

INSTITUT ZA EKONOMIKU POLJOPRIVREDE, BEOGRAD

Goranka R. Knežević

**MEĐUZAVISNOST MAKRO I MIKRO
PERSPEKTIVE POLOŽAJA ŽENA U EKONOMIJI
(monografija)**

Beograd, 2023.

Goranka R. Knežević

**MEĐUZAVISNOST MAKRO I MIKRO
PERSPEKTIVE POLOŽAJA ŽENA U EKONOMIJI**

Goranka R. Knežević
Međuzavisnost makro i mikro perspektive položaja žena u ekonomiji

Monografija

RECENZENTI

Prof. dr Jonel Subić, naučni savetnik
Institut za ekonomiku poljoprivrede, Beograd

Prof. dr Vladan Pavlović, naučni savetnik
Univerzitet u Prištini (K. Mitrovici), Ekonomski fakultet

Prof. dr Lidija Barjaktarović
Univerzitet Singidunum

IZDAVAČ
Institut za ekonomiku poljoprivrede, Beograd
Volgina 15, 11060 Beograd, Srbija
Tel. +381(0)11 69 72 858, E-mail: office@iep.bg.ac.rs

ZA IZDAVAČA
Prof. dr Jonel Subić

ŠTAMPA
DiS Public, Beograd, E-mail: dispub05@gmail.com

TIRAŽ
100 primeraka

ISBN 978-86-6269-125-5
eISBN 978-86-6269-126-2

S A D R Ź A J

PREDGOVOR.....	v
Glava 1: TEORIJSKI ASPEKTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI – POVEZIVANJE MAKRO I MIKRO PERSPEKTIVE	1
1. Makro i mikro gledišta rodne ravnopravnosti	1
2. Teorija ljudskog kapitala i veza sa makro i mikro perspektivom. 4	
3. Ostale teorije koje ukazuju na povezanost makro i mikro perspektive.....	9
Glava 2: MAKRO PERSPEKTIVA RODNE RAVNOPRAVNOSTI	16
1. Makro indikatori rodne ravnopravnosti u teorijskom kontekstu	16
2. Razlika u zaradama u državnom i privatnom sektoru kao makro indikator rodne ravnopravnosti.....	22
3. Participacija žena u odnosu na muškarce u tercijarnoj edukaciji kao makro indikator rodne ravnopravnosti	31
4. Razlika u zapošljavanju muškaraca i žena kao makro indikator rodne ravnopravnosti	44
Glava 3: MIKRO PERSPEKTIVA RODNE RAVNOPRAVNOSTI.....	51
1. Prikaz literature o mikro indikatorima rodne ravnopravnosti	51
1.1. Literatura vezana za mikro indikator žene kao donosioca odluka.	52
1.2. Pregled literature o ženskom preduzetništvu kao indikatoru rodne ravnopravnosti	58
2. Učešće žena u odborima u najvećim kompanijama koje se kotiraju na berzi	62
3. Statistika učešća žena kao izvršnih direktora u najvećim kompanijama koje se kotiraju na berzi	68
4. Učešće žena u odborima u različitim delatnostima.....	74
4.1. Rodna ravnopravnost u računovodstvu i reviziji.....	75
4.2. Rodna ravnopravnost u finansijskim institucijama	78
5. Žensko preduzetništvo kao mikro faktor rodne ravnopravnosti	80

Glava 4: INSTITUCIONALNI ASPEKT RODNE RAVNOPRAVNOSTI U EKONOMSKOJ SFERI- PODRŠKA NA MAKRO I MIKRO NIVOU..... 85

1. Institucionalni okvir rodne ravnopravnosti u EU- makro nivo ...85
2. Institucionalizacija na mikro nivou u EU88
 - 2.1. Direktiva EU o unapređenju rodne ravnopravnosti među neizvršnim menadžerima kompanija sa berze 88
 - 2.2. Izazovi u primeni predloga Direktive i Direktive 2022/2381 definisani u javnim konsultacijama..... 92
 - 2.3. Politički i ekonomski uticaj predloga Direktive i Direktive 2022/2381..... 95
 - 2.4. Odnos predloga Direktive i usvojene Direktive 2022/2381 i Direktive 2014/95 o nefinansijskim informacijama..... 97
3. Institucionalna podrška razvoju ženskog preduzetništva u EU i u Srbiji98

Glava 5: PREDLOZI ZA SMANJENJE RODNE NERAVNOPRAVNOSTI U EKONOMIJI U SRBIJI –MAKRO I MIKRO NIVO 102

1. Predlozi za makro nivo rodne ravnopravnosti 102
 - 1.1 Smanjivanje jaza u zapošljavanju žena i muškaraca putem javnih politika..... 103
 - 1.2. Smanjenje jaza u zaradama 111
 - 1.3. Smanjenje jaza u pristupu obrazovanju 115
 - 1.4. Javne politike i zakoni – kako dalje?..... 118
2. Predlozi za mikro nivo..... 123

UMESTO ZAKLJUČKA..... 128

LITERATURA..... 146

POPIS SLIKA I TABELA 158

O autoru 162

PREDGOVOR

Monografija se bavi kompleksnom temom, a to je položaj žena u ekonomskoj sferi, kao jedan od važnih aspekata rodne ravnopravnosti.

Povezivanje mikro i makro perspektive rodne ravnopravnosti smatra se celishodnim jer makro nivo rodne ravnopravnosti (razlike u zaradama žena i muškaraca, pristup tržištu rada kroz stopu zaposlenosti i pristup obrazovanju) utiče na mikro nivo i dešavanja u njemu (broj žena preduzetnica i žena koje su na odgovornim funkcijama izvršnih i drugih direktora u kompanijama i žena članova odbora), pa se prema autoru ove monografije ne mogu izvoditi relevantni naučni zaključci ako izostane povezivanje ove dve perspektive. Navedeno je i učinjeno kroz strukturu ove monografije.

Autor nastoji dati doprinos oblasti korporativnog upravljanja kroz sagledavanja mesta i uloge žena u privrednim društvima u Srbiji (mikro nivo) i smanjivanju rodne neravnopravnosti u ekonomiji kroz niz preporuka na osnovu dobijenih rezultata analize.

Iako je Republika Srbija u centru ovog istraživanja, radi oslikavanja mesta i uloge naše zemlje napravljena je komparativna analiza koja je obuhvatala zemlje EU, skandinavske zemlje, zemlje Višegradske grupe i zapadnog Balkana sa kojima Srbija deli institucionalnu, državotvornu zajednicu ili deli neke zajedničke faktore razvoja ili stremljenja prema njima kao ciljanim ekonomijama. Rodnom ravnopравношću se bave mnogobrojne studije, ali smo ovu analizu osmislili kao sveobuhvatni, više kvantitativni poduhvat analize makro i mikro faktora mesta i uloge žene u biznisu i ekonomiji uopšte kako bi se zaključilo koji od njih i u kakvim međusobnim odnosima doprinose smanjivanju rodne neravnopravnosti u ekonomskoj sferi. U ovoj monografiji cilj je da se kroz različite perspektive sagleda mesto i uloga žene u jednoj zemlji koja je još uvek obeležena rodnim

stereotipima, ali koja te stereotipe ubrzano ruši kako u smislu približavanja Evropskoj Uniji, tako i u smislu kulturoloških obrazaca koje uspostavljaju nove generacije žena u Srbiji. S obzirom da je rodna ravnopravnost u ekonomiji fenomen koji je dugo godina bio zapostavljan u našoj zemlji, kvantitativni pristup je nužno dopunjen sa kvalitativnim pristupom, kao i stavovima autora. Naravno, ovi stavovi će prevashodno biti determinisani i autorovim primarnim aspektom razmatranja koji dolazi sa mikro nivoa, po vokaciji profesionalnog opredeljenja prema računovodstvu. Osnovna metodološka limitiranost je u tome što se rezultati ne mogu generalizovati izvan konteksta u kojem je istraživanje obavljeno.

Monografija je podeljena u pet povezanih delova od makro perspektive rodne ravnopravnosti kroz pokazatelje i indikatore razlika u zaradama muškaraca i žena, učešća u tercijarnom obrazovanju i učešća na tržištu rada, preko dva osnovna mikro aspekta analize (učešće žena u odborima kompanija i učešće žena preduzetnika) do analize institucionalnih faktora na mikro i makro nivou i davanje preporuka za postizanje rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji.

Monografija je nastala kao proizvod petogodišnjeg rada autora na pitanjima rodne ravnopravnosti žena u ekonomskoj sferi na mikro nivou kroz proučavanje uticaja žena u odborima kompanija na poslovne performanse kompanije, upravljanje dobitkom i reviziju.

Autor veruje da će monografija dati podsticaj ostalim naučnicima u Srbiji i okruženju iz oblasti ekonomije da nastave istraživanje ovog fenomena i u ostalim manje pomenutim dimenzijama.

U Beogradu, juna 2023.

Autor

Glava 1: TEORIJSKI ASPEKTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI – POVEZIVANJE MAKRO I MIKRO PERSPEKTIVE

1. Makro i mikro gledišta rodne ravnopravnosti

Makro perspektiva rodne ravnopravnosti definisana je za potrebe monografije kao skup indikatora koji na nivou ekonomije zemlje, što je u ovom slučaju Srbija i zemlje iz neposrednog okruženja (Balkanske zemlje) i zemlje članice EU, utiču na rodnu ravnopravnost.

Mikro perspektiva rodne ravnopravnosti odnosi se skup indikatora koji evaluiraju učešće žena u ekonomskom životu kroz donošenje odluka, odnosno posmatraju rodnu ravnopravnost iz perspektive ekonomske moći.

Kako karakteristike ili indikatori makro nivoa utiču na vrstu i nivo mikro ekonomskih nejednakosti muškaraca i žena i zašto smo uopšte usvojili takav pristup pokušaćemo dati odgovor u sledećim segmentima monografije.

Povezivanje makro i mikro pristupa rodnoj ravnopravnosti nije novina i isti je primenjen i u drugim disciplinama kao što je, na primer, uticaj makro faktora na zdravlje žena i muškaraca ili na rezultate u sportu (Van de Velde, 2013; Lagaert i Roose, 2018).

Blumberg i Coleman (1989) su naveli oslanjajući se na Bloombergovu teoriju rodne stratifikacije iz 1974.g. (engl. Gender

stratification theory) da kada se u ovu teoriju uvede zarada to postaje faktor leveridža koji utiče na mikro i makro stratifikaciju žena na osnovu njihove ekonomske moći u odnosu na muškarce. Iz ove teorije proizašli su i sledeći pristupi odnosu makro i mikro perspektive i to (Blumberg i Coleman, 1989, st. 230-231):

a) snaga žena u odnosu na muškarce varira i to ne uvek u istom smeru zbog čitavog niza uvezanih mikro i makro dimenzija, koje idu od muško-ženskih odnosa u zajednici do klase, države i čak svetske ekonomije,

b) makro nivo više utiče na mikro nivo nego što važi obrnuto pogotovo ako je makro nivo zapravo muški dominantan nivo,

c) čak i kada postoje slučajevi da žene kontrolišu resurse na mikro nivou (u domaćinstvu, u porodicama i lokalnoj zajednici) obim do kojeg postoji muška dominacija na makro nivou može da se iskaže kao diskontna stopa koja će uticati na iskazivanje ekonomske snage žena na mikro nivou i

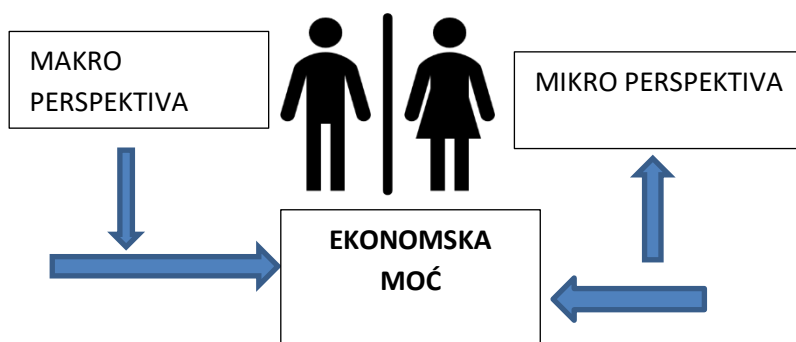
d) kontrola žena nad izvorima ekonomske moći (zarada ili višak zarade) je ključni nivo kontrole koju žena ima u odnosu sa muškarcem i utiče na nivo kontrole nad sopstvenim životom.

Za potrebe ove monografije koristićemo kao osnovnu premisu da „dominacija muškaraca u političkoj ekonomiji i ideologijama na makro nivou služi kao diskontni faktor koji utiče na individualni pristup koji žene imaju u odnosu na resurse.“ (Van de Velde i dr., 2013, str. 684)

Sve prethodno navedeno govori u prilog činjenici da je povezivanje makro i mikro pristupa nužno, da se sagledavanjem, u holističkom smislu, mesta i uloge žene u ekonomiji mogu dobiti relevantni zaključci, te da izostavljanjem bilo kojeg povezujućeg faktora ili individualnim pristupom posebno makro, a posebno mikro indikatorima, gubi celina te slike.

Navedeni izvori poslužili su nam kao osnov za formiranje ove monografije, odnosno za pretpostavku o povezanosti mikro i makro pristupa što prikazuje i Slika 1.

Slika 1. Povezanost makro i mikro perspektive rodne ravnopravnosti



Indikatori koje smo proučavali na makro nivou su: razlike u zaradama za muškarce i žene, pristup tržištu rada, kao i razlike u obrazovanju. Ova tri faktora primarno utiču i na mikro perspektivu ravnopravnosti koju ćemo ovde posmatrati kroz indikator učešća žena kao članova odbora različitih kompanija, žena direktora kompanija i kroz učešće žena u vlasništvu prilikom pokretanja sopstvenog preduzetničkog poduhvata.

Kao jedna od osnovnih pretpostavki na kojima počiva teorija povezivanja makro i mikro faktora (Bloomberg i Coleman, 1989) je da faktori makro nivoa inhibitorno deluju na žene da ostvare dolarsku protivvrednost za ispoljenu ekonomsku moć (zaradu, prim. autora) i da niz makro faktora utiču pozitivno ili negativno na tu relativnu ekonomsku moć žene.

Na ovaj način možemo da postavimo i sledeća pitanja:

Istraživačko pitanje 1: Ostvarivanjem ravnopravnosti žena i muškaraca na makro nivou (obrazovanje, pristup tržištu i pristup

zaradama) omogućava i povećanje učešća žena u donošenju odluka i njihovu individualnu ekonomsku moć (mikro nivo).

Istraživačko pitanje 2: Međuzavisnost javnih politika na mikro i makro nivou utiče na ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

2. Teorija ljudskog kapitala i veza sa makro i mikro perspektivom

Teorija ljudskog kapitala je jedna od osnovnih koja se koristi za objašnjenje nastalih razlika u zaradama muškaraca i žena, razlikama u pristupu obrazovanju i tržištu rada. Početkom 20.veka ključni faktori proizvodnje bili su materijalni resursi (oprema, objekti i sl.) zemljište, ljudski rad i menadžment (Nafukho i dr., 2004). Međutim, posle 60-tih godina 20.veka ekonomska teorija rasta imala je problema u objašnjavanju da je rast proizvod samo ovih faktora, pa su dejstvo neprepoznatih faktora, nazivali rezidualnom varijablom. Pod njom se uglavnom podrazumevao ljudski kapital. Osnovna premisa ove teorije je da edukacija utiče na marginalnu produktivnost zaposlenih i shodno tome na zarade koje zaposleni ostvaruju. Svaka individua formira zalihu ljudskog kapitala koja je proizvod obrazovanja i formiranja određenog fonda znanja i iskustva, odnosno individualnog „know-how-a“ tokom razvoja karijere.

Fix (2018) godine tako utvrđuje da je sledeći kauzalni lanac osnova ove teorije:

Ljudski kapital (obrazovanje) -----Produktivnost-----Zarada

Ljudski kapital, prema ovoj teoriji, utiče na produktivnost i posledično na ostvarene zarade zaposlenih. Ljudski kapital se meri kroz investicije u obrazovanje (godine školovanja). Iz ove teorije proizilazi da je produktivnost faktor medijacije između investicije u ljudski kapital kroz razvoj ličnosti i sticanje znanja kroz obrazovanje, što kao posledicu ima i odgovarajuću zaradu zaposlenih.

Razvoj teorije ljudskog kapitala najviše se duguje dvojici ekonomista čikaške škole Theodoru Schultz-u i Gary Becker-u. Becker je 1992.g. dobio i Nobelovu nagradu za razvoj koncepta, iako je isti bio žestoko kritikovan od strane ekonomista liberalne orijentacije. Ovaj koncept je deo neoklasične ekonomske škole gde se individua posmatra kao ona koja teži da maksimizira svoje ekonomske interese. To znači da individua investira u svoje obrazovanje nadajući se da će tako maksimizirati svoj prinos (zaradu). Ova teorija se stoga zasniva na (Tan, 2014) metodološkom individualizmu i racionalnim izborima pojedinaca. Prema metodološkom individualizmu pojedinac ili individua sa svojim vrednostima, stavovima i ponašanjem je osnova posmatranja, a prema teoriji racionalnog izbora smatra se da individua čini izbore u domenu svojih opcija kako bi maksimizirala sopstvene interese. Ova teorija ne govori koji ciljevi ili interesi treba da budu zastupljeni već kako do njih doći i ostvariti ih. Dakle, ovde se kao ključni način ostvarivanja ciljeva navodi da individua bira opcije da maksimizira svoju funkciju korisnosti (u ovom slučaju zaradu).

Kako Marginson (2019) navodi teorija je naučno konstruisana, ali nije prošla test realnosti kako u smislu metoda koje su korišćene za njezino dokazivanje, modelovanje i neadekvatne upotrebe matematičkih modela i varijabli od uticaja pa je do kraja ostalo nejasno kako ova teorija povezuje obrazovanje koje doprinosi rastu produktivnosti ili zašto su zarade nejednake između muškaraca i žena. Međutim, to joj ne oduzima vrednost kada je od strane brojnih ekonomista, kreatora ekonomske politike i akademskih istraživača bila proglašena ključnom teorijom za objašnjenje veze između obrazovanja i zarada posle 60-tih godina 20.veka.

Doprinos ove teorije je u objašnjenju veze između obrazovanja, odnosno investicije u zaposlene koja se odražava na mikro nivou u formi poboljšanih performansi kompanije i na organizacionom nivou u formi poboljšane profitabilnosti ili na nivou društva kroz koristi koje donosi zajednici u celini (Nfukho i dr., 2004). Teorija ljudskog kapitala istražuje koliku stopu prinosa donosi

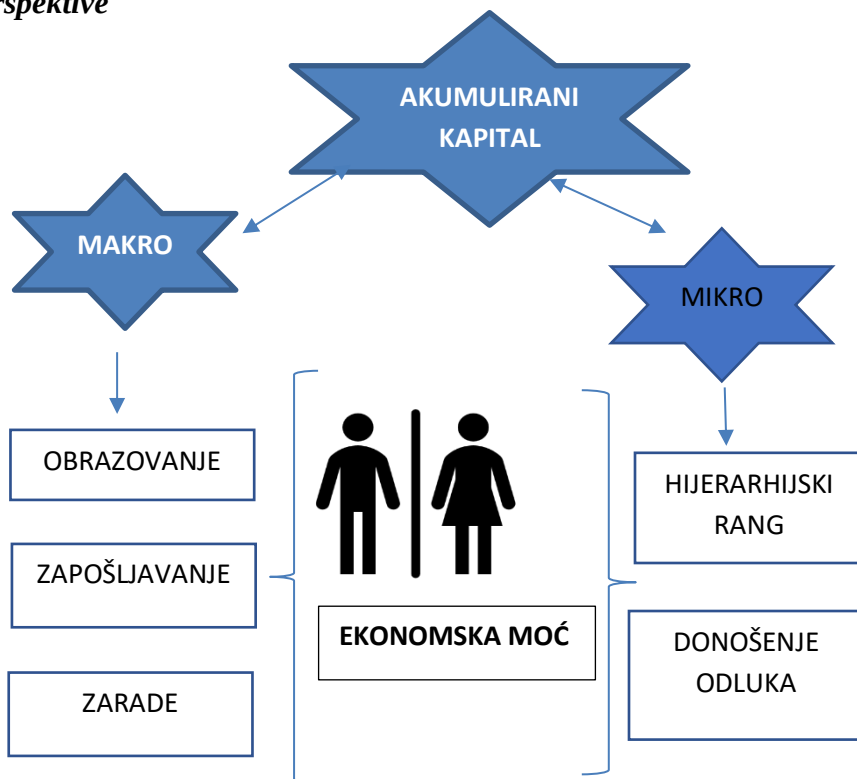
ulaganje u obrazovanje. U tom kontekstu je napravljena diferencijacija dva tipa ljudskog kapitala: opšti i specifični. Prema ulaganju u obrazovanje opšteg tipa zaposleni može da veštine koje je stekao koristi i kod drugog poslodavca ili u drugoj delatnosti, dok kod specifičnog tipa ulaganja u obrazovanje i razvoja specifičnih veština, to ne može.

Merenje prinosa ulaganja u obrazovanje je dvojako: preko doprinosa bruto društvenom proizvodu i preko povećanja zarada (Fleischhauer, 2007). Iako se povećanje zarada zaposlenih zbog većeg broja godina obrazovanja meri na različite načine, zanimljivo je u kontekstu teme monografije navesti rezultate jednog istraživanja u Velikoj Britaniji da svaka dodatna godina obrazovanja povećava prinos za muškarce 5-6%, dok ulaganje u obrazovanje žena povećava prinos na ulaganje za 9-10% (Dearden, 1998, str. 31). Na nivou Velike Britanije u celini, gde je ovo istraživanje obavljeno, pokazuje se da je prosečna stopa prinosa na ulaganje u obrazovanje 15%.

Ključna varijabla ove teorije je akumulirani ljudski kapital. Varijablu *akumulirani ljudski kapital* možemo dalje razložiti na: godine školovanja, godine iskustva i godine života zaposlenog. Međutim, istraživači smatraju da je uticaj hijerarhijske pozicije, zbog moći koju pojedinac u toj hijerarhiji poseduje, veoma značajna varijabla ljudskog kapitala (Bake i dr., 1993). Ako sada postavimo pitanje kako ova teorija može da se poveže sa rodnom ravnopravnošću onda je to moguće kroz činjenicu da muškarci i žene imaju različit akumulirani ljudski kapital kao proizvod obrazovanja, godina i iskustva, a posebno imaju različit hijerarhijski rang, pa se kroz odgovarajuće indikatore mikro i makro nivoa može videti da li ova teorija ima svoju praktičnu upotrebljivost i implementaciju, odnosno da li navedene premise funkcionišu u praksi.

Na osnovu svega prethodno navedenog možemo teoriju ljudskog kapitala razviti dalje kroz povezanost mikro i makro perspektive rodne ravnopravnosti (Slika 2):

Slika 2. Veza između teorije ljudskog kapitala i makro i mikro perspektive



Prethodna slika jasno ilustruje povezanost između makro i mikro perspektive rodne ravnopravnosti stvorene na osnovu pretpostavki na kojima počiva teorija ljudskog kapitala. Sa aspekta makro perspektive na akumulirani kapital utiču obrazovanje koje posledično dovodi do boljeg zapošljavanja i većih zarada, a na mikro nivou tu je kao dominantna varijabla hijerarhijski rang kroz koji se ostvaruje ekonomska moć. Posmatramo ovde hijerarhijski rang kroz mogućnost žena da budu na pozicijama gde se donose odluke i shodno tome ostvaruju moć i uticaj (članstvo u odboru kompanije, mesto direktora, žene vlasnice preduzetničkog poduhvata).

Prema ovoj teoriji ljudski kapital, odnosno akumulirani kapital je jedan od ključnih izvora nastanka jaza u zaradama. To znači da

različite veštine koje su najčešće pod uticajem obrazovanja formalnog i neformalnog (treninga), zatim kompetencije i ostali kvaliteti između muškaraca i žena utiču na jaz u zaradama. Međutim, čak i kad se svi akumulirani elementi ljudskog kapitala uzmu u obzir i dalje ostaje jedan deo jaza u zaradama koji nije moguće objasniti i koji se duguju diskriminaciji (Lauzadyte-Tutliene i Mikuciauskaite, 2022). S druge strane prema istim autorima, tendencija da se investira u obrazovanje je direktno porporcionalna vremenu koje neko očekuje da provede na poslu što posledično utiče na participaciju žena tržištu rada (faktor zapošljavanje na prethodnoj slici), a shodno tome utiče i na jaz u zaradama. Dakle, prema ovoj teoriji racionalna individua se trudi da maksimizira svoj personalni prinos (zaradu) ulažući u ljudski kapital kroz obrazovanje i razvoj karijere.

Kada je reč o uticaju ove teorije na mikro nivo koji se ostvaruje kroz hijerarhijski rang treba reći da donošenje Predloga Direktive o povećanju rodne ravnopravnosti među neizvršnim direktorima kompanija čije se akcije kotiraju na berzi i ostale mere (engl., Proposal for a Directive of the European Parliament and of the council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures (COM/2012/0614 final - 2012/0299), mnogo govori o značaju ovog pitanja u širem evropskom kontekstu. Direktiva naime zahteva da 40% neizvršnih direktora i članova odbora kompanija budu žene. Direktiva koja je godinama bila u zastoju, kada je reč o primeni je postala efektivna i zahteva od kompanija na berzi sa preko 250 zaposlenih čije je sedište u zemljama učlanicama EU, da do 2026.g imaju 40% neizvršnih direktora u odborima onog pola koji je manje zastupljen (Directive (EU) 2022/2381) Dakle, problem mikro ekonomske neravnopravnosti pokušava da se reši propisivanjem odgovarajućih kvota što u akademskoj zajednici izaziva brojne dileme koje će biti predmet detaljne analize u ostalim delovima monografije.

Kao posledica teorije ljudskog kapitala ističu se:

- a) Horizontalna segregacija (makro nivo) i
- b) Vertikalna segregacija (mikro nivo).

Horizontalna segregacija se odnosi na izbor zanimanja, odnosno delatnost, gde žene biraju „ženska“ zanimanja, a muškarci „muška“ zanimanja. U takvi uslovima žene zarađuju manje od muškaraca kada njihov izbor kroz ženska zanimanja generiše kao posledicu jaz u zaradama. Vertikalna segregacija, kao posledica rodne neravnopravnosti dovodi do toga da žene kao grupa u kompanijama, nemaju isti pristup najvišim pozicijama jer su one već zauzete od strane muškaraca (Meulders i dr, 2010). Ovo dovodi do poznatog efekta staklenog plafona (engl. glass ceiling). Umesto termina vertikalna segregacija koristi se i termin hijerarhijska segregacija, koji se čini daleko bolji i korisniji od prvobitnog (Meulders i dr., 2010). Zato je u okviru mikro faktora postavljeno i izučavanje hijerarhijskog ranga (videti prethodnu sliku). Vertikalna segregacija, ima karakteristiku da ne zavisi od delatnosti, već se prožima kroz sve delatnosti podjednako.

Pored pomenutog, uticaj ove teorije je i u doprinosu razvoju preduzetništva (Klein i Cook, 2006). Naime, što je veća segregacija, pogoto vertikalna, žene se odlučuju na razvoj sopstvenog preduzetničkog biznisa.

U sledećim poglavljima biće razmatrana primena teorije ljudskog kapitala u kontekstu rodne ravnopravnosti na makro i mikro nivou, ali pre toga potrebno je pomenuti i ostale teorije koje doprinose boljem sagledavanju ovog fenomena.

3. Ostale teorije koje ukazuju na povezanost makro i mikro perspektive

Postoje mnogobrojne podele teorija rodne ravnopravnosti koje se razlikuju s obzirom na svrhu koju određeno istraživanje ima, odnosno koju su autori postavili.

Prema Scarborough i Risman-u (2017) sve teorije rodne ravnopravnosti mogu se podeliti na individualne, interakcijske i makro teorije rodne ravnopravnosti.

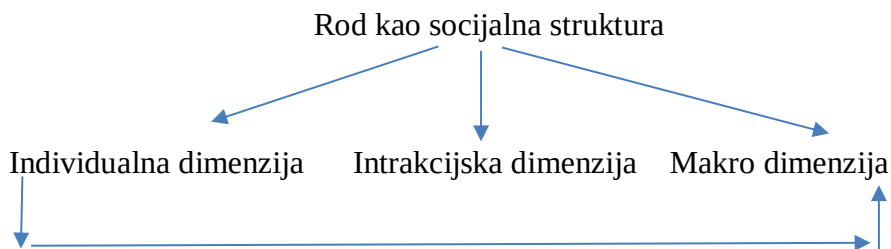
Individualne teorije odnose se na posmatranje kako se pojedinac odnosi prema svojim rodnim obeležjima ili rodnom (muškom ili ženskom) sopstvu. Ovo se postiže kroz socijalizaciju i kroz uticaj roditelja i ulogu kulturnih obrazaca kao uticajnih faktora na formiranje rodni karakteristika jedinke.

Interakcijske teorije govore da rodna ravnopravnost zavisi od toga kako žene i muškarci učestvuju u interpersonalnim interakcijama. U svom radu „Doing gender“ West i Zimmermann su 1987.g. naglasili da se rod ne može posmatrati na individualnom nivou već na nivou interakcija i ponašanja koje ostvaruje sa drugim jedinkama. Wests i Zimmermann (1987) su tvrdili da rod nije skup karakteristika, niti varijabla, niti uloga, već proizvod socijalnih interakcija neke vrste.

U makro teorijama ili organizacijskim teorijama rodne ravnopravnosti naglašava se važnost institucije ili organizacije i njezine unutrašnje strukture (formalne i neformalne) koja pozicionira ženu kao onu koja nema ili ima važnu ulogu. Predstavnici ove škole su govorili da se ravnopravnost može postići na nivou organizacije kad se njezina struktura prilagodi na način da pruža iste šanse ženama i muškarcima (Scarborough i Risman, 2017).

Svaka od ovih teorija pokazala je kako procesi koji se odvijaju u jednoj dimenziji utiču i na ostale aspekte razvoja rodne ravnopravnosti (slika 3).

Slika 3. Međuzavisnost individualne, interakcije i makro teorije rodne ravnopravnosti



Izvor: Scarborough, W. J., & Risman, B. J. (2017), str. 2

Ukoliko sada ovu teoriju uzmemo kao osnovnu za prožimanje makro i mikro perspektive, tada je ključno da žena u svim ovim dimenzijama bude aktivni učesnik uvek imajući na umu koji faktori ključno utiču na njenu ravnopravnost. Scarborough i Risman (2017) naglašavaju da je fenomen rodne ravnopravnosti i teorijski i praktično multidimenzionalan, što je i polazna pretpostavka monografije. Takođe, na osnovu ove povezanosti možemo razumeti da stukturisanje teorija rodne ravnopravnosti omogućava stvaranja okvira u kojem se rod kao fenomen reprodukuje kroz kulturološke i materijalne procese što Scarborough i Risman (2017) dalje objašnjavaju i primerom da na makro nivou usvajanje obrazovnih inicijativa na nivou federalne vlasti osnažuje mlade žene da uče matematiku i prirodne nauke što će razviti njihove preferencije prema takvim poslovima i uticati na ravnopravnost u izboru zanimanja u prethodno muškim ili STEM delatnostima kao što su prirodne nauke, tehnologija, inženjerstvo i matematika, (engl. STEM, science, technology, engineering, and mathematics). Dakle, Scarborough i Risman smatraju da će se na ovaj način, kroz javne politike otkloniti i horizontalna segregacija, odnosno da će žene birati i muška zanimanja, i da će tako biti više plaćene (uticaj na makro indikator jaz u zaradama). Na ovaj način teorija Scarborough i Risman (2017) je pružila konstrukcijsku osnovu za posmatranje rodne ravnopravnosti u ovoj monografiji i kroz prizmu uticaja javnih politika.

Prema Meulders-u i dr. (2010) postoje i brojne druge teorije koje se odnose na rodnu ravnopravnost u sferi ekonomije i mogu se koristiti za povezivanje makro i mikro pristupa rodnoj ravnopravnosti, a izabrane su sledeće:

- a) Teorija namerne diskriminacije (eng. *Theory of intentional and statistical discrimination*) i
- b) Teorija konkurentnosti na poslu (eng. *Job competition theory*) i
- c) Radikalne teorije rodne ravnopravnosti.

Prema Meulders-u i dr. (2010) teorija diskriminacije se duguje francuskom autoru Plassard-u koji je definisao diskriminaciju kao

"način kada se individua stavlja u nepravedan položaj što se duguje određenim karakteristikama populacije kojoj ta individua pripada i koje su predmet osuđivanja nezavisno od njezine sposobnosti za proizvodnju“. Ona može biti namerna i nenamerna.

Namerna diskriminacija, prema Becker-u u knjizi *The economies of discrimination* (Ekonomija diskriminacije) iz 1971.g. tvrdi da agent koji ima perfektne informacije ne želi da radi sa osobom koja je u poslovnom svetu nepoželjna zbog svojih karakteristika (prema: Meulders i dr, 2010). *Nenamerna diskriminacija* ili statistička diskriminacija nastaje kada se osoba oslanja na informacije koje ima, ali su one pod uticajem informacione asimetrije (Phelps, 1972). Na primer, poslodavac ima neadekvante informacije o zaposlenom i njegovim sposobnostima pa će zaposliti drugog na osnovu nekih drugih signala koji će aproksimirati skrivenoj informaciji (pol, rasa, kultura).

Teorije diskriminacije koje su prethodno pomenute imaju veze sa makro perspektivnom rodne ravnopravnosti usvojene u ovoj monografiji i objašnjavaju faktore koji utiču na neadekvatno učešća žena na tržištu rada, diskriminaciji kroz obrazovanje i zarade, a svakako objašnjavaju i faktore koji utiču na mikro indikatore kao što je odvažnost žena da naprave preduzetnički poduhvat, i sve do učešća žena u odborima kompanija. Teorije diskriminacije će služiti da se objasne veze i odnosi između varijabli u kvantitativnom delu istraživanja.

Teorija konkurentnosti posla tvrdi da kompetencije nisu prethodno determinisane, već se stiču radom u određenoj organizaciji. Thurow je u svojoj knjizi *A job competition model* (srp. Model konkurentnosti na poslu) koju je objavio 1979.g koristio indikatore koji utiču na relativnu poziciju zaposlenog na tržištu rada i distribuciju šansi za posao u ekonomiji (Meulders, i dr., 2010). Zaposleni su rangirani prema troškovima treninga bez obzira da li su veštine koje su tako stekli specifične ili opšte. Ukoliko nema podataka o tim karakteristikama onda su zaposleni rangirani prema ostalim

karakteristikama kao što je pol, godine, obrazovanje, prethodno stečene veštine i psihološki testovi. Teorija konkurentnosti posla ima veze sa makro indikatorima rodne ravnopravnosti (učesće žena na tržištu rada) i sa mikro indikatorima (ekonomska moć koju žene mogu da ostvare kroz dobro plaćena zanimanja i pozicije). Naime, prema ovoj teoriji uvek će biti angažovan zaposleni kome ne trebaju dodatni treninzi, a to po pravilu nisu žene. Na ovaj način makro faktori (nemogućnost učešća na tržištu rada i izbor niže plaćenih zanimanja jer nemaju adekvantne treninge) vode prema jazu u zaradama i njihovom lošijem položaju u okviru kompanija gde su izložene efektu staklenog plafona.

Prema Meulders-u i dr. (2010) postoji i niz teorija koje ovaj autor naziva *radikalne*, a odnose se na to da se određeni zaposleni traže i angažuju na tržištu rada, dok su drugi sa istog isključeni. Tržište rada obeležava kontinuirano pomeranje i atraktivnost jednih poslova i veština i odbacivanje drugih. Prema ovoj teoriji tržište je samo po sebi diskriminatorno. Tamo gde postoji dominantna uloga muškaraca na tržištu oni su privilegovani i veoma je teško ženama da dođu do visko plaćenih zanimanja. Ovo je neformalna segregacija koja se bazira na ideji diskriminacije (Meulders i dr. 2010). U okviru ovog skupa teorija pomenuta je i teorija identiteta odnosno ona koja kaže da ekonomski rezultat muškaraca i žena zavisi od toga kako oni procenjuju sami sebe (Akerlof i Kranton 2000). Ovaj divergentni skup radikalnih teorija zapravo skreće pažnju na vezu između makro i mikro pristupa rodnoj ravnopravnosti (makro – tržište je diskriminatorno) i mikro (odnos prema sebi utiče na rezultate zaposlenih i njihov položaj u kompaniji).

Važno je pomenuti da postoje i brojni drugi pristupi i teorije vezane za rodnu ravnopravnost, a Babović (2010) je uradila jedno sveobuhvatno mapiranje teorija i iste podelila na ekonomske nejednakosti u dominantnim sociološkim i ekonomskim pristupima i teoriji socijalne uključenosti. Drugi deo teorija odnosi se na rod i ekonomske nejednakosti u sociološkoj perspektivi i perspektivi

feminističke ekonomije. Kada je reč o rodnom nejednakostima u sociološkoj perspektivi Babović (2010) govori o patrijarhatu i kapitalizmu kao uzroku tih nejednakosti, nejednakim pravima i šansama, rasizmu i kolonijalizmu kao uzrocima nejednakosti. Autorka, takođe, navodi i kulturu, te kulturu i ekonomiju, kao izvor nejednakosti. Posebno ovde ukazujemo na važnost i značaj koji je autorka pridala razvoju *feminističke ekonomije* i pogledu na rodne nejednakosti iz ove perspektive. Autorke feminističke ekonomije koje je Babović (2010) pomenula su dale značajan doprinos uvažavanju neplaćenog rada žena, brige žena o deci i drugim članovima domaćinstva i podigle nivo posmatranja ne na racionalnom izboru pojedinaca, već na obezbeđenju blagostanja kao primarnog problema ekonomije danas. „Feministička ekonomija tokom vremena napredovala je od izučavanja ključnih aspekata rodne ekonomskih nejednakosti, poput onih na tržištu rada ili u sferi neplaćenog kućnog rada, ka kompleksnijim i obuhvatnijim analizama koje sežu i u oblasti makroekonomije, roda i razvoja, režima blagostanja i sl.“ (Babović, 2010, str. 59). Na ovaj način su i teorije feminističke ekonomije ukazale na ključnu vezu makro i mikro perspektive rodne ravnopravnosti.

