podeli poslova u domaćinstvu, i čuvanju dece. Postalo je moderno da se govori o demokračičnoj porodici sa racionalnom podelom poslova, snabdevanjem kuće sa domaćinskim aparatima i korišćenjem javnih institucija za čuvanje dece.
- Tržišta rada je počelo funcionisati sa interesantnim novim konkurencijskim elementom: jeftinija, ali nesigurna ženska radna snaga, ili skuplja i sigurna (nezavisna od rađanja ili bolesti deteta) muška ponuda rada.

- Oba pola su dobili i gubili u svojoj dotadašnjoj ulozi. Uloge između polova su postale ipak asimetrične: žene su ipak prihvatale više poslova u javnom životu, nego muškarci u porodici. Ovo se uglavnom obrazlaže sa tradicionalističkim shvatanjem o polnom identitetu žene da bude pored deteta, a muškarca da se još više trudi u dokazivanju svoje prevlasti u sferi javnog života i rada.

Ja ću ipak zaključiti da je pojavom tržišta rada i novih struka, profesija, žene su dobile svoju novu šansu. Pozitivna pozicija u porodici je ostala njihova jer bez obzira na "glavnu reč muža" i dalje uglavnom žene vode računa o deci, njihovom vaspitanju, a istovremeno ostavljena je mogućnost da se dokažu i na polju rada i kada zarađuju, ne zavise u potpunosti od muškarca. Muškarci su dobili novu konkurenciju, zatim šansu da se više angažuju i u porodici (povratak muškarca kućnim poslovima), ali su izgubili status jedinog izdržavaoca porodice. Neki muškarci su čak skloni da ovaj proces shvate kao svoj gubitak dominirajuće pozicije u društvu.

2. *Ženska radna snaga na tržištu rada zemalja u tranziciji*

2.1. Faktori koji utiču na uključivanje žene na tržište rada su:

Na strani ponude rada:

- veći nivo obrazovanja žena
- angažovanje na tržištu rada, makar sa skraćenim radnim vremenom

Na strani potražnje rada:

- preduzetničke mogućnosti u srednjim i malim preduzećima
- angažovanje specijalne ženske (precizne i intitivne) radne snage u tercialnoj (uslužnoj) delatnosti

2.2. Školovanje žena i njihov angažman tokom radnog veka

Prema podacima UNESCO-a 1995. godine skoro 300 miliona više devojčica je bilo upisano u osnovne i srednje škole, nego 1960. godine. Međutim, ako pogledamo uporedne podatke sa muškarcima, razlika između njih se nije smanjila (izuzetak je jedino bivši Sovjetski Savez). Još uvek oko 200 miliona devojaka ne ide u školu.¹ Na osnovnom nivou udeo devojčica koje upisuju školu je 84% dečaka, a na srednjem nivou 75% muškaraca, dok na visokom nivou samo 64% muškaraca. Najgori su podaci u Južnoj Aziji. Prema podacima UN, zadnjih 30 godina, najveći brojčani porast žena je ipak postignut na visokoškolskom nivou. Radi se uglavnom o razvijenim zemljama, dok u zemljama u razvoju načešće samo devojke iz gradova uspevaju nastaviti školovanje na fakultetima pretežno iz društvenih nauka.

Žene vode u obrazovanju u izboru nastavničkog poziva. Podaci pokazuju da se sistem školstva feminizira:

% žena	Razvijene zemlje	Razvijene zemlje	Zemlje u razvoju	Zemlje u razvoju
Obrazovni nivo	1980	1990	1980	1990
Osnovni	66	70	41	46
Srednji	37	41	29	35
Visoki	23	24	22	28

Posle rata 1948.godine u Jugoslaviji muška nepismenost je bila 15%, a ženska 38%.U 1981.godini muškarci tu stopu smanjili na 5%, a žene na 17%. U posleratnom periodu i u Jugoslaviji, kao i drugim socijalističkim zemljama naglo se povećala obrazovna mogućnost žena. Ali i dalje postoji razlika između devojaka i mladića. Te razlike nisu na nivou osnovne škole,

