

## RODNE NEJEDNAKOSTI U ZAPOŠLJAVANJU, UPRAVLJANJU I ODLUČIVANJU

*Marija KOLIN, \* Lilijana ČIČKARIĆ \**

*U ovom radu istražujemo rodne razlike u stepenu i obrascima zapošljavanja, glavne karakteristike položaja žena na tržištu rada kao i njihovo učešće u političkim institucijama i u procesima odlučivanja. Analiza sadrži komparativni pristup i prikazuje rodne razlike u Srbiji i zemljama Evropske unije, ukazujući na neophodnost antidiskriminacionih mera i primenu aktivnog integrativnog pristupa ženskoj participaciji. Kvantitativni podaci korišćeni su iz zvanične statistike institucija Evropske unije kao i iz izveštaja UNIFEM-a i UNICEF-a, dopunjeni kvalitativnim nalazima novijih istraživanja. Rezultati pokazuju nepovoljan položaj žena na tržištu rada koji karakteriše niska ekonomska aktivnost, nizak udeo žena na upravljačkim i dobro plaćenim poslovima, značajan udeo žena na slabo plaćenim poslovima, visok stepen nezaposlenosti i siromaštva, naročito ranjivih grupa žena. U drugom delu rada ukazujemo na sličnosti i razlike u modelima političkog ponašanja žena u Srbiji i zemljama Evropske unije. Analiza pokazuje da su žene manje zastupljene u procesu političkog upravljanja i odlučivanja u Srbiji nego u većini zemalja Evrope. Rad ukazuje na moguće pravce ekonomskih i političkih promena i navodi predloge za poboljšanje stanja rodne jednakosti u Srbiji.*

**Ključne reči:** *rodne nejednakosti, tržište rada, politička participacija, politička reprezentacija, Srbija i Evropska unija*

Ekonomске i socijalne promene u poslednje dve decenije donose nove mogućnosti zapošljavanja žena i dokazivanja na prestižnim i dobro plaćenim poslovima, dok istovremeno, promene na tržištu rada dovode do porasta nezaposlenosti, siromaštva, socijalnih nejednakosti i ekonomske nesigurnosti koje pogađaju žene više nego muškarce. U novim trendovima deindustrijalizacije gube se nekadašnji stereotipi stabilnog posla, a radni angažmani koji su potrebni postindustrijskom obrascu često su netipični, privremeni i nesigurni. Globalna ekonomija koja počiva na modernim interakcijama i informacionoj tehnologiji, postavlja specifične zahteve i standarde zapošljavanja, traži nezavisne i odgovorne profesionalce,

\* Centar za sociološka istraživanja Instituta društvenih nauka, Beograd.

zaposlene sa visokim kvalifikacijama, zaposlene koji su spremni da lako uče i prilagođavaju se brzim promenama i inovacijama. Istovremeno, nove multinacionalne kompanije i preduzeća koja funkcionišu kao internacionalne mreže spremna su da lako otpuštaju radnike kako bi se brzo prilagođavala imperativima svetskog tržišta i globalne konkurencije (Castells, 1996). Koncept rada se menja, a u porastu su nejasno definisani radni ugovori, atipični oblici zapošljavanja, što posebno pogađa žene i dovodi u pitanje ostvarivanje ravnopravnosti na tržištu rada. Više različitih istraživačkih podataka, kao recimo rezultati istraživanja danskog sociologa Goste Esping-Andersena, otkrivaju sve veću polarizaciju zaposlenih s obzirom na pol, godine starosti i kvalifikacije. Najviše su ugrožene porodice čiji članovi imaju nesigurno zaposlenje, samohrani roditelji i marginalne grupe kojima u najvećem broju pripadaju žene (Esping-Andersen, 2002).

Ekonomski razvoj, demokratske institucije i pravni okvir jesu neophodni, ali ne i dovoljni uslovi za unapređenje položaja žena u političkom i javnom životu. Politička kultura, partijska i medijska kultura, javno mnjenje i stanje društvene svesti, takođe predstavljaju faktore koji utiču na pripremu i osposobljavanje žena za politički život. Institucionalni kontekst određuje politički aktivizam žena. Prisustvo žena u političkom životu je potvrda legitimiteta političkog procesa i različitosti kao aksioma modernog demokratskog društva. Za bolju reprezentaciju žena u institucijama potrebna je složena i višedimenzionalna strategija. Ona pre svega podrazumeva podsticanje nominacije žena za kandidaturu na upravljačke funkcije od strane političkih partija. Zatim, mrežu podrške žena političarki i mentorstvo starijih aktivistkinja. Potom, mnoštvo proceduralnih parlamentarnih mehanizama, među kojima je i parlamentarna komisija za ženska pitanja i kvotni sistem, putem kojih se ženski interesi mogu uspešno predstaviti.

U prvom delu rada nastojimo da ukažemo na glavne tokove u ekonomskoj aktivnosti i visokoj stopi nezaposlenosti žena u postsocijalističkoj Srbiji. Posebno je bilo važno da se pokaže koliko su se žene prilagodile novim obrascima zapošljavanja i šta im izlazak iz socijalizma donosi u pogledu ekonomske aktivnosti, izbora zanimanja, društvenog položaja i životnog stila, kao i drugih dimenzija od kojih zavisi postignuće u tržišnoj utakmici. Položaj žena na tržištu rada u Srbiji se poredi sa položajem žena u regionu Zapadnog Balkana i položajem žena u zemljama Evropske unije. U drugom delu rada ukazujemo na sličnosti i razlike u modelima političkog ponašanja žena u Srbiji i zemljama Evropske unije, gde je već uveliko u primeni aktivna politika integrativnog pristupa problemima participacije žena u institucijama reprezentativne demokratije i javnoj politici. Države Evropske unije sprovode politiku rodne ravnopravnosti paralelno kroz pravni i institucionalni okvir, uvođenjem antidiskriminacionih mera i integracijom

rodne jednakosti u sve institucije. Mere koje Unija preduzima i koje sugeriše da se primenjuju u nacionalnim strategijama, od velikog su značaja i za implementaciju politike rodne ravnopravnosti u Srbiji, uključuju pre svega obezbeđenje kvalitetnih poslova za ekonomsku samostalnost žena, zatim, obezbeđenje kvalitetnih servisa za radno i privatno okruženje, rad na smanjenju stereotipa i predrasuda o ženama i konačno, uvođenje institucionalnih mehanizama za veću participaciju žena u izvršnoj, zakonodavnoj i sudskoj vlasti.

### **Tržište rada i rodne nejednakosti**

Noviji podaci o zaposlenosti žena u Srbiji pokazuju da je tržište rada karakteristično po niskoj stopi aktivnosti žena na tržištu rada. Stopa zaposlenih žena u ukupnom stanovništvu radnog uzrasta (15-64 godine) iznosi oko 40% za 2006. godinu, dok u istoj godini stopa zaposlenih muškaraca iznosi oko 60% (RZS, 2008). Prema istom izvoru podataka zaposlenost žena povećava se sa stepenom školske spreme, tako da najniži stepen zaposlenosti imaju žene sa nižim i srednjim obrazovanjem, koje je znatno niže od zaposlenosti muškaraca istog obrazovanja, dok su žene koje imaju više i visoko obrazovanje zaposlene čak u većem procentu od muškaraca. Zaposlenost žena u Srbiji niža je od opšte stope zaposlenosti u Evropskoj uniji koja iznosi 58,3% u 2007. godini i povećava se, jer je u 2000. godini iznosila 53,6%. Najmanje razlike između stopa zaposlenosti žena i muškaraca su u Finskoj, Švedskoj i Litvaniji (tabela 1).