U ovom delu objašnjenja feminističkih pravaca u ekonomiji daćemo i prikaz Ackerovog (1990) pogleda na rad, hijerarhiju i ljude u okviru koncepta „rodne organizacije“ (eng. *gendered organisation*). Joan Acker u svom radu potvrđuje hipotezu da organizacija nije rodno neutralna kako se smatrala, usled čega se brojne feminističke autorke u ekonomiji organizacijom nisu ni bavile na odgovarajući način. Rodno neutralna organizacija ne postoji, već su rodni stereotipi duboko u njoj inkorporirani, ali su isti maskirani kroz rodno neutralnu jedinicu posmatranja, a to je posao. Posao tako definisan traži nekog apstraktnog radnika, koji je rodno neutralna jedinka koja ima znanja, veštine i iskustvo. Acker (1990) objašnjava u svom radu, da je „posao“ ipak rodno senzitivan. Ova teorija stoga pokušava da objasni prisutnu vertikalnu segregaciju kroz efekat staklenog plafona gde žena ne može da bude promovisana na više mesto u hijerarhiji jer je to mesto već

zauzeo muškarac. Isto naravno važi i u organizacijama gde dominiraju žene. Kao što Acker (1990) ispravno primećuje rodna segregacija je prisutan obrazac u organizacijama i rodni identitet poslova se u njoj stalno reprodukuje ili obnavlja. Pomenuta teorija će omogućiti i iznošenje ključnih zaključaka o rodnoj ravnopravnosti u mikro ravni koju posmatramo. Organizacija kao socijalna struktura je tako rodno obeležena i ima svoj, specifičan rodni identitet. Strukture na tržištu rada, odnosi na poslu, kontrola tih procesa, zarade su uvek rodno obeleženi (Acker, 1990). Na ovaj način Ackerova je determinisala da su rodne razlike važne u organizaciji na način da taj rodni identitet organizacije određuje ko će i koji posao dobiti, koliko će biti plaćen za njega, kao i da je rod simbolički izraz alokacije priznanja za ostvareni rad i status muškaraca (i žena) u organizaciji (Healy i dr, 2019).

U monografiji nije cilj bio minuciozna razrada teorija, niti njihovo detaljno prikazivanje; brojne teorije i podele su iz navedenog razloga izostavljene. Izostavljanjem određenih teorija svesno je narušena detaljnost izlaganja, a sa druge strane dobijeno je na fokusiranosti na ključni model odnosa makro i mikro perspektive rodne ravnopravnosti.

Glava 2: MAKRO PERSPEKTIVA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Makro indikatori kojima se meri rodna ravnopravnost su različiti i zavise kako od stepena razvijenosti određene države, političkog konsensusa oko ovih pitanja i socioloških karakteristika ambijenta u kojem se ostvaruje rodna ravnopravnost. S tim u vezi, iz velikog broja statističkih podataka koji stoje na raspolaganju odabrani su samo oni koji oslikavaju faktore koji definišu položaj žene u odnosu na muškarce na osnovu: razlike u zaradama, pristupu obrazovanju i razlike u stopi zapošljavanja. U ovom delu monografije sve zemlje smo klasifikovali na: EU u celini (27 i 28 zemalja), najstarije članice EU, skandinavske zemlje, zemlje Višegradske grupe uz dodatak Bugarske i Rumunije i zemlje Zapadnog Balkana.

1. Makro indikatori rodne ravnopravnosti u teorijskom kontekstu

Među makro indikatorima koji je uzet u obzir u cilju merenja rodne ravnopravnosti, je jaz u zaradama žena i muškaraca. Njegova važnost proizilazi iz Acker-ovog (2012) stava da „je osnovni raskol (žena i muškaraca, prim. autora) između plaćenog i neplaćenog (kućnog) rada što čini fundamentalnu strukturu kapitalizma i jedna je od najtrajnijih rodnih, klasnih i rasnih podstruktura koja je kritična u reprodukciji rodnih neravnopravnosti“. Zato teorijska razmatranja o tome šta utiče na jaz u zaradama su veoma važna u kontekstu daljeg razumevanja ove problematike.

Blau i Kahn (2003) uradili su istraživanje gde su uzeli u obzir podatke za 22 zemlje u periodu od 1985- 1994 i pronašli da je struktura zarada muškaraca kompresovana, dok je istovremeno slaba ponuda ženske radne snage, te da se žene nalaze na dnu distribucije zarada. Prema ovom istraživanju sve zemlje imaju veoma različit jaz u zaradama i on se kretao od najnižeg u Sloveniji, i najvišeg u Švajcarskoj, Velikoj Britaniji, Rusiji i Sjedinjenim Američkim Državama. Zemlje sa niskim jazom u zaradama su bile tadašnja Istočna Nemačka, Bugarska, Švedska, Italija, Irska i Novi Zeland. Prema hipotezi koja je postavljena u ovom radu, na jaz u zaradama utiču cene rada definisane na tržištu rada i neto ponuda ženske radne snage u odnosu na tražnju. U radu je utvrđeno da je snaga kolektivnih ugovora negativno korelisana sa jazom u zaradama. Institucije koje uspostavljaju cenu rada i za to su odgovorne imaju ključnu ulogu u tome koliki će jaz u zaradama biti. Ovo se nastavlja i na kasnije radove istih autora koji navode tezu da u uslovima kada su zarade centralizovano određene od strane nekog organa ili sindikalne unije, jaz u zaradama je niži (Blau i Kahn, 1999).

Analiza trenda u jazu u zaradama u SAD koju su uradili Blau i Khan (1999) pokazale je da SAD imaju najviši jaz u zaradama u odnosu na druge zemlje, međutim, struktura zarada pokazala je pravu sliku ovog jaza. Prema ovim autorima jaz u zaradama se duguje činjenici da žene „plivaju uzvodno ili protiv toka“. Ukoliko ne dođe do značajnog poboljšanja u rodno specifičnim faktorima (porast veština žena pogotovo onih koje su vezane za tehnologiju) jaz će biti sve veći. Smanjenje udruživanja u sindikalne organizacije (engl. deunionization) i smanjivanje realne minimalne zarade utiče na porast jaza u zaradama.

U svom kasnijem radu Blau i Kahn (2020) pokušavali su da utvrde zašto u SAD od 70-tih godina 20.veka zarade žena konstantno rastu, ali jaz u zaradama, bez obzira na brojne aktivnosti na njegovom smanjivanju, isto raste. Jaz u zaradama muškaraca i žena je konstantno konvergirao do 90-tih godina, da bi sadašnji trend ponovo bio

negativan, odnosno razlika u zaradama se povećava. Obuhvatajući faktore koji utiču na ovaj jaz autori pominju rodno specifične faktore, odnosno razlike muškaraca i žena u kvalifikacijama i kakve kvalifikacije su stekli na svojim prethodnim poslovima. Kada je reč o kvalifikacijama, one prema teoriji ljudskog kapitala, zavise od obrazovanja, odnosno ulaganja u taj segment od strane zaposlenog, kao i iskustva, odnosno veština koje se iskazuju preko treninga koje je zaposleni imao. U istraživanju su utvrdili da niži iznos zarada žena zavisi od iskustva/kvalifikacija koje su donele na tržištu rada, koje objašnjava čak 11% jaza u zaradama, odnosno žena ima tri i po godine iskustva manje od muškarca na istom položaju (Blau i Khan, 2020). Naravno, autori navode i da jaz u zaradama zavisi i od drugih faktora koji se odnose na statističku diskriminaciju i namernu diskriminaciju zaposlenih. Kao ostali značajni faktori koji utiču na razliku u zaradama su faktor vrste posla koji zaposleni obavlja, kao i kategorija industrije ili delatnosti u kojoj radi. Muškarci tako rade (Blau i Khan, 2020) u delatnostima kao što su rudnici, građevinska industrija, teška proizvodnja, a žene na poslovima administracije i u uslugama, koji su niže plaćeni u odnosu na „muške“ poslove.

Drugi makro indikator koji utiče na rodnu ravnopravnost u ekonomskoj sferi je ulaganje u obrazovanje. Ovaj indikator je u neposrednoj vezi sa teorijom ljudskog kapitala, gde će ulaganje u obrazovanje dovesti do više produktivnosti i većih zarada ženske radne snage.

Porast broja žena, odnosno % žena koje završavaju tercijarno obrazovanje (visoko, više i srednje obrazovanje) značajno se povećava u svim zemljama članicama OECD (Mc Nally, 2020). Međutim, u oblastima poznatim pod nazivom STEM (engl. science, technology, engineering, and maths) žene nisu adekvatno zastupljene. Ove delatnosti se smatraju značajnim u smislu produktivnosti, dobijanja bolje plaćenih poslova i ekonomskog rasta, pa neadekvatna zastupljenost žena može biti i objašnjavajuća varijabla za jaz u zaradama.

Becker i dr. (2010) su optimalnu investiciju u koledž obeležili sa S i ona zavisi od h – broja godina školovanja, H postojećeg akumuliranog kapitala pre koledža i F , A_c i A_n faktora koji mere kognitivne i nekognitivne veštine studenta i zavise od njegovih sposobnosti i prethodnog obrazovanja.

$$S = F(h, H, A_c, A_n)$$

Povrat na investiciju u obrazovanje kod žena je značajno niži nego kod muškaraca (Becker i dr., 2010). Za razliku od Becker-a, Boarini i Strauss (2010) su utvrdili da je interna stopa prinosa na tercijarno obrazovanje za žene u 21 zemlji članici OECD-a bila za svaku godinu obrazovanja iznad 8%, odnosno da je varirala po zemljama između 4% i 15%. Ona je bila homogena u odnosu na muškarce i žene, dakle žene ne dobijaju viši prinos od muškaraca kada ulažu u obrazovanje.

Stalker (2001) objašnjava da se tradicionalne razlike u učešću žena u tercijarnom sektoru obrazovanja duguju faktorima kao što su nedostatak energije, posvećenost porodici, nega dece koji predstavljaju ključne barijere za žene da pristupe ovom nivou obrazovanja.

Tekgüç i dr. (2017) na primeru Turske objašnjava da bez desegregacije podataka učešće žena u tercijarnom obrazovanju stvara potpuno pogrešnu sliku. Naime, jaz u zaradama bio je 13% u 2011.g. u Turskoj i žene su bile značajno više kvalifikovane nego muškarci, međutim, kad se uzorak razloži na nivoe obrazovanja može se videti veoma visok jaz u zaradama niže obrazovanih žena u odnosu na muškarce (24%). Takođe, veći je jaz u zaradama u privatnom nego u državnom sektoru. Dakle, obrazovanje može da objasni prema ovim autorima svega 1% nastalog jaza u zaradama.

Callister i dr. (2006) objašnjava da je na Novom Zelandu prisutan trend da se žene više uključuju u tercijarno obrazovanje od

muškaraca iste životne dobi. Ovo smatraju veoma važnim indikatorom koji se duguje; školskom sistemu koji je “feminiziran” kako u pogledu kurikuluma, tako i u pogledu zaposlenih gde većinu čine žene; mnogo više dečaka vaspitavaju samohrane majke i te oni nemaju značajne muške uzore u porodici; novi predmeti su ženski orjentisani; žene su osvešćene da će kroz tercijarno obrazovanje imati više zarade i druge materijalne benefite, žene su genetski bistrije od muškaraca ali su istorijski bile potisnute u drugi plan zbog diskriminacije u porodici, školi i društvu; muškarci iste dobi imaju slabiji socijalni razvoj i mnogo više problema sa vladanjem u školi nego devojčice i manje dobijaju od tercijarnog obrazovanja; porast broja godina do sklapanja prvog braka favorizuje žene da završe tercijarno obrazovanje; kontrola rađanja pomaže ženama da planiraju potomstvo i svoju karijeru, a time im omogućava i više učešće u tercijarnom obrazovanju (Callister i dr., 2006)

Poslednji makro indikator u analizi je učešće žena na tržištu rada u odnosu na muškarce (engl. employment gap).

Učešće žena na tržištu rada u EU je poraslo tokom poslednjih desetak godina, da bi 2014.g. prešlo 70%. Jedan od osnovnih postulata EU je dostizanje ključnog cilja, a to je zaposlenost žena u EU bude na nivou od 75%. Žene čine oko polovine aktivne radne populacije u EU. Manje uključivanje žena na tržište rada prema Mascherini i dr. (2016) znači gubitak od 370 milijardi Eura za EU ili oko 2.8% bruto društvenog proizvoda. Zato je zatvaranje ovog jaza ili njegovo smanjivanje jedan o ključnih ciljeva javnih politika EU usmerenih na povećanje učešća žena na tržištu rada.

Ključni razlog za postojanje jaza u zapošljavanju muškaraca i žena prema Sarkisian i Gertel-u (2004) je postojanje neplaćenih kućnih poslova, koje najčešće obavljaju žene. Ova studija je deo strukturnih teorija koje objašnjavaju postojanje jaza u zapošljavanju. Prema ovoj studiji, posebno kod žena, je uočljivo da je izbor poslova koje će obavljati uzrokovan i vremenom koje mora da posveti kućnim poslovima. Na primer, kako ovaj model predviđa, ukoliko žena

provodi više vremena na poslu i zarađuje, manje će biti posvećena neplaćenom kućnom radu. Naravno, ovo nije jedina karakteristika koja utiče na zapošljivost žena.

U svom radu Aparicio-Fenoll i Vidal-Fernandez (2015) pokazuju da je mogućnost da se bake uključe u podizanje dece svojih ćerki faktor uticaja na učešće žena na tržištu rada, kao i na materinstvo. O tome da li će bake moći da pomažu ćerkama u podizanju dece najviše zavisi od stope participacije baka na tržištu rada. Zaposlene bake manje se posvećuju unucima, što utiče da ćerke manje participiraju na tržištu rada. Ovo još jednom potvrđuje da kulturološki faktori imaju značajan kvantitativni efekat na učešće žena na tržištu rda.

Jaz u zapošljavanju, kao i jaz u zaradama je u Kini viši nego u EU, SAD i ostalim zemljama. Studija Chi i Li-ja (2014) utvrdila je da je Kina potpuno različita od ostalih tranzicionih ekonomija, kao što su Poljska, Mađarska, Rusija, Estonija i Slovenija gde je zarada žena ostala nepromenjena nakon tranzicije ili je ista porasla u odnosu na period planske ekonomije, dok se u Kini ona smanjila i jaz u zaradama povećao prelaskom na tržišnu ekonomiju. Porast međunarodne trgovine u jednoj zemlji, a posebno uvozne konkurencije, omogućava veću participaciju žena na tržištu rada u Kini (Wang i dr., 2020). Ovakav uticaj omogućio je razvoj industrija gde se češće zapošljavaju žene i koje su niže plaćene.

Prema Mulligan i Rubinestein -u (2008) u SAD tokom 80-tih godina 20. veka učešće žena na tržištu rada, kao i jaz u zaradama se smanjivao, jer se više žena pridruživalo tržištu rada i imalo odgovarajuće, tražene veštine. Ovi autori dokazuju da je najvažnije za smanjivanje jaza u zaradama zapravo kompozicija veština koje žene imaju u odnosu na muškarce. Olliveti i Petrangolo (2008) su pokazali da su jaz u zaradama i jaz u zapošljavanju međuzavisni indikatori koji značajno variraju među zemljama OECD grupacije i da postoji korelacija jaza u zapošljavanju i jaza u zaradama.

2. Razlika u zaradama u državnom i privatnom sektoru kao makro indikator rodne ravnopravnosti

Procentualna razlika u zaradama ili jaz u zaradama (gender pay gap) se izračunava i prati na nivou EU od 2006.g. kao razlika između ostvarene bruto zarade muškaraca i žena, odnosno prema formuli, stavlja se u odnos razlika u bruto zaradi po jednom času rada između muškarca i žena i tako izračunata razlika se podeli sa bruto zaradom muškaraca za jedan čas rada i utvrdi odgovarajući procenat (Eurostat Glossary, [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Glossary:Gender_pay_gap_\(GPG\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Glossary:Gender_pay_gap_(GPG)))

Indikator jaza u zaradama = (Bruto zarada muškarca po času rada - Bruto zarada žena po času rada / Bruto zarada muškarca po času rada) x 100

Što je indikator viši, jaz u zaradama muškaraca u odnosu na žene je viši i niži je stepen rodne ravnopravnosti. Pomenuti koeficijent može biti negativan kada je u brojiocu ovog razlomka veća bruto zarada po času rada žene u odnosu na muškarce. U kontekstu činjenice da su žene u većini posmatranih zemalja slabije plaćene po času rada od muškaraca, navedeni procenti su uglavnom pozitivni. Negativan procenat bi značio da su žene rodno ravnopravnije u toj zemlji u odnosu na muškarce.

U Predlogu Direktive o povećanju rodne ravnopravnosti među neizvršnim direktorima kompanija za kompanije čije se akcije kotiraju na berzi i ostale mere (Predlog, str. 3) navodi se da „ispod optimalno korišćenje veština visoko kvalifikovanih žena dovodi do gubitaka u potencijalu ekonomskog rasta u zemljama EU.“ Ispod optimalno korišćenje veština žena vidi se i kroz postojanje jaza u bruto zaradama muškaraca i žena koji se meri kroz navedeni indikator.

Jaz u bruto zaradama postoji kako u privatnom, tako i u javnom (državnom) sektoru. Ovi podaci prikupljaju se na nivou EU, a prikazani su za devetogodišnji period, koji je dovoljno dug period da bi se mogli utvrditi statistički značajni trendovi. Razdvojeno prikazivanje državnog i privatnog sektora pružiće mnogo bolju sliku rodne ravnopravnosti, nego kada sektori ne bi bili odvojeni. Očekuje se da je viši stepen rodne ravnopravnosti u državnom sektoru i shodno tome da ovaj sektor pokazuje niži jaz u zaradama. Ovo se tumači činjenicom da su zarade u državnom sektoru limitirane, jer većina društava obavlja poslove u okviru delatnosti koje su monopolizovane, ne mora se takmičiti na tržištu, jer isto ne postoji, niti ima konkurencije na tržištu.

Izdvađa se nekoliko ključnih razloga za postojanje jaza, odnosno pozitivne razlike u bruto zaradama nezavisno od toga da li je sektor državni ili privatni: sektorska segregacija (većina žena je zaposlena u sektorima koji imaju male zarade), ravnoteža između rada i posla (žene mnogo više imaju neplaćenog radnog vremena koje uzimaju zbog potreba dece i porodice), uticaj „staklenog plafona“ odnosno kad pozicija žene u hijerarhiji utiče i na njezinu zaradu i diskriminacija (iako rade iste poslove žene imaju manja primanja). Lips (2013) tvrdi da ne postoji dovoljan značaj koji se pridaje jazu u zaradama, koji je posledica racionalizacije i koji ovaj jaz pripisuje izborima koje individue čine, i tako nipodaštava ulogu diskriminacije u ovom procesu.

U tabeli 1 prikazane su razlike u zaradama mušakraca i žena u državnom sektoru po zemljama koje smo ovde tretirali kao najstarije članice EU (Francuska, Nemačka, Italija, Luksemburg, Belgija, Holandija, Danska i Španija). U tabeli 1 se uočava da mnoge zemlje neuredno vode svoju statistiku vezanu za procentualnu razliku u plaćanju muškaraca i žena u državnom sektoru, iako pripadaju najstarijim članicama EU (posebno se navedeno uočava za Francusku i Luksemburg). Zemlje koje imaju najniži jaz u zaradama u državnom

sektoru su Italija, Belgija i Luksemburg. Nemačka i Španija imaju jaz u zaradama u državnom sektoru između 10-14%, dok je u Francuskoj između 13-20%. U Holandiji jaz u zaradama ide od 12% do 18%. Belgija je jedna od starijih članica EU gde je odnos zarade bio u korist žena (negativni procenti u periodu 2010-2013).

Tabela 1. Razlika u zaradama muškaraca i žena u EU u periodu od 2010-2019 godine za najstarije članice EU u državnom sektoru

Država/ Godine	Francuska	Nemačka	Italija	Luksemburg	Belgija	Holandija	Danska	Španija
2010	13.2	13.9	4.5	9.3	-2.6	18.4	17.8	12.3
2011	-	13.9	3.4	-	-2.0	16.7	12.9	13.0
2012	-	14.1	5.6	-	-1.3	15.9	13.6	14.3
2013	-	13.4	6.3	-	-0.5	15.0	12.6	13.6
2014	20.1	13.8	3.7	-0.4	0.3	13.6	12.1	13.3
2015	-	13.3	2.9	-	1.0	13.0	12.0	12.4
2016	-	12.7	4.4	-	1.3	12.7	11.7	14.3
2017	-	12.3	4.1	-	1.6	12.7	11.9	10.7
2018	17.2	12.1	4.4	-3.3	2.1	12.2	12.1	10.3
2019	-	10.9	3.8	-	1.9	12	11.3	10.3

Izvor: EUROSTAT. Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Tabela 2. Razlika u zaradama muškaraca i žena u EU prema EUROSTAT-u u periodu od 2010-2019 godine za najstarije članice EU u privatnom sektoru

Država/ /Godine	Francuska	Nemačka	Italija	Luksemburg	Belgija	Holandija	Danska	Španija
2010	16.4	25.8	17.5	10.9	13.9	18.0	14.0	20.3
2011	-	25.7	17.7	-	12.8	23.1	18.3	21.4
2012	-	25.4	18.2	-	11.8	22.2	17.5	21.9
2013	-	25.1	19.9	-	10.6	21.7	16.2	21.1
2014	15.3	25.3	19.6	12.7	9.6	21.6	16.1	17.8
2015	-	24.6	19	-	9.6	22.4	14.9	18.7
2016	-	24.1	17.9	-	9.1	22.7	15.5	18.5
2017	-	23.1	20.7	-	9.0	22.8	14.8	17.0
2018	17.4	22.8	17.7	10.3	9.0	22.9	14.0	16.2
2019	-	22.9	17	-	8.9	20.4	13.9	16.2

Izvor: EUROSTAT. Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Privatni sektor za razliku od državnog ima mnogo više slobode u formiranju zarada; iz navedenog razloga očekujemo viši jaz u zaradama u privatnom sektoru.

Kada poredimo iste zemlje, ali sada u privatnom sektoru može se zaključiti da je u svim posmatranim zemljama razlika u zaradama viša, a time i niži stepen ravnopravnosti žena i muškaraca za isti nivo rada. Uzmimo kao primer Francusku. U 2010.g. razlika u zaradama u državnom sektoru bila je oko 13.2%, a u privatnom sektoru 16.4%, da bi se 2018.g. razlika izjednačila i bila oko 17%, odnosno veoma visoka u oba sektora.

U Nemačkoj su se razlike u zaradama u državnom sektoru kretale od 10.9-13.9%, dok je ista razlika u privatnom sektoru bila u rasponu od 22.9% do 25.8%, odnosno skoro 1.6 puta viša od zarada u državnom sektoru. Sve razlike u korist državnog sektora, gde su dispariteti za isto plaćeni posao niži, najviše se uočavaju na primeru Belgije. U državnom sektoru u ovoj zemlji u periodu od 2010-2013 godine žene su zarađivale više od muškaraca (negativni procenti), dok je u privatnom sektoru muškarac zarađivao više od žene u istom periodu (13.9 do 10.6%). U Italiji u državnom sektoru jaz u zaradama se kretao od 2.9 do 6.3%, a u privatnom od 17-20%. Isti zaključak može se izvesti za Holandiju, Dansku i Španiju gde je jaz u zaradama u privatnom sektoru malo viši od jaza u državnom sektoru.

Interesantno je posmatranje procentualne razlike u zaradama zemalja koje pripadaju Višegradskoj grupi uz dodatno priključenje kasnijih članica EU kao što su Rumunija i Bugarska. Ove zemlje imaju većinom zajedničko istorijsko nasleđe u smislu da su bile pod ruskim uticajem, odnosno da su prošle period tranzicije od komunizma prema kapitalizmu. Očekujemo da imaju viši jaz u zaradama od najstarijih članica EU, kao i da imaju poprilično sličnu politiku rodne ravnopravnosti i slične % ostvarenog indikatora.

Tabela 3. Razlika u zaradama Višeegradske grupe zemalja, kao i Rumunije i Bugarske u državnom sektoru

Država /Godine	Češka	Slovačka	Poljska	Mađarska	Rumunija	Bugarska
2010	20.0	14.9	0.1	20.0	21.0	21.5
2011	21.4	16.4	1.9	20.5	21.3	20.5
2012	21.5	15.0	3.7	24.4	16.5	22.1
2013	21.3	13.7	3.8	22.4	12.8	19.2
2014	20.7	12.9	3.9	11.0	12.3	21.7
2015	20.8	13.2	3.4	13.5	11.6	23.7
2016	20.3	12.3	2.8	11.8	8.7	22.9
2017	20	12.9	2.8	13.8	3.6	21.4
2018	19.3	14.1	3.8	12.3	-1.4	20.0
2019	16.9	15.8	3.8	14.4	-0.4	17.6

Izvor: EUROSTAT. Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity (statistika preuzeta 05.04.2021.)

U posmatranim zemljama Višeegradske grupe uočava se da najnižu procentualnu razliku u bruto zaradama u državnom sektoru ima Poljska (od 0.1% do 3.8%), a najvišu Bugarska (17.6-23.7%) i Češka (16.9-21.5%). U Rumuniji navedena razlika se značajno smanjuje i postaje negativna u 2018.g.i u 2019.g., odnosno više su zarade žena u odnosu na muškarce u državnom sektoru.

Kada uporedimo razliku u zaradama muškaraca i žena u zemljama Višeegradske grupe možemo uočiti da su najdrastičnije u Poljskoj gde je u državnom sektoru ta razlika jednocifrena, a u privatnom sektoru se kreće od 15.78% do 17.2 %. Bugarska pokazuje niži jaz u zaradama u privatnom sektoru (11.6-13.3%) nego u državnom, što prkosi prvobitnim postavkama. U Slovačkoj (21.3) i Češko (19,4) jaz u privatnom sektoru je malo viši od jaza u državnom (16.9 i 15.8% respektivno) u 2019.g., što je u rangi sa očekivanjima.

Tabela 4. Razlika u zaradama Višegradske grupe zemalja, kao i Rumunije i Bugarske u privatnom sektoru

Država /Godine	Češka	Slovačka	Poljska	Mađarska	Rumunija	Bugarska
2010	23.3	21.0	17.2	16.2	4.9	11.6
2011	23.3	20.7	16.7	15.3	3.0	11.2
2012	23.4	22.5	16.1	16.3	3.9	12.9
2013	23.1	20.6	17	15.0	3.1	12.8
2014	23.5	21.7	17.9	15.6	4.6	12.5
2015	23.4	21.0	16.8	13.4	6.2	13.3
2016	22.5	20.7	15.7	15.0	7.2	12.0
2017	22.3	21.8	15.4	17.3	7.6	12.2
2018	21.9	20.8	15.7	15.9	10.2	11.9
2019	21.3	19.4	15.7	16	11.5	13.1

Izvor: EUROSTAT. Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity (statistika preuzeta 05.04.2021.)

U sledećem delu monografije biće prikazan jaz u zaradama u državnom i privatnom sektoru u skandinavskim zemljama zajedno sa Finskom i Islandom koje izvorno ne pripadaju skandinavskoj grupi zemalja, ali dele visok nivo razvoja politika rodne ravnopravnosti i zato smo ih ovde uključili.

Tabela 5. Razlika u zaradama skandinavskih zemalja uz dodatak Finske i Islanda u državnom sektoru

Država / Godine	Finska	Švedska	Island	Norveška
2010	19.4	14.5	14.2	11.3
2011	17.4	13.3	14.2	12.3
2012	19.3	13.0	13.6	16.1
2013	18.4	11.9	12.0	19.2
2014	19.0	11.7	10.2	15.5
2015	19.0	11.7	12.1	11.0
2016	18.1	10.1	12.1	12.0
2017	18.4	9.7	12.4	13.8
2018	17.4	9.2	10.0	15.1
2019	17.2	8.8	-	-

Izvor: EUROSTAT. Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Iako je bilo za očekivati da procentualna razlika u zaradama u državnom sektoru skandinavskih zemalja kao što su Norveška i Švedska bude najniža, iznenađujuće je da je veoma visoka. Razlika iznosi između 11-19% za Norvešku, dok je u Švedskoj razlika bila oko 14% i počela da pada na 8.8% u poslednjim posmatranim godinama. Finska ima veoma visoku razliku u zaradama u državnom sektoru od oko 17.2%, Island oko 10 % u poslednjoj posmatranoj godini.

Tabela 6. Razlika u zaradama skandinavskih zemalja uz dodatak Finske i Islanda u privatnom sektoru

Država / Godine	Finska	Švedska	Island	Norveška
2010	19.2	13.1	17.8	19.3
2011	17.6	13.7	17.6	18.6
2012	18.3	13.4	16.8	17.4
2013	17.9	12.8	17.2	17.5
2014	17.6	12.4	16.3	17.7
2015	17.4	12.4	16.6	18.2
2016	17.7	12.3	15.6	16.6
2017	16.8	11.9	15.0	15.4
2018	16.5	11.5	16.0	14.2
2019	16.6	10.3	:	:

Izvor: EUROSTAT. Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Kada pogledamo Finsku možemo videti da su razlike u zaradama muškaraca i žena veoma slične između dva posmatrana sektora, ali viši jaz je u državnom, nego u privatnom sektoru. U Švedskoj u periodu 2011- 2017 godine u državnom sektoru je viši jaz u zaradama, a od 2017.g. taj trend se menja i značajno je niža razlika u zaradama u državnom sektoru (oko 8%) u odnosu na privatni sektor (10%). Nešto malo više razlike u zaradama u privatnom sektoru za 2 do 3 procenta uočavaju se na Islandu i u Norveškoj, što je u skladu sa očekivanjima.

U cilju sagledavanja navedenih razlika u plaćanju za obavljene posao žena i muškaraca u zemljama Zapadnog Balkana (Hrvatska, Slovenija, Crna Gora i Srbija) izdvojili smo sledeću preglednu tabelu:

Tabela 7. Razlika u zaradama u zemljama Zapadnog Balkana u državnom sektoru

Država/Godine	Hrvatska	Slovenija	Crna Gora	Srbija
2010	12.6	2.3	-	-
2011	-	8.2	-	-
2012	-	8.9	-	-
2013	13.3	11.4	-	-
2014	13.8	12.7	13.0	12.0
2015	-	11.6	-	--
2016	11.7	12.3	-	
2017	11.4	12.5	-	--
2018	11.4	13.9	-	13.2
2019	11.1	12.4	-	-

Izvor: EUROSTAT. Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Iz priloženih podataka možemo videti da je statistika na nivou Srbije i Crne Gore poprilično oskudna. Za ove dve zemlje karakterističan je sličan nivo razlike u zaradama koji iznosi oko 12-13% u posmatranim godinama u državnom sektoru. Slovenija u periodu od 2010-2013 godine pokazivala je veoma nizak jaz od 2,3-8,9% da bi isti porastao na nivo od 12% posle 2014.g. Hrvatska ima najniži jaz u zaradama i isti se kretao od 12.6 % do 11.1% .

U svim posmatranim zemljama jaz u zaradama u državnom sektoru kretao se od 11-13% prema poslednjim dostupnim podacima.

Kada su u pitanju zemlje Zapadnog Balkana možemo zaključiti da su razlike očigledne, ali često u korist više ravnopravnosti žena u privatnom sektoru. Naime, u Republici Hrvatskoj u periodu od 2010-2016 godine disparitet je bio niži u privatnom sektoru na nivou od 6.3% do 9.9%. U državnom sektoru razlika je bila na nivou od 12.6

do 13.3%. Isto se može zaključiti i za Sloveniju. Što se tiče Crne Gore u privatnom sektoru je značajno bolja rodna ravnopravnost (5.1%) nego u državnom sektoru (13%). Privatni sektor u Srbiji pokazuje bolju rodnu ravnopravnost u zaradama (10.1%), nego državni sektor u istom periodu (13.2%).

Tabela 8. Razlika u zaradama u zemljama Zapadnog Balkana u privatnom sektoru

Država/Godine	Hrvatska	Slovenija	Crna Gora	Srbija
2010	6.3	8.9	-	-
2011	-	9.7	-	-
2012	-	9.5	-	-
2013	8.9	9.7	-	-
2014	9.9	9.8	5.1	9.2
2015	-	8.7	-	-
2016	10.7	9.9	-	-
2017	12.4	11.1	-	-
2018	14.0	12.4	-	10.1
2019	14.3	11.1	-	-

Izvor: EUROSTAT. Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity (statistika preuzeta 05.04.2021.)

U radu Hugrée, C., et.al (2018) navodi se i da su zaposleni u državnom sektoru u EU različiti i po ostalim socijalnim karakteristikama od zaposlenih u privatnom sektoru i te karakteristike su sledeće:

- zaposleni u državnom sektoru su stariji od zaposlenih u privatnom sektoru,
- najčešće se u državnom sektoru zapošljavaju žene (67%) u odnosu na muškarce (40%) što je znak i da države vode socijalnu politiku preko tog sektora i
- zaposleni u državnom sektoru su bolje kvalifikovani od zaposlenih u privatnom sektoru (51% ima visoko obrazovanje u državnom sektoru u odnosu na 24% u privatnom).

U većini zemalja razlike u zaradama veće su u privatnom nego u javnom sektoru zbog prethodno navedenih karakteristika. Ovo se posebno uočava u grupi starijih članica EU, kao i u grupi skandinavskih zemalja i zemalja Višeegradske grupe (Češka, Poljska).

Na osnovu prethodno grupisane statistike zemalja članica EU i zemalja sa statusom kandidata (Srbija i Crna Gora) možemo zaključiti da zemlje Zapadnog Balkana imaju dosta sličnosti, kada je reč o neravnopravnom odnosu muškaraca i žena po pitanju plaćanja za isti nivo obavljenog rada. Zemlje Zapadnog Balkana kada govorimo o državnom sektoru imaju sličan jaz u zaradama koji je na nivou Norveške, Danske, Francuske. Takođe, može se zaključiti da je jaz u zaradama veoma visok i kod zemalja Višeegradske grupe, kao i kod skandinavskih zemalja u državnom sektoru. Međutim, kada poredimo ta dva jaza u zaradama po sektorima, i dalje je viši jaz u privatnom, nego u državnom sektoru, pogotovo u poslednjim posmatranim godinama.

U većini pomenutih zemalja uglavnom je rodna neravnopravnost u zaradama zastupljena u privatnom sektoru, pogotovo kod najstarijih članica EU, kao i u Slovačkoj, Poljskoj i Češkoj. U skandinavskim zemljama događa se da je jaz u državnom sektoru čak i viši od jaza u privatnom. Ovo je slučaj i sa zemljama Zapadnog Balkana do 2017.g. kada se ta razlika menja u korist privatnog sektora.

3. Participacija žena u odnosu na muškarce u tercijarnoj edukaciji kao makro indikator rodne ravnopravnosti

U cilju rodne ravnopravnosti žena i njihovog značajnijeg učešća u telima jedne organizacije kao što su odbori direktora, potrebno je da žene budu i visoko obrazovane. Zato smatramo da je jedan od značajnih faktora u ovom domenu rodna ravnopravnost žena i

muškaraca u pogledu pristupa srednjoškolskom, višem i visokom obrazovanju.

Podaci koje ćemo prikazati obuhvataju % populacije starosti od 15-64 godine koja je učestvovala u tercijarnom obrazovanju. Prikazani su podaci prema polu (muškarci i žene) u % od ukupne populacije.

Pristup tercijarnom obrazovanju= (Radno sposobne žene / ukupna populacija od 15-64 godine) x 100

Očekivanja su da je veći procenat visoko obrazovanih žena u odnosu na muškarce, kod zemalja koje se tretiraju najstarijim članicama EU, kao i u skandinavskim zemljama, u odnosu na zemlje koje pripadaju Višegradskoj grupi i Zapadnom Balkanu.

Tabela 9. Učešće žena u odnosu na muškarce u tercijarnom obrazovanju u Evropskoj Uniji u periodu 2012-2019

2012

EU	European Union - 27 countries (from 2020)	European Union - 28 countries (2013-2020)
Ukupno	23.2	24.6
Muškarci	21.8	23.2
Žene	24.6	26.0

2013

EU	European Union - 27 countries (from 2020)	European Union - 28 countries (2013-2020)
Ukupno	24.0	25.4
Muškarci	22.4	23.8
Žene	25.6	27.0

2014

EU	European Union - 27 countries (from 2020)	European Union - 28 countries (2013-2020)
Ukupno	24.5	26.0
Muškarci	23.0	24.4
Žene	26.0	27.5

2015

EU	European Union - 27 countries (from 2020)	European Union - 28 countries (2013-2020)
Ukupno	25.2	26.7
Muškarci	23.4	24.9
Žene	26.9	28.5

2016

EU	European Union - 27 countries (from 2020)	European Union - 28 countries (2013-2020)
Ukupno	25.7	27.3
Muškarci	23.8	25.4
Žene	27.6	29.1

2017

EU	European Union - 27 countries (from 2020)	European Union - 28 countries (2013-2020)
Ukupno	26.4	27.9
Muškarci	24.3	25.9
Žene	28.4	29.9

2018

EU	European Union - 27 countries (from 2020)	European Union - 28 countries (2013-2020)
Ukupno	27.1	28.7
Muškarci	25.0	26.5
Žene	29.3	30.8

2019

EU	European Union - 27 countries (from 2020)	European Union - 28 countries (2013-2020)
Ukupno	27.9	29.5
Muškarci	25.7	27.3
Žene	30.2	31.8

Izvor: EUROSTAT (statistika preuzeta 05.04.2021.)