¹ Podaci su izvađeni iz referata Ruth Leger Sivard: Women..., Word Priorities, Washington, D.C. 1995. na IV svetkoj konferenciji žena u Pekingu.

nego na nivou sekundarnog obrazovanja. Među onima koji završe srednju školu ima više muškaraca: 33% muškaraca i samo 19% žena. Od ukupnog broja stanovništva 7% muškaraca ima višu školu, a 4% žena. Školske 1990/91 godine međutim već broj studentkinja se povećava: 52% od ukupnog broja upisanih studenata. Dok 1945 godine nije bilo žena doktora nauka, 1990 godine njihov udeo u ukupnom broju 28%.² Činjenica je da žene dominiraju u profesiji učitelja i nastavnika (64% u osnovnim školama, 51% u srednjim školama), ali ne dominiraju među profesorima na fakultetu (30%), niti među doktorima nauka.

2.3. Žene i njihovo zapošljavanje, odnosno nezaposlenost

Masovni angažman žene u ekonomiji uzelo je velikog maha u socijalističkim zemljama. U bivšim Istočno-Evropskim zemljama nagla industrijalizacija je izazvala priliv radne snage sa sela i formiranje ženske rezervne armije rada. Bivše socijalističke zemlje su postigle zavidan nivo ekonomske aktivnosti žena³, jer je to socijalistička ideologija tako tražila: "klasna borba za oslobođenje rada i emancipacija ličnosti". Ne smemo zaboraviti, da se tu radi ne samo o potrebi angažmana ženske radne snage u procesu industrijalizacije, nego i veoma niskim zaradama muškaraca i potrebi da se porodični budžet dopuni i sa zaradom žene. Zaposlenost žena je od 1954-1987 godine raslo sa 24,8% do 38,7%,⁴ ali i njihov udeo u ukupnom broju nezaposlenih je bio 55,7%. U 1990 godini još uvek je stopa nezaposlenosti nekvalifikovanih žena je 53%.

Udeo žena u radnoj snazi ekonomski razvijenih zemalja izgleda ovako (%):⁵

Zemlja	1950	1977	1982
Kanada	21,3	37,8	40,9
Francuska	35,9	37,6	38,6
Nemačka	35,1	37,6	38,2
Švedska	26,3	43,7	46,2
Velika Britanija	30,7	38,2	39,1
SAD	28,9	40,3	42,8

Dok decenijama u Francuskoj, Nemačkoj i Velikoj Britaniji angažman žena je između 30-40% relativno izjednačen, dakle postoji mali napredak, u zemljama u kojima je udeo žena bio izpod 30%, za par decenija skočilo iznad 40% (Švedska, Kanada, SAD pod uticajem ideologije neoproduktivizma).

U *Evropskoj Uniji* zadnjih deset godina je znatno porastao angažman ženske radne snage: 42% zaposlenih (1998) i 51% žena je bila ekonomski aktivna.⁶ Međutim u SAD podaci su bili još bolji: 67,5% žena su angažovane, uglavnom mlade. Raspon između ekonomskog angažmana muškarca i žene je opao na 20%. U Evropskoj uniji imaju plan da sa 48 miliona žena, taj broj do 2015 godine povećaju na 78 miliona ekonomsko aktivnih žena. U *"Novoj strategiji zapošljavanja"*⁷ odredili su četiri osnovnih zadatka (1998): rast opšte zaposlenosti (posebno mladih i već duže nezaposlenih, sa njihovim prekvalifikacijama), istovremeno težnja ka padu stope nezaposlenosti (rast konkurencijske moći preduzetnika, elastičnost u organizaciji poslova), zatim nove šanse hendikepiranima (siromašni, invalidi) i najzad 1999 godine su definisali princip istovetnih šansi polova, uz zahtev da sve zemlje članice EU izrade svoje akcione programe (National Action Plans sa 5000 intitucija za zapošljavanje) u novoj strategiji zapošljavanja. Posebno se preferira efikasniji rad po skraćenom radnom vremenu, lakša

² Izvor: SGJ, 1991:375-8

³ Vidi podatke iz Sociologija za ekonomiste (Iren Gabrić Molnar i Laki Laslo): SSSR 44%, Poljska 46,3%, Čehoslovačka 44,3%).