Kada se poredi podaci zemalja Evropske unije sa stopom zaposlenosti žena u Srbiji koja je u 2006. godini iznosila 40,6%, vidi se da samo Malta ima nižu stopu (36,9%), a od drugih zemalja jedino Turska (23,8%). Statistički podaci i izveštaji o strukturi nezaposlenih pokazuju da ovaj problem pogađa žene više nego muškarce. Nezaposlenost žena u radnom kontingentu 1,5 puta je veća nego nezaposlenost muškaraca u istom radnom periodu, a prema podacima Nacionalne službe za zapošljavanje 2006. godine bilo je 25,5% nezaposlenih žena, što je daleko veća stopa od nezaposlenosti muškaraca od 18,6% (RZS, 2008). Inače nezaposlenost u Srbiji predstavlja jedan od najviših stepena nezaposlenosti u Evropi, a položaj nezaposlene žene određen je slabim izgledima za stalno zapošljavanje, niskim i neredovnim isplatama novčane naknade za nezaposlene, malim šansama za prekvalifikaciju i profesionalnu reorijentaciju i visokom verovatnoćom da se bave neplaćenim poslovima u kući ili poslovima u "sivoj ekonomiji", koji su još uvek značajan izvor prihoda nezaposlenih. Više različitih dokumenata i istraživačkih studija, kao recimo podaci UNICEF-a (1999) i UNIFEM-a (2006) pokazuju da nezaposlenost, siromaštvo, ekonomska nesigurnost, strah

od gubitka ekonomske pozicije i opadanje standarda postaje stvarnost za većinu porodica Centralne i Istočne Evrope u periodu tranzicije na tržišnu ekonomiju. Nezaposlenost u Bosni i Hercegovini iznosi 30%, Hrvatskoj 15%, Crnoj Gori 12,6%, a stope nezaposlenosti žena u regionu su veće od stope nezaposlenosti muškaraca.

Tabela 1.  
Stope zaposlenosti žena u muškaraca u Evropi 2007. godine (u %)

Regija/Država	Ukupno	Muškarci	Žene
<i>EU-27</i>	65,4	72,5	58,3
<i>Euro-zona</i>	65,7	73,4	58,0
Belgija	62,0	68,7	55,3
Bugarska	61,7	66,0	57,6
Češka Republika	66,1	74,8	57,3
Danska	77,1	81,0	73,2
Nemačka	69,4	74,7	64,0
Estonija	69,4	73,2	65,9
Irska	69,1	77,4	60,6
Grčka	61,4	74,9	47,9
Španija	65,6	76,2	54,7
Francuska	64,6	69,3	60,0
Italija	58,7	70,0	46,6
Kipar	71,0	80,0	62,4
Latvija	68,3	72,5	64,4
Litvanija	64,9	67,9	62,2
Luksemburg	64,2	72,3	56,1
Mađarska	57,3	64,0	50,9
Malta	55,7	74,2	36,9
Holandija	76,0	82,2	69,6
Austrija	71,4	78,4	64,4
Poljska	57,0	63,6	50,6
Portugal	67,8	73,8	61,9
Rumunija	58,8	64,8	52,8
Slovenija	67,8	72,7	62,6
Slovačka	60,7	68,4	53,0
Finska	70,3	72,1	68,5
Švedska	74,2	76,5	71,8
Velika Britanija	71,3	77,3	65,5
Hrvatska	57,1	64,4	50,0
Turska	45,8	68,0	23,8
<i>Norveška</i>	76,8	79,5	74,0
<i>Švajcarska</i>	78,6	85,6	71,6

Izvor: Eurostat (2008).

Prema poslednjim podacima Eurostata stopa nezaposlenosti u februaru bila je 8,5% u euro-zoni (EU-16), dok je ukupna stopa nezaposlenosti u zemljama Evropske unije (EU-27) bila 7,9%. Stopa raste pod uticajem globalne ekonomske krize, kada se ima u vidu podatak da je tokom prošle godine stopa nezaposlenosti iznosila 6,8% (Eurostat, 2009). Najniže stope nezaposlenosti su u Holandiji (2,7%), a najviše u Španiji (15,5%), Latviji (14,4%) i Litvaniji (13,7%). U februaru 2009. godine, stopa nezaposlenosti u Sjedinjenim Američkim Državama je iznosila 8,1%, a u Japanu 4,4%. Prema istim podacima nezaposlenost žena u euro-zoni (EU-16) se povećava sa 8,6% u prošloj godini na 8,9% u ovoj godini, a u zemljama Evropske unije (EU-27) od 7,4% na 8,0%, što govori da su stope nezaposlenosti žena neznatno veće od stopa nezaposlenosti muškaraca.

Nezaposlenost žena se u dokumentima Evropske unije posmatra kao generator feminizacije siromaštva i stavlja se na prvo mesto u razmatranju uzročnosti kao i prevazilaženja rodne diskriminacije i eliminacije siromaštva žena. Važnu ulogu u prevazilaženju problema nezaposlenosti u zemljama članicama imaju dokumenti kojima se podstiče socijalna kohezija u okviru zajedničkih programa socijalne politike. Jednak tretman žena i muškaraca ne samo što se podstiče pravnim sredstvima već podrazumeva primenu tzv. proaktivne intervencije za postizanje ravnopravnosti. Najznačajnije dimenzije ravnopravnosti su jednake zarade, učestvovanje žena u procesima političkog odlučivanja, pozitivna diskriminacija kao i mere i instrumenti koje znače promenu vrednosti i normi i prevazilaženje predrasuda koje usporavaju procese rodne ravnopravnosti (Esping-Andersen, 2002). Promocija rodne jednakosti u ekonomskom životu podrazumeva podsticajne programe u cilju zapošljavanja žena kao i strategije koje doprinose većem učešću žena u zapošljavanju, od kojih je najznačajnija ona koja se odnosi na obrazovanje i učenje tokom celog životnog veka i podsticanje političke reprezentacije žena odnosno odgovarajući rodni balans u političkim institucijama.

### **Rodni stereotipi u izboru zanimanja i nejednake zarade**

Kada se posmatra stepen obrazovanja, kao najznačajniji faktor vertikalne pokretljivosti i bitna dimenzija od koje zavisi položaj na tržištu rada, može se oceniti da su u stepenu obrazovanja žene postigle više od muškaraca (tabela 2). I pored uspeha u obrazovnom postignuću (iako podaci za oba pola pokazuju niski obrazovni kapacitet stanovništva u Srbiji, posebno kada se ima u vidu da samo 14,1% ima obrazovanje više od srednje škole, a prema podacima popisa stanovništva samo 6,5% građana ima fakultetsko obrazovanje), tehnička nepripremljenost žena jedan je od razloga otežanog

pristupa kvalitetnijim i dobro plaćenim zanimanjima. Izbor zanimanja često se zasniva na nasleđenim stereotipima po kojima žene nisu u poziciji da se bave poslovima tehničke struke, već se više nego muškarci usmeravaju na društvene nauke. Na fakultetima društvenih nauka i umetničkim fakultetima preovlađuju studentkinje sa približno 65%, na medicinskim fakultetima broj studenata je rodno izjednačen na 50%, dok na tehničkim fakultetima studentkinje učestvuju sa 25%.

Tabela 2.