U Evropskoj uniji u posmatranom periodu sve veći deo populacije odlučivao se za tercijarno obrazovanje. U 2012.g. samo 23.2% populacije bilo je u tercijarnom obrazovanju (srednje, visoke škole i fakulteti) da bi taj procenat porastao na 27.9% u 2019.g. Kontinuitet povećanja visoko obrazovane populacije u EU je jedan od trendova koji ne iznenađuje. Međutim, kada to stavimo u rodni kontekst, na osnovu podataka za EU -27 u 2012.g. 24.6 % žena bilo u sektoru tercijarnog obrazovanja naspram 21.8% muškaraca. U 2019.g. 30.2% žena je u tercijarnom obrazovanju dok je iste godine bilo 25.7% muškaraca. Dakle, možemo zaključiti da se obrazuje veći procenat žena u odnosu na muškarce u celokupnom posmatranom periodu koji obuhvata 8 godina.

Najstarije članice EU pokazuju značajne razlike u procentualnom učešću ženskog dela populacije u tercijarnom obrazovanju i sticanju odgovarajućih veština i znanja. Ove razlike se kreću od svega 24% obrazovanih žena u Nemačkoj u 2019.g. do 37.9% u Španiji u istoj godini. Nemačka ima niži procenat visoko obrazovanih žena u odnosu na prosek EU, kao i Italija. U periodu od 2012-2019 godine primetan je porast učešća žena u obrazovanoj populaciji koja je završila tercijarno obrazovanje. Luksemburg, Španija, Danska i Holandija imaju najviši procenat visoko obrazovanih žena u populaciji u poslednjoj posmatranoj godini. Najniži procenat imaju Italija i Nemačka.

Tabela 10. Učešće žena u odnosu na muškarce u tercijarnom obrazovanju u zemljama koje pripadaju najstarijim članicama EU u periodu 2012-2019 godine

2012

Pol/Država	Nemačka	Francuska	Luksemburg	Italija	Holandija	Danska	Španija
Ukupno	24.9	27.7	33.4	13.9	28.6	28.5	30.0
Muškarci	26.7	25.9	35.4	12.1	29.1	24.1	28.2
Žene	23.1	29.5	31.3	15.6	28.1	33.0	31.8

2013

Pol/Država	Nemačka	Francuska	Luksemburg	Italija	Holandija	Danska	Španija
Ukupno	25.2	28.9	35.2	14.4	29.3	28.9	30.9
Muškarci	26.8	26.9	35.8	12.6	29.7	24.6	29.1
Žene	23.6	30.8	34.6	16.2	29.0	33.4	32.8

2014

Pol/Država	Nemačka	Francuska	Luksemburg	Italija	Holandija	Danska	Španija
Ukupno	23.2	29.8	39.6	15.0	29.7	29.4	31.7
Muškarci	25.8	27.5	41.1	13.0	29.5	25.4	29.7
Žene	20.6	32.0	38.1	16.9	29.9	33.5	33.6

2015

Pol/Država	Nemačka	Francuska	Luksemburg	Italija	Holandija	Danska	Španija
Ukupno	23.8	30.5	35.2	15.5	30.5	30.2	32.1
Muškarci	26.2	28.0	35.0	13.3	30.3	25.7	29.6
Žene	21.3	32.8	35.5	17.6	30.7	34.8	34.6

2016

Pol/Država	Nemačka	Francuska	Luksemburg	Italija	Holandija	Danska	Španija
Ukupno	24.4	31.0	36.4	15.7	31.0	30.9	32.7
Muškarci	26.8	28.6	36.5	13.4	30.6	27.0	30.0
Žene	22.1	33.2	36.4	17.9	31.4	34.9	35.4

2017

Pol/Država	Nemačka	Francuska	Luksemburg	Italija	Holandija	Danska	Španija
Ukupno	24.8	31.4	34.1	16.5	32.1	32.1	33.2
Muškarci	26.9	29.0	33.1	13.9	31.3	27.6	30.6
Žene	22.6	33.7	35.1	19.1	32.9	36.7	35.8

2018

Pol/Država	Nemačka	Francuska	Luksemburg	Italija	Holandija	Danska	Španija
Ukupno	25.2	32.8	38.3	17.1	33.0	32.4	34.0
Muškarci	27.1	30.1	37.2	14.5	32.1	27.6	31.4
Žene	23.2	35.3	39.4	19.7	34.0	37.2	36.6

2019

Pol/Država	Nemačka	Francuska	Luksemburg	Italija	Holandija	Danska	Španija
Ukupno	26.0	33.7	41.0	17.4	34.8	33.1	35.1
Muškarci	27.9	30.9	39.9	14.7	33.9	28.5	32.3
Žene	24.0	36.3	42.2	20.1	35.6	37.7	37.9

Izvor: EUROSTAT (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Tabela 11. Učešće žena u odnosu na muškarce u tercijarnom obrazovanju u skandinavskim zemljama uz prikaz Islanda i Finske u periodu 2012-2019 godine

2012

Pol/Država	Finska	Švedska	Island	Norveška
Ukupno	32.8	30.1	28.5	33.0
Muškarci	27.4	25.3	23.4	28.7
Žene	38.3	35.0	33.7	37.6

2013

Pol/Država	Finska	Švedska	Island	Norveška
Ukupno	33.6	31.4	29.3	34.2
Muškarci	28.1	26.3	24.2	29.5
Žene	39.1	36.7	34.6	39.0

2014

Pol/Država	Finska	Švedska	Island	Norveška
Ukupno	34.7	32.8	30.2	36.1
Muškarci	29.1	27.4	25.2	32.3
Žene	40.3	38.4	35.3	40.0

2015

Pol/Država	Finska	Švedska	Island	Norveška
Ukupno	35.5	34.0	31.7	36.7
Muškarci	29.8	28.1	25.7	32.8
Žene	41.3	40.1	37.9	40.9

2016

Pol/Država	Finska	Švedska	Island	Norveška
Ukupno	35.9	35.3	33.4	36.8
Muškarci	30.0	29.4	27.0	32.6
Žene	41.9	41.5	40.1	41.3

2017

GEO/SEX	Finska	Švedska	Island	Norveška
Total	36.4	36.0	35.3	36.8
Males	30.1	30.2	28.7	32.7
Females	42.9	41.9	42.2	41.2

2018

GEO/SEX	Finska	Švedska	Island	Norveška
Total	37.3	37.1	36.5	37.5
Males	30.7	31.1	29.2	33.3
Females	44.0	43.3	44.2	41.8

2019

Pol/Država	Finska	Švedska	Island	Norveška
Ukupno	38.5	37.8	37.7	37.7
Muškarci	32.3	31.4	31.4	33.0
Žene	44.9	44.5	44.5	42.5

Izvor: EUROSTAT (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Učešće žena u tercijarnom obrazovanju u skandinavskim zemljama, kao i Finskoj i Islandu je značajno više nego u najrazvijenijim i najstarijim članicama EU. Na primer, 2012.g. u Finskoj i ostalim zemljama ukupno 30%-33% populacije je pristupilo tercijarnom obrazovanju; od toga 33-38% žena u odnosu na 23-28% muškaraca. U 2019.g. po svim uzetim zemljama zajedno, oko 37-38% populacije je pristupilo tercijarnom obrazovanju, a broj obrazovanih žena u ovim zemljama je između 42% i 44%. Ovo je značajno više nego prosek EU (30%).

Tabela 12. Učešće žena u odnosu na muškarce u tercijarnom obrazovanju u zemljama Višegradske grupe uz Bugarsku i Rumuniju u periodu 2012-2019 godine

2012

Pol/Država	Bugarska	Češka	Poljska	Rumunija	Mađarska
Ukupno	20.7	17.0	21.5	13.5	19.0
Muškarci	16.1	16.5	17.5	13.0	16.2
Žene	25.2	17.5	25.4	14.0	21.7

2013

Pol/Država	Bugarska	Češka	Poljska	Rumunija	Mađarska
Ukupno	22.2	18.1	22.6	13.8	19.5
Muškarci	17.3	17.4	18.5	13.1	16.6
Žene	27.1	18.9	26.7	14.5	22.3

2014

Pol/Država	Bugarska	Češka	Poljska	Rumunija	Mađarska
Ukupno	23.6	19.1	23.8	14.2	20.2
Muškarci	18.3	18.1	19.5	13.5	17.3
Žene	29.0	20.1	28.1	14.8	23.1

2015

Pol/Država	Bugarska	Češka	Poljska	Rumunija	Mađarska
Ukupno	24.1	19.8	24.4	15.0	20.9
Muškarci	18.7	18.5	19.8	14.2	18.0
Žene	29.6	21.1	29.1	15.8	23.9

2016

Pol/Država	Bugarska	Češka	Poljska	Rumunija	Mađarska
Ukupno	24.4	20.6	25.2	15.1	20.6
Muškarci	19.0	19.4	20.3	14.2	17.5
Žene	29.9	21.8	30.1	16.0	23.6

2017

GEO/SEX	Bugarska	Češka	Poljska	Rumunija	Mađarska
Ukupno	24.5	21.4	26.3	15.3	20.9
Muškarci	19.1	19.8	21.2	14.2	18.0
Žene	30.1	23.1	31.4	16.5	23.7

2018

GEO/SEX	Bugarska	Češka	Poljska	Rumunija	Mađarska
Ukupno	24.8	21.7	27.2	15.5	21.7
Muškarci	19.5	19.9	21.9	14.3	18.6
Žene	30.3	23.6	32.6	16.7	24.8

2019

Pol/Država	Bugarska	Češka	Poljska	Rumunija	Mađarska
Ukupno	24.7	21.6	28.2	16.0	22.5
Muškarci	19.5	19.8	22.8	14.8	18.5
Žene	30.0	23.4	33.6	17.3	26.4

Izvor: EUROSTAT (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Kao što se može videti najrazvijenija u procentualnom učešću žena u visokom obrazovanju je Poljska gde je 2012.g. 21.5% populacije bilo visoko obrazovano; od toga oko 25% žena, dok je 2019.g. bilo 28% populacije u sektoru tercijarnog obrazovanja od čega

33.6% žena. Ovi podaci su na nivou proseka EU. Među ostalim prikazanim zemljama, najmanje razvijeno učešće žena u terciarnom obrazovanju je u Rumuniji gde 2019.g. samo 16% ženske populacije pristupilo obrazovanju, a od toga 17.3% žena. Međutim, ako posmatramo poslednju izveštajnu godinu u Bugarskoj i Poljskoj broj žena u terciarnom obrazovanju je iznad proseka EU, dok su Češka i Rumunija ispod proseka.

Tabela 13. Učešće žena u odnosu na muškarce u terciarnom obrazovanju u zemljama Zapadnog Balkana koje su članice EU u periodu 2012-2019 godine

2012

Pol/Država	Hrvatska	Slovenija
Ukupno	15.8	23.0
Muškarci	14.2	18.2
Žene	17.3	28.0

2013

Pol/Država	Hrvatska	Slovenija
Ukupno	17.0	24.4
Muškarci	15.1	19.8
Žene	19.0	29.2

2014

Pol/Država	Hrvatska	Slovenija
Ukupno	18.5	25.1
Muškarci	16.5	20.4
Žene	20.5	30.0

2015

Pol/Država	Hrvatska	Slovenija
Ukupno	19.7	26.6
Muškarci	17.1	21.3
Žene	22.2	32.3

2016

Pol/Država	Hrvatska	Slovenija
Ukupno	20.0	27.2
Muškarci	17.4	21.4
Žene	22.6	33.2

Ukupno

2017

Pol/Država	Hrvatska	Slovenija
Ukupno	20.6	28.7
Muškarci	17.7	22.7
Žene	23.4	34.9

2018

Pol/Država	Hrvatska	Slovenija
Ukupno	22.0	28.7
Muškarci	19.0	23.3
Žene	25.0	34.5

2019

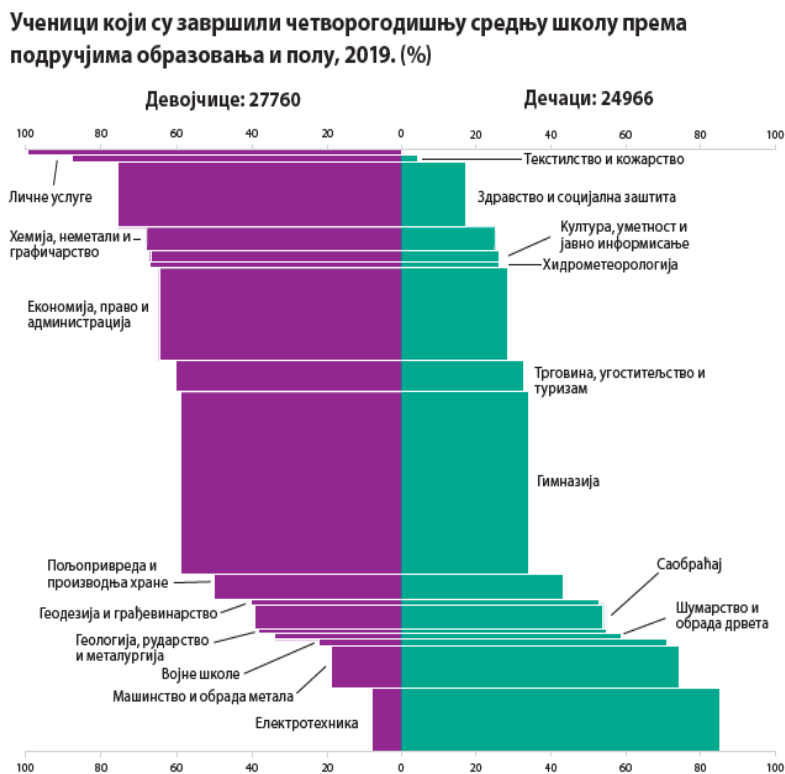
Pol/Država	Hrvatska	Slovenija
Ukupno	22.0	29.3
Muškarci	18.4	23.6
Žene	25.7	35.4

Izvor: EUROSTAT (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Zemlje Zapadnog Balkana, posebno one koje su članice EU pokazuju razlike u učešću žena u tercijarnom obrazovanju. U 2012.g. u Hrvatskoj 17.3% žena je učestvovalo u visokom obrazovanju naspram 28% u Sloveniji. Situacija između ove dve zemlje u smislu dispariteta se značajno razlikuje do 2019.g. kada u Hrvatskoj 25.7% žena učestvuje u obrazovanju, a u Sloveniji 35.4%. Slovenačke žene pokazuju veće učešće u sektoru tercijarnog obrazovanja u odnosu na žensku populaciju u Hrvatskoj. Slovenija po učešću žena u visokom obrazovanju može da se meri sa Španijom, dok je Hrvatska na nivou Nemačke. Slovenija je iznad proseka za EU, a Hrvatska ispod.

Za ostale zemlje zapadnog Balkana kao što su Srbija i Crna Gora ne postoje podaci o brojnosti visoko obrazovane populacije u terciјarnom sektoru. Navedenu statistiku prikazaćemo posebno za sektor srednjoškolskog obrazovanja i visokog obrazovanja prema dostupnim podacima iz *Rodne statistike za 2019.g.* Republičkog zavoda za statistiku R. Srbije.

Slika 4. Učениci u terciјarnom obrazovanju prema područјima obrazovanja i prema полу



Извор: Статистика образовања, РЗС.

Извор: Републички завод за статистику, *Жене и мушкарци у Републици Србији 2020*, стр. 58

Prema navedenim podacima u Srbiji u skoro svim zanimanjima za koje se školuju u terciјarnom obrazovanju ima више жена него

muškaraca. Ovo je posebno dominantno u gimnazijama i većini profila u srednjem stručnom obrazovanju. Muškarci dominiraju u elektrotehnici, mašinstvu i obradi metala, građevinarstvu, saobraćaju i šumarstvu. Ukupan broj žena koje su u srednjem obrazovanju 2019.g. bio je 27,760.

Slika 5. Upisani studenti na visokim školama i fakultetima prema područjima i polu

Уписани студенти на високим школама и факултетима према подручјима образовања и полу, 2019. (%)



Извор: Статистика образовања, РЗС.

Izvor: Republički zavod za statistiku, Žene i muškarci u Republici Srbiji 2020, str. 58

Slika 5 prikazuje trend većeg učešća žena nego muškaraca u visokom obrazovanju u Republici Srbiji tokom 2019.g. u obrazovanju, zdravstvu, umetnosti, prirodnim i društvenim naukama. U informatici i inženjerstvu žena ima značajno manje u odnosu na muškarce.

Navedena statistika za Republiku Srbiju na žalost nije uporediva sa podacima za Hrvatsku i Sloveniju, ali pokazuje trend da

su žene tokom 2019.g. imale veći pristup obrazovanju od muškaraca i češće su se odlučivale na visoko i srednje obrazovanje. Takođe, navedene slike pokazuju i činjenicu da postoje „muška“ zanimanja i profili gde žene slabije učestvuju i biraju ta zanimanja prilikom obrazovanja. Sektorska ili profilna segregacija je jedan od uzroka i nižih zarada žena u odnosu na muškarce što će ostatak analize i pokazati.

4. Razlika u zapošljavanju muškaraca i žena kao makro indikator rodne ravnopravnosti

Razlika u zapošljavanju (eng., employment gap) je razlika u procentu zaposlenih muškaraca i žena starosti od 20-64 godine koja je podeljena sa ukupnom populacijom u toj starosoj grupi u pojedinim zemljama. Ova statistika postoji od 2000.g., ali se u monografiji baziramo na osmogodišnjem periodu od 2012-2019 godine.

Razlika u zapošljavanju = % zaposlenih muškaraca - % zaposlenih žena/ ukupna populacija u toj grupi

Što viši procenat razlike u zapošljavanju ima određena država, veći je jaz između muške i ženske populacije u smislu pristupa poslovima na tržištu rada, što se smatra jednom od barijera rodne ravnopravnosti. U poslednjoj deceniji participacija muškaraca na tržištu rada je počela da opada čemu je pogodovala i kriza koja je uticala na smanjenje te razlike (Jaba i dr., 2015). Na osnovu podataka možemo očekivati veći jaz u zaposlenosti žena u odnosu na muškarce u svim posmatranim zemljama, osim u skandinavskim zemljama.

Tabela 14. Razlika u zapošljavanju muškaraca i žena u EU u periodu 2012-2019

Period	EU 27 zemalja	EU 28 zemalja
2012	12.3	12.1
2013	11.8	11.7
2014	11.6	11.5
2015	11.6	11.6
2016	11.7	11.6
2017	11.7	11.5
2018	11.8	11.6
2019	11.7	11.4

Izvor: EUROSTAT (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Razlika u zapošljavanju na nivou EU kretala se 2012.g. oko 12.3 (12.1%) do 11.7 (11.4) u periodu 2019.g. Trend opadanja date razlike uzrokovan je činjenicom krize u EU, kao i činjenicom da se povećava učešće ženske populacije na tržištu rada.

Najmanju razliku u zapošljavanju žena i muškaraca starosti od 20-64 ostvarile su Danska (oko 7%) i Francuska (oko 7%), dok su najviše razlike uočene u Italiji (19%) , Španiji (10-11%) i Holandiji (oko 10-11%).

Tabela 15. Razlika u zapošljavanju muškaraca i žena najstarijih članica EU u periodu 2012-2019

Period	Španija	Francuska	Italija	Danska	Holandija	Nemačka
2012	10.0	8.9	21.0	6.4	11.3	10.5
2013	9.6	8.3	19.8	6.3	10.5	9.6
2014	10.2	7.5	19.4	7.4	11.4	9.1
2015	11.2	7.2	20.0	7.8	11.1	8.7
2016	11.5	7.4	20.1	6.9	11.0	8.2
2017	11.9	7.8	19.8	6.7	10.5	7.9
2018	12.1	7.6	19.8	7.0	10.1	8.1
2019	11.9	7.1	19.6	7.2	9.3	8.0

Izvor: EUROSTAT (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Tabela 16. Razlika u zapošljavanju muškaraca i žena skandinavskih zemalja Finske i Islanda u periodu 2012-2019

Period	Finska	Švedska	Island	Norveška
2012	3.0	5.1	5.3	5.1
2013	2.8	5.0	6.5	5.0
2014	1.9	4.6	6.3	4.8
2015	2.1	4.2	6.3	4.6
2016	3.3	3.8	6.7	3.7
2017	3.5	4.0	6.0	4.0
2018	3.7	4.2	6.3	5.2
2019	2.7	4.7	5.6	5.2

Izvor: EUROSTAT (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Na osnovu navedene tabele uočava se da skandinavske zemlje, kao i Island (6%) i Finska (3%) imaju veoma malu razliku u procentima zapošljavanja muškaraca i žena. Finska je u ovoj grupi zemalja vodeća sa razlikom od 3% do 2.7%.

Među zemljama Višegradske grupe i ostalim članicama EU kao što su Rumunija i Bugarska, najveći jaz u zapošljavanju različitih polova imaju Češka i taj jaz ide od 17.7% 2012.g. do 15% 2019.g i Rumunija gde je u istom periodu ostvaren jaz od 16.1% do 19 % respektivno. Najmanji jaz u zapošljavanju ima Bugarska i iznosi 2012.godine 5.6%. Isti se povećava na nivo od 8.6% u 2019.g. Za ovu grupu zemalja primetan je rast razlike u zapošljavanju, za razliku od drugih članica EU gde je prisutan pad razlike u rodnom zapošljavanju i smanjivanje dispariteta zapošljavanja muškaraca i žena.

Tabela 17. Razlika u zapošljavanju muškaraca i žena zemalja Višegradske grupe i Rumunije i Bugarske u periodu 2012-2019

Period	Bugarska	Češka	Poljska	Mađarska	Rumunija
2012	5.6	17.7	14.5	11.1	16.1
2013	5.7	17.2	14.5	12.4	16.3
2014	6.1	17.5	14.2	13.3	16.7
2015	6.6	16.6	13.8	13.7	17.5
2016	7.3	16.0	14.2	14.0	17.6
2017	8.0	15.8	14.6	15.3	17.1
2018	8.2	15.2	14.4	15.3	18.3
2019	8.6	15.0	15.4	15.5	19.0

Izvor: EUROSTAT (statistika preuzeta 05.04.2021.

U periodu od 2012-2019 godine Slovenija ima niži jaz u zapošljavanju različitih polova u odnosu na Hrvatsku. U 2012. godini taj jaz je iznosio 11.1% u Hrvatskoj i smanjio se na 10.5%. Slovenija je imala razliku od 7.2% koja je rasla do 2015.g. nakon čega se razlika opada na 6.8% u 2019.g.

S obzirom na nedostajuće uporedne podatke za druge zemlje Zapadnog Balkana predstavimo statistiku za Republiku Srbiju za 2019.g.

Tabela 18. Razlika u zapošljavanju muškaraca i žena zemalja Zapadnog Balkana u periodu 2012-2019.

Period	Hrvatska	Slovenija
2012	11.1	7.2
2013	8.8	8.2
2014	10.0	8.0
2015	9.5	8.6
2016	9.6	6.6
2017	10.6	7.2
2018	10.2	7.3
2019	10.5	6.8

Izvor: EUROSTAT (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Slika 6. Razlike u zaposlenosti muškaraca i žena u Srbiji tokom 2019.g. prema nivou obrazovanja

Стопе запослености лица старости 15 и више година према школској спреми, старости и полу, 2019. (%)

	Укупно	Жене	Мушкарци
Школска спрема			
Без школе	7,0	5,2	13,6
Ниже образовање	30,0	22,9	40,1
Средње образовање	53,6	45,3	60,7
Високо образовање	65,8	65,9	65,6
Старост			
15+	49,0	41,9	56,6
15–64	60,7	54,3	67,1
15–24	21,5	15,9	26,7
25–54	74,5	69,1	79,9
55+	27,6	20,5	36,5

Извор: Анкета о радној снази, РЗС.

Izvor: Republički zavod za statistiku, Muškarci i žene u Srbiji 2020, str.74

Razlike u zapošljavanju muškaraca i žena u Srbiji tokom 2019.g. najviše su ispoljene u starosnoj kategoriji od 15-64 godine gde ima 15,9% zaposlenih žena i 26,7% muškaraca. Takođe, ova razlika je viša ako žene imaju niže i srednje obrazovanje, a ne postoji na nivou visokog obrazovanja. Ako žena ima visoko obrazovanje ona je zaposlena isto kao i muškarac (65% u datoj starosnoj grupi). Međutim, podaci se ne mogu porediti sa podacima za Sloveniju i Hrvatsku jer nisu prikupljeni na osnovu istog indikatora.

Jedan od razloga dispariteta u zapošljavanju muškaraca i žena između severnih, skandinavskih i južnih zemalja članica EU leži u činjenici da žene ne rade povremene poslove. Za razliku od skandinavskih zemalja, žene u južnim zemljama članicama Unije prihvataju povremene poslove jer nemaju druge alternative (Petrongolo, 2004). Takođe, Fitzenberger i dr. (2001) je objasnio da su ključni trendovi koji doprinose ovoj različitosti upravo oni koji se odnose na razlike u ponudi i potražnji za radnom snagom na tržištu rada u EU, razlike u odnosu na efekte životnog ciklusa, grupno ponašanje, institucionalne faktore i migracije.

S druge strane Jaba i dr. (2015) tvrdi da je jaz u zapošljavanju obrnuto srazmeran ostvarenom nivou edukacije zaposlenog. Ako zaposleni ima visoko ili više obrazovanje taj jaz je značajno manji u odnosu na one zaposlene sa niskim stepenom obrazovanja. Takođe, u zemljama gde je bruto društveni proizvod viši, jaz u zapošljavanju je niži, odnosno zavisnost je obrnuta. Upravo je primer Srbije potvrdio tezu Jaba i dr. (2015).

Glava 3: MIKRO PERSPEKTIVA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Mikro indikatori rodne ravnopravnosti biće sagledani kroz učešće žena kao donosioca odluka u odborima kompanija, kao i kroz učešće žena u preduzetničkom poduhvatu. Ove dve varijable su odabrane kako bi na mikro nivou prikazale stvarnu ekonomsku moć žena. Naime, brojna istraživanja pokazuju da je ekonomska moć žena determinisana time da li su samostalne u svom radu (preduzetništvo) ili imaju moć donošenja odluka, ako rade u strukturisanom biznisu. Navedeni indikatori pokazuju stvarnu ili substantivnu ravnopravnost. Poglavlje je strukturisano na način da se u prvom delu razmatra učešće žena u odborima najvećih kompanija koje se kotiraju na berzi, a u drugom delu razmatra se učešće žena direktora kompanija.

Statistički podaci su prezentovani na sledeći način: prikazani su podaci za EU u celini, zatim podaci za najstarije članice EU, zatim skandinavske zemlje, zemlje Višegradske grupe, posebno Rumunija i Bugarska kao najnovije članice EU i zemlje Zapadnog Balkana, za koje je postojala navedena statistika. Period analize je 2012-2020 godina.

1. Prikaz literature o mikro indikatorima rodne ravnopravnosti

Prikaz literature odnosi se na indikatore žena kao donosioca odluka i žena u preduzetništvu. Ova dva indikatora su uključena u monografiju jer obeležavaju determinante ekonomske moći žena i presudno utiču na rodnu ravnopravnost u toj mikro ravni.

1.1. Literatura vezana za mikro indikator žene kao donosioca odluka

Ekonomska moć žene kao donosioca odluka značano je viša nego kada žena ne obavlja odgovorne poslove. Stoga premisa da je veći broj žena donosioca odluka povezana sa većom ekonomskom moći žena, a kroz to i sa rodnom ravnopravnošću ima svoju logičku osnovu. Ekonomski moćne žene istovremeno kroz efekat uzora deluju na druge žene da se osnaže i krenu tim putem. Ovo je posebno dominantno u delatnostima koje su definisane kao muški dominantne delatnosti ili tamo gde žena ne može da napreduje zbog efekta staklenog plafona.

Interesantna su brojna istraživanja u Srbiji koja pokazuju stvarno mesto i ulogu žene kao donosioca odluka. Ovde ne želimo da minuciozno prikazemo celokupnu, veoma obimnu literaturu već samo onu koja će nam dati naznake na koji način je mikro indikator žene kao donosioca odluka važan za sagledavanje rodne ravnopravnosti.

Stevanović i Marinković (2018) utvrdile su da u Srbiji jednodomni model upravljanja ima 59% kompanija čije se akcije kotiraju na berzi dok čak 45% kompanija sa jednodomnim modelom nema niti jednu ženu člana odbora, a 36% sa dvodomnim modelom upravljanja nema niti jednu ženu u izvršnom odboru. Đulić i Kuzman (2013) su u Srbiji identifikovale da u odborima oko 30 srpskih kompanija sa berze čak 72% žena imaju više od 40 godina, a 36% između 50 i 60 godina. Takođe, 56% žena su imale master ili doktorsku diplomu dok je istu diplomu imalo samo 20% muškaraca članova odbora. 60% žena smatra da su u odboru zbog svojih kompetencija i da im je bilo potrebno da imaju specifične poslovne veštine da bi dobile mesto na tom hijerarhijskom nivou. 72% žena smatra da se dinamika odbora menja kada u njemu ima žena. Stachowiak (2020) je utvrdila da je broj žena u odborima u najvećim kompanijama koje se kotiraju na berzi u zemljama V4+ regiona i Srbiji gledajući odozgo prema dole sledeći: Slovačka, Poljska, Srbija,

Češka i Mađarska. Kao jedan od razloga za niže učešće u odborima poslovne žene navode da nemaju aspiracije prema top menadžment pozicijama čak i kada su im ponuđene, zbog toga što sumnjaju u svoje kvalifikacije, manje stvaraju kontakte i zbog odsustva zbog nege deteta i porodijskog odsustva.

Dakle, žene se retko imenuju u odbore jer su to mesta gde se donose odluke, a to je kulturološki rezervisano za muškarce, čime se omogućava stvaranje vertikalne segregacije na poslu. Međutim, pored segregacije koja je ovde moguća zbog toga što ekonomski moćna mesta targetiraju muškarci drugi razlog je taj da žene ne žele da apliciraju za takva mesta zbog visokog nivoa stresa koju takve pozicije nose ili želje da se posvete porodici dok su mlađe, te da karijeru razvijaju u kasnijim godinama. Dakle, vertikalna segregacija postoji kako zbog efekta staklenog plafona i onemogućavanja žene da u muškom društvu bude odabrana, ali i zbog toga što ona sama ne želi da učestvuje i radi na tim pozicijama. Prema Ackeru (1990) ovo se duguje i činjenici da organizacije nisu rodno neutralne, kako se dugo vremena smatralo i da su poslovi i kriterijumi selekcije često podložni rodno isključivim politikama, pogotovo kada se uzmu u obzir najviše hijerarhijske pozicije.

Rodna struktura odbora direktora i njihov uticaj na različite delatnosti (performanse, obavljanje reivizije, upravljanje dobitkom, menadžerske sposobnosti i slično) obrađene su u brojnim akademskim istraživanjima.

Stefanović i Barjaktarović (2021) su utvrdili da je uticaj rodnog diverziteta u odborima u *bankama* u Srbiji indirektan kada se posmatra u odnosu sa bankarskim performansama. Do određenog nivoa broj žena u odboru pozitivno utiče na bankarske performanse. Ovo je kod onih banaka gde žene zauzimaju više od jedne pozicije (dakle i izvršni su direktori i članovi odbora). U radu Knežević i dr. (2022) pozicija žene se sagledava povezivanjem makro perspektive preko indeksa rodne ravnopravnosti u Srbiji do korporativnog upravljanja na mikro nivou u bankama. Ova analiza je pokazala da se

dobar položaj Srbije u svetskom indeksu rodne ravnopravnosti ne može opravdati i kroz učešće žena donosioca odluka u bankama. Knežević i dr. (2022) su se bavili i analizirali uticaj strukture odbora kompanija koje imaju obaveznu *reviziju* i njezinog uticaja na nezavisnost i angažovanje revizora. Većina kompanija koje su imale obaveznu reviziju imala je odbore sa muškom dominacijom prema broju članova i sa prisutnom dualnošću gde je direktor ujedno i predsednik odbora. Takve kompanije su češće birale lokalnu revizorsku kuću, i takav revizorski izveštaj je potpisivao muškarac. Knežević i dr. (2023) pokušali su da odgovore i na pitanje da li rodna struktura na mikro nivou utiče na izveštavanje kompanija o društvenoj odgovornosti (CSR).

U radu Pavlović i dr. (2018) istražuje se uticaj žena na upravljanje dobitkom u sektoru poljoprivrednih kompanija koje se listiraju na Beogradskoj berzi. Studija je utvrdila beznačajan negativan uticaj koji žene imaju na upravljanje dobitkom, što je u rangu i sa drugim studijama koje su utvrdile da je upravljanje dobitkom etičko pitanje i ima veze sa kulturološkim, političkim faktorima, religioznim stavovima članova odbora, a ne sa njihovim polom. Međutim, u radu Knežević i dr. (2017) uočeno je da u istom sektoru rodna diverzifikacija u odboru ima pozitivan, ali slab uticaj na finansijske performanse iskazane kroz ROA (return on assets, srp. prinos na imovinu) i ROE (return on equity, srp. prinos na kapital). U radu Pavlović i dr. (2019) utvrđeno je da godine članova odbora direktora u poljoprivrednim kompanijama, takođe nemaju značajan uticaj na performanse. Ovo govori u prilog činjenici horizontalne rodne neravnopravnosti u ovoj delatnosti. Verovatno da bi se isti rezultati pronašli i u drugim delatnostima gde se žene ređe zapošljavaju, a shodno tome i ređe rukovode tipično muškim firmama. Mikić (2020) je istraživala postojanje rodne ravnopravnosti kroz jaz u zaradama, zapošljavanje žena u *kreativnim industrijama* u Srbiji i utvrdila da isti postoji.

U kontekstu *osiguravajućih kompanija* u različitim zemljama (Hrvatska, Severna Makedonija, Srbija i Slovenija) koje su predmet rada Cvetkovske i dr. (2022) utvrđeno je da dualnost direktora i člana odbora, rodni diverzitet, struktura odbora imaju beznačajan uticaj na menadžerske sposobnosti. Jedan od faktora koji je imao značajan uticaj u ovom istraživanju je nacionalnost direktora. Naime, ukoliko direktor ima međunarodno iskustvo i ekspertizu u osiguranju to je uticalo na porast efikasnosti i menadžerske sposobnosti.

Đurić-Kuzmanović i Stanković (2017) posmatraju rodnu ravnopravnost u *franšiznom sektoru* u Srbiji gde su autorke kroz primer tri poznata franšizna lanca utvrdile da jaz ukazuje na potrebu sistematičnog integrisanja rodno odgovornog pristupa u poslovne strategije tih kompanija.

Učešće žena u *državnom sektoru* u Srbiji predmet je istraživanja Dragišević i Mihić (2020) koji su se bavili efektom staklenog plafona u državnoj administraciji gde aktivnosti žena kao lidera nisu jednako evaluirane u odnosu na muškarce. Ovaj rad je pošao od premise da su žene i muškarci jednako evaluirani za svoj rad i da se njihovo učešće na menadžerskim pozicijama zasniva i temelji na znanju, iskustvu i obrazovanju. Nacevska i Lokar (2017) su utvrdili da uvođenje sistema kvota u stranački život doprinosi ravnopravnosti u Hrvatskoj, ali isti sistem u Srbiji ne daje rezultate.

Lendák-Kabók (2021) je utvrdila da u *STEM sektoru* visokog obrazovanja u Srbiji (nauka, tehnologija, inženjerstvo i matematika) postoje etnički i rodni stereotipi i ukazala na probleme žena mađarske nacionalnosti gde moraju da prevazilaze situaciju duplih kriterijuma. Studija je utvrdila da žene u ovim naučnim oblastima često imitiraju muškarce ne bi li se uklopile u grupu. Rodni stereotipi u ovim oblastima onemogućavaju inkluziju žena u visoko obrazovanje i potrebno je imati više žena STEM uzora. Manić i dr. (2018) istraživali su vertikalnu segregaciju u visokom obrazovanju i utvrdili da je Indeks staklenog plafona 1.17 za Srbiju i da je učešće žena redovnih profesora 38.6%. Najviše žena redovnih profesora ima u medicini, a

zatim u društveno-humanističkim naukama, dok je najmanje u tehničkim naukama.

Učešće žena u različitim sektorima predmet je brojnih međunarodnih istraživanja.

Wiley i Monllor Tormos (2018) su istraživali odnos između američkih kompanija koje se nalaze na listi Fortune 500 kompanija po prihodima u SAD-u i to iz sledećih sektora: nauka, tehnologija, inženjerstvo, matematika i finansije. Istraživali su uticaj teorije kritične mase i zaključili da rodna zastupljenost u odborima direktora iznad određenog kritičnog broja žena u odboru zaista doprinosi boljoj kontroli poslovnih procesa, boljem iskorišćenju resursa i različitosti u mišljenju članova odbora koji donose poslovne odluke. Samo istraživanje je dokazalo da veće učešće žena u odborima u navedenim sektorima doprinosi boljim performansama kompanije što se postiže već na granici od 30% učešća (Wiley i Monllor Tormos, 2018).

Studija Schnake i Williamsa (2006) dokazala je da nema direktne veze između žena direktora i performansi firmi u sektoru materijala, ali ista postoji u finansijskom sektoru.

Brammer et.al. (2009) utvrdili su da broj žena utiče na reputaciju firme samo u sektorima koji su usmereni na krajnje potrošače i da zapravo ako su diverzifikovani kupci, oni bolje percipiraju i firmu koja je diverzifikovana na rodnoj osnovi.

Kada je reč o sektoru turizma Pastore i dr. (2021) su pokazali da je veće učešće žena na pozicijama menadžera kompanija u turizmu uticala na bolje performanse posmatranih firmi. Glover i dr. (2016) utvrdili su da je turizam preferencijalni sektor za zapošljavanje žena u kojem radi oko 60% žena. Međutim, kada se pogleda struktura odbora žene su manje zastupljene od muškaraca u tom sektoru u Velikoj Britaniji.

Potter i Hill (2009) napravili su istraživanje o ženama u netradicionalnim sektorima i rodnoj segregaciji u Severnoj Irskoj. Oni

su utvrdili postojanje horizontalne segregacije gde su žene niže plaćene ili imaju lošije uslove rada u smislu statusa u firmi u oblasti saobraćaja, hortikulture, čišćenja, recikliranja i tehničkih poslova delatnosti.