⁴ Podatak: Kavčić, 1990:158.

⁵ Isto: str. 267.

⁶ Izvor: European Communities, 1999h, str.7)

⁷ Donet u Amsterdamu, julu 1997.

reintegracija žene na posao posle porođaja, zatim žene preduzetnice sa manje poreza, rad u uslužnim delatnostima (već sada 4/5 žena radi u usluzi), nove institucije za zaštitu i čuvanje dece.

2.4. Feminizacija radne snage i formiranje ženskih zanimanja i privrednih grana

Bolje obrazovanje nije pomoglo ženama da dođu do bolje plaćenih radnih mesta. Poslovna područja koja su postala stereotipi za "ženske" poslove još uvek pokazuju pad na lestvici priznatih ili dobro plaćenih poslova.

- *Ženske privredne grane* – 19. vek je protekao u postepenoj feminizaciji tekstilne industrije, zatim u 20. veku (20-tih godina) feminiziralo se zdravstvo, (30-tih) industrija hartije i tekstila, (posle 2. svetskog rata) obrazovanje i kultura, neki zanatlijski poslovi, (60-tih godina) trgovina i ugostiteljstvo, (70-tih) usluge i kožna industrija⁸. Tada se pojavio i novofeminizam⁹ i politika "neoproduktivizma" u razvijenim zemljama Zapadne Evrope i Amerike. Prema ovoj teoriji političara i biznismena, razvijeni zapad će se rešiti ženskog problema na taj način, što većim životnim standardom i upotrebom kućnih aparata žena će se manje baviti neplaćenim kućnim poslom a sve više plaćenim radom na tržištu. Iato kao marksisti i ideolozi neoproduktivizma su bili za što veće uključivanje žena u plaćeni rad.

Činjenica je da postoji određeni oblik feminizacije i u kućnom poslu (housework), koja se ne plaća, a i u javnom poslu u preuzećima, gde se ženski posao slabije plaća, uglavnom se usmerava na uslužnu delatnost, sličan kućnom poslu (service work). Pojavom žena u preduzećima pojavljuju se sociološka pitanja: - Profesionalna nejednakost polova - Nejednaka distribucija moći u društvu - Kako odvojiti privatnu i javnu sferu života? - Nova kultura posla i etika u poslovanju – Promene u organizaciji posla, radnog vremena itd.¹⁰ Sociološki posmatrano nije dovoljno analizirati statističke podatke angažmana žene u javnom životu i preduzeću, nego je neophodno posmatrati žensku aktivnost i u kući i van nje u jednoj celini i u povezanosti. Rad u kući je "svet žene", a preduzeće je "svet muškarca".¹¹ Feminizacija podele rada se odvija pod uslovima: nejednakosti polova, ne napuštajući obrazac patriarhata. Muškarac u kući možda prihvata neki svoj deo posla pod uticajem tehničkih pomagala, a ne zbog promenjenih interperonalnih odnosa sa ženom. On je navikao na sociokulturni odnos u kojem se njemu ne naređuje.

Kretanje aktivnosti žene u Jugoslaviji pokazuje, prem popisu iz 1991. godine, da još uvek 31,7% njih rade u poljoprivredi. A prema jugoslovenskoj klasifikaciji zanimanja iz grupe od 59 zanimanja aktivnog stanovništva, izdvaja se 13 ženskih zanimanja.

Udeo žena u strukturi zaposlenih u %¹²

Rang	Zanimanje	%
1	Prerađivač tekstila	81,14
2	Radnik na održavanju objekta i čistoće	77,78

⁸ Podaci iz časopisa Társadalmi Szemle, 1994/8-9, Budimpešta, članak Koncz Katalin: A bővülő női foglalkozás ára: a pályák elnöiesedése, strana 122-123.