**Stepen obrazovanja stanovnika iznad 25 godina prema polu 2005. godine (u %)**

	Osnovno ili niže obrazovanje	Srednje obrazovanje	Više i visoko obrazovanje
Ukupno	39,5	46,4	14,1
Žene	30,6	53,3	16,1
Muškarci	47,8	40,0	12,2

*Izvor: Bajec et al. (2008). Social Protection and Social Inclusion in the Republic of Serbia (Belgrade: European Commission, Economic Institute).*

Položaj žena na tržištu rada u Srbiji pokazuje da tipično ženski poslovi gube trku na tržišnoj utakmici u kojoj još uvek postoje rodno specifični poslovi, a sociološka istraživanja u ovoj oblasti govore da se stare zablude i neuspešni model emancipacije žena u bivšem socijalističkom društvu prenosi na savremenu etapu tranzicionih kretanja ka kapitalizmu (Milić, 2007; 2008). Žene su najčešće zaposlene na slabo plaćenim poslovima, radnim ulogama koji ostavljaju dovoljno vremena za porodicu i podizanje dece ili se pak radi o poslovima koji podrazumevaju strpljenje i pažnju, pa su tipična zanimanja učiteljice, nastavnice ili su to poslovi koji se odnose na pružanje zdravstvenih ili socijalnih usluga. Statistički podaci ukazuju da je najveće učešće žena u broju zaposlenih, u periodu 2001-2005. godina, zabeleženo u industriji tekstila i kože (85%), zdravstvu, farmaciji i socijalnoj zaštiti (83%), trgovini (77%) i obrazovanju (76%). Udeo žena u broju zaposlenih u oblasti elektrotehnike iznosi svega 14%. U slabo plaćenim obrazovnim institucijama u javnom sektoru radeći kao nastavnice žene su u većini, odnosno žene su dva do tri puta prisutnije kao nastavno osoblje u osnovnim školama (2003-2006. godina), a u srednjim školama su zastupljene sa 50%. Učešće žena zavisi od obrazovno-vaspitnog stepena ustanova, tako da je među vaspitačicama za predškolski uzrast dece zaposleno 95,5%, dok je na fakultetima među predavačima 29,4% žena (RZS, 2008).

Rodne razlike su primetne i u odnosu na učešće žena među predavačima i profesorima na različitim fakultetima. Tako na filološkim fakultetima učestvuje 64% žena među predavačima, na pravnim fakultetima oko 45%, ali na elektrotehničkim fakultetima ne više od 9%, kao i na mašinskim

fakultetima na kojima od ukupnog nastavnog osoblja učestvuje svega 6% žena. Na čelu svih naših univerziteta do sada je bilo samo šest rektorki (u Beogradu i Novom Sadu). Na čelu Srpske akademije nauka i umetnosti nikada nije bila žena, a među članovima Akademije ima samo 6% žena. Prema podacima o zaposlenima u institutima koji se bave naučnim istraživanjima (162) žene i muškarci su jednako zastupljeni prema broju istraživača sa doktoratom (49% prema 51%) kao i bez doktorata (48% prema 52%), ali su svega 22 žene na položaju direktorki ovih instituta. U toku istorije Univerziteta u Beogradu 31,6% doktorata i 34% magistarskih radova su odbranile žene (Bogdanović, 2006).

Poznavanje modernih sredstava komunikacije i korišćenje informativne tehnologije u Srbiji je slabo razvijeno, a posebno kada se posmatraju podaci koji se odnose na žene. Prema novijim istraživanjima o korišćenju računara u Srbiji, može se uočiti da se ovim veštinama neophodnim za zapošljavanje i efikasno uključivanje u kvalitetne poslove i razvoj profesionalne karijere, osim najmlađe starosne grupe građana (16-24 godine), kod koje je 86% muškaraca i 84% žena savladalo veštinu rada na računaru, druge starosne grupe imaju daleko niže učešće poznavanja rada na računaru (RZS, 2008). Naime, sledeća starosna grupa (25-54 godina) ovladala je polovično upotrebom računara, odnosno ovim veštinama se služi 54% muškaraca i 47% žena. Najstarija starosna grupa (55-74 godine) vrlo retko poznaje rad na računaru, odnosno podaci pokazuju da se samo 11% muškaraca i 10% žena služi ovom tehnologijom. Kada se posmatraju podaci o korišćenju interneta prema starosti i polu, situacija je još nepovoljnija: u najmlađoj starosnoj grupi internetom se služi 71% muškaraca i 64% žena, kod srednje dobne skupine 46% muškaraca i 34% žena, a kod najstarije dobne skupine samo 7% muškaraca i 6% žena. Korišćenje modernih sredstava informativne tehnologije u Srbiji je dvostruko niže u odnosu na prosečno korišćenje interneta među ženama u zemljama Evropske unije. Prema podacima Eurostata (2009) 62% žena i 67% muškaraca od 16-74 godine koristilo je internet u 2008. godini (EU-27), a kada se posmatraju pojedinačni rezultati prema zemljama članicama, više od 80% žena koristi internet u Švedskoj, Danskoj i Finskoj, dok je najniži stepen korišćenja interneta u Rumuniji (31%), Grčkoj (36%), Bugarskoj, Italiji i na Kipru (39%), što govori da bi Srbija sa oko 35% žena koje koriste internet bila u grupi evropskih zemalja sa najnižim stepenom korišćenja interneta.

Podaci pokazuju da su kulturološke razlike koje uslovljavaju neravnopravno učešće žena i muškaraca na rukovodećim funkcijama prisutne u svim zemljama, pa čak i u skandinavskim, koje su u poređenju sa drugim visokorazvijenim zemljama poznate po svojoj velikodušnoj politici prema zaštiti žena i univerzalno organizovanim uslugama porodici u okviru države

blagostanja kao što su Švedska ili Finska. Podaci Eurostata pokazuju da žene u Evropskoj uniji takođe imaju slabije izgleda za postizanje uspešne karijere, iako su postindustrijski trendovi zapošljavanja u visokorazvijenim zemljama, tzv. starim članicama Unije (EU-15) promenjeni, a tehnološki razvoj potvrđuje smanjivanje razlika i sve veće uključivanje žena u prestižna zanimanja i rukovodeće uloge van kuće. Učešće žena na upravljačkim funkcijama se lagano povećalo od 30% u 2001. na 32,7% u 2007. godini kada se posmatra prosek zemalja Evropske unije i učešće žena među menadžerima prema pojedinačnim zemljama članicama EU (tabela 3).

Tabela 3.  
**Porast učešća žena na upravljačkim funkcijama 2001. i 2007. godine  
 u zemljama Evropske unije ( u % )**

Regija/Država	2001	2007
EU27	30,0	32,7
Belgija	33,3	34,0
Bugarska	32,4	30,6
Češka	26,5	28,9
Danska	20,8	27,7
Nemačka	27,0	27,9
Estonija	34,2	33,4
Irska	27,3	30,7
Grčka	24,7	27,9
Španija	32,3	32,9
Francuska	35,6	37,9
Italija	17,8	33,5
Kipar	19,4	15,1
Latvija	37,7	40,1
Litvanija	46,7	38,4
Luksemburg	30,4	21,3
Mađarska	35,2	35,1
Malta	15,8	18,5
Moldavija	26,0	27,6
Austrija	30,3	26,8
Poljska	32,1	36,1
Portugal	30,8	31,8
Rumunija	-	28,7
Slovenija	31,8	31,9
Slovačka	31,2	30,8
Finska	27,7	27,4
Švedska	30,3	31,6
Velika Britanija	30,8	34,0

Izvor: Kao za tabelu 1.