U sektoru rudarstva, poljoprivrede i građevinarstva, što se smatraju sektorima koji zapošljavaju u većoj meri muškarce, te oni nužno čine i odbor direktora, rezultati su bili da veličina odbora i broj žena ne utiče na rizike i upravljanje rizicima tih firmi (Hatane, et. al, 2019).

Često se postavlja i pitanje da li žene kao grupa doprinose inovacionom potencijalu određenog privrednog društva i kako brojnost žena u odborima kompanija utiče na kretanje akcija.

Prema hipotezi koju je u svom radu postavila Colovic (2020) odnos između kulture grupe u jednoj organizaciji i inovativnosti u Srbiji nalazi se pod uticajem rodnog diverziteta. Ova zavisnost je pozitivna i linearna u organizacijama koje imaju nizak nivo diverziteta, odnosno homogeniju rodnu strukturu, dok u organizacijama koje su rodno diverzifikovane odnos inovacija i grupne kulture je nelinearan odnosno sledi U-krivu. Jedna od ključnih premisa ovog rada je zasnovana na teoriji socijalne kategorizacije prema kojoj ljudi teže da budu u grupama u kojima se nalaze njima slični po karakteristikama (u ovom slučaju prema rodnim karakteristikama). Ljudi rado održavaju odnose koji su sa ljudima iz iste socijalne kategorije. Ovo vodi grupnoj koheziji, ali i međugrupnim tenzijama ako su grupe bazirane na različitim karakteristikama. Sa aspekta inovativnosti bolje je da grupa bude homogena jer ta kohezija pomaže nastanku inovacija u organizaciji. U uslovima u kojima je obavljeno ovo istraživanje broj žena koje učestvuju u zapošljavanju je bio visok u 2018.g. prema podacima Republičkog zavoda za statistiku, što je prema Colovic (2020) „legat komunističkog režima koji je osnaživao žene da učestvuju na tržištu rada“. Ovaj rad potvrđuje hipotezu Richard -a i dr. (2004) da rodni diverzitet na radnom mestu može biti “mač sa dve oštrice”.

Fidanoski i dr. (2014) posmatrali su Srbiju u kontekstu zemalja jugoistočnog dela Evrope sa aspekta uticaja rodne ravnopravnosti u odborima na performanse kompanija. U radu je pokazano da kompanije sa više žena su imale precenjene akcije, dok su kompanije sa heterogenijim odborom (međunarodni eksperti, odnosno većim brojem stranaca u odboru) imale podcenjene akcije.

Sve navedene studije pokazale su da je broj žena koje učestvuju u donošenju odluka na veoma niskom nivou, da se žene ređe nalaze na najvišim pozicijama čak i kada imaju adekvatno obrazovanje, pa i kvalifikacije. Žene su izložene efektu staklenog plafona, ali se to ne duguje samo rodnim stereotipima i kulturološkim obrascima u Srbiji i svetu, već je u pitanju multidimenzionalan problem.

1.2. Pregled literature o ženskom preduzetništvu kao indikatoru rodne ravnopravnosti

Učešće žena u preduzetničkom poduhvatu kao vlasnica tog biznisa još je jedan od značajnih mikro faktora rodne ravnopravnosti. Naime, ako je žena onemogućena zbog rodnih i kulturoloških stereotipa da se bavi sopstvenim biznisom ona nije ravnopravna. Ukoliko su ženi namenjeni poslovi da vaspitava decu i da se bavi kućnim neplaćenim poslovima, ona se neće pojavljivati kao pokretač sopstvenog biznisa i njezina vrednost za društvo ostaće neiskorišćena. S druge strane, žena koja ima sopstveni biznis i prihode iz njega je nezavisna i shodno tome ima veću ekonomsku moć, a time i veću pregovaračku moć u porodici, ima mogućnost da bude ravnopravni član iste, da dođe do podele neplaćenih poslova u kući i da ispolji svoje potencijale na korist i dobrobit društva u celini. Zato smo ovaj indikator smatrali nužnim za sagledavanje ekonomske pozicije žene i njezine ravnopravnosti.

Ravić i Nikitović (2016) dali su nekoliko definicija ženskog preduzetništva, ali ispravno naglašavaju da ove definicije nedovoljno razjašnjavaju određene dileme, kao što je činjenica da je žena

manjinski vlasnik kompanije, ali ima veoma visoku funkciju u tom poduhvatu, međutim nije na mestu menadžera. Ovakve i druge dileme onemogućavaju ispravno definisanje ženskog preduzetništva. Ipak definicije koje u akademskoj literaturi dominiraju pokrivaju sledeći obim: „To je organizacija koja se nalazi u uslugama i koja je vođena od strane jedne ili više žena koje imaju zajedničko ili samostalno učešće u tom poduhvatu koje nije manje od 51% učešća u kapitalu te kompanije koja može biti u formi društva ograničene odgovornosti ili preduzetnika“(Kothwale, 2013). Zlatkov Cvetković (2015) u svojoj disertaciji navodi definiciju u kojoj naglašava postojanje tradicionalne i savremene žene preduzetnice. Tradicionalne su one koje su svoje postojeće veštine iz kuće i obavljanja tih poslova usmerile na tržište, dok su savremene one koje u preduzetništvu vide svoju karijeru i usmeravaju se u delatnosti koje su primarno bile muške. S tim u vezi usvojena je široka definicija da je žensko preduzetništvo svaka žena koja započinje i vodi svoj biznis.

Tema razvoja ženskog preduzetništva tako se nastavlja na temu uspeha žena u korporativnom svetu i penjanja menadžerskim karijernim putem. Jedan od ključnih motivatora povećanja učešća žena u predzetništvu je niži stepen stresa i to što u korporativnom svetu ne mogu da ostvare svoj pun potencijal.

Kao što ispravno primećuje Kephart i Shumacher (2005) većina žena ostavlja poslove u korporativnom svetu u prilog kreiranja sopstvenih preduzetničkih poduhvata i kao jedan od najznačajnijih razloga za to navode stres i efekat staklenog plafona. Prema Kephartu i Schumacheru (2005) žene su tokom 50-tih i 60-tih godina 20.veka bile posmatrane kao pomoćno osoblje i svega nekoliko je bilo priznato da su ostvarile napredak u korporativnom svetu i menadžerskim pozicijama. Za razliku od tog perioda, danas govorimo o skoro 50% žena koje se u SAD-u bave profesionalnim i menadžerskim poslovima. Davidson i Cooper (1983) su ispravno primetili da su žene izložene većem pritisku kada su na menadžerskim pozicijama, te da se osećaju izolovano u odnosu na muškarce na istim pozicijama. Sve ovo

dovodi do efekta staklenog plafona gde se žene umesto da ostvaruju korporativne uspehe zauzimaju za sebe kroz otvaranje sopstvenih preduzetničkih poduhvata.

Kada je reč o ženskoj motivaciji, te faktorima koji ih postižu ili inhibiraju u preduzetničkom poduhvatu obavljen je veliki broj istraživanja. Neka će biti objašnjena u nastavku.

Todorović i dr. (2016) su identifikovali sledeće probleme žena preduzetnica u Srbiji:

- pristup finansijskim izvorima
- nedostatak preduzetničkih veština u kurikulumima na univerzitetu i
- nedostatak institucionalne podrške i specijalizovanih programa.

Zlatkov Cvetković (2015) smatra da je ulazak žena u preduzetništvo dejstvo faktora koje ovaj autor definiše kao one koji guraju napred ili koji ih povlače (engl. „push and pull“). Kada je reč o faktorima koji guraju žene prema preduzetništvu na prvom mestu je nezadovoljstvo postojećim radnim mestom i poslom. Među faktorima koji povlače žene dominiraju postignuće, autonomija, kontrola i kreativnost, ravnoteža porodice i posla i dr. Zlatkov Cvetković (2015) smatra da se u razvoj ženskog preduzetništva moraju uključiti državni organi i agencije, predstavnici banaka, eksperti i nevladine organizacije kako bi podržale žene u Srbiji, što se vidi i kroz omogućavanje posebnih kreditnih linija za žene, formiranje odgovarajućih fondova i biznis inkubatora.

Prlić i dr. (2015) smatraju da je razvoj informacionih i komunikacionih tehnologija proširio mogućnosti učešća na tržištima i redukovao barijere za pristup informacijama utičući tako na razvoj ženskog preduzetništva. Krasavac i dr. (2019) naglašavaju da je učešće žena u preduzetništvu posebno značajno zbog toga što su žene

te koje promovišu održivo poslovanje i vode računa o ekološkom aspektu poslovanja.

Ivanović-Đukić i Petković (2020) su u uzorku od 95 žena preduzetnica pokazali da je u Srbiji ključni motiv za ulazak u preduzetništvo potreba za dodatnim izvorom prihoda, nezaposlenost, potreba za nezavisnošću na poslu, autonomija, briga o deci, kao i da se deci osigura bolja budućnost.

Postoje i brojna istraživanja o tome kako su se žene nosile sa krizom izazvanom virusom Kovid 19 ili drugim krizama u poslovanju.

Majlath i dr. (2019) godine uradili su istraživanje na temu da li žene preduzetnice drugačije doživljavaju izazove vezane za finansijske poteškoće svoje firme i utvrdili da nema rodne razlike u toj percepciji u Mađarskoj, Srbiji i Češkoj Republici. Jedan od najznačajnijih zaključaka ove studije je da u slučaju bankrotstva ili stečaja malih i srednjih preduzeća ženski i muški preduzetnici pokazuju veoma slične obrasce percipiranja finansijskih problema, pokušavaju da naprave nove alternativne proizvode ili usluge ili zatvaraju poslovni poduhvat. Ženski i muški preduzetnici prave racionalne, drastične poteze kako bi rešili finansijske probleme, dok je jedino u Mađarskoj uočeno da žene preduzetnice ove probleme emotivno teže doživljavaju i gube samopouzdanje nakon doživljenog finansijskog kolapsa preduzetničkog poduhvata.

Popović-Pantić i dr. (2020) utvrdili su da 76% kompanija čije su vlasnice bile žene bilo je negativno pogođeno efektima Kovid 19 zdravstvene krize i da su žene zamenile radno vreme na poslu sa radom u kući istovremeno brinući o članovima domaćinstva. Preko 40% žena je tokom pandemije smanjilo broj časova rada koje su provodile u firmi, dok je 60% žena povećalo učešće kućnih poslova tokom radnog dana za vreme trajanja pandemije i u vreme rada od kuće. Istraživanje koje je sproveo Pavlović (2021) u oblasti turizma utvrdilo je da je veliki broj žena koje su imale svoje poslovanje u ovoj oblasti pogođeno krizom, dok su se druge preorjentisale na domaći

turizam jer se tokom krize povećao broj domaćih turista. Koltai i dr. (2020) su istraživali efekte pandemije na žensko preduzetništvo u EU i utvrdili da je preko 76% žena izjavilo da je pandemija negativno uticala na njihov preduzetnički poduhvat dok je 11% navelo da nije moglo nastaviti poslovanje zbog uticaja pandemije.

Ključni ograničavajući faktori učešća žena u preduzetničkim aktivnostima su nedostatak sopstvenog kapitala, nedostatak menadžerskih znanja i iskustvo, nedovoljno poznavanje delatnosti i briga o porodici i deci.

2. Učešće žena u odborima u najvećim kompanijama koje se kotiraju na berzi

Indikator meri učešće žena članova odbora najvećih evropskih kompanija čije se akcije kotiraju na berzi. Ove kompanije i njihove cene akcija učestvuju u kreiranju takozvanog „blue chip“ indeksa koji pokriva kompanije sa najvišom tržišnom kapitalizacijom. S obzirom da u zemljama EU dominira unitarni ili jednodomni (one tier) ili dvodomni sistem (two tier) funkcionisanja odbora i korporativnog upravljanja, možemo zaključiti da u unitarnom sistemu indikator meri broj žena u upravnom odboru, dok se kod drugog tipa sistema meri učešće žena u oba odbora -upravni i izvršni odbor. Mnogobrojni autori istražuju pitanja žena u odborima (Vrdoljak i Raguž, 2017) u zemljama u razvoju i dokazuju da je diverzifikacija odbora jedan od ključnih kriterijuma u korporativnom upravljanju. Drugi dokazuju (Burgess & Tharenou, 2002) da je ključni krivac za nizak broj žena u odborima fenomen staklenog plafona. Takođe, ovi autori iznose i tvrdnju da broj žena članova odbora može se dugovati i činjenici da je žena imenovana zbog potrebe da bude jedna od žena u čisto muškom stereotipnom odboru, odnosno da nije imenovana zbog toga što je pokazala bolju kompetitivnost i stručnost od muškarca potencijalnog člana odbora. Zaichkowsky (2014) navodi da je čak i jedna žena u

odboru bolja nego nijedna sa aspekta performansi kanadskih kompanija. Zato pomenuti članak i ima naslov „dovoljna je jedna žena“. Sa druge strane, teorija mase (engl. mass theory) je potvrdila da su najuspešnije kompanije koje imaju tri do četiri žene u odboru. Zbog svega prethodno navedenog pogledajmo statistiku EU i drugih zemalja prema učešću žena u odboru, odnosno učešću žena u donošenju odluka.

Očekivanja su da će najstarije zemlje članice EU, kao i skandinavske zemlje imati najviše učešće žena članica odbora zbog prisustva rodno senzitivnih politika na nivou korporacija i dugotrajnog procesa osnaživanja rodne ravnopravnosti.

Tabela 19. Statistika učešća žena u odborima najvećih kompanija u EU koje se kotiraju na berzi

Period	Evropska unija - 27	Evropska unija - 28
2012	15.4	15.8
2013	17.5	17.8
2014	19.8	20.2
2015	22.2	22.7
2016	23.6	23.9
2017	25.1	25.3
2018	26.4	26.7
2019	28.4	28.8
2020	29.5	:

Izvor: EUROSTAT. (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Prema navedenim podacima učešće žena u odboru najvećih evropskih kompanija kretalo se od 15.4% (15.8%) u 2012.g. do 29.5% u 2020.g. Statistički rast u periodu od devet godina govori o tome da se na nivou EU i zemalja članica vodi politika rodne ravnopravnosti u smislu većeg učešća žena u odborima kompanija.

Tabela 20. Statistika učešća žena u odborima najstarijih zemalja članica EU u kompanijama koje se kotiraju na berzi

Period	Španija	Francuska	Nemačka	Italija	Holandija
2012	12.3	25.1	17.9	10.8	21.5
2013	14.8	29.7	21.5	15.0	25.1
2014	16.9	32.4	24.4	24.1	24.9
2015	18.7	35.6	26.1	28.6	25.5
2016	20.3	41.2	29.5	32.3	27.5
2017	22.0	43.4	31.9	34.0	29.5
2018	23.7	44.0	33.8	36.4	30.7
2019	26.4	45.2	35.6	36.1	34.2
2020	29.3	45.1	36.3	38.4	36.6

Izvor: EUROSTAT. (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Najviše učešće žena u odborima ima Francuska u celokupnom posmatranom periodu, a najniže Španija. U 2012.g. najviše učešće žena imale su Francuska (25.1%) i Holandija (21.5%), a najniže Italija 10.3%. Tokom 2020.g. najviše učešće ima i dalje Francuska (45.1%), a najniže Španija (29.3%). U svim posmatranim godinama beleži se rast učešća žena u odborima.

Tabela 21. Statistika učešća žena u odborima skandinavskih zemalja članica EU uz učešće Finske i Islanda u kompanijama koje se kotiraju na berzi

Period	Finska	Švedska	Island	Norveška
2012	28.6	25.5	36.2	43.7
2013	29.8	26.5	48.1	42.0
2014	29.2	27.6	44.8	37.6
2015	29.2	32.6	44.2	38.8
2016	30.1	36.9	44.6	42.6
2017	32.8	35.9	43.0	42.1
2018	34.5	36.1	45.7	40.2
2019	34.2	37.5	45.9	40.2
2020	35.1	38.0	44.4	40.4

Izvor: EUROSTAT. (statistika preuzeta 05.04.2021.)

U posmatranom devetogodišnjem periodu najviše učešće žena u odborima imale su Island (44.4%) i Norveška (40.4%) u 2020.g. Finska (35.1%) i Švedska (38%) imaju nešto niže učešće žena u odborima u 2020.g., ali to je daleko više nego najstarije članice EU, izuzimajući Francusku iz te podele.

Tabela 22. Statistika učešća žena u odborima Višegradske grupe zemalja članica EU uz učešće Bugarske i Rumunije u kompanijama koje se kotiraju na berzi

Period	Mađarska	Poljska	Češka	Bugarska	Rumunija
2012	7.4	11.8	16.4	11.6	11.9
2013	11.3	12.3	11.3	16.7	7.8
2014	11.8	14.6	3.5	17.6	11.0
2015	17.8	19.4	10.4	19.0	11.8
2016	12.3	18.8	10.1	15.3	10.1
2017	14.5	20.1	14.5	17.1	11.0
2018	14.9	21.0	13.8	14.5	11.0
2019	12.9	23.5	18.2	18.5	12.6
2020	9.9	22.8	17.2	12.9	12.8

Izvor: EUROSTAT. (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Očekivanje je da u zemljama ove grupe nije dovoljan broj žena u odborima, što se uočava i prostom analizom prethodne tabele, a duguje istorijskom nasleđu gde su žene bile neravnopravni učesnik u raspodeli pozicija gde se donose odluke. Najviši procenat u 2020.g. ima Poljska (22.8%), a najniži Mađarska (9.9%). U 2012.g. situacija je bila još poraznija i Mađarska je imala svega 7% žena u odborima. Najviši % učešća žena u 2012.g. imala je Češka i on je iznosio 16.4%. Sve pomenute zelje nalaze se daleko od proseka EU u ovoj oblasti.

Tabela 23. Statistika učešća žena u odborima zemalja Zapadnog Balkana u kompanijama koje se kotiraju na berzi

Period	Hrvatska	Slovenija	Crna Gora	Srbija
2012	15.1	18.7	-	17.6
2013	15.1	21.6	-	17.0
2014	19.0	19.9	-	15.3
				-
2015	22.2	21.5	18.3	21.4
2016	19.9	24.8	23.3	20.0
2017	21.6	22.6	25.0	19.1
2018	17.2	27.9	22.4	21.2
2019	27.0	24.6	21.1	15.6
2020	26.2	22.9	15.3	21.7

Izvor: EUROSTAT. (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Zemlje Zapadnog Balkana pokazuju velike razlike. U 2012.g. najniže učešće žena u odborima imala je Hrvatska i to 15.1%, a najviše Slovenija 18.7%. U tom periodu nedostaju podaci za Crnu Goru. Tokom 2020.g. najniže učeće ima Crna Gora od 15.3%, a najviše Hrvatska sa 26.2%. Srbija u posmatranoj godini ima 21.7% žena u odborima i negde je u rangi sa Slovenijom (22.9%).

3. Statistika učešća žena kao izvršnih direktora u najvećim kompanijama koje se kotiraju na berzi

Hurley i Choudhary (2016) dokazuju da su ključni faktori koji utiču na učešće žena direktora sledeći: broj dece koje žena ima, godine edukacije i broj zaposlenih kojima treba upravljati. Porast broja dece i smanjenje broja godina edukacije dovodi do toga da se verovatnoća da žena bude odabrana kao direktor kompanije ili CEO (engl. chief executive officer) smanjuje. Cook i Glass (2014) dokazuju da za američke kompanije na listi Fortune 500 manja je verovatnoća da bela i crna žena u odnosu na belog muškarca bude u odboru kod kompanija koje imaju loše performanse. Međutim, ista studija pokazuje da kod uspešnih kompanija to nije tako. Takođe, ova studija je utvrdila i fenomen da kada uspešna kompanija postaje neuspešna dolazi do zamene članova odbora. Naime, iako su pre toga u odboru bile belkinje i crnkinje, odnosno žene te rase, u lošijem periodu poslovanja u odbor se postavljaju beli muškarci. Ovo se još naziva „efekat spasitelja“. Muller-Kahle i Schiehl (2013) su pokušali da utvrde da li žene direktori imaju veću strukturnu moć u organizaciji u odnosu na muškarce i utvrdili su da to nije tako. Ženama su dodeljene manje strukturno moćne pozicije (nikada ili su retko predsednice kompanije i odbora ako su imenovane kao direktori) ili imaju funkcije direktora na mestima koja nemaju strukturnu moć. Takođe, utvrdili su da žene koje imaju elitno obrazovanje, rade u velikim kompanijama ili su preduzetnice imaju veću strukturnu moć u kompanijama u kojima su imenovane kao CEO.

Čitav niz statističkih podataka koje smo analizirali trebalo bi da potvrdi tezu da su žene retko direktori kompanija, i da je to posebno vidljivo u bivšim komunističkim zemljama i zemljama Zapadnog Balkana. Podaci su prikazani za period od 2012-2018 godine.

Tabela 24. Učešće žena direktora u EU u polugodišnjem periodu od 2012-2018 godine

Polugodišnji period	Evropska unija -27	Evropska unija -28
2012-B2	10.3	10.4
2013-B1	11.2	11.2
2013-B2	11.7	11.8
2014-B1	11.9	12.2
2014-B2	12.4	12.9
2015-B1	13.1	13.6
2015-B2	13.7	14.3
2016-B1	14.6	14.9
2016-B2	14.7	14.9
2017-B1	15.2	15.5
2017-B2	15.5	15.8
2018-B1	15.5	15.9
2018-B2	16.5	16.8
2019-B1	17.3	17.8
2019-B2	18.1	18.6
2020-B1	18.7	19.3
2020-B2	19.3	20.1

Izvor: EUROSTAT. (statistika preuzeta 05.04.2021.)

U 28 zemalja članica EU učešće žena direktora kompanija poraslo je sa 10% u 2012.godini na 19.3% u 2020.g. odnosno za 9 procenata.Tokom ovog perioda žene su sve češće imenovane na liderske pozicije odnosno na mesta direktora kompanija. Ako posmatramo podatke za EU-28 onda je prosek u 2020.g. u zadnjem polugodištu bio 20.1%.

Tabela 25. Učešće žena direktora najstarijih zemalja članica EU u polugodišnjem periodu od 2012-2018 godine

Polugodišnji period	Nemačka	Španija	Francuska	Italija	Holandija
2012-B2	7.2	5.7	8.4	4.3	6.8
2013-B1	7.9	9.5	9.6	5.4	6.6
2013-B2	6.8	9.1	11.3	7.5	6.2
2014-B1	6.5	10	11.1	8.6	6
2014-B2	7	9.6	11.4	8.1	9.2
2015-B1	7.8	9.7	12.7	8.3	11.2
2015-B2	8.4	10.6	13.1	8.3	12.5
2016-B1	9.5	12.1	14.3	9	10.4
2016-B2	10.6	11.5	14.9	10	11.8
2017-B1	11.6	12.6	15.8	10.1	12.6
2017-B2	13.4	13.2	15.2	9.9	12.4
2018-B1	12.1	14.3	14.9	10.4	15.6
2018-B2	13.8	14.7	17	9.9	16.5
2019-B1	14.1	15.8	17.8	10.4	15.1
2019-B2	14.2	16.2	19.7	11.8	14.5
2020-B1	14.5	16.3	20.4	12.8	22

Izvor: EUROSTAT (statistika preuzeta 05.04.2021.)

U 2012.godini najniži procenat učešća žena direktora bio je u Italiji i to svega 4.3%, a najviši u Francuskoj 8.4%. Tokom 2020.g. u poslednjem kvartalu, učešće ja najviše u Holandiji 22%, a najniže u Italiji (12.8%). U svim posmatranim zemljama došlo je do porasta učešća žena direktora. Visoko učešće u poslednjem kvartalu ima Francuska (20.4%).

U skandinavskim zemljama, te u Finskoj i Islandu učešće žena direktora je značajno više od proseka EU, kao i od ostalih zemalja. Tokom 2012.g. ovo učešće bilo je najniže u Finskoj 14.5%, a najviše u Norveškoj 17.4%. Sve zemlje prate rast učešća žena kao direktora kompanije.

Tokom 2020.g. najveći broj žena direktora bio je u Norveškoj (29.6%), a istovetno oko 25% u Finskoj, Islandu i Švedskoj.

Skandinavske zemlje imaju više učešće žena direktora u odnosu na najstarije članice EU.

Tabela 26. Učešće žena direktora skandinavskih zemalja, Islanda i Finske u polugodišnjem periodu od 2012-2018 godine

Polugodišnji period	Norveška	Finska	Švedska	Island
2012-B2	17.4	14.5	19.2	7.9
2013-B1	15.8	12	21.1	12.8
2013-B2	17.9	13	21.5	15.2
2014-B1	18.2	14.4	20.9	11.9
2014-B2	18	16.4	22.4	15.3
2015-B1	19.8	16.9	23.4	17.1
2015-B2	17.2	16.1	23.7	17
2016-B1	18.1	15.7	25.1	15.2
2016-B2	19.7	16.3	23.9	16.3
2017-B1	21.2	18.1	23.9	18.3
2017-B2	24.5	18.6	24.8	21.4
2018-B1	24.9	18.8	23.9	22.3
2018-B2	24	18	23.6	23.7
2019-B1	26.4	20.3	23.8	22.7
2019-B2	27.1	20.9	23.7	20.4
2020-B1	27.9	23.9	24.7	23.5
2020-B2	29.6	25	25.4	25.4

Izvor: EUROSTAT. (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Najniže učešće žena direktora u 2012.g. je u Mađarskoj (2.5%) i Poljskoj (5%), a najviše u Rumuniji (30.5%) i Bugarskoj (11%). I posle devet godina, odnosno 2020.g. najviši procenat je i dalje u Rumuniji 32.8% i značajno je viši nego prosek EU, dok je najniže učešće žena direktora imala Češka (13.2%). Osim Rumunije, sve zemlje pokazuju niže učešće žena direktora od proseka EU.

Tabela 27. Učešće žena direktora Višeegradske grupe, kao i Bugarske i Rumunije u polugodišnjem periodu od 2012-2018 godine

Polugodišnji period	Mađarska	Poljska	Češka	Rumunija	Bugarska
2012-B2	2.5	5	6.3	30.5	11.5
2013-B1	6.1	6.8	6.1	25.4	7.5
2013-B2	7.3	4.6	3.9	21.9	9.6
2014-B1	8.1	4.4	4.4	23.8	14
2014-B2	10.6	4.4	4.4	22.7	15.3
2015-B1	11	6.1	8.8	23.3	22.6
2015-B2	11.9	10.5	8.8	16.3	27.1
2016-B1	12.7	11.2	7.1	25	26.1
2016-B2	11.1	11.2	6.8	21.6	26.1
2017-B1	11.1	12.1	7	27.3	21.6
2017-B2	13.3	13.5	6.9	32.1	22
2018-B1	12.2	13.3	8.8	31	23.5
2018-B2	13.3	13	6.1	25.4	26.5
2019-B1	18	11.9	8.7	33.8	26.9
2019-B2	20.9	13.6	10.9	33.8	26.9
2020-B1	23.8	13.6	10.9	32.8	29.8
2020-B2	18.2	15.4	13.2	32.8	30.9

Izvor: EUROSTAT. (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Zemlje Zapadnog Balkana pokazuju visoko učešće žena direktora kompanije i to posebno Slovenija (36%) i Crna Gora (24.6%) u 2020.g. Tokom perioda od devet godina ovo učešće se povećava u svim posmatranim zemljama.

Tabela 28. Učešće žena direktora zemalja Zapadnog Balkana u polugodišnjem periodu od 2012-2018 godine

Polugodišnji period	Hrvatska	Slovenija	Crna Gora	Srbija
2012-B2	16.7	17.9		18.3
2013-B1	17	18.9		25
2013-B2	18.1	19.2		21.1
2014-B1	17.8	18.2		23.9
2014-B2	16.3	21.1		23
2015-B1	16.9	24.3	21.2	29.2
2015-B2	22	22.9	25.7	29.7
2016-B1	19.5	19.1	24.2	27
2016-B2	22.2	19	26.4	24.1
2017-B1	22.1	19.4	26.7	22.4
2017-B2	19.1	20.6	28.3	19.3
2018-B1	16.7	23.4	27.9	19
2018-B2	20.6	24.7	34.5	21.7
2019-B1	14.3	24.6	32.1	21.9
2019-B2	12.3	26.6	31.4	20.7
2020-B1	10	25.4	30.4	20.7
2020-B2	13.4	24.6	36	31.3

Izvor: EUROSTAT. (statistika preuzeta 05.04.2021.)

Prema BoardEx (2022) kada posmatramo učešće žena kao izvršnih direktora koje imaju novac i resurse kompanije na raspolaganju i time imaju ekonomsku moć je daleko manji od broja žena na pozicijama neizvršnih direktora (komunikacije, ljudski resursi itd.). Prema navedenim podacima svega 9.9% žena su izvršni direktori u odnosu na 90.1% muškaraca. Među neizvršnim direktorima ima 32.1% žena u odnosu na 67.9% muškaraca (BoardEx, 2022, str. 5). Kada to još detaljnije sagledamo na nivou pozicija koje su uticajne (generalni direktor i predsednik odbora) podaci su isto poražavajući. Svega 5% žena su generalne direktorke i 8.9% žena su predsednice odbora (BoardEx, 2022, str. 5). Kada se napravi upoređenje globalni trendovi i Evropa, skandinavske zemlje, zemlje višegradske grupe, kao i balkanske zemlje, čini se da je kontinentalni deo Evrope i

Balkana daleko više voljan da uključi žene na mesta koja imaju ekonomsku moć. Međutim, ovo poređenje nije bez ograničenja. Naime, podaci EUROSTAT-a obuhvataju žene direktore i velikih, malih i srednjih kompanija koje se kotiraju na berzi, dok BoardEx obuhvata najveće kompanije iz 20 zemalja koje su najuticajnije na berzi.

4. Učešće žena u odborima u različitim delatnostima

Učešće žena u specifičnim industrijama i sektorima najviše zavisi od tradicionalne socijalne uloge koju je žena preuzela u toj konkretnoj zemlji, što je deo kulturoloških, nasleđenih obrazaca, ali svakako je proizvod i činjenice da se žene percipiraju kao slabiji pol koji nužno podleže segregaciji, kada je reč o čisto muškim zanimanjima, pre svega u delatnosti građevinarstva, poljoprivrede i sličnim. Pitanje rodne i profesionalne segregacije žena bilo je predmet izveštaja koji je podnet Vladi Velike Britanije 2006.g. od strane odgovarajuće komisije. Profesionalna segregacija o kojoj se ovde govori vezuje se za činjenicu da u određenim domenima i delatnostima žene se ne zapošljavaju. Pripadnice ženskog pola, prema ovom izveštaju, obično rade na poslovima koji su manje plaćeni i manje vredni u socijalnoj sredini i nazivaju se „5C“ poslovi (caring, cashiering, catering, cleaning, clerical = srp. negovateljice, kasirke, katering, čistačice, službenice)(Women and Work commission, 2006). Ova situacija je direktan dokaz postojanja rodni stereotipa prilikom zapošljavanja.

Prema ovom izveštaju procena je da će se pomeranjem granica za zapošljavanje žena u netradicionalno ženskim sektorima omogućiti veća participacija žena na tržištu zapošljavanja što će u Velikoj Britaniji doprineti rastu bruto društvenog proizvoda od 1.3- 2% (Women and Work Commission, 2006, str.6). Žene koje rade poslove vezane za rodne stereotipe (5 C poslove), ne koriste na odgovarajući način svoje sposobnosti i veštine, što vodi prema gubitku

produktivnosti britanske ekonomije (Women and Work Commission, 2006, str.6).

S obzirom na važnost i značaj finansijskog sektora za privredu jedne zemlje, kao što je Srbija, kao i značaj računovodstvenog sektora u smislu sastavljanja fer i objektivnih finansijskih izveštaja, u sledećem delu monografije, prikazaćemo učešće žena u tim sektorima i elaborirati o njihovom doprinosu.

4.1. Rodna ravnopravnost u računovodstvu i reviziji

Ako se za neku profesiju može tvrditi da je to „ženski dominantna profesija“, tada tu titulu može da ponese sektor pružalaca računovodstvenih i revizorskih usluga. Međutim, istorija ove profesije pokazuje sasvim drugačiju sliku, pogotovo kada govorimo o anglosaksonskom računovodstvenom sistemu. Jennie M. Palen je jedna od prvih žena ovlašćenih javnih računovođa u američkoj državi New York i jedna od prvih žena koja je radila u to vreme za najveću revizorsku kuću, jednu od Big 8 (Velika osmorka (Spruill, Wootton, 1995). Jennie M. Pallen je značajna po tome što je u to vreme računovodstvo i revizija bila isključivo muški dominantna profesija. Tek nakon II svetskog rata i gubitka prevashodno muških života, u SAD-u su žene počele da ulaze u ovu profesiju. Takođe, ova profesija se smatrala jednom od najtežih u kojoj su žene mogle da ostvare prodor i nametnu se svojim profesionalnim stavovima. Ovo nije bilo samo posledica činjenice da su pre II svetskog rata ženi nametnute uloge domaćice, nekoga ko brine o emotivnom aspektu ili unutrašnjem aspektu porodičnog života, već i posledica činjenice da je „jedini posao koji je žena mogla da dobije u velikim revizorskim firmama bio posao sekretarice“ Međutim, čak i tada su žene dobijale posao u reviziji, ali samo kada je pisanje izveštaja bilo u pitanju, jer su imale „posebne veštine u pisanju i recenziranju tih izveštaja“ (Spruill, Wootton, str. 373). U računovodstvenoj kući „Haskins& Sells“ Jennie Palen je, iako sa fakultetskom diplomom i stečenom licencom ovlašćenog javnog računovođe (1923.g.), sve vreme do 1935.g. radila kao pisac izveštaja (report writter), a tek potom je imala status važnog

zaposlenog. Ostala je bez prava na partnerstvo u firmi jer joj je nedostajalo iskustvo u reviziji. Naime, u to vreme žene nisu bile poslate da obavljaju reviziju velikih korporacija u SAD-u. Ovo je nije obeshrabilo da uzme učešće u American Woman's Society of Certified Public Accountants (AWSCPA) gde je od 1946-47 godine bila i potpredsednik.

O tome koliko je profesija računovodstva i revizije napredovala u smislu značajnijeg uključivanja žena najbolje govori sledeća tabela:

Tabela 29. Učešće žena u računovodstvenim agencijama i sličnim poslovima, Catalyst (2019)

EU	62,5%
Finska	66,8%
Francuska	63,2%
Nemačka	66,8%
Irska	58,4%
Italija	60,2%
Norveška	57%
Španija	57,7%
Švedska	56,3%
Švajcarska	54%
Velika Britanija	57%

Izvor: <https://www.catalyst.org/research/women-in-accounting>

Na prethodnoj slici možemo uočiti da se broj zaposlenih žena u računovodstvenim i revizorskim firmama kretao od 54% u Švajcarskoj do 66% u Finskoj i Nemačkoj u 2019.g., odnosno da su skoro dve trećine zaposlenih žene, što govori u prilog tezi da je ovo ženski dominantna profesija. Uzimajući u obzir samo statističke podatke možemo zaključiti da je od vremena posle drugog svetskog rada i navedenog primera Jennie Palen ovo postala prijateljska profesija, kako za zapošljavanje i angažovanje žena, tako i za rad. Međutim, uzimajući u obzir sve činjenice, broj žena koje su partneri u tim firmama je svega 17%. Diskriminacija žena ili njihova

nezainteresovanost za partnersko mesto čini ovu situaciju daleko složenijom nego što je prvobitna teza o značajnom postignutom napretku. Veliki broj naučnih radova u ovoj oblasti bavi se temom žena partnera u revizorskim kućama. Ne zaboravimo i to da Jennie Palen nikada nije promovisana na mesto partnera jer joj je nedostajalo iskustvo u reviziji. Ud Din i dr. (2015) postavljaju tezu da je rodna neravnopravnost u računovodstvu i reviziji opstala vekovima, pa i danas, iako je tehnologija i korporativna kultura napredovala, što je prema ovim autorima posledica dominantnosti muškaraca u profesiji i nedostatak motivacije kod žena za napredovanjem u karijeri. Kao jedno od mogućih rešenja navodi se potreba da se kroz sistem visokog obrazovanja nametne tema ženskog napredovanja u karijeri i tako promeni paradigma muške dominacije u tim profesijama. Jedan od faktora niske motivacije žena za napredovanjem na mesto partnera u računovodstvenim firmama je činjenica da žene češće imaju prekid karijere zbog trudnoće i posvećivanja porodičnim ciljevima, pa tako izbor žena na ta mesta od strane rukovodioca sektora ljudskih resursa najčešće izostane (Kangasniemi i Kauhanen, 2013). Pored ovih objektivnih faktora žene takođe same biraju niže plaćena zanimanja iz razloga što njihove poslove, posebno kada su u bračnoj zajednici, odobravaju muški partneri. Tako žene biraju povremene i niže plaćene poslove jer tako mogu da naprave ravnotežu između posla i privatnog, porodičnog života. Zanimljivo je i viđenje da žene češće ostaju na nižim pozicijama u firmama jer ako su u menadžmentu neopravdano imaju etiketu emocionalno hladnih žena (Ud Din, 2018, str. 9). Rodni stereotipi od vremena Jennie Palen se nisu značajno promenili. Osim činjenice da žene češće rade u računovodstvu i reviziji, situacija njihovog napredovanja u karijeri i partnerstvo u firmi ili objektivno nije moguće (majčinstvo i prekidi u karijeri) ili žene same sebi nameću te stereotipi, te zarad „mira u kući“ biraju radna mesta koja im neće omogućiti dalje napredovanje.

4.2. Rodna ravnopravnost u finansijskim institucijama

Ukoliko posmatramo razvijenost određenih delatnosti, tada je analizu učešća žena u odborima, kao i žena direktora uputno raditi na onoj delatnosti koja nije rodno osetljiva, a to je svakako sektor finansijskih usluga. Sektor finansijskih usluga kada je reč o zemljama Zapadnog Balkana je jedan od najvitalnijih sektora privrede i kao takav uključuje veći broj žena ili barem sličnu zastupljenost žena i muškaraca na odgovornim radnim mestima kao direktora ili članova odbora. Prema Eurostat-u redovno se prate podaci o učešću žena u odborima finansijskih institucija u Evropi i isti su prisutni u period od 2003. godine do danas. S obzirom da smo istraživanjem uglavnom obuhvatali period u poslednjih pet do deset godina, nastavićemo u tom pravcu i prikaz sledećih podataka.