⁹ Termine pol (sex) i rod (gender) upotrebila je najpre američka antropoloistkinja Gejl rabin, 1975 godine. Razlike između polova se posmatraju ili biološki određeno (sex) ili društveno i kulturno uslovljeno (gender).

¹⁰ Vidi publikacije: Veronike Biči (Rethinking the definition of Work), Marina Blagojević (Žene izvan kruga, 1999, Žarana Papić (Sociologija i feminizam, 1989).

¹¹ Vidi u knjizi Božo Miloševića: Umeće rada, Prilozi sociologiji rada, Filozofski fakultet Novi Sad, 1997. Str.266.

¹² Vidi knjigu Iren Gabrić - Molnar, Laki Laslo: Sociologija za ekonomiste, Univerzitet Novi Sad, 2002.

3	Stručnjaci medicinskih nauka i ostalo medicinsko osoblje	76,86
4	Radnici na negu lica i tela	75,32
5	Radnici na računovodstvenim i blagajničkim poslovima	73,91
6	Rad na upravnim i administrativnim i srodnim delatnostima	70,25
7	Obučar	70,21
8	Proizvođači tekstila	68,93
9	Prerađivači kože i krzna	67,48
10	Nastavno osoblje	59,33
11	Ugostitelji	57,90
12	Stručnjaci: hemičar i fizičar	56,10
13	Prerađivači duvana	55,75

Izvor: "Stanovništvo: Aktivno stanovništvo", Popis 1991, Beograd, 1995.

Pored tzv. ženskih zanimanja, ženama se još pripisuje tzv. žensko ponašanje. Naprimera: obavezna ljubavnost, toaleta, našminkanost itd. Jedna hostesa privatne danske avionske kompanije (Maersk Air) usudila se pojaviti iza šaltera na radnom mesru bez pudera, rumenila i ruža. Poslodavac je isti dan opomenuo da će dobiti otkaz ako se to ponovi. Podnela je tužbu, i Savet za jednakost (institucija u Danskoj 1988.) muškarca i ženu na poslu, donela je odluku da šminkanje nije obavezna, ali joj se preporučuje¹³.

2.5. Žene u novije doba dobijaju šansu u **preduzetničkim mogućnostima**

- Prepreke žena u ekonomskom osnaživanju i preduzetništvu su:
 - diskriminacija u obrazovanju i izboru profesije
 - teže zapošljavanje
 - manji pristup kreditima
 - tradicionalno manje pravo na posedovanje, nasleđivanje
 - manja plata za isti posao
 - veća odgovornost žene u porodici

Istina postoje međunarodni standardi, kao što je i Konvencije Međunarodne organizacije rada (MOR) i Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije prema ženama, ali one još nisu eliminisale nasleđenu rodnu nejednakost. Istina, Japan, Kina, Nemačka, Čile i druge zemlje su nedavno donele zakone o radnim odnosima i odgovornosti poslodavaca prema ženskoj radnoj snazi, a li pored pozitivnih primera, druge zemlje ih ne prate u dovoljnoj meri. Formiraju se Udruženja preduzetnica (Koreja), daju se mikrokrediti (SAD, Hrvatska, Indija, Iran, Južnoafrička Republika, Alžir), Projekat pomoći ženama (Australija), zatim šanse za prekvalifikacije (Ruska Federacija) – ali sve to nedovoljno. Potrebno je pratiti i primer nekih Evropskih zemalja: fleksibilnost porodiljskog odsustva uz mogućnost da to koristi i muž (Austrija, Danska, Poljska, Mađarska), fleksibilnost radnog vremena žene, rad kod kuće itd. Mi bi trebalo makar da imamo redovan statistički izveštaj o dimenzijama i posledicama angažmana žene u ekonomiji.