Iako je pravnim okvirom koji određuje visinu zarade žena i muškaraca predviđena jednakost u zaradama, kao jedan od najznačajnijih aspekata ženske ravnopravnosti na tržištu rada, žene su slabije plaćene od muškaraca. One uglavnom rade na poslovima za koje je predviđena niža naknada ili se jednostavno radi o manje prestižnim poslovima. Nema direktnih statističkih podataka o visini naknada za žene i muškarce u Srbiji, ali se posredno može doneti zaključak da su delatnosti u kojima su zaposlene žene, kao što su poslovi u tekstilnoj industriji, državnoj administraciji, obrazovanju ili socijalnoj zaštiti, na listi manje plaćenih zanimanja.

Po nižim zaradama koje ostvaruju žene u Srbiji su slične ženama u drugim postsocijalističkim zemljama, mada žene zarađuju manje od muškaraca čak i u najrazvijenijim zemljama Evropske unije. Iako je jednakost zarada žena i muškaraca u zemljama članicama Evropske unije regulisana brojnim i precizno određenim zakonima i preporukama, a države članice predviđaju i stimulatивne mere u cilju pospešivanja pozitivne diskriminacije polova, ipak prema postojećim podacima, zarade žena su 17,4% niže od zarada muškaraca kada se posmatra prosek zemalja Evropske unije (EU-27) za 2007. godinu (Eurostat, 2008).

Kada se radi o jednakim zaradama žena i muškaraca u zemljama članicama Evropske unije onda se mogu uočiti brojni i precizno određeni zakoni i preporuke koje se odnose na jednaki tretman, a države članice predviđaju i stimulatивne mere u cilju pospešivanja pozitivne diskriminacije polova, u kojima se podstiče učešće žena na područjima zapošljavanja na kojima su slabije zastupljene. Pri tome je jasno definisano da se pod pojmom zarade podrazumeva redovna, osnovna i minimalna zarada i plata kao i svaka druga zarada koju zaposleni prima posredno ili neposredno, u novcu ili naturi, od svog poslodavca po osnovu radnog odnosa. Nadalje, za slučajeve diskriminacije žena predviđena je odgovarajuća sudska zaštita nakon što su iscrpljene druge mogućnosti, a države članice su dužne da preduzimaju potrebne mere kako bi zaposleni bili zaštićeni od otpuštanja zbog pokretanja tužbe ili drugog zakonskog postupka čiji je cilj da se obezbedi načelo jednakih zarada. Jednaki tretman odnosi se ne samo na zarade već i na zaposlenje, napredovanje, stručno osposobljavanje i uslove rada koji treba da budu isti za sve zaposlene, a komunitarne propise u ovoj oblasti prate preporuke i rezolucije koje treba da imaju uticaj na nacionalno pravo.

Značajne su rodne razlike u preduzetništvu i samozapošljavanju žena i muškaraca u situaciji kada je, prema podacima Agencije za registrovanje preduzeća, samo 20% žena vlasnica preduzeća. Rodne razlike se najčešće dovode u vezu sa izostajanjem vlasništva nad imovinom (žene su samo u 30% slučajeva nosioci vlasništva nad nekretninama), visokim porezima i

dažbinama, rizicima poslovanja u Srbiji, izostankom podrške ženama u kući i teškoćama sa održavanjem balansa između posla i tradicionalne uloge u privatnom životu.

Kada se pogleda žensko preduzetništvo u zemljama Evropske unije onda se zapaža, pre svega, da programi Evropske komisije posebnim merama podstiču žensko preduzetništvo, kao recimo Evropska mreža za promociju preduzetništva žena (The European Network to Promote Women's Entrepreneurship),<sup>1</sup> koja promoviše i pomaže žensko preduzetništvo u okviru mreže evropskih zemalja posebnim programima koji su usmereni na savetovanje, istraživanje i statističko praćenje. Prema podacima WES-a ženske preduzetničke aktivnosti se povećavaju poslednjih godina, a žene su u proseku vlasnice oko 25% od ukupnog broja preduzeća u Evropskoj uniji. Ocene o preduzetništvu žena slične su u većini evropskih zemalja kao što pokazuju uporedni podaci o radnoj snazi u pet evropskih zemalja (Francuskoj, Nemačkoj, Italiji, Švedskoj i Velikoj Britaniji). Istraživanja o samozapošljavanju žena u Evropi pokazuju porast ženskog preduzetništva, ali ipak, od svih lica koja su sama sebi obezbedila posao žene čine 25-30%, prema istraživanju ovog aspekta rodne jednakosti koje se navodi u literaturi (Lohman, 2001).

### **Rezultati politike jednakih mogućnosti u Evropskoj uniji**

Značajni procesi globalizacije, regionalizacije i promene *welfare* režima poslednjih dvadeset godina uticali su i na transformaciju politike rodne ravnopravnosti Evropske unije. Kao "nacionalna" ekonomska i politička tvorevina, ona utiče na oblikovanje nacionalnih politika svih 27 država članica, ali istovremeno trpi i njihove uticaje. Posledica tog interaktivnog dejstva je pomak sa uniformne ka multiplicitiranoj politici rodne jednakosti, primenjivoj u različitim nacionalnim i socijalnim kontekstima (Hancock, 2007).

Evropska unija je postigla značajan uspeh u transformaciji rodni režima svojih članica u pravcu veće jednakosti i ravnomerne zastupljenosti žena u svim sferama javnog života. Međutim, žene još uvek ne participiraju u dovoljnom broju u institucijama upravljanja i odlučivanja u ekonomiji i politici. Aktivno učestvovanje u politici i zauzimanje visokih rukovodećih pozicija u javnim službama, na svim nivoima (lokalnom, regionalnom, nacionalnom i evropskom), predstavlja kamen temeljac poboljšanja kvaliteta života i statusa žena u društvu. Razlozi niske stope zastupljenosti žena u

<sup>1</sup> <http://www.europa.eu/int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>.

odlučivanju i upravljanju su strukturalne prirode i politika rodne jednakosti u toj oblasti mora da obuhvati čitav spektar problema, od porodijskog odsustva i brige o deci, preko poslovne i političke kulture, do strukture izbornog sistema i funkcionisanja političkih partija.

Koncept političke reprezentacije u osnovi podrazumeva da parlamenti reflektuju socijalnu, klasnu, rodnu, etničku i religijsku strukturu izbornog tela. Međutim, kvalitet reprezentacije varira pod uticajem brojnih faktora, od kojih su najvažniji: vrsta izbornog sistema, tip partijske organizacije, politička kultura i razvijenost pravnog i institucionalnog okvira. Posmatrano iz tog ugla, proširenje EU na 27 zemalja različitog ekonomskog i političkog ustrojstva dovelo je do značajnih promena i u kvalitetu i u kvantitetu političke reprezentacije žena, odnosno u njihovoj deskriptivnoj i supstancijalnoj zastupljenosti. Proces standardizacije rodne politike još uvek nije sproveden u svim članicama i one se razlikuju po stepenu razvijenosti mehanizama za unapređenje rodne ravnopravnosti i ostvarenim rezultatima u toj oblasti.

Udeo žena u parlamentima zemalja članica EU je u poslednjoj dekadi znatno porastao, i to sa 16% u 1997. na 24% u 2007. godini (EC, 2008b). Međutim, još uvek nije dostignuta kritična masa od 30%, neophodna da bi žene ostvarile značajniji uticaj u donošenju političkih odluka. Među 20 zemalja u svetu, koje su dostigle kritičnu masu, osam je iz Evropske unije (Švedska, Holandija, Finska, Danska, Španija, Belgija, Nemačka i Austrija). S druge strane, u sedam zemalja EU, među kojima su i Češka, Irska, Slovenija, Mađarska i Rumunija, žene ne dostižu ni 15% od ukupnog broja parlamentaraca. Drastična promena odigrala se u Belgiji, gde je udeo žena u donjem domu parlamenta skočio sa 12% 1997. na 35% u 2007. godini. Taj skok je direktan rezultat pozitivne intervencije države, vlade i parlamenta koji su 2002. godine usvojili zakon koji podržava rodni paritet među kandidatima na izborima i otvorene liste, na kojima prva dva imena moraju biti suprotnog pola.