Tabela 30. Žene u centralnim bankama- guvernerke, zamenice ili članice Saveta guvernera u % u periodu 2014-2019

	Broj posmatranja	Min	Max.	Artemitička sredina	Standardna devijacija
2014	37	.00	40.00	15.5378	11.72735
2015	37	.00	45.50	17.1865	13.77068
2016	37	.00	57.10	18.0243	14.73598
2017	37	.00	57.10	17.6432	14.45240
2018	38	.00	57.10	20.4053	15.34652
2019	34	.00	60.00	28.5794	13.65585

Izvor: Eurostat- preuređeni podaci za potrebe istraživanja

U tabeli podaci su prikazani sumarni, već obrađeni podaci iz istraživanja Knežević i dr. (2021). Možemo zaključiti da kada je reč o centralnim bankama u zemljama članicama EU maksimalni % učešća žena ide do 60%, a minimalno iznosi 0. Na osnovu tabele može se zaključiti da je aritmetička sredina učešća žena u centralnim bankama

zemalja Evropske Unije od 15,5 do 28,5% sa standardnom devijacijom od 11,7 do 13,6%. Zemlje EU pokazuju visoke međusobne razlike po godinama, ali je prisutan trend povećanja učešća žena u centralnim bankama na rukovodećim pozicijama.

Tabela 31. Učešće žena u Narodnoj banci Srbije – guverneri, članovi Saveta, zamenice u periodu 2014-2019

Godine	% žena u različitim telima u Narodnoj banci Srbije
2014	30
2015	30
2016	30
2017	22.2
2018	22.2
2019	33.3

Izvor: Eurostat preuređeni podaci i na osnovu Knežević i dr. (2021)

Tabela koju smo prikazali ilustruje da je u Srbiji % žena u ključnim telima koja donose odluke u okviru Narodne banke Srbije bio 30% 2014.g, da bi porastao na 33,3% u 2019.g. Trend koji je prisutan je još uvek iznad % za zemlje članice EU (28%) što se može tumačiti kao pozitivan trend.

Podaci ilustruju da države Severna Makedonija i Srbija imaju žene na mestu guvernerki centralne banke. Kada se to uporedi sa EU od 27 zemalja u svega u 3,7% slučajeva žene su postavljene na mesto guvernerki, odnosno u 1 zemlji. Podaci ilustruju da u finansijskom sektoru, koji reprezentuje centralna banka u Srbiji žene se rado postavljaju na rukovodeće pozicije i shodno tome nema prisutnog efekta staklenog plafona.

Tabela 32. Procenat žena guvernera centralnih banaka različitih zemalja članica u period 2014-2019 godine

Period/Država	EU - 27 zemalja	Severna Makedonija	Serbia
2014	3.7	0	100
2015	3.7	0	100
2016	3.7	0	100
2017	3.7	0	100
2018	3.7	100	100
2019	3.7	100	100

Izvor: Eurostat podaci i na osnovu članka Knežević i dr. (2021)

Prema BoardEx-ovom istraživanju o rodnoj ravnopravnosti čak 9 od 24 kompanija koje su vodeće prema broju žena su u finansijskom sektoru (BoardEx, 2022, str. 8)

5. Žensko preduzetništvo kao mikro faktor rodne ravnopravnosti

Žene u Evropi imaju manje učešće u preduzetničkim aktivnostima (svega 5,7%) u odnosu na svetski prosek (11%) (Global Entrepreneurship Monitor, 2021) čime se pitanje ženskog preduzetništva čini nezaobilazni deo diskusije o mestu i ulozi žene u ekonomiji i zatvaranju ekonomskog jaza kojim se bavimo u ovoj monografiji.

UN Women i Naled su napravili zajedničku publikaciju koja je zaključila da rodna statistika u domenu ženskog preduzetništva u Srbiji se nalazi na veoma niskom nivou iako je zakonski regulisana (Zakon o rodnoj ravnopravnosti) te sve institucije imaju obavezu izveštavanja na rodnoj osnovi. Ovde je posebno važna uloga Agencije za privredne registre iako Zakon o agenciji za privredne registre ("Sl. glasnik RS", br. 55/2004, 111/2009 i 99/2011) ne zahteva prikupljanje podataka koji su rodno segregirani.

UN Women (2019) godine napravila je analizu mera podrške iz ugla rodne ravnopravnosti tokom pandemije Kovid 19 i utvrdila da je preduzetnička aktivnost značajno opala u periodu 2019-2020 godine. Naime, u toku prvih šest meseci 2020.g. osnovano je 2,4% manje preduzeća i 37,7% manje preduzetnika, ali podaci po polu vlasnika nisu poznati. Kao rezultat ove analize UN Women (2019) navodi da su u Srbiji izostale posebne mere za podršku ženskim preduzećima, jer mere koje su došle do žena u privredi su podstakle preživljavanje i oporavak, dok bi direktne mere kojima bi se otklonile rodne barijere u pristupu izvorima sredstva bile mnogo delotvornije.

Preduzetničke aktivnosti u Republici Srbiji mogu se sagledati i preko izveštaja Svetske banke, odnosno *Doing Business* statističke građe kao što je prikazano u tabeli.

Prema podacima prikazanim u tabeli br. 33, najveći broj novoosnovanih preduzetnika postoji u Republici Hrvatskoj zatim sledi Srbija i Slovenija. U Hrvatskoj % žena vlasnika preduzetničkog poduhvata kreće se od 32,4% do 33,7% u periodu 2014-2018 godine. U Srbiji 2014.g. broj žena preduzetnika je bio 11394, odnosno 39,7%, da bi u 2018.godini taj broj bio 13712, odnosno 37,0%. Srbiju prati negativan trend broja žena preduzetnika koja su vlasnice tih firmi

U Sloveniji % žena vlasnica preduzetničkih radnji bio je 36,1% 2014.g., a 2018.g. isti je iznosio 38,1%. Možemo zaključiti da je u zemljama Zapadnog Balkana najviši % žena preduzetnica u Sloveniji i Srbiji, a najniži u Hrvatskoj.

Tabela 33. Zemlje Zapadnog Balkana - apsolutni i % broj ženskih i muških vlasnika novoosnovanih preduzetnika u periodu 2014-2018 godine

Država	Godina	Preduzetnici -broj žena vlasnika	% žena preduzetnika -vlasnice	Preduzetnici -broj muškaraca vlasnika	Ukupan broj vlasnika preduzetnika
Hrvatska	2014	25774	0.3244829	53657	79431
	2015	25578	0.3285676	52269	77847
	2016	25655	0.3310536	51840	77495
	2017	26529	0.334979	52667	79196
	2018	27715	0.3375679	54387	82102
Srbija	2014	11394	0.3979325	17239	28633
	2015	13077	0.3976222	19811	32888
	2016	12765	0.3856379	20336	33101
	2017	12964	0.3796082	21187	34151
	2018	13712	0.3700945	23338	37050
Slovenija	2014	4934	0.361227	8725	13659
	2015	5506	0.3804325	8967	14473
	2016	5865	0.3867458	9300	15165
	2017	5870	0.3908903	9147	15017
	2018	6045	0.381388	9805	15850

Izvor: World Bank Doing Business Archive

(<https://subnational.doingbusiness.org/en/data/exploretopics/entrepreneurship/gender>)

Kada poredimo dve najrazvijenije ekonomije EU broj novoosnovanih preduzetnika je veoma visok što govori o snazi ovih ekonomija. Tako je 2014.g. u Francuskoj bilo otvoreno 383236 preduzetničkih poduhvata, da bi 2018.g. taj broj bio 490195. U 38,4% slučajeva žene su bile vlasnice preduzetnika 2014.g. da bi taj % 2018.godine iznosio 38,8. Tokom 2016.g. i 2017.g. skoro 40% preduzetničkih poduhvata vodile su žene.

Tabela 34. Zemlje EU - apsolutni broj i % ženskih i muških vlasnika novoosnovanih preduzetnika u periodu 2014-2018 godine

Država	Godina	Preduzetnici - broj žena vlasnika	% žena preduzetnika	Preduzetnici -broj muškaraca vlasnika	Ukupan broj vlasnika preduzetnika
Francuska					
	2014	147379	0.384565	235857	383236
	2015	139191	0.396252	212078	351269
	2016	143464	0.395029	219709	363173
	2017	157142	0.399478	236226	393368
	2018	190321	0.388256	299874	490195
Nemačka					
	2014	167883	0.350736	310776	478659
	2015	162541	0.352015	299204	461745
	2016	156216	0.353995	285078	441294
	2017	154200	0.353951	281454	435654
	2018	150796	0.349777	280324	431120

Izvor: World Bank Doing Business Archive

(<https://subnational.doingbusiness.org/en/data/exploretopics/entrepreneurship/gender>)

U Nemačkoj 2014.g. otvoreno je 478659 preduzetničkih poduhvata od čega su žene bile vlasnice u 35% istih. Ako to poredimo sa 2018.g. kada je otvoreno 431120 poduhvata žene su bile vlasnice u 34,9%.

U Nemačkoj i Francuskoj prisutan je opadajući trend učešća žena u preduzetničkim aktivnostima.

Srbija i Slovenija imaju % učešća žena u novim preduzetničkim poduhvatima na nivou Francuske i Nemačke. Ne upuštajući se u kulturološke i druge obrasce različitosti navedenih ekonomija podaci ilustruju opšti trend da se žene ređe uključuju u preduzetničke poduhvate.

Ovakvi zaključci nisu značajno odstupili od istraživanja Meunier i dr. (2017) gde je rodni jaz u vlasništvu nad privrednim društvom veoma visok u različitim ekonomijama u svetu i manje od 1/3 privrednih društava je u vlasništvu žena, dok je u samo tri svetske ekonomije prisutan jednak broj žena i muškaraca vlasnika. Ovaj jaz je posebno visok u ekonomijama niskog prihoda kojem pripada i Srbija.

Glava 4: INSTITUCIONALNI ASPEKT RODNE RAVNOPRAVNOSTI U EKONOMSKOJ SFERI- PODRŠKA NA MAKRO I MIKRO NIVOU

Politika rodne ravnopravnosti jedna je od tekovina Evropske unije i ključna vrednost EU, posebno naglašena u Strategiji rodne ravnopravnosti u EU 2020-2025 godine. Evropska unija je prema rodnoj ravnopravnosti veoma visoko rangirana. Prema podacima, od 20 najbolje rangiranih zemalja u svetu 14 su članice EU (Strategija EU, str. 19).

U ovom poglavlju govorićemo o insitucionalnom okviru rodne ravnopravnosti u EU na makro nivou i na mikro nivou u ekonomskoj sferi.

1. Institucionalni okvir rodne ravnopravnosti u EU-makro nivo

Ravnopravnost je osnovna vrednost na kojoj počiva Evropska unija i koja je obelodanjena u prvom Ugovoru o Evropskoj ekonomskoj zajednici- Rimski ugovor iz 1957.g. gde je ravnopravnost deo člana 119. (engl. Treaty establishing the European Economic Community) i čl.157. Ugovora u funkcionisanju Evropske unije (engl. Treaty on the functioning of the EU). U Poglavlju o fundamentalnim pravima (engl., Charter of Fundamental Rights) koji je u Odeljku III pod nazivom Ravnopravnost u članu 20. i 21. koji je zahtevao uspostavljanje ravnopravnosti i nediskriminacije kao ključnih vrednosti, te tako napravio temelje za sve druge direktive u kojima će se ravnopravnost nalaziti kao primarna vrednost.

Direktive u kojima se pominje rodna ravnopravnost su sledeće (European Commission, 2021., str. 8):

- a) Direktiva jednake zarade za muškarce i žene (engl., Directive on equal pay for men and women (75/117/EEC),
- b) Direktiva jednakih mogućnosti zapošljavanja muškaraca i žena (engl., Directive on equal treatment of men and women in employment (76/207/EEC, amended by Directive 2002/73/EC),
- c) Direktiva o jedankom tretmanu muškaraca i žena u socijalni osiguranju (engl., Directive on equal treatment of men and women in statutory schemes of social security (79/7/EEC),
- d) Direktiva o jedankom tretmanu muškaraca i žena u profesijama (86/378/EEC, (englo., Directive on equal treatment of men and women in occupational social security schemes (86/378/EEC, amended by Directive 96/97/EC and now repealed and replaced by Recast Directive 2006/54/EC)
- e) Direktiva o jednakom tretmanu muškaraca i žena uključenih u aktivnostima, kao što su poljoprivreda, samozapošljavanje (engl. Directive on equal treatment of men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity (86/613/EEC, repealed and replaced by Directive 2010/41/EU),
- f) Direktiva o trudnicama (engl., Pregnant Workers' Directive (92/85/EEC),
- g) Direktiva o odsustvu radi nege deteta ili porodijskom odsustvu (engl., Parental Leave Directive (96/34/EEC, repealed and replaced by Directive 2010/18/EU),
- h) Direktiva o jedankom tretmanu muškaraca i žena u pritupuju resursima, uslugama i proizvodima (engl., Directive on equal

treatment of men and women in the access to and the supply of goods and services (2004/113/EC),

- i) Direktiva 2006/54/EC o seksualnoj ravnopravnosti u pristupu zapošljavanju i izboru karijere (engl., Recast Directive on sex equality in employment and occupation (2006/54/EC),
- j) Direktiva o ravnoteži posla i porodice (engl., Work-Life Balance Directive (2019/1158/EU).

Razvoj i uključivanje rodne ravnopravnosti u EU teklo je kroz nekoliko ključnih koncepata (<https://charter-equality.eu/the-charter/the-eu-and-gender-equality.html>):

- a) Razvoj legislative o jednakom tretmanu muškaraca i žena,
- b) Urođnjavanje javnih politika i
- c) Specifične mere za napredak žena.

Prema Booth i Bennettu (2002) rodna ravnopravnost u EU se razvijala u okviru nekoliko faza, odnosno autori koriste koncept "stolica na tri noge" (engl. Three-legged equality stool). Prema ovom konceptu prvu fazu čini jednak tretman muškaraca i žena i ova faza je bila dominantna od 1919. do 1960. godine. Nju su obeležavale akcije koje su ženama garantovale jednake mogućnosti i prava koja su bila kodifikovana u ključnim normama. Druga faza od 1960.g. do 1990.g. nazivala se „faza ženske perspektive“. U ovoj fazi kao ključni izlazni sadržaj bila je jednakost u ishodima, koja se odvijala kroz poseban pristup ženama kao ugroženoj grupi. Treća faza koja je počela 1990.g. i traje i dalje naziva se „rodna perspektiva“ i nju karakteriše upravljanje diverzitetom kroz rodno osetljive politike i jednako vrednovanje razlika između žena i muškaraca. Zapravo, ove tri faze dovele su do razvoja koncepta urođnjavanja javnih politika (engl. gender mainstreaming).

Kao jedan od najznačajnijih dokumenata i obnavljanja institucija EU tokom 2019.g. princip rodne ravnopravnosti je ponovo dobio na značaju da bi u martu 2020.g. bila objavljena Strategija rodne ravnopravnosti od 2020-2025 godine koja se oslanjala na propagiranje sledećih ciljeva: odsustvo nasilja i stereotipa, stremljenje prema rodno ravnopravnoj ekonomiji, promovisanje ravnopravnosti kroz društvo, urođnjavanje politika i intersekcionalne perspektive u EU, akcije finansiranja progressa u rodnoj ravnopravnosti i osnaživanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena u svetu. Dakle, ciljevi rodne ravnopravnosti se ostvaruju kroz urođnjavanje politika i kroz intersekcionalnosti, što se definiše kao alat za proučavanje, razumevanje i reagovanje na načine na koje se pol i rod preklapaju s ostalim osobinama ili identitetima pojedinaca (<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=hr>).

2. Institucionalizacija na mikro nivou u EU

2.1. Direktiva EU o unapređenju rodne ravnopravnosti među neizvršnim menadžerima kompanija sa berze

Osnovna svrha predloga Direktive koji je donet 2012.g. bio je da se promoviše rodna ravnopravnost u donošenju poslovnih odluka, odnosno da se bolje iskoristi skup kandidata iz kojih će se regrutovati članovi odbora u EU u kompanijama koje se kotiraju na berzi (Predlog Direktive, str. 5). Direktiva se ne primenjuje na mala i srednja privredna društva u EU, odnosno primenjuje se samo za entitete sa 250 i više zaposlenih, prihodima većim od 50 miliona evra i ukupnom aktivom većom od 43 miliona evra. Takvih entiteta ima manje od 1% u EU.

U cilju ispunjenja svrhe Direktiva propisuje da 40% neizvršnih menadžera bude onog pola koji je manje zastupljen u odborima. Čl. 4 predloga Direktive u paragrafu 1 propisuje „da kompanije koje se kotiraju na berzi i koje nemaju prisutnost najmanje 40% onog pola

koji je niže zastupljen u odboru neizvršnih direktora imaju obavezu da otvore te pozicije na osnovu prethodno ustanovljenih jasnih kriterijuma, neutralno formulisanih kako bi postigli navedeni procenat odnosno veće učešće rodno manje zastupljenog pola do januara 2020.g.“

Član 4. propisuje primenu dva modela:

(a) kvantitativnu meru rodne ravnopravnosti (40%) i

(b) jasne principe izbora i regrutovanja niže zastupljenog pola za članove odbora.

Na ovaj način direktiva je propisala kvantitativnu meru polno ravnopravne zastupljenosti na osnovu činjenice koju su dokazivali brojni naučni radovi da već oko 30% žena u odborima ima uticaj na performanse kompanije, dok se potpuna ravnopravnost postiže angažovanjem do 50% niže zastupljenog pola. Iako se ova direktiva skraćeno naziva u javnosti „direktiva o ženama“, ona ipak propisuje rodnu ravnopravnost na osnovu manje zastupljenog pola. Naravno, većina autora je dokazala da taj manje zastupljen pol čine uglavnom žene.

Predlog Direktive navodi i da se procenat usklađenosti može kretati blizu 40%, ali da ne prelazi 49%. Ovo nije kvota rodne ravnopravnosti kao fiksni kriterijum, već orijentacioni procenat zastupljenosti. Predlog Direktive utvrđuje načine postizanja ove usklađenosti. Kompanija može postići usklađenost već ako ima 30% niže zastupljenog pola u odboru, dok se direktiva ne mora primenjivati ako je niže zastupljen pol manji od 10% (na primer, u specifičnim industrijama, kao što je rudarstvo).

Kada je reč o kriterijumima izbora niže zastupljenog pola u čl. 4, paragrafu 1 definišu se kao „komparativna analiza kvalifikovanih kandidata, korišćenjem prethodno definisanih, jasnih i neutralnih kriterijuma“, odnosno „u selekciji neizvršnih direktora prioritet treba dati kandidatu pola koji je niže zastupljen u tom odboru, samo ako je

kandidat jednako kvalifikovan kao i kandidat drugog pola u oblasti prilagođenosti poslu, kompetencijama koje poseduje i profesionalnim performansama“ (čl. 4, par.3).

S obzirom da Evropski Sud pravde zahteva da se Direktiva primenjuje na principima pozitivne akcije (eng., positive action) to u praksi znači da kada se otvore pozicije u odboru za neizvršne direktore ako se u masi kandidata nađu dva različitog pola, ali koji su u užem izboru, prednost ipak treba dati onome koji je pola koji je niže zastupljen u tom odboru. Pozitivne mere i aktivnosti se sprovode i tokom izbora kandidata koji mora biti transparentan. Na zahtev kandidata koji se u procesu smatra oštećenim, moraju se predložiti jasni kriterijumi zašto nije izabran. Dakle, na zahtev nezadovoljnog kandidata kompanija mora da obezbedi adekvatan nivo dokaza koji van razumne sumnje govore da izabrani kandidat nije bio bolji od kandidata niže zastupljenog pola, koji je i izabran u članstvo u odboru.

Princip pozitivne akcije se osnažuje i kroz (predlog Direktive, str. 6): (1) mere o usklađivanju koje se odnose na one delatnosti u kojima su žene niže zastupljene; (2) može se dati prioritet jednako kvalifikovanom ženskom kandidatu u odnosu na muškarca i (3) ne daje se prednost ženskom kandidatu automatski i bezuslovno, već postoji „rezervna klauzula“ davanju prednosti ženama kao izuzetku u opravdanim slučajevima.

Poseban segment predloga Direktive odnosi se na izveštavanje javnosti o rodno ravnopravnoj strukturi odbora (čl. 5, paragraf 2). Zemlje članice moraju obezbediti način izveštavanja o ispunjenosti zahteva o rodnoj ravnopravnosti u odborima direktora za sve kompanije koje se nalaze u opisu predloga Direktive. Potrebno je uspostaviti kompetentno nacionalno telo ili agenciju koja bi jednom godišnje dobijala izveštaje o rodnoj ravnopravnosti u odborima direktora prema broju i polu izvršnih i neizvršnih direktora, kao i mera koje je kompanija preduzela da bi se uskladila sa propisanom regulativom. Iste informacije je nužno objaviti i na korporativnim veb sajtovima.

Član 6 predloga Direktive nosi naziv *Sankcije* i propisuje mere za neusklađivanje kompanije i strukture članova odbora sa Direktivom. Osim činjenice da primenjene mere moraju biti efikasne, proporcionalne i da deluju preventivno, mere se mogu podeliti na administrativne mere i na mere odbacivanja odluke o imenovanju članova odbora. Detaljnija razrada sankcija je izostala iz razloga što direktiva dozvoljava propisivanje sankcija kao izraz slobodne volje zemalja članica EU.

Već je prilikom donošenja Predlog Direktive ostavio prostor od 6-8 godina da se kompanije u EU i zemljama članicama usklade sa navedenim procentom, verovatno i sami verujući da proces postavljanja žena u centar zbivanja u ekonomskoj sferi opterećnoj igrama moći, neće biti ostvaren bez velikih akademskih i političkih previranja u zemljama članicama EU. S ozbirom da Direktiva, iako reafirmisana više puta, nikada nije usvojena mnogo govori da su njezini kreatori bili u pravu kada su utvrdili tako veliki period za implementaciju. Direktiva je propisala da se do januara 2020.g. sve velike kompanije u EU moraju uskladiti sa predlogom Direktive, što bi podrazumevalo i prethodno donete nacionalne propise u tim zemljama, dok se za kompanije na berzi taj period defisao kao januar 2018.g. S ozbirom da je predlog Direktive donet 2012.g. ostavljen je prostor od više od 6 godina za prilagođavanje. Međutim, predlog Direktive je promenjen tokom malteškog predsedavanja EU u 2017.g. Jedna od ključnih izmena je vremenski period za usklađivanje koji je pomeren na januar 2024.g., odnosno najkasnije do septembra 2025.g. U decembru 2022.g. nakon gotovo deset godina EU je odlučila da usvoji Direktivu 2022/2381 o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima kompanija čije se akcije kotiraju na berzi (eng.DIRECTIVE (EU) 2022/2381 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures) i za njezinu punu primenu označi 2026.g.

2.2. Izazovi u primeni predloga Direktive i Direktive 2022/2381 definisani u javnim konsultacijama

Evropska komisija je obavila čitav niz javnih konsultacija vezano za doneti predlog Direktive. Ukupan broj primljenih podnesaka bio je 485, od čega 324 poslatih od strane organizacija iz 13 različitih članica EU, 79 podnesaka kompanija, 56 različitih poslovnih asocijacija i 53 neprofitne i nevladine organizacije. Konsultacije su omogućile da se sagledaju stavovi onih stejkholdera koji će biti najviše pod uticajem donošenjem direktive i njezinom implementacijom kroz nacionalna zakonodavstva.

U tom smislu konsultacije su doprinele da se utvrdi činjenica da su poslovne organizacije i kompanije najviše bile za samoregulisanje broja žena i uspostavljanje diverzifikovanih odbora, dok su regionalne organizacije i nevladine bile za obavezujuće kriterijume, kao što je utvrđivanje kvota.

Direktiva (danas se popularno naziva i GBB, Gender Balanced Directive, srp. rodno ravnopravna direktiva) ima pet značajnih nedostataka (Senden i Kruisinga, 2018): a) uspostavljanje targeta, b) način na koji se može postići kvantitativni target, c) fleksibilnost i mogućnost članice EU da primenjuje efektivan pristup, d) monitoring i izveštavanje i e) način sprovođenja u praksi.

Szyldo (2014) navodi da Direktiva nikada nije dobila adekvatnu podršku na nivou Evropskog Parlamenta jer izaziva brojne nedoumice po pitanju kvote, utiče na slobodu donošenja odluka u privatnom sektoru i ne daje dovoljne naučne i druge dokaze o uticaju žena na poslovne performanse.

O tome da sve navedeno nije ostalo na nivou samo prazne priče govori i činjenica da svaki put kada EU donosi novu Strategiju rodne ravnopravnosti ponovo se pokreće pitanje usvajanja rodno ravnopravne direktive. Direktiva je raspravljana nekoliko puta i to prilikom predsedavanja sledećih zemalja: Italija, Litvanija i

Luksemburg. Tokom italijanskog predsedavanja fokusiralo se na fleksibilnost, tokom predsedavanja Litvanije posvećena je pažnja direktivi, ali nije postignut sporazum članica, dok su realne mere izostale za vreme predsedavanja Luksemburga (period od 2011-2015). Tokom predsedavanja Malte napravljen je pomak jer je direktiva dobila novi kalendar implementacije, a to je 31 decembar 2024.g. Tada će države članice morati da pokažu da su primenile efektivne mere vezane za principe direktive ili da pokažu konkretne rezultate.

Promovisanje ideje da zemlja članica ne mora da sledi Direktivu sve dok promoviše mere rodne ravnopravnosti i pruža dokaze te ravnopravnosti u smislu efektivnosti, tzv. *kluzula fleksibilnosti*, jedan je od ključnih problema koji će se videti kroz različite prakse, a time i efekte u zemljama članicama. Ovo je omogućilo zemljama članicama da stimulišu rodnu ravnopravnost na različite načine koristeći meke mere ujednačavanja i rodne ravnopravnosti, pa sve do tvrdih mera koje propisuju i sankcije za neusklađivanje.

Bez obzira na činjenicu da Direktiva dugo godina nije bila usvojena, mnoge zemlje članice EU donosile su samostalne, obavezujuće kvote za učešće žena u odborima različitih kompanija. Propisivanje kvota se tretira čvrstim merama primene politike rodne ravnopravnosti. Tako Srinidhi et.al (2020) su utvrdili da je Norveška propisala obaveznost od 40% žena u odborima, Nemačka 30%, Švedska i Španija oko 25%, a Francuska je utvrdila zastupljenost od 50% kao obavezujuću. Međutim, ove zemlje nisu jednoznačno primenile kvote. Naime, Francuska je primenila čvrste mere i obavezala kompanije na poštovanje kvote, dok je u Španiji slučaj da je kvota od 40% manje obavezujuća i propisuje da bi kompanije *trebalo da učine sve što mogu da dostignu tu kvotu*. Finska je 2015.g. donela odluku o izbalansiranom učešću oba pola u odborima kompanija na berzi, ali kroz skup preporuka za progres u smislu samostalne regulacije. Austrija nije donela specifičan target, ali zahteva obelodanjivanje informacija o diverzifikovanom odboru u kompanijama na berzi, uključujući opis politike diverzifikacije. Kipar, Hrvatska, Češka,

Mađarska, Lihtenštajn, Litvanija, Malta i Slovačka nemaju regulatorni pristup rodnoj ravnopravnosti već primenjuju meke mere kao što su političke mere akcionih planova (Senden i Kruisinga, 2018). Pojedine zemlje su čvrste mere primenile samo na državne kompanije (Grčka, Slovenija, Luksemburg), a blage ili meke mere za privatne kompanije (Austrija, Bugarska, Holandija, Danska, Portugal, Španija) (Senden i Kruisinga, 2018). Takođe, mnoge zemlje su kroz Kodeks o korporativnom upravljanju primenile precizne kvote učešća žena u odborima. Francuska, Španija i Velika Britanija su izuzeci i imaju jasne targete učešća žena u odborima kroz Kodekse korporativnog upravljanja (Francuska 40%, Švedska 40%, Velika Britanija 33%, Španija 30%)(Senden i Kruisinga, 2018).

Kada je reč o merama kažnjavanja za nepridržavanje zahteva o rodnoj ravnopravnosti u odborima direktora Direktiva je predvidela dve vrste sankcija: administrativne mere i poništaj odluke o imenovanju člana odbora. Međutim, zemlje članice primenjuju u praksi niz različitih modela kažnjavanja. Ove mere se često nazivaju i „mere štapa i šargarepe“. Jedna od zemalja koja primenjuju podsticajne mere kao što su nagrade za kompanije, poreske odbitke, uslovljenost nabavki, finansijski programi pomoći je Portugal. Na drugom kraju su Švedska (crne liste kompanije i bele liste kompanija), javno prozivanje kompanija (Francuska), izmena odluke o imenovanju članova odbora (Belgija, Nemačka, Francuska i Grčka) (Senden i Kruisinga, 2018).

Jedno od ključnih pitanja je i proces selekcije kandidata za odbore u kompanijama na berzi. Iako je ova procedura selekcije eksplicitno navedena kao zahtev Direktive, niti jedna zemlja članica istu nije implementirala na jednoobrazan način. Island je jedina zemlja koja je napravila procedure prioriteta prilikom izbora kandidata, dok druge zemlje to nisu uradile ili su samo u pitanju opšte procedure (Italija, Francuska, Portugal i Holandija) (Senden i Kruisinga, 2018).

Kao što se može zaključiti primena različitih mera rodne ravnopravnosti razlikuje se od zemlje do zemlje. Mnoge starije članice EU imaju rigoroznije mere i precizne kvantitativne kvote radi učeća

žena u odborima kako bi ispunile principe rodne ravnopravnosti u ekonomskom životu, dok bivše članice Sovjetskog Saveza, odnosno sadašnje članice Višegradske grupe, kao i Zemlje Zapadanog Balkana članice EU primenjuju blage mere ispunjavanja zahteva rodne ravnopravnosti. Ovo iz razloga što su društvene i kulturne norme o učešću žena u privrednom životu različite u članicama EU, ne samo sa aspekta posmatranja koncepta rodne ravnopravnosti već i sa aspekta različitog nivoa razvijenosti tih zemalja gde žene imaju jasniju podelu rada u smislu da im je po prirodi dodeljena uloga da brinu o kući i domaćinstvu, dok muškarci rade i ostvaruju prinose za porodicu (na primer Italija). Dakle, zavisno od toga koliko društvo podržava ženu u tim naporima, zavisno od edukativnog nivoa razvoja određene zemlje i mogućnosti žena da se školuju i kasnije zapošljavaju, da imaju iste zarade kao i muškarci za isti nivo rada doprineće boljoj primeni politike rodne ravnopravnosti. Senden i Krusinga zato navode da „sve dok nacionalni izveštaji govore o tome da su žene manje zastupljene u odborima kompanija, to se vidi kao vrh ledenog brega ispod koga se nalaze konstantne tradicionalne društvene norme koje su sakrivene ispod površine vidljivog dela“ (Senden i Kruisinga, 2018, str. 112).

Svi navedeni izazovi odložili su primenu direktive sve do decembra 2022.g. kada je ova direktiva konačno i usvojena i postala aktivna (Directive (EU) 2022/2381).

2.3. Politički i ekonomski uticaj predloga Direktive i Direktive 2022/2381

Kvantitativni poziv da kompanije čije se akcije kotiraju na berzi moraju imati najmanje 40% učešća žena u odborima kako bi se obezbedila politika rodne ravnopravnosti, morala se opravdati kroz ekonomsku, političku i društvenu prizmu.

Smatra se da će primena kvote rodne zastupljenosti žena u odborima doprineti porastu učešća žena na nivo od 32,58% u 2020.g.(Predlog

Direktive, 2012). Ekonomski uticaj direktive odnosi se na činjenicu da veće učešće žena u odlučivanju i kontroli poslovnih aktivnosti doprinosi boljoj inovativnosti i kreativnosti, boljem radnom okruženju i vrednostima u kompaniji, razvoju liderstva, ravnomernijoj politici plaćanja žena i muškaraca za isti nivo rada, korporativnoj reputaciji, društvenoj odgovornosti, boljem razumevanju tržišta i dinamici odbora direktora. Jasno je uočeno da će primena direktive dovesti do povećanja ROE (eng., Return on equity) za 0.28 procentnih poena za kompanije na berzi što će dovesti u zemljama članicama do porasta neto prihoda od 15.7 milijardi evra (Predlog Direktive, 2012), a na nivou pojedine kompanije porast neto dobitka od 3 miliona evra (Predlog Direktive, 2012).

Da bi se primenila direktiva na nivou EU potrebno je investirati 16.6 milijardi evra za tri godine implementacionog procesa i dodatnih 3 miliona u sledeće tri godine (Predlog Direktive, 2012) uz troškove kontrole primene od oko 100,000 evra i zato je prilagođavanju kompanija na ovu Direktivu dat period do juna 2026.g. (*Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures, par. 34*).

Jedan od razloga usvajanja nove Direktive posle gotovo 10 godina odlaganja leži u činjenici da prema Evropskom institutu za rodnu ravnopravnost u 2021.g. u EU bilo je u proseku u akcionarskim društvima čije se akcije kotiraju na berzi 30.6% žena članova odbora, odnosno 8,5% žena predsednika odbora. Ova situacija jasno ukazuje da su podriveni principi na kojima se temelji Evropska unija kao što su princip jednakih mogućnosti i jednakog tretmana žena i muškaraca u domenu rada i zapošljavanja (EU 2022/2381, par.18). S tim u vezi nova Direktiva naglašava u par. 21 da ova neravnopravnost žena u odnosu na muškarce pre svega se vidi kroz nemogućnost žena da zauzmu vodeće pozicije već su delegirane da budu direktori u domenu ljudskih resursa ili komunikacija.

2.4. Odnos predloga Direktive i usvojene Direktive 2022/2381 i Direktive 2014/95 o nefinansijskim informacijama

Odnos između Predloga Direktive koji smo obradili u okviru ovog dela monografije potrebno je da dovedemo u vezu sa Direktivom 2014/95 o izmeni Direktive 2013/34/EU u pogledu objavljivanja nefinansijskih informacija i informacija o raznolikosti određenih velikih poduzeća i grupa. Ova potonja direktiva se još naziva i “Direktiva o nefinansijskim informacijama”. Direktivom o nefinansijskim informacijama uvodi se nefinansijski izveštaj koji sadrži informacije nužne za razumevanje razvoja poslovnih rezultata i položaja privrednog društva te učinka njegovih aktivnosti koje se odnose na zaštitu životne sredine, društvena i kadrovska pitanja, poštovanje ljudskih prava, borbu protiv korupcije i pitanja u vezi sa podmićivanjem. Ovaj izveštaj obavezna su da pripremaju velika pravna lica u EU (preko 500 zaposlenih).

Nefinansijski izveštaj treba da sadrži (čl. 19a, Direktive 2013/34 izmena): a) kratak opis poslovnog modela privrednog društva, b) opis politika, c) rezultate tih mera, d) osnovne rizike povezane s tim pitanjima i e) nefinansijske ključne pokazatelje uspešnosti važne za to privredno društvo. S obzirom da je ova direktiva o nefinansijskim informacijama u primeni, različite zemlje imale su različite načine da ovu direktivu uključe u svoja nacionalna zakonodavstva. Naime, ovde ćemo razmatrati problem koliko se zahtevi Direktive 2014/95/EU podudaraju za zahtevima Predloga direktive o učešću žena u odborima kompanija na berzi.

U jednom delu, kada je reč o društvenim i drugim efektima na rezultate poslovanja, indirektno se pominju i pitanja diverzifikacije odbora direktora. Prilikom ugrađivanja Direktive 2014/95 u Italiji nisu pomenuta pitanja rodne ravnopravnosti, već se samo tvrdi da kompanije moraju da pripreme nefinansijski izveštaj o razvoju, performansama, poziciji i uticaju tih aktivnosti u području društvene i

socijalne odgovornosti životne sredine, ljudskih prava...gde se zapravo indirektno uključuju i pitanja rodne ravnopravnosti. Bugarska je u okviru Zakona o računovodstvu propisala obavezu izveštavanja o diverzifikovanosti članstva u odborima, a isti model je primenila i Estonija. U Nemačkoj je Zakon o privrednim društvima uključio i deo oko izveštavanja o merama kojima se uspostavlja rodna ravnopravnost.

3. Institucionalna podrška razvoju ženskog preduzetništva u EU i u Srbiji

Žene čine 51% populacije u EU, stopa zapošljavanja žena je 67.3% od čega su 34.4% samozaposlene žene. Žene su potencijal za preduzetništvo i liderstvo koji još uvek nije iskorišćen (<https://eit.europa.eu/our-activities/entrepreneurship/women-entrepreneurship-and-leadership>).

Institucionalna podrška razvoju ženskog preduzetništva u EU nije izostala. Politike postoje od 70-tih godina 20.veka i stalno se unapređuju. *Entrepreneurship 2020 Action plan* (srp. Akcioni plan za preduzetništvo) donet na nivou EU bazira se na tri ključna stuba:

- a) Edukacija i trening za preduzetnike,
- b) Okvir za uklanjanje barijera u ključnim fazama razvoja preduzetničkog poduhvata i
- c) Dinamika i kultura preduzetnika je potrebno da se neguje.