2.6. Ono što može da pomaže ženi u njenom angažmanu na tržištu rada je **i humanizacija radnog vremena** što može da se satoji u sledećem:

1. - programi porodičnog odsustva, specifične pogodnosti za brigu o deci, obavljanje zajedničkog posla,
2. - programi sa fleksibilnim radnim vremenom (flex-time); Model skraćenog radnog vremena (part-time); Kondenzovana radna nedelja; Model telekomunikacija – rad kod kuće;

Vreme koje čovek provede na poslu se bitno odražava na kvalitet porodičnog života. Ovo je posebno izraženo u zemljama sa niskim nivoom životnog standarda, gde zarada nije dovoljna da pokrije ni osnovne živote potrebe, kamo li da zadovolji stanovništvo u kupovini trajnih

¹³ Podatak iz knjige Poslovna etika (Borna Babek i Antun Kolumbić, Zagreb, 2000), str. 206.

potrošnih dobara, letovanju ili zimovanju. U ovakvoj situaciji žene su često prinuđene da rade “nešto sa strane”, kako bi sebi i svojoj porodici priuštile prihvatljiv minimum egzistencije, tako da se njihovo slobodno vreme u značajnoj meri konvertuje u radno vreme. Sa druge strane, osnovni cilj je pronaći najbolji model koji omogućava usklađivanje radnih sa porodičnim potrebama zaposlenih. Za rešavanje ovih problema koji zaokuplja uglavnom žene, se najčešće primenjuju sledeći modaliteti¹⁴:

- **programi porodičnog odsustva**, je politika koja omogućava zaposlenima da koriste odsustvo sa posla da bi se mogli posvetiti porodičnim obavezama, a često je jedan deo odsustva plaćen. Na primer, pre nekoliko godina u američkoj kompaniji *Aetna Life & Casualty*, gotovo jedna trećina žena koje su otišle na porodiljsko bolovanje se nije vratila na posao, zbog čega je kompanija izgubila neke od najboljih radnika. Međutim, u roku od dve godine nakon uvođenja programa porodičnog odsustva, čak 91% zaposlenih se nakon bolovanja ili odsustva vratilo nazad na posao, čime je kompanija uštedela ogromno vreme i novac koji bi morala da utroši na traženje novih radnika.

- **specifične pogodnosti za brigu o deci**, znači da mnoge kompanije u okviru svojih poslovnih objekata ili u njihovoj neposrednoj blizini poseduju zabavišta ili terene gde deca njihovih radnika provode vreme dok su ovi na poslu, a neke firme imaju čak i svoje ambulante. Na ovaj način se značajno smanjuje broj zakašnjenja i/ili ranijeg završetka radnog vremena zbog odvođenja dece u zabavište ili kod lekara. Takođe, roditelji u toku pauze mogu da se vide sa decom, što je veoma značajno sa psihološkog aspekta, jer se kod dece usled povremenog prisustva roditelja tokom boravka u zabavištu ne stvara osećaj otuđenosti i prepuštenosti sebi samima. Većina kompanija, obzirom na način rada, ovakve usluge pruža u toku svih 24 sata dnevno.

- **obavljanje zajedničkog posla**, je praksa da se roditeljima dozvoli da preuzmu odgovornost za obavljanje jednog istog posla sa nekim od kolega, tako što će imati mogućnost da slobodno određuju kada će raditi dok su na odsustvu zbog porodičnih obaveza, se naziva podela posla. U *Xerox*-u, na primer, nekoliko grupa radnika imaju zajednički posao, uključujući i dve radnice koje su bile konkurenti na poslovima prodaje, ali su se, u momentu kada su morale da skrate radno vreme kako bi mogle da se posvete svojim porodičnim obavezama, udružile da bi obavljale zajednički posao. Firme koje vode odgovornu politiku prema porodici svojih radnika mogu da ostvare višestruke koristi:¹⁵

§ Prvo, ove kompanije mogu da zadrže sposobne radnike – ne samo da ih sačuvaju preuzimanja od strane konkurencije, već ne troše ni novac na zapošljavanje novih radnika. U stvari, rukovodioci u *AT&T* ustanovili su da prosečni troškovi koji nastanu kada se mladim roditeljima dozvoli da uzmu neplaćeno roditeljsko odsustvo do godinu dana predstavljaju samo 32% od godišnje plate radnika, u poređenju sa 150% koliko je potrebno za nalaženje stalne zamene.