Interesantan je i primer Francuske, gde uvođenje kvotnog sistema za kandidovanje na izborima 2000. godine nije dovelo do značajnih promena, jer se proporcija izabranih žena nije povećavala. Relativan neuspeh kvotnog sistema u Francuskoj je posledica većinskog izbornog sistema, gde pobednik u prvom krugu odnosi sve, za razliku od proporcionalnog sistema koji je na snazi u svim zemljama EU u kojima je dostignuta kritična masa od 30% žena u parlamentu. U nekim zemljama, poput Belgije i Španije, kvotni sistem je u velikoj meri pospešio participaciju žena i ona sada iznosi i do 37%. Savet Evrope je identifikovao proporcionalni izborni sistem kao jedan od glavnih strateških mehanizama za povećanje broja žena u zakonodavnoj vlasti.

Statistički podaci o tipu izbornog sistema i polnoj strukturi potvrđuju da je broj izabranih ženskih kandidata u svim evropskim zemljama veći tamo gde je u opticaju proporcionalni sistem sa otvorenim izbornim listama (Council of Europe, 2008).

Hronološki pregled participacije žena u Parlamentu Evrope od 1979. do 2006. godine pokazuje da se taj broj skoro udvostručio, ali da je najveći skok zabeležen devedesetih godina prošlog veka. Dok je 1984. godine broj žena parlamentarki iznosio svega 17%, 2007. godine je ipak dostignuta kritična masa od 31% neophodna za veći uticaj žena u kreiranju politike. Najveći broj žena kandidovanih u Parlament Evrope dolazi iz Švedske (57%), Holandije, Slovenije i Francuske (oko 40%). Čak 15 zemalja EU je kandidovalo više od 30% žena, a samo Slovenija, Mađarska, Slovačka, Estonija i Litvanija iz postsocijalističke Evrope zadovoljavaju taj uslov. Poljska i Češka su na začelju po broju kandidatkinja, zajedno sa Italijom i Grčkom.

Na regionalnom nivou, žene su više zastupljene nego na nacionalnom i participiraju sa 30% u zakonodavnoj vlasti. Varijacije među zemljama su značajne, od Francuske i Švedske koje imaju i 48% do Slovačke, Mađarske i Italije koje su kandidovale svega 15% žena. Među prvih 15 zemalja EU zabeležen je značajan pomak u participaciji žena u regionalnim skupštinama. Od 27% 1999. na 34% u 2007. godini. Slučaj Francuske je interesantan, jer ova zemlja ima svega 18% žena u nacionalnom parlamentu. U pitanju su različiti izborni sistemi. Na nacionalnom nivou većinski nije pogodan za promociju žena, dok je na regionalnom nivou mešoviti sistem, koji je u upotrebi od 2004. godine i rezultirao je uspešnom implementacijom zakonodavstva koje promovise rodnu jednakost na izborima.

Prosečan broj žena u kabinetima vlada prvih 15 zemalja EU je sa 16% devedesetih godina porastao na 27,2% (tabela 4). Ovaj rast se duguje pre svega zemljama kao što su Nemačka, Francuska i Velika Britanija, dok je u

Tabela 4.

**Žene u nacionalnim vladama i u Evropskoj komisiji 1994-2007. godine (u %)**

	1994/1995	1999	2004	2007
Nacionalne vlade (EU-15)	16,2	24,2	23,1	27,2
Nacionalne vlade (EU-27)	/	/	20,4	24,1
Evropska komisija	5,6	25,0	28,0	29,6

*Izvor: EC (2008a). Women and Men in Decision-Making 2007. Analysis of the Situation and Trends. (Luxembourg: European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities).*

drugim državama broj žena na ministarskim funkcijama opao. U svih 27 zemalja EU od 2004. godine, od kada je dostupna statistika, prosek je porastao na 24%. Ako pogledamo pojedinačno države, Španija se jedina sa 41% približila nordijskim zemljama – Švedskoj (46%), Norveškoj (53%) i Finskoj (60%) po broju žena u vladama. S druge strane, kabineti Slovačke, Grčke i Turske uključuju samo po jednu ženu, a Rumunija čak u vladi nema nijednu ministarku.

Osam od 27 zemalja EU je imalo ženu za predsednika vlade, i to Velika Britanija, Portugal, Litvanija (dva puta), Francuska, Poljska, Bugarska, Finska i Nemačka. Participacija žena u Evropskoj komisiji beleži najveći skok – sa 5,6% 1994/95. na 29,6% 2007. godine. U više od 10 zemalja EU iznad 30% žena je na ministarskim mestima, dok ih je u Portugalu, Grčkoj, Rumuniji i Turskoj svega 10%. Interesantan je slučaj Španije gde je usvajanjem Zakona o jednakosti 2007. godine uspostavljena regulativa da minimum 40% ili maksimum 60% izabranih kandidata mora biti istog pola. Ova kvota nije primenjiva i na kabinet vlade, ali po broju ministarki (9) Španija je u samom vrhu i dobar je primer za uspešnu politiku jednakih mogućnosti. Rumunija je potpuno suprotan primer, jer je jedina zemlja u EU koja ima vladu sastavljenu samo od muškaraca. Savetnike ministara u 27 zemalja EU u 22,6% slučajeva čine žene, gde prednjače Češka, Slovačka i Norveška. Interesantno je da Srbija ima čak 43% žena na savetničkim funkcijama u državnoj administraciji (Council of Europe, 2008).

Udeo žena u rukovodstvima kompanija je simbolično porastao sa 8% 2003. na 10% 2007. godine. Najveće odsustvo žena je primetno na najvišim pozicijama velikih privatnih kompanija i tu se situacija poslednjih godina nije bitno menjala. Pozitivan primer je Norveška gde je vlada preduzela posebne mere pozitivne akcije u postizanju pariteta žena u upravljačkim odborima javnih i privatnih kompanija od 40%. Za neprimenjivanje ove mere predviđene su sankcije, te je takvo zakonodavstvo rezultiralo povećanjem broja žena u odborima na 34%. Skoro sve zemlje imaju broj žena na menadžerskim pozicijama oko evropskog proseka (32%), dok Latvija, Litvanija i Francuska beleže i do 40% (EC, 2008a).

Čak i u Švedskoj je retkost da žena bude na samom vrhu upravljačkih struktura. U 2006. godini samo pet od 291 kompanije je imalo ženu direktora. U 12 država postsocijalističke Evrope samo 7% žena upravlja vodećim kompanijama. U Bugarskoj, Češkoj, Poljskoj i Slovačkoj taj procenat je 10%. Prema podacima Evropske mreže žena u profesijama, žene u EU zauzimaju 9% mesta u upravnim odborima, dok je to u USA 14%, a u Kanadi 12%. Međutim, taj broj u Evropi već duže vreme stagnira. Svim centralnim bankama u 27 zemalja EU upravljaju muškarci. Najviša tela u

Evropskoj centralnoj banci uključuju pet muškaraca na jednu ženu. Centralne banke Švedske i Norveške su jedine koje imaju i do tri žene na najvišim rukovodećim mestima. U Češkoj, Nemačkoj, Grčkoj, Italiji, Portugalu i Sloveniji u najvišim upravljačkim telima nema nijedne žene. U Evropskoj centralnoj banci, Evropskoj investicionoj banci i Evropskom investicionom fondu svega 16% žena je na značajnim rukovodećim položajima (EC, 2008a)

Tabela 5.