U tački 4.2 ovog Akcionog plana u EU pomenute su, između ostalih, i žene preduzetnice. Tokom 2009.g. u EU je formirana grupa *European Network of Female Entrepreneurship* (srp. Mreža ženskih preduzetnica i ambasadora u EU) koja je služila daoubvati sve žene koje mogu da budu uzori i osnaže druge žene da pokrenu samostalni biznis. Tokom 2011.g. na nivou EU formiran je *European Network of Mentors for Women Entrepreneurs* (srp. Mreža mentora za žene preduzetnice u EU) koja je omogućila ženama da besplatno pristupe poslovnim savetima. Vidljivost uspešnih žena će pokazati drugim

ženama da imaju šanse na tržištu rada. *WEgate* je elektronska platforma u EU koju je lansirala Evropska komisija. Ona obuhvata jednostavne i inspiracione informacije prezentovane kroz kratke opise i korisne linkove za žensko preduzetništvo u smislu osnivanja sopstvenog biznisa, razvoja biznisa, finansiranja i slično (<https://wegate.eu/about/who-we-are>). Na nivou EU postoji više inicijativa pored ove platforme koje osnažuju žensko preduzetništvo: European Women Business Angels Community (srp. Zajednica poslovnih anđela), kao i razvoj start-up projekata Evropskog instituta za inovacije i tehnologiju. European Innovation council (srp. Inovacioni savet EU) razvija brojne programe za žene u tehnološkoj industriji (Women Tech EU, Women Leadership program).

Prema OECD (2019) žensko preduzetništvo u Srbiji obuhvaćeno je u Strategiji razvoja malih i srednjih preduzeća i konkurentnosti 2015-2020 godine gde je ono uključeno kao šesti stub razvoja. U Akcionom planu jedan od ciljeva je i jednaka participacija žena na tržištu rada kroz podršku ženskom preduzetništvu takođe. Strategija rodne ravnopravnosti 2015-2020 godine i Akcioni plan promoviše učešće žena u ekonomskoj sferi poslovanja, kreativnost i veštine koje treba da se izgrade da bi potencijal žena bio iskorišćen u potpunosti. Isto se vidi i u Strategiji rodne ravnopravnosti 2021-2030 godine. S obzirom na brojnost ograničavajućih faktora koji su pomenuti u prethodnom istraživanju razvoj ženskog preduzetništva može da se osnaži kroz institucionalni okvir i usvajanje brojnih dokumenata kojima bi se ostvarilo pravo žena na ravnopravnost u ekonomskoj sferi. Različite inicijative i podrške razvoju preduzetništva postoje u našoj zemlji i idu od grantova Nacionalne službe za zapošljavanje, zajmova Fonda za razvoj i drugih. Kada je usvojen Zakon o rodnoj ravnopravnosti 2009.g. podsticanje ženskog preduzetništva počelo je da poprima adekvatne institucionalne oblike.

Todorović i dr. (2016) navode da su ključni mehanizmi institucionalne podrške Vlada, Savet za mala i srednja preduzeća i

konkurentnost i Ministarstva za ekonomiju i tehničku podršku kao i aktivni stejkholderi.

Kao krovni dokument detaljnije ćemo elaborirati Nacionalnu strategiju za rodnu ravnopravnost za period od 2021-2030 godine koja predviđa sledeće institucionalne mehanizme:

- a) Vlada RS koja vodi politiku jednakih mogućnosti u svim sferama života uključujući i ekonomsku sferu,
- b) Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost kao radno telo Vlade RS,
- c) Savet za rodnu ravnopravnost ako savetodavno telo Vlade i
- d) Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog.

Za razliku od Srbije, Crna Gora ima Strategiju razvoja ženskog preduzetništva, dok je u Srbiji ona deo Strategije za podršku razvoja malih i srednjih preduzeća, preduzetništva i konkurentnosti od 2015-2020 godine kao i Akcioni plan.

Ovo su dva važna dokumenta koja oblikuju institucionalnu podršku preduzetništvu u Srbiji i ostvaruju se kroz sledeće ciljeve:

- a) uključiti podršku ženskom preduzetništvu, preduzetništvu mladih i socijalnom preduzetništvu u svim državnim dokumentima koji imaju uticaja na privredu,
- b) povećati učešće žena, mladih i socijalnih preduzeća u različitim programima podrške za mala i srednja preduzeća,
- c) uvesti posebne programe podrške namenjene isključivo za žene, mlade i socijalno preduzetništvo i
- d) promocija preduzetničkog duha.

Ova strategija je odgovorila na ključne preporuke koje je u baznom istraživanju o preduzetništvu u Srbiji definisala Babović

(2012) kada je eksplicitno navela da je potrebno sistematski integrisati rodnu perspektivu u ključne dokumente i strategije iz oblasti politike razvoja preduzetništva (na primer strategija razvoja malih i srednjih preduzeća, strategija industrijske proizvodnje, kao potrebu da se razvije posebna strategija za preduzetništvo, što Srbija nije uradila). Kao poseban segment navedeno je unapređenje pravnog ambijenta u kojem se odvija poslovanje što je Strategija 2015-2020 i usvojila. U vreme dok je pisana monografija nova Strategija za podršku malih i srednjih preduzeća i preduzetništva za period 2021-2026 još uvek nije doneta.

Kao što se iz analizirane regulative može zaključiti cilj Srbije da razvija žensko preduzetništvo u kontinuitetu postoji kroz različita dokumenta, pre svega Strategije i Akcione planove. Međutim, pravi efekti se tek mogu videti kroz analizu i kvantitativne podatke, a oni na žalost nisu obećavajući. U svakom slučaju veći efekti bi bili kada bi bila doneta potpuno individualna strategija razvoja ženskog preduzetništva, a ne da određeni principi budu inkorporirani u Strategiju razvoja malih i srednjih preduzeća i tako prikazana kao deo globalnih ciljeva razvoja malih i srednjih preduzeća u Srbiji.

Glava 5: PREDLOZI ZA SMANJENJE RODNE NERAVNOPRAVNOSTI U EKONOMIJI U SRBIJI –MAKRO I MIKRO NIVO

Sagledavanje učešća žena u ekonomskom životu na mikro nivou kroz privredna društva gde su žene članice odbora, guvernerke banaka, učesnice u sektoru računovodstva i finansija i njihovo ispreplitanje sa makro faktorima -obrazovanje, povećanje učešća na tržištu rada i smanjenje jaza u zaradama oslikava jednu celinu mesta i uloge žene u ekonomiji sa aspekta rodne ravnopravnosti. Oslikavanje celine učešća žena u ekonomskoj sferi u prethodnom delu ove monografije i prikazana komparativna analiza daje osnov za donošenje brojnih predloga za unapređenje položaja žena u našoj zemlji.

U *Agendi za održivi razvoj 2030* osnaživanje žena je podignuto na nivo ključnog cilja održivog razvoja. Osnaživanje žena se odvija kroz tri stuba: obrazovanje, zapošljavanje i preduzetništvo. Osnaživanjem ovih stubova na makro nivou osnažiće se žene da probiju efekat staklenog plafona kojem su izložene na mikro nivou, odnosno u samim kompanijama. Stoga međuzavisnost mikro i makro perspektive je ovde više nego jasnija.

1. Predlozi za makro nivo rodne ravnopravnosti

Branković Đundić (2014) navode da su javne politike prepoznale da su neravnopravnosti na tržištu rada proizvod ukrštenih

neravnopravnosti. Tako je neravnopravnost u zaradama proizvod rodne segregacije kod izbora studijskog programa i fakulteta, kao i izbora zanimanja i efekta staklenog plafona, brojnih kulturoloških obrazaca i rodnih stereotipa, što još jednom potvrđuje vezu makro i mikro perspektive rodne ravnopravnosti.

1.1 Smanjivanje jaza u zapošljavanju žena i muškaraca putem javnih politika

Jedan od ključnih faktora zbog kojeg su žene dostigle nivo staklenog plafona ili zbog kojeg se nalaze kao manjina prilikom aplikacije za posao koji uključuje značajan stepen odgovornosti je činjenica da ne mogu da postignu *ravnotežu između profesionalnog i privatnog života*, odnosno porodice. Iako je Babović (2012) navela u polaznom istraživanju da se rodni odnosi u porodici uspostavljaju pored doprinosa budžetu i na osnovu kulturoloških obrazaca, vrednosti i shvatanja ne treba da čudi da 4% preduzetnica iako samostalno zarađuje novac nema pristup novcu, već tim budžetom upravljaju njihovi partneri. Ovo više nego jasno oslikava situaciju u kojoj su mikro pomeranja i učešće žena u ekonomiji jasno određeno i čitavim nizom drugih faktora, kao što je ovde istaknut doprinos kućnom budžetu i njegovo raspoređivanje. Pored pomenutog efekta staklenog plafona i jazu u zapošljavanju doprinosi i neplaćen rad žena u porodici. Ovo je jedan od ključnih razloga zašto se žene ređe nego muškarci uključuju na tržište rada, pogotovo u kategorijama niže obrazovanih žena.

Ministarstvo za rad je 2014.g. napravilo istraživanje koje je imalo alarmantne rezultate vezane za loš ekonomski položaj žena u Srbiji gde žene najčešće rade dva posla – u kući za koji nisu plaćene i kod poslodavca. Prema zaključcima ovog istraživanja 95% žena obavlja neplaćene kućne poslove u trajanju od 5 sati dnevno. Babović je 2012.g. na osnovu kvalitativnog istraživanja sprovedenog među ženama preduzeticama utvrdila da više od polovine preduzetnica oseća jasan vremenski konflikt koji se odvija u korist posla na kojem se provodi previše vremena.

Ukoliko ne postoji ravnoteža u odnosu između posla i porodice u patrijarhalnim sredinama kao što je Srbija žena može da donese dve odluke: a) da se posveti poslu i time porodicu stavi na sekundarno mesto, što znači odlaganje rađanja ili čak život bez partnera ili b) da se posveti porodici i time svesno sebe izloži efektu staklenog plafona odbijajući poslove koji zahtevaju duži ostanak na poslu, viši nivo stresa i sl.

Studija Hakim (2006) to potvrđuje i navodi da u slučajevima gde žene zauzimaju rukovodeće pozicije iste su eleminisale problem ravnoteže posla i porodice tako što nisu rađale (50% slučajeva) ili su ostale na jednom detetu, dok su muškarci na istim pozicijama prijavljivali da su oženjeni i da imaju porodice sa nekoliko dece i supruge koje su posvećene kući, odnosno nezaposlene.

Iako se efekat staklenog plafona primarno koristi kao metafora koja dočarava nevidljive barijere koje će određene grupe žena (manjine ili bele žene) onemogućiti u napredovanju na najviše pozicije u korporativnoj hijerarhiji ne uzimajući u obzir njihove sposobnosti i kompetentnost (Kephart, 2005; pream: Lample, 2001, str. 346), isti termin se u monografiji koristi u mnogo širem kontekstu i uključuje svaku barijeru kojoj su žene i druge manjine izložene tokom profesionalnog napredovanja.

Ovo uključuje brojne pretpostake, a jedna od najčešćih je da žena zbog obaveza oko porodice i dece ne može adekvatno da odgovori najvišim pozicijama u korporativnoj hijerarhiji. Na ovaj način žene nisu adekvatno nagrađene za svoja postignuća za razliku od muškaraca u toj hijerarhiji. Ostvarivanjem bolje ravnoteže porodičnog i poslovnog dela života onemogućilo bi se da se ovaj jaz produbljuje i prevazišle prepreke staklenog plafona. Ovo je takođe istaknuto u članku Kephart (2005) gde se navodi da uravnoteženje porodičnog i poslovnog života dovodi do tačke u kojoj žena više ne može da trpi pritisak i smatra da uravnoteženje više nije opcija, pa napušta korporativni svet i pokreće sopstveni biznis. Nemogućnost uspostavljanja ravnoteže porodičnog i privatnog života vodi i određenim oblicima segregacije prema zanimanjima, pa tako žene najčešće obavljaju poslove sekretarice, kasirke, profesorke, a muškarci dominiraju kao supervizori, menadžeri i sl.

Evropska komisija je usvojila feministički pristup ovom problemu i stoga je osnovala Evropski institut za rodne nejednakosti (Hakim, 2006). Na isti način je pozicionirana i Međunarodna agencija za zapošljavanje (International labor office), kao i OECD ali sa malo manje rodno intoniranim jezikom. Naime, svude se fokus stavlja na razbijanje rodnih stereotipa pri zauzimanju određenih pozicija (eng.occupational segregation), kao i smanjivanje jaza u zaradama između muškaraca i žena i većem zapošljavanju žena. Očigled je da svi makro faktori neminovno utiču i na mikro nivo gde se odvija realno zapošljavanje žena ili pristup poslovima Hakim (2006) zaključuje da mnoge savremene žene koje su dostigle ključne pozicije kod svojih poslodavaca bi trebalo da utiču da se usvoje programi radnog angažovanja koji su okrenuti porodici i benefitima kao što su porodijsko odsustvo, rad na povremenim poslovima itd (Hakim, 2006; prema: OECD, 2001). Žena koja ima pravo na odsustvo sa posla, može da bira povremene poslove ili fleksibilno radno vreme lakše ostvaruje ravnotežu porodičnog i profesionalnog života.

U brojnim državama se sa ovim problemom suočavaju na različite načine. Tako je u Francuskoj donet zakon (Aubry 1 i Aubry 2) o 35-časovnom radu (Fagnani i Letablier, 2004). Pored brojnih institucionalizovanih rešenja vezanih za boravak dece u vrtićima ova mera je u velikoj meri doprinela ravnoteži posla i porodice u francuskim porodicama gde su muž i žena zaposleni. Prema Babović (2010) Belgija i Francuska se izdvajaju u ovoj grupi po tome što su porodične politike („family friendly policies) snažno usmerene na podsticanje zapošljavanja majki uz istoveremenu dostupnost socijalnih usluga.

Prema Babović (2010) nordijske zemlje (Danska, Finska i Švedska) najbolje su uskladile porodični i profesionalni život jer maju izuzetno razvijene javne usluge za brigu o porodici, izrazito niske barijere za ulazak žena na tržište rada, olakšan povratak na posao nakon prekida u karijeri zbog brige o porodici, dok je u Nemačkoj i Austriji socijalna podrška zaposlenim roditeljima veoma niska. U bivšim socijalističkim zemljama koje su imale pretežno dobre politike podrške zapošljavanju žena nakon tranzicionih procesa ova podrška je izostala ili je poništena (Babović, 2010).

Prema OECD publikaciji iz 2001.g. postoje tri politike podrške ženama kroz omogućavanje ravnoteže porodičnog i poslovnog života i to su:

- a) Politike materinstva
- b) Politike oporezivanja i
- c) Politike na nivou firme (mikro nivo)

Politike podsticanja materinstva

Politike porodijskog odsustva i odsustva radi nege deteta doprinose povećanju učešća žena na tržištu rada i njihovoj stopi zapošljavanja. Prema podacima OECD u većini zemalja odsustvo radi nege deteta ili porodijsko odsustvo je 100% plaćeno. Porodijsko odsustvo od 13 nedelja ili duže uspostavljeno je u Norveškoj, Švedskoj, Italiji, Austriji, Finskoj, Nemačkoj i Francuskoj još 70-tih godina 20.veka. Na primer, OECD studija iz 2001.g. je utvrdila da deca starosti ispod 3 godine se nalaze u vrtićima u 40% slučajeva u Kanadi i nordijskim zemljama, dok je veoma mali procenat u Istočnoj i Centralnoj Evropi. Kada govorimo o Srbiji normativna pravna akta su ova pitanja rešila putem donošenja Strategije podsticanja rađanja iz 2018.g. i Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom u Srbiji (Sl. glasnik RS", br. 113/2017, 50/2018, 46/2021 - odluka US, 51/2021 - odluka US, 53/2021 - odluka US, 66/2021 i 130/2021).

Strategija podsticanja rađanja kao ciljeve je postavila ublažavanje ekonomske cene podizanja deteta i usklađivanje rada i roditeljstva. Ovi ciljevi su rangirani kao primarni. U tom smislu nastavlja se dalje razrada članova Zakona o finansijskoj podršci porodica s decom (Sl. glasnik RS", br. 113/2017, 50/2018, 46/2021 - odluka US, 51/2021 - odluka US, 53/2021 - odluka US, 66/2021 i 130/2021) u Srbiji koji omogućava sledeće aspekte pomoći porodicama i zaposlenim ženama:

- 1) poboljšanja uslova za zadovoljavanje osnovnih potreba dece;
- 2) usklađivanja rada i roditeljstva;
- 3) posebnog podsticaja i podrške roditeljima da ostvare željeni broj dece i

4) poboljšanja materijalnog položaja porodica sa decom, porodica sa decom sa smetnjama u razvoju i invaliditetom i porodica sa decom bez roditeljskog staranja.

Prema čl. 4 Zakona, zaposlena žena ima pravo na ostvarivanje prava na naknadu zarade, odnosno naknadu plate za vreme porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta i ostvarivanje prava na ostale naknade po osnovu rođenja i nege deteta i posebne nege deteta i ostvarivanje prava na roditeljski dodatak.

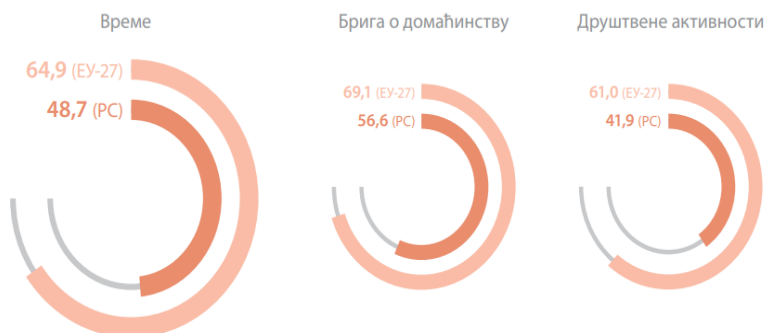
Prema čl. 12 muškarac ili žena imaju pravo na naknadu zarade, odnosno naknadu plate za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, za decu različitog reda rođenja, i istu mogu istovremeno koristiti oba roditelja. Naknadu zarade, odnosno naknadu plate za vreme odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, za decu različitog reda rođenja, mogu istovremeno koristiti oba roditelja. Posebne naknade su predviđene za troškove boravka dece u predškolskoj ustanovi sa smetnjama u razvoju i dece sa invaliditetom i korisnika socijalne pomoći.

Bez obzira na značajne mere koje je država Srbija preuzela u pravcu osnaživanja učešća žena u privrednom životu kroz podsticaje ravnoteži poslovnog i privatnog života, nizak životni standard porodice, neizvesnost, izmene kulturoloških obrazaca i političke promene dovode do toga da realni efekti ravnoteže porodičnog i profesionalnog života izostaju. Ovo se posebno vidi u pogoršanju indeksa *Vremena* kao dela *Indeksa rodne ravnopravnosti* Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost.

Na slici br. 7 se vidi da je razlika između Srbije (48,7) i EU-27 (64,9) baš u domenu korišćenja vremena posebno za društvene aktivnosti i brigu o domaćinstvu. Razlika iznosi 16,2 i predstavlja značajno korišćenje vremena žena u Srbiji za neplaćeni kućni rad.

Iako je u Zakonu o rodnoj ravnopravnosti priznato postojanje neplaćenog kućnog rada, u stvarnosti jaz u ovom domenu indikatora postoji i značajno je veći nego kod 27 zemalja članica EU.

Slika 7. Vreme kao faktor rodne ravnopravnosti



Графикон 17: Индекс родне равноправности у домену и поддоменима времена, Република Србија и ЕУ-27, 2018.

Izvor: Babović i Petrović (2021), str. 37

Politike oporezivanja

Zarada koju žene ostvaruju deo je osnaživanja ravnoteže porodičnog i poslovnog života, ali se pravi efekti te zarade mogu sagledati nakon odbijanja različitih poreza. Tako poreska politika utiče na ravnotežu privatnog i profesionalnog života. Veliki broj beneficija stoji na raspolaganju porodicama sa decom, iako je kod obračuna poreza poreski obveznik pojedinac, a ne porodica. Ovo je bio slučaj u većini zemalja od 70-tih godina 20.veka (Kanada, Japan, Australija, Novi Zeland, Grčka) kao i nordijske zemlje. Oporezivanje porodice je 1999.g. uvedeno u Sjedinjenim Američkim Državama, Portugalu, Poljskoj, Irskoj, Nemačkoj i Francuskoj i Turskoj (OECD, 2000).

Srbija je jedna od zemalja koja nema praksu zajedničkog oporezivanja supružnika članova porodičnog domaćinstva, već ustrajava u praksi individualnih poreskih obveznika.

Kada je reč o Srbiji, Zakon o porezu na dohodak građana nedovoljno uvažava kategoriju zaposlenih sa izdržavanim članovima porodice, odnosno decom. Trenutno je cenzus za plaćanje ovog poreza za 2021.g. bio 3,268,224 dinara dok su lični odbici 15% ili 163,411 dinara za maloletnu decu. Takođe Zakon je uveo da lica koja imaju ispod 40 godina života mogu izvršiti umanjenje godišnjih stavki dohotka za tri prosečne godišnje zarada po zaposlenom isplaćene u

Republici Srbiji. Ove stavke direktno utiču na mlade bračne parove sa decom, ali nisu samo za njih uvedene već i za sve druge kategorije (neoženjeni).

Fiskalni savet je predložio manji porez za roditelje na osnovu činjenice da Zakon daje skromne olakšice za radnike sa niskim i/ili neredovnim primanjima i potpuno izostavlja olakšice za izdržavane članove porodice. Ukoliko je poreski obveznik samac bez izdržavanih članova porodice njegov iznos je ispod regionalnog proseka, a kad ima decu i supružnika kojeg izdržava poresko opterećenje tog obveznika u Srbiji je znato veće nego u regionu, za obveznike koji zarađuju nižu zaradu (Fiskalni savet, 2021). Fiskalni savet je tako predložio dva modela reforme Zakona o porezu na dohodak građana gde bi svaki obveznik koji ima izdržavanog člana domaćinstva imao pravo na kredit od 2500 din mesečno za svako izdržavano lice.

U svakom slučaju bilo bi potrebno da postoje poreske olakšice za porodice sa izdržavanim članovima, pre svega decom, jer bi to posledično imalo za efekat i bolje zapošljavanje žena i smanjivanje jaza u zaradama.

Politike sa aspekta privrednog društva

Ravnoteža između poslovnog i privatnog života na nivou organizacije ili privrednog društva može se postići promenom organizacione kulture u cilju smanjenja sukoba između ova dva aspekta života i povećanja efikasnosti zaposlenih. Do ove promene će doći ukoliko poslodavci shvate da će zadovoljni zaposleni, sa uravnoteženim životom, dati veći doprinos na poslu, biti posvećeniji, efikasniji i imati bolje rezultate, što će posledično dovesti i do poboljšanja organizacionih performansi. Na ovaj način bi sami poslodavci svojim internim merama mogli da podstaknu bolje zapošljavanje žena, eliminisanje rodni stereotipa i probijanje efekta staklenog plafona.

Na nivou privrednih društava postoje odgovarajući podsticaji uključivanja žena u privredni život i smanjenja rodne segregacije i

mogu se podeliti u četiri ključne grupe: odsustvo s posla zbog porodičnih razloga, promena radnog angažovanja, praktična pomoć oko zbrinjavanja dece i starijih članova porodice i provizije za dodatne treninge. U cilju uspeha ovih mera podrazumeva se da one budu u korelaciji jedna sa drugom. Na primer u Holandiji postoji ugovor ili partnerstvo između roditelja, firme i vlade koja donosi navedene mere u kojima se privredna društva ohrabruju da kupe mesto u vrtiću za decu svojih zaposlenih po redukovanim cenama (Dobbelsteen i dr, 2000).

Sve mere koje se donose na nivou usklađivanja porodičnog i profesionalnog života žena imaju odraz na samu kompaniju na sledeći način (Byrne, 2005): zaposleni preuzimaju veću odgovornost i imaju osećaj pripadnosti, izbegavaju da probleme sa posla donose u porodicu, imaju više vremena da se posvete poslu i veću kontrolu nad životom, produktivniji su i manje izloženi stresu, smanjuje se izostanak sa posla i bolovanje. U Srbiji ove politike su u usklađene sa Zakonom, ali samo za prijavljene zaposlene, dok sve što nije regulisano zakonski omogućava se na volontarnoj osnovi. U publikaciji o Indesku rodne ravnopravnosti za Srbiju u 2022.g navedeno je da 27,2% žena i 30,3% muškaraca mogu da uzmu sat ili dva sata tokom radnog vremena da bi mogli da brinu o drugom članu porodice (Babović i Petrović, 2022).

U SAD-u postoji *Government Equality Office* (spr. Agencija za ravnopravnost) koja je objavila publikaciju na temu „Reducing the gender pay gap and improving gender equality in organisations: Evidence-based actions for employers” (srp. Smanjivanje jaza u zaradama i poboljšanje rodne ravnopravnosti: akcije za poslodavce) i istu posvetila nizu mera kako poslodavci mogu doprineti smanjivanju jaza u zapošljavanju žena i time doprineti smanjivanju jaza u zaradama i to:

- a) Efektivne akcije (eng. effective actions) usmerene na ublažavanje vertikalne segregacije,
- b) Akcije koje obećavaju (engl. promising actions) usmerene na horizontalnu segregaciju i bolji pristup tržištu rada i
- c) Akcije sa mešovitim rezultatima (engl. actions with mixed results) koje uključuju brojne treninge iz oblasti diverziteta, liderstva i slično koji omogućavaju razvoj žene.

Kada je reč o akcijama koje obećavaju one u sebi sadrže niz akcija usmerenih na fleksibilno radno vreme ili na obavljanje poslova udaljenim pristupom (od kuće), mogućnost da se uzme odsustvo za negu deteta, programi mentorstva i sponzortva kako bi rad žene bio vidljiviji i zapaženiji u organizaciji, interni ciljevi žena, kao ključne u domenu ostvarivanja ravnoteže posla i privatnog života. Svakako da ovaki primeri razvijenih zemalja mogu poslužiti kao uzor za našu zemlju da se kroz dijalog i mere kod poslodavaca omogući participacija žena na tržištu rada i njihova veća zapošljivost.

Mere koje su ovde zastupljene nazivaju se i socijalne mere koje omogućavaju da se žene uključuju na tržište rada (Rubery i Koukiadaki, 2016) i mehanizmi koji se primenjuju su u domenu: a) plaćenog odsustva, b) prihvatljivih alternativa za brigu o deci, c) fleksibilno radno vreme i d) krediti za socijalnu zaštitu koji bi nadomestili neplaćeni kućni rad.

Otvaranje dijaloga između zaposlenih i poslodavaca o pitanjima rodne ravnopravnosti u domenu zarada, odlučivanja, učešća u ključnim organima u privrednom društvu i druge politike ravnopravnog učešća žena u privrednom životu doprineće i višoj produktivnosti, te tako ostvariti ciljeve tog privrednog društva. Postojanje predstavnika za ravnopravnost pri udruženjima kao što je Privredna komora ili druge asocijacije pomogao bi u pitanjima ženske ravnopravnosti i rešavanju problema diskriminacije.

1.2. Smanjenje jaza u zaradama

Evropska komisija, kao i Međunarodna organizacija rada (engl. International work organisation) kao osnovne ciljeve imaju smanjivanje vertikalne i horizontalne segregacije. Ključni razlog je da segregacija omogućava održavanje jaza u zaradama muškaraca i žena, ali i da segregacija po pozicijama (postoje muške i ženske pozicije) restriktivno deluje na odabir karijere. Ovo je jedan od razloga što su brojne evropske zemlje uvele princip kvote gde su pokušale da postignu cilj da u svim profesijama ima 50% žena. Evropski sud je ovakve politike pozitivne diskriminacije proglasio nelegalnim. Studija Svetske banke pod nazivom *Žene, biznis i zakon* iz 2022.g. utvrdila je

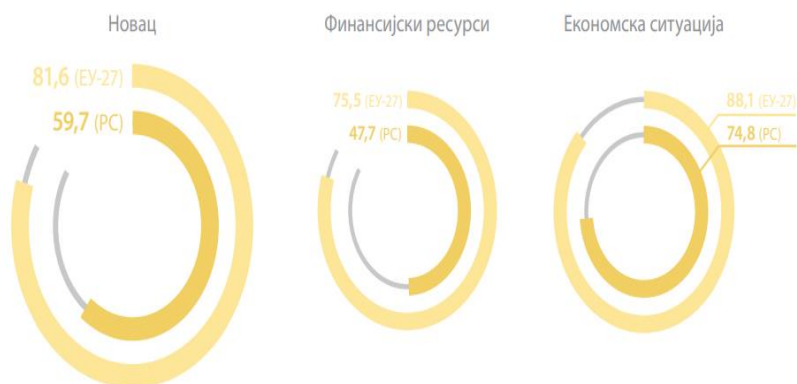
da je kod indikatora zarada (eng. pay indicator) čak u 123 ekonomije čije se indikatori prate, zakonski okvir rodne ravnopravnosti je poboljšan. U izveštaju za 2022.g. Srbija je u okviru ovog indikatora objavila njegovu aposlutnu pravičnost (indikator ima dodeljenu numeričku vrednost 100) koja se temelji na tome da Zakon o zabrani diskriminacije u čl. 16 zabranjuje da postoji razlika u plaćanju za isti obim izvršenog posla za žene i muškarce. Žene u Srbiji imaju mogućnost noćnog rada i rada u opasnim uslovima (poslovi sa hazardnom komponentom, moralno neadekvatni poslovi itd.) kao i u odeđenim delatnostima (rudnici, građevinska delatnost, fabrike, poljoprivreda, energija, vodoprivreda, transport i sl.).

Međutim, jaz u zaradama u Srbiji postoji bez obzira na koji način se meri i bez obzira na to što je na nivou institucija otklonjen. Studija Anić i Krstić (2019) utvrdila je jaz u zaradama 3,5% u 2015.g i 5,7% u 2015.g. na nivou statističke značajnosti od 10%, kad se uzme u obzir zarada i pol, ali kad su autori u obzir uzeli i karakteristike posla i individualne karakteristike taj jaz je bio još viši: 10,5% u 2014.g. i 12,5% u 2015.g. Njihovi zaključci sugerišu da je diskriminacija razlog postojanja ovog jaza i to diskriminacija po pitanju vrste zanimanja kao i samozapošljavanja.

U studiji o Indeksu rodne ravopranosti za Srbiju, prema Babović i Petrović (2021) u delu indeksa koji obuhvata finansijske resurse indeks ima vrednost od 47,7 za Srbiju, dok je u EU-27 isti iznosio 75,5. Veliki jaz koji postoji u finansijskim resursima od 27,8 (razlika) duguje se pre svega jazu u zaradama i dohotku (Babović i Petrović, 2021, str. 11)

Jaz u domenu finansijskih resursa, odnosno zarada muškaraca i žena odražava se na jaz u domenu novca i konačno u ekonomskoj situaciji, kao što slika br. 8 prikazuje. Srbiji će trebati 269 godina do pune ravnopravnosti u ovom indeksu, ako nastavi ovim tempom (Babović i Petrović, 2021, str.10). Navedeni indeks samo je odraz prisutne rodne segregacije u domentu zarada što jasno ilustruje i slika br. 9.

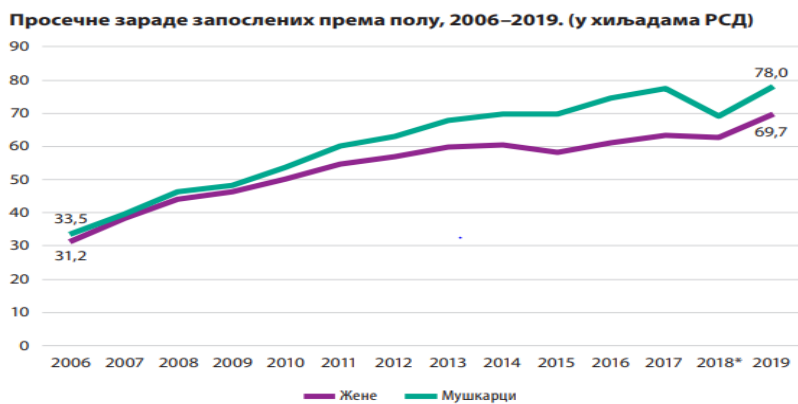
Slika 8. Domen novca u indeksu rodne ravnopravnosti



Графикон 11: Индекс родне равноправности у домену и поддоменима новца, Република Србија и ЕУ-27, 2018.

Izvor: Babović i Petrović (2021), str. 30

Slika 9. Prosečne zarade zaposlenih prema полу u Srbiji u periodu 2006-2019.g.



* Прекид серије – Просечне зараде су израчунате на основу података добијених из евиденције Пореске управе (електронска пореска пријава ППП-ПД) и обухваћене су зараде свих запослених. До 2018. године подаци се односе на зараде запослених код правних лица.

Извор: Статистика зарада, РЗС.

Izvor: Republički zavod za statistiku. Žene i muškarci u Republici Srbiji, 2020g., str. 91

Prethodna slika značajno ilustruje jaz u zaradama koji se konstantno povećava od 2010.g. u Srbiji, a najveći je bio 2017.g. Tokom 2019.g. jaz je bio 8,3 indeksna poena. (78,0-69,7= 8,3).

Prema izvorima Instituta za istraživanje rodni politika (engl. Institute for Womens' policy research) žena profesor u osnovnoj i srednjoj školi u SAD-u zarađuje 87 centi u odnosu na zaradu muškarca na istom poslu. Da bi se otklonila rodna segregacija na istom poslu, prema Policy Brief-u Instituta za istraživanje rada i zapošljavanja (engl. Institute for research on labor and employment) iz 2018.g., u SAD-u su razvijene sledeće mere koje doprinose smanjenju jaza u zaradama:

- a) doneti zakone koji onemogućavaju poslodavcima da sankcionišu zaposlene koji razgovaraju o zaradama,
- b) doneti zakon koji će poslodavcima zabraniti da pitaju zaposlenog koliko je zarađivao na prethodnom poslu i
- c) doneti zakon koji će zahtevati od poslodavaca da na mesečnoj osnovi javno publikuje podatke o zaradama muškaraca i žena.

Smatramo da bi primena navedenih politika, odnosno donošenje navedenih zakona, bila adekvatna i za Srbiju. Naime, ukoliko je zarada tajna kategorija, to otvara prostor za rodne nejednakosti, dok bi donošenje zakona to otklonilo i zarada postala transparentna. Rodna segregacija u domenu zarada može se zatvoriti kroz rodne politike zapošljavanja žena i osveščivanja žena da su svi sektori podjednako otvoreni za muškarce i žene, te da treba da ostvaruju jednaku zaradu za svoj rad.

Rubery i Koukiadaki (2016) naglašavaju da postoje četiri vrste mera koje se odnose na organizacije koje utvrđuju zarade (sindikati) i da je na državnim organima najveći teret donošenja javnih politika koje imaju četiri oblika:

- a) zakonske mere (zakon, socijalni dijalog, kolektivni ugovori, volontarne socijalne politike), kojima se obezbeđuje ravnopravnost u strukturi zarada

- b) rodno specifične mere za rodnu ravnopravnost koje uključuju državne organe, poslodavce, sindikate (odnos porodičnog i privatnog života, briga o deci, materinstvo i dr.) i
- c) razvijanje paketa javnih politika.

Javne politike prema navedenom treba da obuhvate paket mera kroz nekoliko domena (Rubery i Koukiadaki, 2016, str. 7):

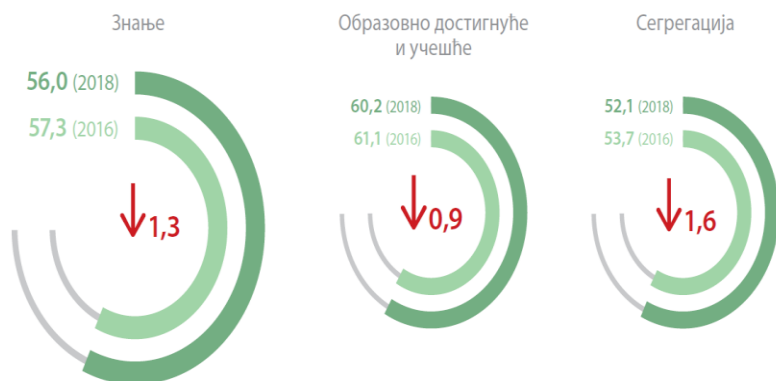
- a) zakonske mere o minimalnoj zaradi, gde bi osnovni cilj bio da se onemogući rodna segregacija u sektorima sa najnižom zaradom,
- b) niske razlike između sektora, sa ciljem obezbediti jednako plaćanje za isti rad u svim sektorima,
- c) uvesti diferencijale za veštine i iskustvo, izbeći kompresiju zarada prema minimalnoj i
- d) limitiranje najviše zarade čime se jaz u zaradama smanjuje.

Propisivanje ovakvih mera naizlazi na nužne otpore kod poslodavaca koji zaradu određuju i shodno svojim mogućnostima i prinosu na kapital u određenoj delatnosti.

1.3. Smanjenje jaza u pristupu obrazovanju

Jedan od istaknutih problema kod poslednjeg Indeksa rodne ravnopravnosti za Srbiju nalazi se u domenu stagnacije indeksa *Znanja*. Ovaj indeks pokazuje pad vrednosti od 0,9 indeksnih poena u periodu 2016.g. kad je prvi put meren do sada. Ovaj indeks pokazuje navedenu vrednost zbog poddomena dostignuća i učešća i segregacije. Iako visokoobrazovanih žena ima više nego muškaraca (20,3% prema 18,2%) rodni jaz postoji zbog segregacije prema obrazovnim oblastima. Žena ima najviše u tercijarnom sektoru u oblasti zdravlja, obrazovanja, socijalne zaštite, društvene oblasti, humanističkih nauka i umetnosti. Dakle, žene imaju pristup obrazovanju u Srbiji, ali nivo njihovog postignuća ne odgovara nivou obrazovanja zbog postojanja horizontalne i vertikalne segregacije na radnim mestima, što se posledično odražava i na jaz u zaradama.

Slika 10. Znanje kao faktor rodne ravnopravnosti



Графикон 13: Индекс родне равноправности у домену и поддоменима знања, Република Србија, 2016–2018.

Izvor: Babović i Petrović (2021), str. 33

Ono što zabrivanja je da je Srbija u odnosu na indeks znanja niže rangirana od Severne Makedonije, Albanije i Crne Gore (Babović i Petrović, 2021, str. 34).