§ Drugo, radnici koji nisu previše opterećeni brigom o vanrednim problemima, mogu se koncentrisati na svoj posao i kreativno raditi. Istraživanje je pokazalo da ljudi koji koriste sisteme podrške koje im nude poslodavci ne samo da su aktivniji u timskim aktivnostima na rešavanju problema, već daju korisne predloge za unapređenje rada.

§ Treća korist je da se ovakvim politikama mogu privući najkvalifikovaniji ljudski resursi, što kompanije koje sprovode ove programe čini konkurentnijim u odnosu na one koje ovakve programe ne primenjuju.

- **programi sa fleksibilnim radnim vremenom** znači da roditelji koji imaju mogućnost obavljanja radne aktivnosti po principu fleksibilnog radnog vremena mogu da se posvete deci, njihovom odlasku u školu, zabavište, kod lekara. Pozitivni efekti ovog programa su poboljšanje

¹⁴ Vidi magistarski rad Dejana Ostojića, odbranjen na Ekonomskom fakultetu U Subotici. Mentor: Gizela Šušnjar.

¹⁵ Jerald Greenberg and Robert A. Baron, “Ponašanje u organizacijama”, *Želnid*, Beograd, 1998. str. 214.

radnog učinka, povećan stepen lojalnosti zaposlenih, viši nivo zadovoljstva poslom i značajno smanjenje svih oblika povrede na radu.

2.7. **Žene u poslovanju – odnos rada i polova** (obrada savremenih slučajeva iz publikacija)

- Žene i globalizacija – Često puta se spominje negativan uticaj globalizacije svetske ekonomije, jer se ponovo neravnomerno raspoređuju uloge. Ako dolazi do smanjivanja javne potrošnje i socijalnih programa, prebaciće se troškovi i funkcije na porodice, dakle uglavnom na ženu. Na minimalnog plati, socijalnoj pomoći je bilo uvek više žena nego muškaraca. Korišćenje mikrokredita, preduzetničkih zajmova ženama će biti i u budućnosti veoma važan faktor za iskorenjivanje siromaštva. Pekinška platforma za akciju je (4. Svetska konferencija UN o ženama, 1995) predvidela niz zakonskih i poreskih reformi kako bi ženama omogućili puniji i ravnopravniji pristup ekonomskim resursima.
- Žene rukovodioci – postoje svetski i domaći pokazatelji o poteškoćama u penjanju na hijerarhijskoj lestvici upravljanja i rukovođenja u preuzećima. Na primer, nema žena ozbiljnih kandidata za rukovoditelje u "Fortuneovih" 500 korporacija koje su prema članku iz toa časopisa petsto najvećih preduzeća na svetu. Rast broja žena je jedino zapažen u kadrovskim službama ili u odnosima sa javnošću. Smatra se da su žene manje kompetentne, nezavisne i manje racionalno-logične. Zaboravljaju međutim da su žene kreativnije, intuitivnije, manje opterećene predrasudama i veštije u izvođenju poslova u kojoj treba istovremeno paziti na više stvari. Tu je primer Marise Bellisario koja je još 1984 godine bila jedna od najtraženijih rukovoditelja u Evropi. Bila je na čelu Italijanske industrijske firme ITALTEL Societa Ilajijana (proizvođač telekomunikacijske opreme). Marisa je diplomirala ekonomiju i poslove administracije u Torinu, radila u Olivettijevoj elektronici, zatim u General Electricu (Majami) na svetskoj marketinškoj strategiji računala. Kao međunarodni stručnjak izvukla je Italtel iz gubitaka. Mnoge evropske i japanske kompanije su je zvale (GTE Corporation, IBM, AT&T). U 1999. godini prilikom tradicionalnog izbora najboljih menagera godine nedeljnika "Business Week" među 25 najboljih našle su se dve žene: Martha Stewart (stvorila je kompaniju MS Multimedia) i Jenny ming predsednica lanca robnih kuća specializiranih za prodaju majica i dečjih pantalona, Old Navy¹⁶. Žene polako ali uporno se probijaju u malim preduzećima, najviše na polju trgovine na malo i uslugama.
- Knjiga Sex Busines (autorica Shere Hite) otkriva da direktori vodećih Evropskih kompanija nemaju najbolje mišljenje o žensko-muškim odnosima na poslu. Preovladava mišljenje da žena nikad ne može stići muškarca u karijeri, jer izgubi vreme na trudnoći i porodijskom odsustvu. Mark Wossner (predsednik Bertelsmann Foundation) tvrdi da nema žena u upravi nemačkih medijskih kompaniji jer jednostavno one nemaju kvalifikacije. Juan Luis Cebrian, direktor PRISA-e (Španski medijski konglomerat) misli da žene se ne bore za posao i zadatke, nego za jednogodišnje odsustvo. On neće angažovati ženu za rukovodioca, jer žena mora biti nekoliko puta bolja os muškarca da bi dobila moć u kompaniji. Srećom šef austrijskog Mibnstartstva biznisa već ne misli tako. Laurenza Fritza, preferira ženu prilikom zapošljavanja¹⁷ "...zato što žene imaju drugačiji mozak od muškarca. One se služe obema stranama mozga." Huan Villalonga, predsednik Telefonice kaže: "Verujem da je prednost žena nezaustavljiva. Moramo iskoristiti njihov talent. Za sto godina one će voditi svet."¹⁸