**Žene u nacionalnim sudovima i u evropskim sudovima 1999-2007. (u %)**

	1999	2003	2007
Nacionalni sudovi (EU – 15)	15,2	13,2	17,5
Nacionalni sudovi (EU – 27)	/	18,5	30,4
Evropski sudovi	7,7	/	21,0
<i>Izvor: Kao za tabelu 4.</i>			

Udeo žena na rukovodećim mestima prvog i drugog reda u tri glavne institucije EU, Evropskoj komisiji, Savetu Evrope i Evropskom parlamentu, je sa 14% 1999. porastao na 20% u 2007. godini. Sve tri organizacije su pokazale zavidni napredak u reprezentaciji žena u odlučivanju, ali Savet (16%) i Komisija (18%) još znatno zaostaju za Parlamentom (33%). Međutim, kada je reč o samom vrhu odlučivanja procenat je mnogo niži, posebno u Parlamentu gde oko 20% žena participira na prvoj i 30% na drugoj instanci u donošenju odluka (EC, 2008a).

U prvih 15 zemalja EU samo 18% sudija su žene, što je nešto više od proseka od 15% iz 1999. godine (tabela 5). U zemljama koje su se kasnije pridružile EU, posebno Mađarskoj, Latviji, Bugarskoj i Rumuniji, i do 50% sudija u vrhovnim sudovima su žene. I Srbija, Crna Gora i Hrvatska su se približile ovom proseku. U ustavnim sudovima žene participiraju sa 20% na nivou EU, a najviše ih je u sudovima Slovenije, Češke, Bosne i Hercegovine i Hrvatske. Ni u evropskim sudovima nema izbalansirane participacije muškaraca i žena. U Evropskom sudu za ljudska prava samo je 16 žena i 32 muškarca sudija, dok su predsednik i zamenik predsednika muškarci (Council of Europe, 2008).

**Žene na političkim funkcijama u Srbiji**

Rodna nejednakost u Srbiji se može prepoznati u svim segmentima društvenog života, posebno u domenu upravljanja i odlučivanja u politici i

ekonomiji. Niska zastupljenost žena u parlamentima Srbije i Vojvodine je tokom poslednjih dvadeset godina značajno uticala na kvalitet političkih odluka i zakonodavstva, jer se ženski interesi i potrebe nisu uzimali u obzir. Direktna posledica takve situacije je drastično pogoršanje položaja žena, ne samo u normativnoj sferi, već i ekonomskoj, političkoj i kulturnoj. Odsustvo žena iz procesa rukovođenja i odlučivanja je, drugim rečima, značilo da nije smanjena marginalizacija žena na tržištu rada, deprofesionalizacija i feminizacija siromaštva i da nije poboljšan standard života i kvalitet ženskog zdravlja (Čičkarić, 2003; 2008). Još uvek se suočavamo sa nedostatkom rodno senzitivnog budžeta u državnoj administraciji, rodno senzitivne statistike, posebno u domenu nezaposlenosti, siromaštva i diskriminacije, kao i rodno senzitivnog diskursa u javnom prostoru.

Nakon šezdeset godina od kako su žene Srbije stekle pravo da glasaju na izborima, one su još uvek podzastupljene u procesu odlučivanja i rukovođenja u politici i ekonomiji. Novim Izbornim zakonom iz 2004. godine uvodi se kvotni sistem koji podrazumeva da bar 30% žena mora da bude na listama kandidata političkih partija. Međutim, ako pogledamo liderske pozicije političkih partija, žena na tim mestima gotovo da i nema. U Demokratskoj stranci, najvećoj i vodećoj u zemlji sa 32% žena u svom članstvu, u predsedničkom i izvršnom odboru dominiraju muškarci. Očigledno da žene ne mogu u svojoj kandidaturi za političku funkciju da računaju na podršku svojih kolega. Samo primena aktivne rodne politike integrisane u sve segmente društva (*gender mainstreaming*), koja uključuje primenu svih raspoloživih mehanizama za rodnu ravnopravnost, a to dokazuje i bogato iskustvo evropskih zemalja, može da doprinese povećanju broja žena na upravljačkim funkcijama.

Posle izbora 2000. godine, u Narodnoj skupštini Srbije i Crne Gore, od 178 poslanika, samo je izabrano 10 žena (5,6%), a u parlamentu Srbije od 250 poslanika samo 27 žena (10,8%). Odnos nominovanih i izabranih žena je sličan. Oko 14% svih nominovanih u Koaliciji demokratske opozicije Srbije (DEPOS) su bile žene, a izabrano je njih 13,6%. Od 23 parlamentarna odbora, samo u 13 je bilo žena. Od 6 potpredsednika Narodne skupštine, samo je jedna žena izabrana. Od 7 poslaničkih grupa, samo jednoj je na čelu bila žena. U opštinskim skupštinama u proseku je bilo 6,5% žena. U 24% opština nije izabrana nijedna žena, a u 40 opština samo jedna. U državnim kabinetima je bilo oko 10% žena. Od sedam potpredsednika republičke vlade nije bilo nijedne žene. Od 15 ministara u republičkoj vladi, samo su dve žene bile imenovane. Među sudijama je bilo oko 50% žena, a od 2000. godine do danas, predsednice Vrhovnog suda su žene (Vlada Republike Srbije, 2007).

Posle odvajanja od Crne Gore, na izborima 2004. godine, 27 žena (10,8%) biva izabrano u parlament Srbije. Nova vlada je imala 15 muškaraca i samo dve žene (tabela 6). Među potpredsednicima Skupštine samo je jedna žena bila izabrana. Žene su bile predsednice 3 od ukupno 20 skupštinskih odbora. Rodne kvote u Odluci o izboru poslanika u Skupštinu APV povećale su zastupljenost žena sa 6,67% na 19,17%. Kvote u Zakonu o lokalnim izborima povećale su zastupljenosti žena u lokalnim skupštinama na 21,34%. Međutim, u 167 opština u Srbiji 2005. godine, samo 4% žena je bilo izabrano na predsednička mesta, a 13% za predsednice skupštine opštine. Oko 47% žena je bilo na mestima načelnica opštinske uprave. U 44% opština nije bilo žena kao članica opštinskog veća, a 21% su odbornice u lokalnoj samoupravi. Najveći broj odbornica imale su dve najveće partije, Demokratska stranka i Srpska radikalna stranka (Indok centar, 2005).

Tabela 6.  
**Ministri Vlade Republike Srbije 2002-2008. godine**

Godina	Žene	Muškarci
2002	4	15
2004	2	15
2006	1	15
2007	4	19
2008	5	20

*Izvor: RZS (2008). Žene i muškarci u Srbiji (Beograd: Republički zavod za statistiku Srbije).*

Nakon uvođenja kvota za manje zastupljen pol u Zakonu o izboru narodnih poslanika, učešće žena se na parlamentarnim izborima 2008. godine duplira (20,4%) (tabela 7). I na lokalnom nivou zastupljenost se povećala na 21,3%. Međutim, svega je 20% odbornica u skupštinama opština. Čak 159

Tabela 7.  
**Poslanici Narodne skupštine Republike Srbije 2002-2008. godine**

Godina	Žene	Muškarci
2002	31	219
2004	27	223
2007	51	199
2008	51	199

*Izvor: Kao za tabelu 6.*



muškaraca je na funkciji predsednika opštine, a žena je samo šest. U aktuelnoj vladi na dužnosti je pet žena na ministarskim funkcijama. Među sudijama preovlađuju žene (64%), ali ne i među predsednicima sudova (40%). Žene učestvuju sa 30,5% na upravljačkim mestima u društvu i privredi. Od toga na direktorskim pozicijama sa 20,8%, dok je na čelu upravnih odbora svega 14,3%. Razlika u visini plata između muškaraca i žena u Srbiji je 16%. Ovi pokazatelji su negde oko proseka 27 zemalja članica Evropske unije. Međutim, žene u Srbiji participiraju u zaposlenosti sa 41%, što je znatno ispod proseka EU koji iznosi 57,2% (Republika Srbija, 2008).