Jedan od razloga zašto žene nisu više uključene u sistem obrazovanja nalazi se u činjenici postojanja neplaćenog rada. Žene provode tri puta više vremena od muškaraca u neplaćenim poslovima staranja i brige o domaćinstvu čime se ograničava njihovo vreme za plaćeni rad i obrazovanje (UN, 2019). Prema Republičkom zavodu za statistiku 95% žena i samo 77% muškaraca učestvuje svakodnevno u neplaćenim poslovima. Te žene na neplaćenim poslovima provode 5,07 sati, dok muškarci provode 2,58 sati, što je 40% manje vremena (KTRR, 2022).

Dobru praksu rodnog ujednačavanja u obrazovanju predstavlja Francuska (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/education>) gde je usvojena konvencija o ravnopravnosti devojčica i dečaka, žena i muškaraca u edukacionom sistemu (Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les

garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, 2013 – 2018) sa sledećim ciljevima:

- a) Jaćanje i transfer kulture rodne ravnopravnosti u pedagoškim programima, treninzima i akademiji,
- b) Jaćanje obrazovanja u smislu rodne ravnopravnosti i
- c) Pomeranje prema ravnoteži u svim naućnim disciplinama kako bi se izbegli rodni stereotipi i aktivno promovisanje žena u informaciono-komunikacionom obrazovanju, matematici, tehnologiji.

Navedena konvencija je obavezna za primenu u ćetiri ministarstva: Ministarstvo obrazovanja, Ministarstvo visokog obrazovanja i istraživanja, Ministarstvo rada, celoživotnog ućenja i socijalnog dijaloga i Ministarstvo agrikulture. Sve ovo je pod nadzorom Ministarstva za žensku ravnopravnost.

S druge strane, primer Švedske govori o tome da se rodno ravnopravni programi u školovanju moraju podržati i finansijski. Tako je 2008.g. Švedska izdvojila 110 miliona švedskih kruna za ove potrebe. Uspostavljen je specijalni komitet za rodnu ravnopravnost u obrazovanju kako bi se u sektor obrazovanja privukli muškarci, pogotovo za zanimanje profesora.

Poljska vlada je želela da poveća broj žena u inženjerskim zanimanjima i nauci i osnovala fond za takve namene (Perspektywy (Perspectives) Educational Foundation), dok je austrijska vlada preko Javnog servisa za zapošljavanje napravila programe kojima bi se žene osnažile za izbor netipićnih zanimanja (Sprungbett — Counselling Centre for Girls and Young Women in Austria (Vienna)). Nemaćka je napravila „Dan devoćčica“ kao događaj koji je vlada sponzorisała, a koji je za cilj imao da motiviše devoćčice za studije u oblastima gde su one u majini. Ovo se organizuje za devoćčice uzrasta od 10-17 godina u Nemaćkoj gde im se pokazuju stvarne mogućnosti za razvoj karijere i profesije u STEM sektorima. Slične inicijative postoje i za dećake, gde se omogućava da dobiju uvid u karijeru profesora, u osnovnoj i srednjoj školi, kao netipićnog izbora za njih.

Javne politike u Srbiji u domenu obrazovanja treba da budu takve da osvešćuju žene da probijaju kulturološke obrasce nametnutih fakulteta i srednjih škola koje su „za žene“, a da mogu da biraju i da se pokažu u zanimanjima koja su više plaćena, a danas dominantno „muška“, kako kroz obrazovanje, tako i kroz profesiju i karijeru. Mnogobrojne žene u Srbiji i danas prate trend tradicionalnih putanja u obrazovanju i biranju zanimanja. Promena kulturoloških obrazaca je, u ovom kontekstu, neophodna i može se obaviti kroz neke od akcija koje primenjuju i visoko razvijene zemlje i međuministarskim konvencijama, kao i kroz adekvatnu budžetsku podršku.

1.4. Javne politike i zakoni – kako dalje?

Statistika pod nazivom *Women, Business and the Law* (Žene, poslovanje i zakoni) strukturisala je Indeks za 190 ekonomija u svetu, uključujući i Srbiju. Visok stepen zakonskog dispariteta u odnosu prema ženama dovodi do čitavog niza negativnih ishoda kao što su porast godina obrazovanja, participacija žena na tržištu rada, procenat žena menadžera, žena u parlamentima, koje imaju pristup kreditima i drugim izvorima finansiranja i povećanje stope mortaliteta dece. Indeks je kreiran korišćenjem varijabli kao što su: zarade, posao, mobilnost, brak, porodica, preduzetništvo, resursi i penzija.

Kao što se u tabeli br. 35. može videti, Srbija ima indeks 93,8 i nalazi se ispod Hrvatske i Slovenije, a u rangui sa zemljama Višegradske grupe, kao što su Poljska i Češka. Najbolje rangirane prema ovom indeksu su Belgija, Francuska, Grčka, Island, Irska, Letonija, Danska, Luksemburg, Španija, Švedska i Portugal. Srbija se tako nalazi na visokom 32.mestu od 190 zemalja u svetu. Ne elaborirajući način na koji je indeks pripremljen visoko mesto Srbije duguje se tome što Srbija ima zakonski okvir i javne politike u domenu rodne ravnopravnosti. Koliko su te politike primenjene, drugo je pitanje.

Tabela 35. Indeks žene, poslovanje i zakon

Država	Indeks	Država	Indeks
Belgija	100	Holandija	97,5
Kanada	100	Novi Zeland	97,5
Danska	100	Velika Britanija	97,5
Francuska	100	Australija	97,5
Grčka	100	Austrija	96,9
Island	100	Mađarska	96,9
Irska	100	Norveška	96,9
Letonija (Latvia)	100	Slovenija	96,9
Luksemburg	100	Peru	95
Portugal	100	Kipar	94,4
Španija	100	Paragvaj	94,4
Švedska	100	Hrvatska	93,8
Estonija	97,5	Češka	93,8
Finska	97,5	Litvanija	93,8
Nemačka	97,5	Poljska	93,8
Italija	97,5	Srbija	93,8

Izvor: Women Business and the Law, Index 2022

Sušтина je da se svest žena i muškaraca transformiše u pravcu rodne ravnopravnosti, a ne da postoje zakoni i politike bez efikasne primene. Efikasna primena politika zavisi od niza faktora koji u praksi uključuju: donošenje zakona određenim redosledom i njihovo usklađivanje, razvijanje adekvatnih procedura, procesa planiranja, prilagođavanja programa i odluka o budžetu i izveštavanje koje bi uticalo da se propisi primenjuju. Na sledećem primeru to možemo jasno ilustrovati.

Iako je Srbija usvojila rodno budžetiranje to ipak nije dovoljno da se rodne politike efikasno primenjuju u praksi. Postoje mešoviti rezultati o efikasnosti rodno zasnovanog budžetiranja pogotovo u ekonomijama niskog prihoda. Ovo je potvrđeno i tokom evaluacije Strategije rodne ravnopravnosti za period 2016-2020 gde je navedeno da je to “sistemski proces ...koji treba da omogući sistematsko alociranje sredstava na unapređivanje rodne ravnopravnosti...nije još

dostiglo zrelost koja bi omogućila da se redovno, sistematski i prema planu implementacije usklađenom sa strateškim prioritetima obezbede budžetska sredstva.” (Babović i Vuković, 2021)

Tabela 36. Rodno buždetiranje

	Broj budžetskih korisnika koji su primenili ROB u budžetu za 2017.g.	Broj budžetskih korisnika koji su primenili ROB u budžetu za 2018.g.	Broj budžetskih korisnika koji su primenili ROB u budžetu za 2019.g.	Broj budžetskih korisnika koji su primenili ROB u budžetu za 2020.	Broj budžetskih korisnika koji su primenili ROB u budžetu za 2021.g.
Nacionalni nivo	26	33	34	41	Nije dostupno
Autonomna pokrajina	10	14	18	25	Nije dostupno

Izvor: Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period 2021-2030.g., str.112

Kao što se iz prethodne tabele može videti raste broj budžetskih korisnika koji su u svom budžetu primenili rodno odgovorno budžetiranje. Na nacionalnom nivou sa 26 iz 2017.g. stigli smo do 41 korisnika 2020.g. Na nivou Autonomne pokrajine sa 10 korisnika broj je povećan na 25. U Strategiji se navodi da jedan sistemski pristup nedostaje da bi rodno odgovorno budžetiranje imalo odraza u kvalitetu ishoda urođnjavanja budžeta i sektorskih indikatora.

Strategija je podbacila u oblastima ekonomskog osnaživanja žena, unapređivanja položaja žena iz ranjivih grupa i rodno osetljivog obrazovanja (Babović i Vuković, 2021) dok je postigla značajnu efektivnost u urođnjavanju politika, institucija i procesa odlučivanja. I iz ovoga je jasno uočljivo da u Srbiji postoji normativni okvir za rodnu ravnopravnost, ali njegova efikasna primena u praksi i dalje izostaje.

Kada je reč o preporukama za dalji razvoj tematskih oblasti Strategije, a da su bile posebna oblast ove monografije i predmet istraživanja ističu se sledeće (Babović i Vuković, 2021):

- a) uključiti ciljeve i mere koji će omogućiti otklanjanje rodne segregacije u obrazovanju na nivou srednje škole i visokog obrazovanja,
- b) razviti rodne studije na svim nivoima obrazovanja i učiniti studijske programe rodno osjetljivim,
- c) voditi kampanje za podizanje svesti i bolje pratiti kulturne promene,
- d) nastaviti rad na unapređenju bezbednosti žena, eliminaciji nasilja i diskriminacije i pristupu pravdi i
- e) razviti sveobuhvatan program za ekonomsko osnaživanje žena.

U evaluaciji Strategije posebno mesto je dato ekonomskom osnaživanju žena i to kroz sledeće (Babović i Vuković, 2021):

- a) napraviti poseban program za ekonomsko osnaživanje žena,
- b) program mora biti zasnovan na jasnoj teoriji promene koja će integrisati oblike ekonomskog učešća žena (tržišnog i netržišnog, plaćenog i neplaćenog, u poljoprivredi i izvan poljoprivrede, različitih oblika zaposlenja, preduzetništva, društvenog preduzetništva, uključujući zadruge, itd.),
- c) sredstva za podsticanje zelene ekonomije, cirkularne ekonomije i sl.,
- d) dodatne intervencije u domenu zarade, socijalnog osiguranja, doprinosa, stipendija, doznake, imovina, kao i pristup resursima,
- e) ravnopravno učešće žena i muškaraca u roditeljstvu i ekonomiji,
- f) kampanje za podizanje svesti o neplaćenom radu u domaćinstvu,
- g) uvođenje nacionalnog satelitskog računa za utvrđivanje ekonomske vrednosti neplaćenog rada,
- h) podsticanje transformacije roditeljskih uloga,
- i) mere za praćenje i sankcionisanje diskriminacije u oglasima za radna mesta i podnošenje žalbi za diskriminaciju i
- j) mere za ekonomsko osnaživanje prilagođene marginalnim grupama žena.

Do sada je doneta i usvojena 14.10.2021.g. nova Strategija rodne ravnopravnosti za period 2021-2030 godine i odgovarajuće mere za osnaživanje ekonomskog učešća žena u privredi. Nakon sprovođenja prvog Akcionog plana koji još nije usvojen moći ćemo proceniti stvarne prioritete za prvi period koji plan pokriva i njihovo izvršenje.

U Velikoj Britaniji je *Women and Work Commission* donela čitav niz preporuka za osnaživanje participacije žena u ekonomskoj sferi. Kao neke od mera predložene su sledeće (*Women and Work Commission*; 2009):

- a) žene i devojke treba da bolje razumeju svet rada, pogotovo na poslovima koje su primarno okupirali muškarci i trebaju im bolje informacije o karijeri, saveti i rukovođenje,
- b) edukacija i treninzi u domenu onih predmeta koji su primarno bili za muškarce, isti moraju biti prisutni i za žene na fakultetima,
- c) odeljenje za obrazovanje pri Vladi je uvelo sistematske promene u sistem obrazovanja na rodnoj osnovi i redukovalo je broj stereotipnih predmeta i izbora i povećalo treninge da bi se žene osnažile na zapošljavanje,
- d) trening za profesore u školama i na fakultetima oko rodni stereotipa, karijernih informacija za žene, posebno u netradicionalnim zanimanjima,
- e) potrebno je da svaki đak i student ima informacije o zanimanjima, treba da ima informacije o zaradi za određeno zanimanje i da bude adekvatno usmeravan u izboru zanimanja,
- f) kampanja od strane relevantnih vladinih agencija oko zapošljavanja žena u netradicionalnim zanimanjima, svi mediji da se uključe u ove kampanje,
- g) pravo na zahtevanje fleksibilnog radnog vremena,
- h) kontinuirani treninzi i učenje različitih veština posebno u domenu delatnosti gde su te veštine na niskom nivou, gde nema zaposlenih žena iz etničkih manjina
- i) svaki poslodavac ima obavezu da zaposlenim ženama obezbeđuje na regularnoj osnovi treninge i da im se omogući

fleksibilno radno vreme (*New Deal for Skill* i *Train to Gain* projekti)

- j) povezivanje različitih državnih agencija kroz “pakete za žene” za izgradnju kapaciteta žene za zapošljavanje i kroz osnaživanje i podizanje svesnosti o tome, koje će imati uticaja na zarade žena i njihove mogućnosti za ostvarenje,
- k) *IiP (Investors in People)* projekat gde se male firme osnažuju u 5C sektoru i proširivanje najbolje prakse o ravnopravnosti polova, fer zaradama i nagradama i
- l) razvoj ravnopravnosti u javnom ili državnom sektoru kroz projekte.

Prema Babović (2010) u zapadnoj hemisferi „preovladava shvatanje po kome, pojednostavljeno rečeno, treba obezbediti jednakost u preduslovima, a ne nužno i jednakost u ishodima“. Takođe, u prethodno navedenom je evidentno da se pokušava ova oblast sistemski urediti i da se pravilno odrede razvojni prioriteti i adekvatno suzbiju rodni stereotipi od obrazovanja do zapošljavanja. Takođe, posebno se naglašava značaj treninga, edukacija žena kao i vođenje kroz zapošljavanje, izbor zanimanja i karijerno savetovanje. Treninzi utiču na stvaranje kritične mase akumuliranog ljudskog kapitala koja će imati pozitivne stavove prema izboru zanimanja u čemu posebnu ulogu ima sistem obrazovanja. Pored pomenutog brojne kampanje i komunikacija sa širom javnošću je veoma važna, kao i finansiranje rodno ravnopravnih kampanja kroz projekte.

2. Predlozi za mikro nivo

Iako Predlog Direktive nije bio usvojen do 2022.g. u EU to ne znači da ista nije primenjena u brojnim zemljama članicama EU. Ovaj deo rada posvećen je načinu na koji se može osnažiti učešće žena u ekonomskom životu na mikro nivou, kao i probijanju i eliminisanju efekta staklenog plafona. Rosener (1990) je ispravno primetio da muškarci na značajnim pozicijama u firmama istu koriste, dok su žene

sklonije da se oslanjaju na personalne karakteristike kao što je harizma, interpersonalne veštine, težak i naporan rad ili kontakte, pre nego na organizacionu poziciju. Ovo je jedan od razloga postojanja efekta staklenog plafona.

Senden i Kruisinga (2018) navode da Predlog Direktive EU koji direktno utiče na mikro nivo učešća žena u ekonomskom životu ima pet elemenata: a) kvantitativni target od 40% žena u odborima direktora koji nisu izvršni direktori i barem 33% pozicija izvršnih direktora, b) način kako da se to ostvari (principi ili pravilo prioriteta za onaj pol koji nije zastupljen, kandidati se biraju prema kvalifikacijama, firma mora da dostavi transparentne procedure izbora kandidata), c) fleksibilnost zemalja članica da ostvare ravnopravnost (mogu da ne primene Direktivu ukoliko su drugim merama postigle kvantitativni target), d) monitoring i izveštavanje (godišnje izveštavanje preme kompetentom autoritetu) i e) mehanizmi podsticaja primene Direktive (ostavljeno je na zemljama članicama da propišu mere prisile za primenu Direktive od strane kompanija koje nisu stigle do targeta).

Javne politike zemalja članica zasnivaju se na (Senden i Kruisinga, 2018):

- a) mekim javnim politikama,
- b) tvrdim javnim politikama i
- c) politike i akcioni planovi.

U meke javne politike spadaju one zemlje koje nemaju nikakve propisane zakonske akte o primeni Direktive već je to ostavljeno samim kompanijama da učine takve „najbolje napore“ i ostvare rodnu ravnopravnost u odborima bez propisanih sankcija. U tvrde javne politike spadaju one zemlje koje su propisale obavezne kvote, ali je vidljivo da neke imaju, dok druge nemaju mehanizme prisile.

Zemlje sa mekim javnim politikama su (Senden i Kruisinga, 2018): Austrija, Bugarska, Danska, Finska, Holandija, Portugal, Rumunija i Španija.

Postavlja se pitanje da li meke javne politike mogu da se primene u Republici Srbiji? Odgovor na to pitanje nije jednoznačan, ali svakako da je primena mekih javnih politika mnogo fleksibilnija, omogućava jedno lagano podešavanje privatnih i državnih kompanija prema rodnoj ravnopravnosti i ne izaziva komplikovane probleme u primeni. Ono što je njezin najveći nedostatak vidi se u činjenici da ovakve meke politike daju osnova za različita tumačenja od strane kompanija, pa verujemo da bi u našoj zemlji ključni efekti ovakvih politika izostali. Nedostatak je i u nepostojanju sankcija, što bi opet onemogućilo primenu mekih mera.

Zemlje sa tvrdim javnim politikama su (Senden i Kruisinga, 2018): Norveška, Island, Belgija, Francuska, Italija i Nemačka. Prva zemlja koja je uvela tvrde politike da bi postigla rodnu ravnopravnost još 2006.g. bila je Norveška.

U Francuskoj je kvota od 40% uspostavljena još 2011.g. za kompanije na berzi i koje nisu berzanske kompanije. Kvota sistem uspostavljen je kao dvofazni, odnosno od 2011-2014 uvedena je kvota od 20%, da bi nova kvota bila usvojena 2017.g. kada mora biti na nivou od 40%. U Italiji je sistem kvota uveden 2011.g. kroz Zakon o trgovačkim društvima koji se odnosi na državne i kompanije koje su u privatnom vlasništvu, ali čije se akcije kotiraju na berzi. Kvota od 33% se odnosi na sve odbore koje kompanija ima uključujući i Odbor za reviziju.

U Nemačkoj je primenjen različit sistem za kompanije. Naime, kvota od 30% odnosi se na kompanije koje se kotiraju na berzi i to na odbor neizvršnih direktora, a za državne se ista kvota odnosi na strukturu nadzornog odbora, odbora direktora i sl. Sve ostale kompanije nemaju propisane kvote već to mogu da urade svojim internim pravnim aktima.

Da li bi sistem kvota i tvrdih javnih politika bi adekvatan za Srbiju? Vodeći se činjenicom da kulturološki obrasci i rodni stereotipi u Srbiji postoje čini se da je sistem kvota adekvatniji. On omogućava jasno opredeljenje prema rodnoj ravnopravnosti svake kompanije za koju je sistem propisan i omogućava jasne sankcije za nepoštovanje tog sistema.

U zemljama koje pripadaju trećoj grupi ne postoje politike za urođnjavanje odbora direktora. U te zemlje mogu se ubrojati (Sendeni Krusinga, 2018): Hrvatska, Kipar, Češka, Mađarska, Lihtenštajn, Litvanija. Malta i Slovačka ili imaju samo neke mere. U Hrvatskoj postoji samo regulacije za privatne kompanije koje to mogu samostalno propisati internim pravnim aktima. Smatramo da ovaj kombinovani sistem ne bi bio adekvatan za Srbiju, jer bi bez jasnih zakonskih osnova, primena urođanjavanja u ekonomskoj sferi izostala.

Kada je reč o Srbiji kao zemlji kandidatu za članstvo u EU, primena navedene Direktive, odnosno njeno uvođenje u praksu nije nužnost, ali ako to stavimo u kontekst preporuka za dalju primenu Strategije o rodnoj ravnopravnosti u ekonomskom domenu, tada smatramo da se kroz osnaživanje žena u ekonomiji mora razviti i sistem kvota, odnosno primeniti tvrde javne politike.

Smatramo da bi primena mekih politika bila poprilično slaba s obzirom na mentalitet srpskog naroda, kao i brojne rodne stereotipe. Naš predlog je da se uvede sistem kvota od 40% kao dvofazni po ugledu na Francusku i da važi za sve kompanije, od državnih do privatnih, berzanske kompanije i sva privredna društva sa više od 250 zaposlenih i 40 miliona Eura prihoda (Čl. 6 Zakona o računovodstvu). Za sve ostale privatne i državne kompanije koje pripadaju grupi srednjih pravnih lica, između 50-250 zaposlenih i ostvaruju prihode između 8-40 miliona Eura, čl. 6 Zakona o računovodstvu) potrebno je da se propišu kvote u internim pravnim aktima, te do kada planiraju da ih ostvare (vremenski okvir). U smislu izveštavanja i monitoringa potrebno je da se pri APR-u (Agencija za privredne registre) uvede izveštavanje o rodnoj strukturi odbora direktora za kompanije koje su

obavezne da to urade i politika prikupljanja informacija za ostale kompanije o internim kvotama i izvršenju na godišnjoj osnovi.

Dakle, kombinacija nemačkog i francuskog pristupa u primeni Direktive smatramo da bi dala značajne rezultate. Ovo naravno može da podrazumeva i da se promeni Kodeks korporativnog upravljanja javnim društvima koja se kotiraju na berzi gde bi se ova obaveza uvela i kroz samoregulišući mehanizam.

Direktiva koja je doneta u decembru 2022.g. zahteva da zemlje članice koje su imale u primeni ove politike nakon usvajanja direktive iste mogu prestati da primenjuju, odnosno da suspenduju, pod uslovom da su te politike dale odgovarajuće efekte (EU 2022/2381, par. 45). Takođe, u zemljama EU koje su primenile nacionalne propise i regulisale ovu problematiku zakonski nakon usvajanja Direktive i njezine transpozicije u nacionalna zakonodavstva obe regulative se u takvim slučajevima moraju primenljivati *mutatis mutandis*, odnosno uz male izmene nacionalnog zakonodavstva u ovoj oblasti, ali ne menjajući suštinu zahteva Direktive prilikom tih izmena. Zemlje članice u nacionalnim zakonodavstvima moraju do 28.12.2024.g. da predvide novčane i druge oblike sankcija za kompanije koje ne primenjuju ovu direktnivu koja je trasponovana u ta zakonodavstva (EU 2022/2381, član 8). Takođe, Direktiva zahteva i izveštavanje kompanija vezano za navedene zahteve na godišnjoj osnovi, a zemlje članice su dužne da formiraju kompetentno telo kojem će se ti izveštaji upućivati (EU 2022/2381, član 7). Transpozicija ili implementacija Direktive u nacionalna zakonodavstva mora biti učinjena do kraja 2024.g.

UMESTO ZAKLJUČKA

Rodna ravnopravnost u ekonomiji i njezino izučavanje izazov je za brojne autore kako zbog činjenice da na navedeni fenomen utiče veliki broj faktora, tako i zbog činjenice da se njegovi efekti mere na različite, nestandardizovane načine. Usvajajući polazište da je rodna ravnopravnost višedimenzionalni fenomen, monografija je proizašla kao posledica primene takvog pristupa. Naime, rodna ravnopravnost u ekonomiji posmatrana je iz perspektive makro indikatora (pristup tržištu rada, pristup obrazovanju i jaz u zaradama muškaraca i žena) i mikro indikatora (žene u odborima, žene direktori i žene preduzetnice). Teorijski osnov za povezivanje ova dva pristupa nađen je kako u teoriji ljudskog kapitala, tako i u ostalim teorijama (individualne, interakcijske i makro teorije, kao i teorija namerne diskriminacije, teorija konkurentnosti u poslu i radikalne teorije rodne ravnopravnosti). Sve navedene teorije omogućile su postavljanje dva osnovna istraživačka pitanja:

Istraživačko pitanje 1: Ostvarivanjem ravnopravnosti žena i muškaraca na makro nivou (obrazovanje, pristup tržištu rada i jaz u zaradama) omogućava i povećanje učešća žena u donošenju odluka i njihovu individualnu ekonomsku moć (mikro nivo).

Istraživačko pitanje 2: Javne politike na mikro i makro nivou utiču na ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

Odgovore i moguće otvorene dileme biće prikazane u nastavku.

Odgovor na prvo istraživačko pitanje

Na osnovu navedenih komparativnih analiza podataka za sve makro i mikro indikatore koji su bili dostupni možemo izvesti sledeće zaključke kojima se potvrđuju premise prvog istraživačkog pitanja oko uticaja makro indikatora na mikro indikatore.

Kada govorimo o makro indikatoru kao što je jaz u zaradama brojne analize koje smo uradili kako na nivou najstarijih članica EU,

skandinavskih zemalja, Višegradske grupe i zemalja Zapadnog Balkana omogućio je formiranje sledećih stavova:

a) u privatnom sektoru razlika u zaradama je viša, a time i niži stepen ravnopravnosti žena i muškaraca za isti nivo rada (u Francuskoj je 2010.g. razlika u zaradama u državnom sektoru bila je oko 13.2%, a u privatnom sektoru 16.4%, da bi se 2018.g. razlika izjednačila i bila oko 17%, odnosno veoma visoka u oba sektora; u Nemačkoj su se razlike u zaradama u državnom sektoru kretale od 10.9-13.9%, dok je ista razlika u privatnom sektoru bila u rasponu od 22.9% do 25.8%; u Italiji u državnom sektoru jaz u zaradama se kretao od 2.9 do 6.3%, a u privatnom od 17-20%, Holandija, Danska i Španija imaju jaz u zaradama u privatnom sektoru malo viši od jaza u državnom sektoru),

b) samo u Belgiji u državnom sektoru u periodu od 2010-2013 godine žene su zarađivale više od muškaraca (negativni procenti), dok je u privatnom sektoru muškarac zarađivao više od žene u istom periodu (13.9 do 10.6%),

c) u većini zemalja Višegradske grupe zarade u državnom sektoru su ravnopravnije za isti nivo plaćenog rada nego u privatnom sektoru (u Poljskoj je u državnom sektoru ta razlika jednocifrena 0.1 do 3.8%, a u privatnom sektoru se kreće od 15.78% do 17.2 %; u Slovačkoj i Češkoj jaz u privatnom sektoru je malo viši od jaza u državnom, što je u rangi sa očekivanjima),

d) Bugarska pokazuje niži jaz u zaradama u privatnom sektoru nego u državnom, što prkosi prvobitnim postavkama;

e) u Rumuniji u državnom sektoru navedena razlika se značajno smanjuje i postaje negativna, odnosno više su zarade žena u odnosu na muškarce (sa 11.6% na -0,4%),

f) iako je bilo za očekivati da procentualna razlika u zaradama u državnom sektoru skandinavskih zemalja kao što su Norveška i Švedska bude najniža, iznenađujuće je da je veoma visoka; razlika iznosi između 11-19% za Norvešku, dok je u Švedskoj razlika bila

oko 11% i počela da pada na 8.8% u poslednjim posmatranim godinama,

g) u Švedskoj do 2017.g. u državnom sektoru je viši jaz u zaradama, a od 2017.g. taj trend se menja i značajno je niža razlika u zaradama u državnom sektoru (oko 8%) u odnosu na privatni sektor (10%); Island i Norveška imaju malo više razlike u zaradama u privatnom u odnosu na državni sektor,

h) U Republici Hrvatskoj u periodu od 2010-2016 godine disparitet je bio niži u privatnom sektoru na nivou od 6.3% do 9.9%.; u državnom sektoru razlika je bila na nivou od 12.6 do 13.3%.; u Sloveniji nakon 2017.g. su viši dispariteti i razlike u državnom nego u privatnom sektoru; u obe zemlje nakon pomenutih godina jača rodna neravnopravnost u privatnom sektoru u odnosu na državni,

i) u Crnoj Gori u privatnom sektoru je značajno bolja rodna ravnopravnost (5.1%) nego u državnom sektoru (13%), dok privatni sektor u Srbiji pokazuje razliku u zaradama (9.2% i 10.1%), a u državnom sektoru je ona bila 12% - 13.2%

Na osnovu navedenog makro indikatora možemo zaključiti da jaz u zaradama između muškaraca i žena postoji u svim posmatranim zemljama i da je uglavnom viši u privatnom nego u državnom sektoru, osim u Bugarskoj, Srbiji, Crnoj Gori. Naime, u ove tri zemlje se uočava veća ravnopravnost zarada u privatnom sektoru što prkosi osnovnoj logici, i ne potvrđuje se u većini upoređenih zemalja.

Samo u Rumuniji i Belgiji imamo situaciju da su žene u državnom sektoru zarađivale više od muškaraca. Ovakva situacija ne postoji u drugim zemljama.

Kada posmatramo makro indikatora učešća žena u tercijarnom obrazovanju možemo izvesti sledeće zaključke:

a) razlike se kreću od svega 24% obrazovanih žena u Nemačkoj u 2019.g. do 37.9% u Španiji u istoj godini; Nemačka ima

niži procenat visoko obrazovanih žena u odnosu na prosek EU, kao i Italija,

b) učešće žena u tercijarnom obrazovanju u svim skandinavskim zemljama, kao i Finskoj i Islandu je značajno više nego u najrazvijenijim i najstarijim članicama EU;

c) u 2019.g. u skandinavskim zemljama i Finskoj i Islandu oko 37-38% populacije je pristupilo tercijarnom obrazovanju, a broj obrazovanih žena u ovim zemljama je između 42% i 44%,

d) Poljska je u 2019.g. imala 28% populacije u sektoru tercijarnog obrazovanja od čega 33.6% žena.; najmanje razvijeno učešće žena u tercijarnom obrazovanju je u Rumuniji gde 2019.g. iznosilo samo 16% stanovništva, a od toga 17.3% žena,

e) u Bugarskoj i Poljskoj broj žena u tercijarnom obrazovanju je iznad proseka EU, dok su Češka i Rumunija na nivou Nemačke i Italije;

f) u 2019.g. u Hrvatskoj 25.7% žena učestvuje u tercijarnom obrazovanju, a u Sloveniji 35.4% i

g) Slovenija po učešću žena u visokom obrazovanju može da se meri sa Španijom, dok je Hrvatska na nivou Nemačke.

Prema makro indikatoru razlike u zapošljavanju muškaraca i žena mogu se istaći sledeći zaključci:

a) najmanju razliku u zapošljavanju žena i muškaraca starosti od 20-64 ostvarile su Danska (oko 7%) i Francuska (oko 7%), dok su najviše razlike uočene u Italiji (19%), Španiji (10-11%) i Holandiji (oko 10-11%),

b) skandinavske zemlje, kao i Island (6%) i Finska (3%) imaju veoma malu razliku u procentima zapošljavanja muškaraca i žena,

c) najveći jaz u zapošljavanju muškaraca i žena imaju Češka i taj jaz ide do 15% 2019.g i Rumunija gde je u istom periodu ostvaren jaz od 19 % dok najmanji jaz u zapošljavanju ima Bugarska i iznosi 8.6% u 2019.g.,

d) u periodu od 2012-2019 godine Slovenija ima niži jaz u zapošljavanju različitih polova u odnosu na Hrvatsku; u 2012. godini taj jaz je iznosio 11.1% u Hrvatskoj i smanjio se na 10.5%. Slovenija je imala razliku od 7.2% koja je rasla do 2015.g. nakon čega se razlika opada na 6.8% u 2019.g. i

e) razlike u zapošljavanju muškaraca i žena u Srbiji tokom 2019.g. najviše su ispoljene u starosnoj kategoriji od 15-64 godine gde ima 15,9% zaposlenih žena i 26,7% muškaraca; ako žena ima visoko obrazovanje ona je zaposlena isto kao i muškarac (65% u datoj starosnoj grupi).

Makro indikatori ostvaruju međusobnu vezu, te navedena istraživanja upućuju na sledeće generalne opservacije. Žene su u svim posmatranim zemljama visoko obrazovane i lakše pristupaju tercijarnom obrazovanju. Na osnovu teorije ljudskog kapitala one imaju na taj način i mogućnost da više zarade. Tako u Srbiji, kada žene imaju završen fakultet kao najviši nivo obrazovanja zapošljavaju se jednako kao i muškarci. Na ovaj način se potvrđuje hipoteza da akumulirani kapital koji nastaje obrazovanjem se dalje transponuje na bolje mogućnosti zapošljavanja na tržištu rada. Naša istraživanja su upravo to i potvrdila i za Finsku, Island i skandinavske zemlje. U tim zemljama ima najviše žena koje su pristupile tercijarnom obrazovanju, a shodno tome jaz u zapošljavanju muškaraca i žena je najniži.

Međutim, što se tiče jaza u zaradama on i dalje ostaje prisutan bez obzira na mogućnost pristupa obrazovanju, kao i na bolju zaposlenost žena na tržištu rada. Ovo znači da na jaz u zaradama deluju i drugi nekontrolisani faktori, kao što su sektorska ili horizontalna segregacija (većina žena je zaposlena u sektorima koji imaju male zarade), ne postoji ravnoteža između rada i privatnog

života, odnosno žena obavlja neplaćeni kućni rad i često se zbog nege dece i posvećivanja porodici bavi povremenim poslovima, te se to ispoljava i kroz nižu zaposlenost na tržištu rada, kao i uticaj „staklenog plafona“, gde je pozicija žene u hijerarhiji povoljna, ali njezina zarada je niža od zarade muškarca jer njezina funkcija nema stvarnu ekonomsku moć. Na kraju, na razlike u zaradama utiče i diskriminacija (iako rade iste poslove žene imaju manja primanja), što je i osnovni postulat teorije o namernoj diskriminaciji o kojoj smo govorili u prvom delu monografije.

Učešće žena u odborima kompanija i kao direktora kompanija, trebalo bi da pokaže da u svim posmatranim zemljama žene su u manjoj meri članice odbora i da to, posledično, utiče na rodnu ravnopravnost.

Prema navedenim podacima učešće žena u odboru najvećih evropskih kompanija kretalo se od 15.4% (15.8%) u 2012.g. do 29.5% u 2020.g. Statistički rast u periodu od devet godina govori o tome da se na nivou EU i zemalja članica vodi politika rodne ravnopravnosti u smislu većeg učešća žena u odborima kompanija. Francuska ima 45.1% žena u odborima, a Španija 29.3%. U grupi ostalih razvijenih zemalja u 2020.g. najviše učešće ima Island 44.4%, a najniže Finska 35.1%.

U Višegradskoj grupi zemalja u 2020.g. najviše žena u odborima ima Poljska (22.8%), a najmanje Mađarska (9.9%). Sve pomenute zelje nalaze se daleko od proseka EU.

Zemlje Zapadnog Balkana koje su uzete u obzir kod ove analize pokazuju velike razlike. U 2012.g. najniže učešće žena u odborima imala je Hrvatska i to 15.1%, a najviše Slovenija 18.7%. U tom periodu nedostaju podaci za Crnu Goru. Tokom 2020.g. najniže učešće ima Crna Gora (15.3%), a najviše Hrvatska sa 26.2%. Srbija u posmatranoj godini ima 21.7% žena u odborima i negde je u rang sa Slovenijom (22.9%). Najniži procenat za Srbiji iznosi 15.3%. i ostavaren je 2014.g.

Ostvarivanje rodne ravnopravnosti omogućeno je i kroz mogućnosti koje se otvaraju ženama da budu direktori kompanija. Ukoliko ima više žena direktora kompanija njihova ekonomska moć je viša, ali i one mogu snažno delovati kao uzori drugim ženama. Zato smo i ovaj faktor uveli u analizu.

U 28 zemalja članica EU učešće žena direktora kompanija poraslo je sa 10% u 2012.godini na 19.3% u 2020.g. odnosno za 9 procenata. Tokom ovog perioda žene su sve češće imenovane na liderske pozicije odnosno na mesta direktora kompanija. U 2012.godini najniži procenat učešća žena direktora bio je u Italiji i to svega 4.3%, a najviši u Francuskoj 8.4%. Tokom 2020.g. učešće je najviše u Holandiji 22%, a najniže u Italiji (12.8%). U skandinavskim zemljama, te u Finskoj i Islandu učešće žena direktora je značajno više od proseka EU. Tokom 2012.g. ovo učešće bilo je najniže u Finskoj 14.5%, a najviše u Norverškoj 17.4%. Tokom 2020.g. najviši broj žena direktora bio je u Norveškoj (29.6%), te oko 25% u Finskoj, Islandu i Švedskoj.

Najniže učešće žena direktora je u Mađarskoj i Poljskoj. I posle devet godina najviši procenat žena direktora u ovoj grupi zemalja je i dalje u Rumuniji 32.8% i značajno je viši nego u proseku za EU, dok je najniže učešće žena direktora kompanija u 2020.g. imala Češka (13.2%). Zemlje Zapadnog Balkana pokazuju visoko učešće žena direktora kompanije i to posebno Slovenija i Crna Gora. U 2012.g. najniži procenat je imala Hrvatska (16.7%), a najviši Srbija (18.3%). Situacija u 2020.g. izgleda ovako: najviši procenat žena direktora ima Crna Gora oko 36%, a najniži i dalje Hrvatska oko 13%.

Ključnom analizom podataka o učešću žena u odborima i žena direktora može se zaključiti da je na nivou najstarijih članica EU kao što su Francuska i Nemačka broj žena u odborima iznad proseka, ali broj žena direktora je veoma nizak u celokupnom posmatranom periodu. Ovo govori da se politikom uključivanja žena u odbore njima daje ekonomska moć, što se duguje brojnim politikama i kvotama koje su u tim zemljama uvedene, ali kada to poredimo sa brojem žena

direktora, stvarna ekonomska moć je i dalje u rukama muškaraca. Na primer, u Francuskoj je broj žena u odboru oko 45.1% i najviši je u grupi najstarijih zemalja članica EU, ali je broj žena direktora svega 8%. Ovo znači da čak 92% direktorskih mesta u proseku u Francuskoj zauzimaju muškarci. Navedeno govori u prilog tezi o tome da je formalna rodna ravnopravnost zadovoljena, ali da stvarna ili substantivna ravnopravnost je daleko od formalne. Stvarna moć žena je ograničena čak i kada zauzimaju visoke pozicije u hijerarhiji, kao što je to mesto u odboru u kompaniji.