¹⁶ Vidi knjigu: Borna Bebek, Antun Kolumbić: Poslovna etika, Sinergija, Zagreb, 2000, 204 str.

¹⁷ Isto. strana 205.

¹⁸ Vidi Večernji list: Što evropski direktori misle o ženama, 29, 12 1999. str. 43.

2.8. Rezultati empirijskih istraživanja na lokalnom nivou: Izjašnjavanje Subotičkog punoletnog stanovništva o angažmanu žene na poslu i van kuće

Anketiranje je izvršeno pod organizacijom Centra za ženske studije iz Subotice, 2000 godine u novembru, na 700 ispitanika u Subotici (uzorak je reprezentativan za strukturu stanovništva Subotičke opštine).

a.) pitanje u vezi položaja žene u poslovnom svetu

Izjašnjavanje ispitanika u vezi angažmana žene u poslovnom svetu je dosta tradicionalističko i opterećeno patriarhalnim obrazcem. Tabela ukrštava vrednosne odgovore (od 1-5, odnosno 1-4, gde se merilo da li se ispitanik slaže sa trdnjom: 1 ne slaže se a 5 izrazito se slaže):

Rukovodeća mesta u poslovnom svetu trebaju biti u rukama muškarca (podaci u horizontali)
Boriti se za jednakost muškarca i žena (vertikala)

		1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	
1.00	Count	25	5	13	11	9	63
	% within	39.7%	7.9%	20.6%	17.5%	14.3%	100.0%
2.00	Count	33	35	35	36	5	144
	% within	22.9%	24.3%	24.3%	25.0%	3.5%	100.0%
3.00	Count	70	64	49	19	11	213
	% within	32.9%	30.0%	23.0%	8.9%	5.2%	100.0%
4.00	Count	108	39	36	11	7	201
	% within	53.7%	19.4%	17.9%	5.5%	3.5%	100.0%
Total	Count	236	143	133	77	32	621
	% within	38.0%	23.0%	21.4%	12.4%	5.2%	100.0%

Kao što vidimo oni koji se ne slažu sa tvrdnjom da je svet poslovanja samo svet muškaraca (vertikalno pod 1.00), istovremeno su i veliki borci za jednakost muškarca i žene (horizontalno 4.00): 53,7% ispitanika.