Iako su kvote, kao mehanizam rodne ravnopravnosti, uključene u izborni zakon, debata o njihovoj implementaciji ne prestaje. Lideri političkih partija tvrde da žene nisu zainteresovane da se kandiduju za funkcije, da nemaju vremena od privatnih obaveza, da nemaju dovoljno samopouzdanja i da nema dovoljan broj žena koje bi ispunile kvotu od 30% kandidata na izbornim listama (Vuković, 2008). Ovi argumenti su potkrepljeni činjenicom da se žene kandidatkinje u poslednjem momentu stavljaju na listu, i to vrlo često kao rođaci i prijatelji partijskih vođa i aktivista. Političke stranke ne rade gotovo ništa da podrže žene kandidatkinje i prenebregavaju svoju političku i pravnu obavezu da podstiču i razvijaju inkluzivnu demokratiju (Mršević, 2005).

Među zakonodavcima, funkcionerima u vladi i organizacijama, rukovodiocima, direktorima i menadžerima, žena je do tri puta manje nego muškaraca. One su uglavnom zaposlene na mestima službeničkog karaktera, a ako su na mestima na kojima su u poziciji da odlučuju, onda su to operativna mesta izvršnog karaktera. Ako imaju neku poziciju u opštini, žene su najčešće načelnice odeljenja, vode pravnu ili ekonomsku službu. U gradskim institucijama one su obično direktorke muzeja, biblioteka, škola, vrtića, centara za socijalni rad, vrlo retko nekog privrednog preduzeća. Žena gotovo nema tamo gde se odlučuje, ali ih ima tamo gde se politika operacionalizuje. To je pokazatelj efikasnosti, poverljivosti i poslušnosti žena u procesima sprovođenja odluka, ali ne i u procedurama donošenja odluka i rukovođenja.

\* \* \*

Žene sputavaju različite barijere u zapošljavanju i vertikalnoj pokretljivosti, što pokazuju podaci o ekonomskoj aktivnosti žena, izboru obrazovanja i zanimanja, učešću žena u rukovodećim ulogama i prestižnim poslovima kao i podaci o visokom stepenu nezaposlenosti. Dok uspešan nastup na tržištu rada zahteva nove aspiracije, praćenje modernih tehnologija i specifična znanja, nasledeni obrasci uslovljavaju da se žene najčešće bave slabo

plaćenim zanimanjima, poslovima koji ostavljaju dovoljno vremena za porodicu i podizanje dece ili se pak radi o radnim ulogama koje podrazumevaju strpljenje i pažnju, pa su tipična zanimanja učiteljice, nastavnice, poslovi koji se odnose na pružanje zdravstvenih ili socijalnih usluga. Dobro plaćeni poslovi koji su visoko pozicionirani kada je u pitanju razvoj karijere najčešće zahtevaju fleksibilno radno vreme, radno angažovanje izvan uobičajenog radnog vremena, česta putovanja i duže odsustvovanje od kuće, što predstavlja prepreku za održavanje balansa između porodičnih obaveza i radne uloge, tako da se nasleđena inferiornost žena nastavlja i u novim tranzicionim uslovima u Srbiji. Podaci o položaju žena na tržištu rada u Srbiji slični su nalazima komparativnih studija postsocijalističkog regiona po kojima postojeći stereotipi o mestu žene u porodici i društvu, kao i tipično ženski obrasci zapošljavanja nasleđeni iz prethodnog socijalističkog perioda, generišu nove rodne nejednakosti u tržišnim uslovima. Pristupanjem u porodicu zemalja Evropske unije realno je očekivati unapređenje položaja žena na tržištu rada i značajno smanjivanje nezaposlenosti, čemu treba da doprinesu programi zapošljavanja žena i mere tzv. proaktivne intervencije za postizanje ravnopravnosti. Najznačajnije dimenzije ravnopravnosti kao što su jednake zarade, učestvovanje žena u procesima političkog odlučivanja, pozitivna diskriminacija, kao i mere i instrumenti koje znače promenu vrednosti i normi i prevazilaženje predrasuda, treba da postepeno doprinose ublažavanju rodni nejednakosti u stepenu i obrascima zapošljavanja. Preporuke Evropske unije u ovoj oblasti podrazumevaju niz rodno senzitivnih programa koji treba da promene još uvek dominantne stereotipne obrasce zapošljavanja putem niza antidiskriminacionih mera, izmena u obrazovnom procesu, razvoja preduzetničkih inicijativa, afirmacije alternativnih oblika proizvodnje i drugih podsticajnih mera za postizanje rodne ravnopravnosti (Kolin, Petrušić, 2008; Kolin, 2009).

Evropsko iskustvo pokazuje da bez povećanja političke participacije žena nije moguće zamisliti ni reformu javne politike jedne zemlje. Političke reforme pojedinih evropskih zemalja, poput Velike Britanije ili Španije, jasno pokazuju koliko one olakšavaju ženama pristup političkim institucijama i pružaju mogućnost da ostvare veći uticaj u procesu odlučivanja i obrnuto, koliko su te reforme nastale kao posledica većeg angažovanja žena u političkom životu i promene političkog kursa. Mere afirmativne politike koje primenjuju i političke partije i državne institucije znatno unapređuju položaj žena, posebno u novim demokratijama postsocijalističke Evrope, gde je potrebno redefinisati 'elitistički' koncept politike i povećati političku reprezentaciju žena.

Termin rodno upravljanje (*gender governance*) podrazumeva prisustvo žena na mestima gde se donose značajne političke odluke. To uključuje nacionalno zakonodavstvo, izvršna tela u partijama, učešće u vladama na ministarskom i predsedničkom nivou i sudsku vlast. Orodnjavanje (*gendering*) institucija ne znači samo orodnjavanje političke elite, jer to se ne može smatrati dovoljnom pretpostavkom za sprovođenje politike rodne jednakosti. Orodnjavanje upravljanja se ne svodi ni na puko postavljanje žena na više položaje u državnom, privatnom i tercijalnom sektoru, jer se time ne garantuje da će se poštovati jednaka prava u donošenju odluka. Orodnjavanje pre svega treba shvatiti kao feminizaciju političkog prostora i institucija, kako bi se glas žena zaista čuo i kako bi se njihovi interesi i potrebe realizovali kroz javnu politiku.

### Literatura

- BAJEC, J. et al. (2008). *Social Protection and Social Inclusion in the Republic of Serbia* (Belgrade: European Commission and Economic Institute).
- BOGDANOVIĆ, M. (2006). "Žene u obrazovanju i nauci" *Sociologija*, 4, 327-340.
- CASTELLS, M. (1996). *The Rise of Network Society* (Oxford: Blackwell Publishers).
- ČIČKARIĆ, L. (2003). "Contemporary Women's Issues in Serbia and Montenegro", in: Walter, L. (ed.) *The Greenwood Encyclopedia of Women's Issues Worldwide, Europe* (Westport/London: Greenwood Press), pp. 577-586.
- ČIČKARIĆ, L. (2008). "Democracies in Transition: Women's Activism in Serbia, Europe and the United States", in: Crock, M., S. Patrick (eds.) *Women in Power* (New York: CQ Press), pp. 181-193.
- COUNCIL OF EUROPE (2008). *Sex-disaggregated Statistics on the Participation of Women and Men in Political and Public Decision-making in Council of Europe Member States* (Strasbourg: Council of Europe, The Gender Equality Division, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs). <http://www.coe.int/equality>, preuzeto 12. aprila 2009.
- EC (2008a). *Women and Men in Decision-Making 2007, Analysis of the Situation and Trends* (Luxembourg: European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities). <http://ec.europa.eu>, preuzeto 12. maja 2009; [www.ifuw.org/uwe/docs/2008-uwe-ep-women-men.pdf](http://www.ifuw.org/uwe/docs/2008-uwe-ep-women-men.pdf).
- EC (2008b). *Report on Equality Between Women and Men* (Luxembourg: European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities). <http://ec.europa.eu>, preuzeto 22. aprila 2009.
- ESPING-ANDERSEN, G. et al. (2002). *Why We Need a New Welfare State* (Oxford: Oxford University Press).

- EUROSTAT (2008). *NewsRelease*, 22 July 2008.  
<http://www.epp.eurostat.ec.europa/en/pls/portal/does/PAGE/pgp.Year2008Month09>.
- EUROSTAT (2009). *NewsRelease*. 09 March 2009.  
<http://www.epp.eurostat.ec.europa/en/pls/portal/does/PAGE/pgp.Year2009Month03>.
- HANCOCK, A. (2007). "When Multiplication Doesn't Equal Quick Addition: Examining Intersectionality as a Research Paradigm", *Perspectives on Politics*, 5: 63-79.
- INDOK CENTAR (2005). *Žene u lokalnoj samoupravi* (Beograd: Ženski informaciono-dokumentacioni centar, INDOK).
- KOLIN, M. (2009). Evropski socijalni model kao okvir evropskih integracija, *Izazovi evropskih integracija*, 4 :63-75.
- KOLIN, M., N., PETRUŠIĆ (2008). *Socijalna preduzeća i uloga alternativne ekonomije u procesima evropskih integracija* (Beograd: Evropski pokret u Srbiji).
- LOHMAN, H. (2001). *Self-employed or Emloy, Full-time or Part-time? Gender Differences in the Determinants and Conditions for the Self-employment in Europe and US*. <http://www.mzes.uni.mannheim.de/publications/wp/wp-38.pdg>.
- MILIĆ, A. (2007). The Family and Work in the Post-socialist Transition of Serbia: 1991-2006, *International Review of Sociology*, Vol. 17, No.2, 359-380.
- MILIĆ, A. (2008). Žene u bivšoj Jugoslaviji – drugačiji pogled na učinke socijalizma u promeni društvenog položaja žena, u: Vujović, S. (ur.) *Društvo rizika – promene nejednakosti i socijalni problemi u današnjoj Srbiji* (Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta).
- MRŠEVIĆ, Z. (2005). "Implementing Quotas: Legal Reform and Enforcement in Serbia and Montenegro", u: Ballington, J., F. Binda (eds.) *The Implementation of Quotas: European Experiences* (Stockholm: International Institute for Democracy and Electoral Assistance, IDEA), pp. 48-54.
- REPUBLIKA SRBIJA (2008). *Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i promociju rodne ravnopravnosti* (Beograd: Ministarstvo za rad i socijalnu politiku, Sektor za rodnu ravnopravnost). <http://www.minrzs.gov.rs/cir>, preuzeto 30. maja 2009.
- REPUBLIKA SRBIJA (2008). *Nacrt zakona o ravnopravnosti polova* (Beograd: Ministarstvo rada i socijalne politike, Sektor za rodnu ravnopravnost).
- RZS (2005). *Žene i muškarci u Srbiji* (Beograd: Republički zavod za statistiku Srbije).
- RZS (2008). *Žene i muškarci u Srbiji* (Beograd: Republički zavod za statistiku Srbije).

- UNDP (2007). *Gender in Transition* (UNDP and London School of Economics and Political Science). <http://www.developmentandtransition.net>, preuzeto 13. 4. 2009.
- UNICEF (1999). *Woman in Transition. The MONEE Project Regional Monitoring Report No. 6* (Florence: International Child Development Centre).
- UNIFEM (2006). *The Story Behind the Numbers: Women and Employment in Central and Eastern Europe and the Western Commonwealth of Independent States* (United Nations Development Fund for Women).
- VLADA REPUBLIKE SRBIJE (2007). *Putevi ostvarivanja rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti – od ideje do prakse* (Beograd: Savet za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije).
- VUKOVIĆ, A. (2008). "Stavovi srpske političke elite o ženama u politici" *Sociološki pregled*, vol. XLVII, br.3, 343-363.  
[www.unifem.org/news\\_events/story\\_details.php?StoryID=457](http://www.unifem.org/news_events/story_details.php?StoryID=457), preuzeto 21.5. 2009.

**Marija Kolin, Lilijana Čičkarić**

**Gender Inequalities in Employment, Governance and Decision-Making**

*S u m m a r y*

In this paper we examine gender differences in the pattern and level of employment, main characteristics of women's employment and their participation in political institutions, public policy and decision-making process. The analysis contains comparative view pointed out on gender differences in Serbia and European Union and assessment of anti-discrimination measures and active integrative approach to gender participation. The quantitative data derived from official gender sensitive statistics from EU and UN institutions, supplemented by qualitative findings of recent surveys.

The evidence presented in the paper pointed out unfavourable position of women in the labour market, characterized by low economic activity, limited access to managerial position and prestige wages, high unemployment, poverty and vulnerability. The Serbian labour market is characterized by a downward rate of activity of women and a high unemployment rate, the latter being the crucial factor of unequal position. Activity of women at the labour market amounting to 54.6% in 2006 relative to the total female population of working age is very low. Economic activity of women is considerably beneath that of men which amounts to 72.7% active men as compared to the total male population of working age.

Statistics and reports on the structure of the unemployed show that women are more affected by unemployment than men. It is 1.5 times higher than that of men of the same working age. The unemployment rate in Serbia is one of the highest in Europe, ranging from 21% to 30%, depending on the methodology of calculation. The position of unemployed women is determined by poor opportunities to contract full-time

employment, low and irregular payment of unemployment benefits, poor chances for prequalification and professional retraining and a high probability of engagement on unpaid jobs at home or jobs in "gray economy".

In the second part of the article the differences and similarities in patterns of political behaviour of women in Serbia and European Union are examined, considering participation in governance, decision making and public policy. The analysis emphasizes that women are still under-represented in political system and its institutions in Serbia, more than in the most EU countries. Namely, the number of women in politics in Serbia was dramatically reduced in the course of the nineties due to strengthening of nationalistic politics, ethnic conflicts, economic sanctions and isolation of the country. Relative to the socialist period, when participation of women in parliaments was 17%, women completely disappeared from the political scene in this period. After the 1992 elections, only 4.0% women were elected into the Serbian parliament, and after the elections in 2000, of the 250 members of the Serbian parliament, only 27 (10.8%) were women. Finally, participation of women at the 2008 Parliamentary Elections doubled (20,4%) following the introduction of quota for the less represented gender in the Law on Election of Members of Parliament. Representation increased to 21.3% at the local level also. But, women are still underrepresented on leading positions in governing and decision making in public policy. There are three times less women among the legislators, state agencies officials, CEOs, directors and managers.

**Key words:** *gender inequalities, labor market, political participation, political representation, European Union, Serbia*