Na dijagramu to izgleda ovako:

Muškarci su se ravnomernije podelili svoje stavove i pokazuju šarolikost u podelili između pet nivoa odgovora, ali većina njih se neslažu sa tvrdnjom da je na rukovodećim mestima u poslovnom svetu treba da budu muškarci. Najviše njih su umereni u ovom stavu (sredina): 27,9%, ali dosta njih tvrdi da to nije nikako poželjno: 24,9%. Žene su odlučne: 50,5% tvrdi da nikako nije u redu gore navedena tvrdnja, ali još jedna četvrtina ispitanika takođe smatra, mada malo umerenije da se sa ovom konstatacijom ne slaže.

b.) **pitanje u vezi da li treba žene da se mešaju u politiku** odgovori su kod žena bili jednoznačni. One se ne slažu sa gornjom konstatacijom. Muškarci se takođe uglavnom ne slažu sa konstatacijom da žene ne treba uključiti u politiku, ali jedna manja polovina njih ipak misli da politika nije za žene.

c.) **pitanje da žene pripadaju domu i treba da brinu o svojoj porodici:**

Primećuje se sličnost u stavovima oba pola. I žene i muškarci u većini slučajeva se slažu sa konstatacijom, s tim da muškarci prednjače u tvrdnji da žena pripada domu. Žene dakle bez obzira na njihovu opterećenost u javnom životu, ne beže od porodičnih obaveza.

d.) Konstatacija da je **najvažnija vrлина svake žene je da bude dobra majka i supruga** izazvala jako slične stavove oba pola. Žena danas nije napustila svoju ulogu majke i supruge jer 66% njih se izrazito slaže sa ovim stavom, dok je manji broj njih u dilemi. Kod muškaraca pozitivni odgovori su izrazitiji što potvrđuje njihov patriarhalni stav: 74% tvrdi da je najvažnija ženina vrлина da bude dobra majka i supruga.

e.) **Stav o tome da muškarac treba imati glavnu reč u porodici**, već izazvalo različite stavove kod Subotičkih građana. Najviše deo žena (više od 2/3) se ne slaže sa ovom konstatacijom, dok

muškarci u većini slučajeva prihvataju da je njihova dominacija normalna u kući. Istina na vrednosnoj skali (od 1-5) najviše je bilo odgovora sa osrednjim brojem (3 sa 30,9% odgovora).

3. Najnovija demokratizacija zemalja u tranziciji znači i delimično napuštanje socijalističkih principa o angažmanu žene u društvenom i privrednom životu

- Promene u političkom sistemu nose sa sobom prelome u angažmanu ženske radne snage, opšta ocena je da su žene sada u goreem položaju.
- Potrebno je uspostaviti jednake šanse u angažmanu oba pola na tržištu rada ali i u porodici. Ne treba nad ženama sažaljevati, davati im posebne privilegije zato što ne verujemo i njihovu moć da se konkurišu i dokažu. Treba ženama dati samo šansu, one će to kad tad iskoristiti.

Korišćena literatura:

Bebek Borna, Kolumbić Antun: Poslovna etika, Sinergija, Zagreb, 2000.

Gabrić-Molnar Iren, Laki laslo: Sociologija za ekonomiste, Univerzitet Novi Sad, 2002.

Đurić Kuzmanović Tatjana: Dirigovani razvoj, (post)socijalističko iskustvo i feministička alternativa. EXPO press Novi Sad, 1997.

Jerald Greenberg and Robert A. Baron, "Ponašanje u organizacijama", Želnid, Beograd, 1998.

Milošević Božo: Umeće rada, Filozofski fakultet, Novi sad, 1997.

Paić Žarana: Sociologija i feminizam, Istraživačko izdavački centar SSO Srbije, Novi Beograd, 1989.

Subotić Dragan, Lazić Jovica: Poslovna etika, KIZ centar Beograd, 1997.

Časopisi:

Társadalmi Szemle, Budapest, 1994/8-9.

Társadalmi Szemle, Budapest, 1996/7.