Međutim, postoji još jedan makro indikator koji nema linearnu vezu sa mikro indikatorima. U pitanju je jaz ili razlika u zaradama muškaraca i žena. Iz navedenih podataka koje smo analizirali proizilazi da je jaz u zaradama veoma visok u svim zemljama nezavisno da li su članice EU ili nisu. Te razlike su prisutne kako u državnom sektoru, još više u privatnom.

U EU se smatralo da će se politikom povećavanja učešća žena u odborima kompanija povećati njihova ekonomska moć što će posledično uticati i na smanjenje jaza u zaradama muškaraca i žena. Međutim, stvarni efekti te politike su izostali, što je najočiglednije u Francuskoj. Razlika u zaradama u Francuskoj je veoma visoka u oba sektora- privatni i državni (17%), iako je oko 45.1% žena u odborima od čega je 8% žena direktora kompanija.

Pokušali smo da sagledavanjem još jednog indikatora rodne ravnopravnosti, kao što je žensko preduzetništvo pronađemo moguće objašnjenje jaza u zaradama. Očekivanja su da će faktor ženskog preduzetništva doprineti boljoj zaposlenosti žena, njihovoj ekonomskoj moći i smanjivanju jaza u zaradama. U Francuskoj je bilo 38% žena vlasnika preduzetničkih radnji 2014.g. da bi taj broj bio 38,8% i u pitanju je blagi rast. U Nemačkoj 2014.g. žene su bile vlasnice u 35% istih da bi 2018.g. taj broj opao na 34,9%. U Nemačkoj i Francuskoj prisutan je opadajući ili stagnirajući trend učešća žena u preduzetničkim aktivnostima, što je očigledno negativno delovalo na rodnu ravnopravnost, pogotovo u domenu

zarada. Jaz u zaradama i dalje postoji nezavisno od politika stimulisanja ženskog preduzetništva u svim zemljama EU.

Navedena istraživanja potvrđuju prvo istraživačko pitanje da mikro faktori odražavaju dejstvo makro faktora. Iako se brojnim politikama pokušalo osnažiti dejstvo mikro indikatora (pogotovo u domenu žena u odborima i kroz politike jačanja ženskog preduzetništva) ne možemo zaključiti da takve politike imaju efekte na makro indikator jaz u zaradama. Međutim, osnaživanje žena za rukovodeće funkcije i da budu vlasnice sopstvenih poduhvata utiče na ostala dva makro indikatora, a to je pristup obrazovanju, kao i veće učešće žena na tržištu rada, odnosno bolja zapošljivost. U načelu iako teorija ljudskog kapitala zastupa tezu da je ulaganje u obrazovanje isplativo u smislu da će obrazovana žena tražiti viši prinos za to ulaganje, kroz efekte na jaz u zaradama, to nije vidljivo. Dakle, iako žene značajno ulažu u obrazovanje, efekat na jaz u zaradama nije linearan. To znači da na jaz u zaradama utiče i čitav niz drugih nekontrolisanih ili manje vidljivih faktora.

Sledeća slika to jasno ilustruje.

Slika 11. Mikro indikatori i njihova veza sa makro indikatorom jaz u zaradama



Scarborough i Risman (2017) ove faktore definišu kao androcentrične kulturne norme, biloške karakteristike (tipovi ličnosti i emocionalni tipovi), neurološke razlike, stereotipi i očekivanja, kognitivna pristrasnost, statusna neravnopravnost, dostupnost

materijalnih resursa, institucionalna struktura (politike odsustva sa posla zbog brige o deci i članovima domaćinstva), organizacioni faktori kao što je merenje uspeha na osnovu posvećenosti poslu kao direktno diskriminišućeg kriterijuma za žene, neformalne politike zapošljavanja i postojanje rodni stereotipa prilikom zapošljavanja.

Međutim, kada govorimo o uticaju svih navedenih faktora na rodnu ravnopravnost, tada je taj uticaj moguće prikazati tabelarno.

Tabela 37. Smer dejstva i uticaj makro i mikro faktora

Faktori	Vrsta faktora	Smer dejstva	Kako utiče na rodnu ravnopravnost?
Razlike u zaradama muškaraca i žena	Makro	Na istom nivou ili rastu	Negativno
Razlike u pristupu tržištu rada	Makro	Smanjuje se	Pozitivno
Pristup tercijarnom obrazovanju	Makro	Povećava se	Pozitivno
Žene članovi odbora	Mikro	raste	Pozitivno
Žene direktori kompanija	Mikro	raste	Pozitivno
Broj žena preduzetnika (vlasnice)	Mikro	Smanjuje se ili stagnira	Negativno

Svi faktori uzeti zajedno na osnovu smera njihovog dejstva u ovoj analizi, utiču na ostvarivanje višeg stepena rodne ravnopravnosti u svim posmatranim zemljama, ali su dva indikatora i njihovo kretanje i dalje negativno, a to je jaz u zaradama i broj žena preduzetnika. Rastom jaza u zaradama, kao i smanjenjem broja žena preduzetnika, posebno posle Kovid 19 krize uticalo je negativno na rodnu ravnopravnost. Prvo istraživačko pitanje je tako delimično potvrđeno. Postoji međusobni uticaj mikro i makro indikatora, ali taj uticaj za indikator jaza u zaradama nije linearan.

Da li se i koliko uticaj ovih trendova može drugačije objasniti pokušaće se odgovoriti kroz politike rodne ravnopravnosti, odnosno kroz analizu drugog istraživačkog pitanja.

Odgovor na drugo istraživačko pitanje

U okviru drugog istraživačkog pitanja data je perspektiva da li se kroz jačanje politika na mikro i makro nivou ostvaruje ravnopravnost žena i muškaraca.

Ostvarivanje rodne ravnopravnosti na makro nivou prema Scarborough i Risman (2017) “operiše u višestrukim kontekstima kroz državne strukture, zakone, socijalne grupe, sport, medije i druge. Svaka komponenta te strukture je višestruko povezana i refleksivna tako da materijalne snage na interakcijskom nivou su pod uticajem kulturnih snaga na tom nivou. Slično tome, svaka dimenzija individualna, interrelacijska i makro dimenzija je povezana sa ostalim dimezijama”. Zato su u jednom delu ove monografije analizirane moguće politike na makro i mikro nivou kojima se postiže osnaživanje navedenih indikatora rodne ravnopravnosti. Politike na makro nivou su poprilično jasne, kako u smislu šta se želi postići, dok je sasvim drugo pitanje da li se i koliko postiglo.

Srbija prema *Women, Business and Law* (srp. Indeks žene, rad i ravnopravnost) ima indeks 93,8 i nalazi se ispod Hrvatske i Slovenije, a u rangi sa zemljama Višegradske grupe, kao što su

Poljska i Češka. Najbolje rangirane prema ovom indeksu su Belgija, Francuska, Grčka, Island, Irska, Letonija, Danska, Luksemburg, Španija, Švedska i Portugal. Ako ovaj indeks odražava zakonsko dostignuće u smislu rodne ravnopravnosti, možemo reći da su sve zemlje uzete u obzir u ovoj analizi dobro rangirane i ostvarile visoke nivoe formalne rodne ravnopravnosti, uključujući i našu zemlju.

Da li se kroz ovaj indeks odražavaju dobre javne politike analiziraće se u nastavku. Rodno ravnopravne politike targetiraju kako makro, tako i mikro nivo.

Rodne politike na makro nivou

Rodno ravnopravne politike na makro nivou se bave ostvarivanjem ravnoteže porodičnog i profesionalnog života žene kako bi se otklonila ključna barijera u pristupu žena tržištu rada (makro indikator razlika u zapošljavanju žena i muškaraca) i u povećanju zarada žena (makro indikator jaz/razlika u zaradama), kao i politike za otklanjanje horizontalne segregacije kroz obrazovanje žena i u oblastima koje su bile muški dominantne (makro indikator učešće u tercijarnom obrazovanju).

Politike ostvarivanja ravnoteže profesionalnog i porodičnog života su zapravo politike materinstva, politike brige o deci i politike oporezivanja. Smatra se da sve navedene politike jasno i pravolinijski utiču na dva makro indikatora – jaz u zaradama i učešće žena na tržištu rada. U okviru ovih politika postoji i mesto i uloga same organizacije u kojoj žena radi koje, pogotovo u skandinavskim zemljama omogućavaju ženama odgovarajuće benefite oko zbrinjavanja dece (na primer, mesto za decu u vrtiću). Analizom politika u ovoj oblasti utvrđeno je da je u Francuskoj to zakonski rešeno (Aubry 1 i Aubry 2), dok su u Belgiji, Danskoj, Švedskoj i Finskoj donete brojne politike usmerene prema porodici sa decom i zapošljavanju žena.

Druga grupa makro politika usmerena je direktno na makro indikator smanjenje jaza u zaradama muškaraca i žena. Ovo je moguće kroz otklanjanje horizontalne i vertikalne segregacije. Studija Svetske banke pod nazivom *Žene, biznis i zakon* iz 2022.g. utvrdila je da je kod indikatora zarada (eng. pay indicator) čak u 123 ekonomije čije se indikatori prate, zakonski okvir rodne ravnopravnosti poboljšan. U izveštaju za 2022.g. Srbija je u okviru ovog indikatora objavila njegovu aposlutnu pravičnost (indikator ima dodeljenu numeričku vrednost 100) koja se temelji na tome da Zakon o zabrani diskriminacije u čl. 16 zabranjuje da postoji razlika u plaćanju za isti obim izvršenog posla za žene i muškarce. Žene u Srbiji imaju mogućnost noćnog rada i rada u opasnim uslovima (poslovi sa hazardnom komponentom, moralno neadekvatni poslovi itd.) kao i u odedenim delatnostima (rudnici, građevinska delatnost, fabrike, poljoprivreda, energija, vodoprivreda, transport i sl.).

Dakle, zakonska akta i rešenja očigledno postoje. U praksi jaz u zaradama je visok kako u državnom, tako i u privatnom sektoru. Dakle, politike ne pokazuju jasne efekte. Moglo bi se ovde diskutovati da je za efekte primene makro politika potrebno duže vreme, ali indikator koji je analiziran uzima u obzir efekat vremena (period 2010-2019) i vidljivost primene ovih politika izostaje u svim zemljama u analizi.

Kada govorimo o Srbiji do sada je doneta i usvojena nova Strategija rodne ravnopravnosti za period 2021-2030 godine i odgovarajuće mere za osnaživanje ekonomskog učešća žena u privredi (poseban program za ekonomsko osnaživanje žena). Šta ove mere podrazumevaju u praksi i koji su to konkretni oblici učešća žena u ekonomiji, videće se tek kada se donese odgovarajući Akcioni plan.

Rodne politike na mikro nivou

Međutim, ono što je mene kao naučnika zaintrigiralo je šta se želi i može postići brojnim politikama usmerenim na osnaživanje mikro indikatora kroz učešća žena u državnim organima i političkim

funkcijama ili kroz privredu uvođenjem kvota i drugih politika za povećanje učešća žene u odborima kompanija? Da li se time postiže privid formalne ravnopravnosti uz maskiranje svih ostalih neravnopravnosti koje postoje ili ne? Na ova i brojna druga pitanja pokušaćemo dati odgovor u nastavku.

Prema Acker-u (1990) osnovne postavke rodne neravnopravnosti izrodile su se baš u organizacijama. Naime, prva podela na plaćeni i neplaćeni rad nastala je u ovom kontekstu, kao i statusna razlika i razlika u zaradama. U organizaciji se vidi jedna arena u kojoj kulturološki imidž roda kao obeležja nastaje i reprodukuje se (Acker, 1990). Zato posmatranje organizacije i promena u njoj usled primene brojnih javnih politika rodne ravnopravnosti na mikro nivou zapravo jasno opravdava Ackerov-u pretpostavku da organizacija sama po sebi nije rodno neutralna. Prema Scarborough i Rismanu (2017) zakoni mogu da dramatično utiču na obrasce rodne ravnopravnosti.

Brojne rasprave u zemljama EU oko mikro politika ravnopravnosti, kao i pokušaj donošenja *Predloga Direktive o povećanju rodne ravnopravnosti među neizvršnim direktorima kompanija za kompanije čije se kacije kotiraju na berzi i ostale mere* (COM/2012/0614 final - 2012/0299), azatim 2022.g. i same Direktive 2022/2381 o kojoj smo govorili, dugo odlaganje njezinog usvajanja jer je ostala na nivou predloga punih 10 godina, kao i primena različitih politika kojima se direktiva ostvaruje u brojnim zemljama, otvara brojne dileme.

Primena Predloga Direktive, iako neobavezujuća, ostvaruje se kroz meke i tvrde politike, kao i kroz kombinacije ta dva pristupa. Zemlje sa tvrdim javnim politikama su (Senden i Kruisinga, 2018): Norveška, Island, Belgija, Francuska, Italija i Nemačka. Zemlje sa mekim javnim politikama su (Senden i Kruisinga, 2018): Austrija, Bugarska, Danska, Finska, Holandija, Portugal, Rumunija i Španija. Posebno je interesantan primer Španije koja u zakonu ima unetu fiksnu kvotu od 40% žena članova odbora neizvršnih direktora u

kompanijama sa preko 250 zaposlenih i preko 22 miliona Eura prihoda, ali je ovo primer meke politike jer je navedeno da svaka kompanija treba da „ostvari najbolje napore da to potigne“. U zemljama koje pripadaju trećoj grupi ne postoje politike za urođnjavanje odbora direktora, pa su tu kvantitativni efekti rodne ravnopravnosti na mikro nivou izostali.

Kada pogledamo mikro indikatore, broj žena članova odbora u kompanijama neprestano raste u svim pomenutim zemljama. Međutim, broj žena direktora blago raste, ali u većini zemalja stagnira. Ovo govori da politike utiču na jasniju urođnjenu strukturu odbora u kompanijama, ali ne menjaju ekonomsku moć žena jer i dalje na ekonomski moćnim pozicijama nalaze se muškarci. Dakle, formalno se maskira rodna ravnopravnost, dok substantivna neravnopravnost i dalje ostaje na snazi.

Ovo još jednom potvrđuje Acker-ovo (1990) viđenje da organizacija nije rodno neutralna i da je koncept “posla” iako prikazan kao rodno neutralan koncept obeležen brojnim rodnim podelama. Posao bi trebao da bude nepersonalan koncept, gde se jedinka koja aplicira posmatra kao rodno neutralna (da li može po znanju, iskustvu i sposobnostima da obavlja posao). Ako je to tačno da je posao rodno neutralna kategorija zašto su onda žene na poslovima koji su niže plaćeni dominantne ili zašto ih nema više na ključnim menadžerskim funkcijama (direktorke kompanija, vlasnice preduzetničkog poduhvata) ili zašto su žene najčešće na poslovima gde se servisiraju muški poslovi (posao sekretarice, ljudski resursi, komunikacija).

Koncept posla nužno obuhvata i nevidljivi podkoncept kućnog života (da li ima decu, da li je udata) i koncept profesionalnog života (sposobnosti, znanje, veštine, iskustvo), što doprinosi rodnoj neravnopravnosti (Acker, 1990). Kada govorimo o primeni direktive, analiza je pokazala da u svim zemljama nedostaju transparentne politika izbora kandidata na odgovarajuće mesto (politike regrutovanja). Sa jasnijim politikama regrutovanja koje su urođnjene sigurno bi se mnogo učinilo na pitanju rodne ravnopravnosti na mikro

nivou i otklanjanja inherentnih rodni stereotipa koji postoje u svakoj organizaciji. Ili kao što Kelleher (2002) ispravno primećuje ono što usložnjava organizaciju i analizu rodne ravnopravnosti su faktori kao što su odnosi moći, spiritualni aspekt posla i duboka rodna struktura organizacije.

Indikatori koji su analizirani jasno potvrđuju da su te neravnopravnosti na delu. Iz svega navedenog proizilazi da se rodne politike mikro i makro nivoa u Srbiji i drugim zemljama moraju planirati kao međuzavisne i usaglašene, da se njihova opravdanost i kasnije efekti jasno izvedu, kao i da se prati ostvarenje tih politika i uticaj na ključne indikatore, a ne samo na formalne indekse rodne ravnopravnosti koji pokazuju dosta dobar rang Srbije u odnosu na razvijeni svet, maskirajući postojanje stvarne neravnopravnosti, a tako i nedostatke ključnih javnih politika.

Istraživanja urađena u okviru monografije više nego potvrđuju postavke teorije Blumberg-a i Coleman-a (1989), odnosno teorije rodne stratifikacije, a to da je da kada se u analizu uvede zarada ili kao što je ovde urađeno kada se uvede *jaz u zaradama*, sve postaje mnogo složenije, jer zarada je faktor leveridža koji utiče i na makro i mikro stratifikaciju žena na osnovu ekonomske moći. Tek kada se uvede zarada ne postoje jasni odnosi varijabli i uticaja makro na mikro indikatore. Tako na primer, skandinavske zemlje imaju visok procenat žena u tercijarnom obrazovanju, visok procenat zaposlenih žena učesnica na tržištu rada, visok procenat žena u odborima kompanija, viši procenat žena direktora u odnosu na ostale zemlje EU, ali i dalje visok jaz u zaradama žena u odnosu na muškarce gde je žena niže plaćena od muškarca.

Ekonomska snaga žena koja se odražava kroz ostvarenu zaradu (plaćeni rad u organizaciji) varira zbog čitavog niza indikatora koji su umreženi i to kako sa mikro tako i sa makro nivoa. Na mikro nivou to su umreženi faktori dubokih, gotovo nevidljivih rodni struktura u organizaciji i hijerarhiji koje onemogućavaju ženu da napreduje i ostvari adekvatnu ili istu zaradu za svoj rad kao muškarac ili kroz

makro nivo od činjenice postojanja neplaćenog rada u kući gde žene provode i do pet sati dnevno, postojanja neadekvatnih mogućnosti za zbrinjavanje i negu dece dok je žena na poslu, pa sve do raspodele zarade na nivou bračne zajednice, pristupa resursima i imovini i čitavog niza drugih predačko-genetskih, nevidljivih niti koje sa makro nivoa na taj položaj utiču, kao i globalnih tendencija u smislu zdravstvenih i finansijskih kriza (sadašnjih i budućih), ratova, nedostatka resursa, nove cirkularne ekonomije, digitalizacije i drugih. Upravo ove nevidljive niti koje utiču na organizaciju sagledavali su Knežević i dr. (2022), Knežević i dr. (2023) i Knežević i dr (2017), Pavlović i dr. (2018) i Pavlović i dr. (2019) i u svim radovima utvrdili da ono što se odnosi na na razvijene ekonomije u pogledu ekonomske moći žena kao članova odbora ne može da se direktno prenosi i na Srbiju, gde te nevidljive niti čine da taj uticaj žena bude veoma nizak.

Kada pogledamo globalni nivo i uticaj žena na raspodelu bogatstva BoardEx-ovo istraživanje ovo još jasnije ilustruje. Na nivou globalnih 20 zemalja, odnosno kompanija čije se akcije kotiraju na berzi, žene zauzimaju oko 28% mesta u odborima, ali kada poogledamo njihovo učešće u zaradama i drugim beneficijama, svega 15% žena učestvuje u raspodeli bogatstva koje prelazi ukupno 5 miliona dolara (BoardEx, 2022, str. 17).

Jasna je postavka da javne politike makro nivoa kreiraju jedan ambijent u kojem se rodna ravnopravnost ostvaruje, dok se javnim politikama na mikro nivou, čijim putem je krenula EU, izgleda samo maskiraju stvarne rodne (ne)ravnopravnosti, pogotovo kada je makro nivo zapravo dominantan muški nivo. Da li će i kada žena uspostaviti kontrolu nad svojom zaradom kao ključnim izvorom ekonomske moći i da li će to doprineti rešavanju rodni neravnopravnosti kako zaključuju Blumberg i Coleman da je moguće, ostaje da se vidi u nekim sledećim istraživanjima za koja ovo može biti intrigirajuća tema. Sigurno da kontrolom nad zaradom i ostvarivanjem jednake zarade za jednaki rad, žena stiže i kontrolu nad sopstvenim životom kako tvrde Blumberg i Coleman (1989). Razvoj preduzetničkih poduhvata od strane žena može

direktno da doprinese i boljoj kontroli nad sopstvenim životom i zaradom. Sve ostale javne politike sa mikro nivoa zavise i dalje od ključnih rešenja i javnih politika na makro nivou, a čiji efekti se još uvek nisu pokazali ili se nisu pokazali u dovoljnoj meri.

Cilj ove monografije bio je da ukaže na to da je koncept rodne ravnopravnosti višedimenzionalan, te da je povezivanje mikro i makro dimenzije ključno za razumevanje ovog koncepta u ekonomiji, ali i za njegov uspeh u celini, odnosno da se od „biti za ovaj koncept“ kroz mere, politike i regulativu pomerimo prema konkretnim rešenjima koja će doprineti stvarnoj, a ne prividnoj ekonomskoj moći žena, koja očigledno izostaje.

LITERATURA

1. Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158.
2. Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31, 214–22
3. Anić, A., Krstić, G. (2019) What lies behind the gender wage gap in Serbia?, *Economic Annals*, Vol. LXIV, No 223, str. 137-169
4. Akerlof, G. A. & Kranton, R.E. (2000). Economics and Identity, *The Quarterly Journal of Economics*, 115, 3, str.715-53
5. Aparicio-Fenoll, A., & Vidal-Fernandez, M. (2015). Working women and fertility: the role of grandmothers' labor force participation. *CESifo Economic Studies*, 61(1), 123-147.
6. Babović, M. Polazna studija o preduzetništvu žena u Srbiji, Program UN za razvoj, Beograd, 2012.
7. Babović, M. Rodne ekonomske nejednakosti u komparativnoj perspektivi: Evropska Unija i Srbija. Sociološko udruženje Srbije i Crne Gore, Institut za sociološka istraživanja, SeCons grupa za razvojnu inicijativu, Beograd, 2010.
8. Babović, M., Petrović, M. Indeks rodne ravnopravnosti za Republiku Srbiju za 2021.g., Beograd, 2021.g.
<https://serbia.un.org/sites/default/files/2021-10/Indeks%20rodne%20ravnopravnosti%20u%20RS%202021.pdf>(pristupljeno jul 2022.g.)
9. Babović, M., Vuković, Završna evaluacija nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost za period 2016. do 2020.g Beograd, februar 2021. preuzeto sa:
https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2021-09/Evaluacija%20Strategije%20za%20RR_sazetak.pdf
(pristupljeno jul 2022.g.)
10. Baker, George, Michael Gibbs and Bengt Holmstrom. 1993. Hierarchies and compensation: A case study. *European Economic Review* 37 (2-3): 366–378

11. Becker, G. S., Hubbard, W. H., & Murphy, K. M. (2010). Explaining the worldwide boom in higher education of women. *Journal of Human Capital*, 4(3), 203-241.
12. Branković Đundić, M. (2014) Uticaj javnih politika na ekonomsko osnaživanje žena u Srbiji, *Temida*, str. 115-134
13. Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all?, *Business Information Review*, 22(1), 53-59.
14. Birley, S., Moss, C., & Saunders, P. (1987). Do women entrepreneurs require different training?. *American Journal of Small Business*, 12(1), 27-36.
15. Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2003). Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor economics*, 21(1), 106-144.
16. Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1999). Analyzing the gender pay gap. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 39(5), 625-646.
17. Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2020). The gender pay gap: Have women gone as far as they can?. In *Inequality in the United States: A Reader* (pp. 345-362). Routledge.
18. Blumberg, R.L. and Coleman, M.T. (1989) A theoretical look at the gender balance of power in the American couple, *Journal of Family Issues*, 10, 2, 225–50.
19. BoardEx. Global Gender Diversity, Altrata part of Euromoney Institutional Investor PLC Group, 2022, London, UK.
20. Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2002). Who pays for general training? *New Evidence for British Men and Women*.
21. Booth, C., & Bennett, C. (2002). Gender mainstreaming in the European Union: towards a new conception and practice of equal opportunities?. *European Journal of Women's studies*, 9(4), 430-446.
22. Brammer, S., Millington, A., & Pavelin, S. (2009). Corporate reputation and women on the board. *British Journal of Management*, 20(1), 17-29.
23. Burgess, Z., & Tharenou, P. (2002). Women board directors: Characteristics of the few. *Journal of business ethics*, 37(1), 39-49.
24. Callister, P., Newell, J., Perry, M., & Scott, D. (2006). The gendered tertiary education transition: When did it take place and what are some of the possible policy implications?. *Policy Quarterly*, 2(3).

25. Chi, W., & Li, B. (2014). Trends in China's gender employment and pay gap: Estimating gender pay gaps with employment selection. *Journal of Comparative Economics*, 42(3), 708-725.
26. Cook, A., & Glass, C. (2014). Above the glass ceiling: When are women and racial/ethnic minorities promoted to CEO?, *Strategic Management Journal*, 35(7), 1080-1089.
27. Colovic, A., & Williams, C. (2020). Group culture, gender diversity and organizational innovativeness: Evidence from Serbia. *Journal of Business research*, 110, 282-291.
28. Cvetkoska, V., Eftimov, L., Ivanovski, I., & Kamenjarska, T. (2022). Measuring the Managerial Ability in the Insurance Companies in the Republic of North Macedonia, Croatia, Serbia, and Slovenia, and Identifying its Determinants. *International Journal of Banking, Risk and Insurance*, Vol. 10 (1)
29. Davidson, M. & Cooper, C. (1983). *Stress and the Women Manager*. New York: St. Martin's Press.
30. Dearden, L (1998) "Ability, Families, Education and Earnings in Britain," Institute for Fiscal Studies, 98/14.
31. Dobbela, S. H. A. M., Gustafsson, S. S., & Wetzels, C. M. M. P. (2000, June). Child care in the Netherlands: Between government, firms and parents. Is the deadweight loss smaller than in the public daycare system of Sweden?, Paper presented at the Conference on Families, Labour Markets, and the Well-being of Children, University of British Columbia, Vancouver (pp. 1-2).
32. Dragičević, I. V. A., & Mihić, M. (2020). Women Leadership in Public Sector-Evidence from Serbia. *Lex localis-Journal of Local Self-Government*, 18(2).
33. Đurić-Kuzmanović, T., & Stanković, M. S. (2017). Between commitment and reality: Gender gap in socially responsible franchise companies in the USA and the Republic of Serbia. *Poslovna ekonomija*, 11(1), 291-314.
34. DIRECTIVE 2014/95/EU OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-

- financial and diversity information by certain large undertakings and groups
35. DIRECTIVE 2022/2381 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures
 36. Djulic, K., & Kuzman, T. Women on Corporate Boards in Bosnia and Herzegovina, FYR Macedonia, and Serbia, World Bank, 2013.
 37. European Commission. A comparative analysis of gender equality law in Europe 2021, Brussels, 2021
 38. Entrepreneurship Action Plan 2020 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0795&from=EN>, (pristupljeno jul 2022.))
 39. Fagnani, J., & Letablier, M. T. (2004). Work and family life balance: the impact of the 35-hour laws in France. *Work, employment and society*, 18(3), 551-572.
 40. Fiskalni savet. Dve decenije Zakona o porezu na dohodak građana, Beograd, jul 2021.
 41. Fix, B. (2018). The trouble with human capital theory (No. 2018/07). Working Papers on Capital as Power.
 42. Fleischhauer, K. J. (2007). A review of human capital theory: Microeconomics. University of St. Gallen, Department of Economics Discussion Paper, (2007-01).
 43. Fitzenberger, B., Schnabel, R., Wunderlich, G., 2001. The gender gap in labor market participation and employment: a cohort analysis for West Germany, ZEW Discussion Papers, No. 01-47, July 2001.
 44. Fidanoski, F., Simeonovski, K., & Mateska, V. (2014). The impact of board diversity on corporate performance: New evidence from Southeast Europe. In Corporate governance in the US and global settings. Emerald Group Publishing Limited.
 45. GEM (2021) Women's Entrepreneurship 2020/21: Thriving Through Crisis, Global Entrepreneurship Research Association, London Business School, Regents Park, London NW1 4SA, UK

46. Gravelle, B. L., & Blessing, D. L. (2000). Physiological adaptation in women concurrently training for strength and endurance. *The Journal of Strength & Conditioning Research*, 14(1), 5-13.
47. Glover, P., O'Reilly, A., Bratton, H., & Periskic, A. (2016). The status of women in the UK travel & tourism industry: an evaluation of the cruise and tour operator sectors.
48. Government Equality Office. Reducing the gender pay gap and improving gender equality in organisations: Evidence-based actions for employers, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/731288/Gender-Pay-Gap-actions_.pdf (pristupljeno jul 2022.g.)
49. Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279-294.
50. Hatane, S. E., Supangat, S., Tarigan, J., & Jie, F. (2019). Does internal corporate governance mechanism control firm risk? Evidence from Indonesia's three high-risk sectors. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*.
51. Healy, G., Tatli, A., Ipek, G., Öztürk, M., Seierstad, C., & Wright, T. (2019). In the steps of Joan Acker: A journey in researching inequality regimes and intersectional inequalities. *Gender, Work & Organization*, 26(12), 1749-1762.
52. Hoff J (1985) The Concept of Class and Public Employees, *Acta Sociologica*, 28: 207-226.
53. Hoff J. & Jørgen G A (1989) The Danish Class Structure, *Acta Sociologica*, 32: 23-52.
54. Hugrée, C., Penissat, & E. Spire, A., (2018), The differences between public and private sector in Europe: a comparative study based on the social morphology of wage earners
55. Ivanović-Đukić, M., & Petković, S. (2020). Women's Entrepreneurship in Serbia. In: *Women's Entrepreneurship in Former Yugoslavia* (pp. 135-160). Springer, Cham.
56. Idrus, S., Pauzi, N. M., & Munir, Z. A. (2014). The effectiveness of training model for women entrepreneurship program. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 82-89.
57. Institute for Research on Labor and Employment. Policy brief-state policy strategies for narrowing gender pay gap, 2018, Berkley. (www.berkeley.edu, pristupljeno jul 2022.g.)

58. Jaba, E., Pârțachi, I., Chistrugă, B., & Balan, C. B. (2015). Gender employment gap in EU before and after the crisis. *Procedia Economics and Finance*, 20, 326-333
59. Kangasniemi, M., & Kauhanen, A. (2013). Performance-related pay and gender wage differences. *Applied Economics*, 45(36), 5131–5143.
60. Kephart (2005) Has the Glass Ceiling Cracked? -An Exploration of Women Entrepreneurship, *Journal of Leadership and Organisational Studies*, Vol.12, (1)
61. Kelleher, D. (2002). Organisational learning: A borrowed toolbox? *Development in Practice*, 12(3-4), 312–320.
62. Klein, P. G., & Cook, M. L. (2006). TW Schultz and the human-capital approach to entrepreneurship. *Review of Agricultural Economics*, 28(3), 344-350.
63. Knežević, G., Pavlović, V., & Bojičić, R. (2023). Does gender diversity improve CSR reporting? – Evidence from the Central and West Balkan banking sector. *Economics and Sociology*, 16(3), 261-280. doi:10.14254/2071-789X.2023/16-3/14.
64. Knežević, G., Pavlović, V., & Ariç K.H (2021). Gender representation on corporate boards as an innovative approach to corporate governance: Current state in the Serbian's financial sector, pp. 129-146. In: Finance, Innovation and Technology: New Models and Structures. Publisher: Institute of Economics - Ss. Cyril & Methodius University in Skopje, North Macedonia.
65. Knežević, G., Pavlović, V., & Bojičić, R. (2022). Does the achievement of gender equality in society reflect on gender issues in corporate governance: The case of the West Balkan's banking sector?. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 27(3), 59-69. DOI 10.7595/management.fon.2021.0034
66. Knežević, G., Pavlović, V., & Bojičić, R (2022). Auditing Engagement vs. Client board gender diversity and independence – Are there any relationships?. *Balkan Social Science Review*, 19, 203-235. (Journal is indexed in Scopus, SJR Q3)
67. Knežević, G., Pavlović, V., & Bojičić, R. (2017). Does the board gender diversity impact financial performance in agriculture? Case of Serbian Agriculture Companies listed on Stock Exchange. *Custos e agronegocio on line*, 13(3), 2-20.

68. Koltai, L., Geambasu, R., Bakacsi-Saffer, Z., Barna-Petróczi, A., & Zsár, V. (2020). COVID-19 and female entrepreneurs throughout Europe. Budapest: Hetfa Research Institute Ltd.
69. Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost, KTRR. Ekonomska vrednost neplaćenih poslova u Republici Srbiji, 2022. preuzeto sa sajta: <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sr/akademski-kutak/publikacije/ekonomska-vrednost-neplacenikh-poslova-starana-u-republici-srbiji> (preuzeto: jun 2022.)
70. Kothawale, C. P. (2013). Women Entrepreneurship Development: *Problems & Prospects*. 2(1), 1-8.
71. Krasavac, B. C., Karamata, E., & Djordjevic, V. (2019). Innovative potential of environmentally motivated female entrepreneurship for sustainable development in the Republic of Serbia. *Ekonomika poljoprivrede*, 66(3), 721-735
72. Lagaert, S., & Roose, H. (2018). The gender gap in sport event attendance in Europe: The impact of macro-level gender equality. *International Review for the Sociology of Sport*, 53(5), 533-549.
73. Lendák-Kabók, K. (2021). Does ethnicity count when contextualizing the low proportion of women in STEM in Serbia?. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
74. Lips, H. M. (2013). Acknowledging discrimination as a key to the gender pay gap. *Sex roles*, 68(3), 223-230
75. Lauzadyte-Tutliene, A., & Mikuciauskaite, P. (2022). Analysis of gender wage gap in Lithuania. *Economics and Sociology*, 15(2), 172-185. doi:10.14254/2071-789X.2022/15-2/11
76. Majláth, M., Kelemen-Erdős, A., Valocikova, C. (2019). Understanding SME's failure—focus on success factors and gender differences: comparative analysis of SME's in Czech Republic, Hungary and Serbia. *Serbian Journal of Management*, 14(2), 327-344.
77. Mascherini, M., Bisello, M., & Rioboo Leston, I. (2016). The gender employment gap: Challenges and solutions.
78. Manić, S., Joksimović, L., & Zarić, S. (2018). Vertical segregation in higher education: The case study of the Republic of Serbia. *Ekonomski horizonti*, 20(1), 3-15.
79. Marginson, S. (2019). Limitations of human capital theory. *Studies in Higher Education*, 44(2), 287-301.

80. McNally, S. (2020). Gender differences in tertiary education: what explains STEM participation? (No. 165). *IZA Policy Paper*.
81. Meunier, F., Krylova, Y., & Ramalho, R. (2017). Women's entrepreneurship: how to measure the gap between new female and male entrepreneurs?. *World Bank Policy Research Working Paper*, (8242).
82. Meulders, D., Plasman, R., Rigo, A., & O'dorchai, S. (2010). Horizontal and vertical segregation. Meta-analysis of gender and science research-topic report. Recuperado de: https://genderedinnovations.stanford.edu/images/TR1_Segregation.pdf.
83. Mikić, H. (2020). Gender (in) equality in the creative industries: Insights from Serbia. In *Global Perspectives on Women's Leadership and Gender (In) Equality* (pp. 93-115). Palgrave Macmillan, Cham.
84. Mladenović, M. (2020) Ravnoteža između poslovnog i privatnog života zaposlenih i menadžera – pogodnosti za balansiranje života i njihovi efekti, *Ekonomski izazovi*, 9 (17), str. 67-79
85. Muller-Kahle, M. I., & Schiehl, E. (2013). Gaining the ultimate power edge: Women in the dual role of CEO and Chair. *The Leadership Quarterly*, 24(5), 666-679.
86. Mulligan, C. B., & Rubinstein, Y. (2008). Selection, investment, and women's relative wages over time. *The Quarterly Journal of Economics*, 123(3), 1061-1110.
87. Nafukho, F. M., Hairston, N., & Brooks, K. (2004). Human capital theory: Implications for human resource development. *Human Resource Development International*, 7(4), 545-551.
88. Nacevska, E., & Lokar, S. (2017). The effectiveness of gender quotas in Macedonia, Serbia and Croatia. *Teorija in Praksa*, 54(2), 394-412-
89. OECD (2001) Employment Outlook, Chapter 04 - Balancing work and family life, <https://www.oecd.org/els/emp/2079435.pdf>
90. OECD. SMEs Policy Index; Western Balkans and Turkey. OECD/ETF/EU/EBRD
91. Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2008). Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps. *Journal of Labor Economics*, 26(4), 621-654.

92. Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism, *American Economic Review*, Vol.62, No. 4, pp.651-661.
93. Popović-Pantić, S., Semenčenko, D., & Vasilić, N. (2020). Women Entrepreneurship in the Time of COVID-19 Pandemic: The case of Serbia. *Journal of Women's Entrepreneurship & Education (JWEE)*
94. Prlić, S., Vučeković, M., & Vujačić, S. (2015). The importance of information and communication technologies in the development of women entrepreneurship. *Journal of Women's Entrepreneurship & Education JWEE*, (3-4), 65-76.
95. Pastore, F., Webster, A., & Hope, K. (2021). Assessing the role of women in tourism related sectors in the Caribbean. *International Journal of Tourism Research*, 23(3), 378-400
96. Pavlović, N. (2021). The impact of the crisis caused by Covid 19 on womens entrepreneurship in Serbia. In *Tourism International Scientific Conference Vrnjačka Banja-TISC* (Vol. 6, No. 1, pp. 415-432).
97. Pavlović, V., Knežević, G., & Bojičić, R. (2018). Board gender diversity and earnings management in agricultural sector-Does it have any influence. *Custos E Agronegocio On Line*, 14, 340-63.
98. Pavlović, V., Knežević, G., & Bojičić, R. (2019). Does board of director's age diversity affect financial performance in agricultural sector? Evidence from an emerging country. *Custos E Agronegocio On Line*, 15(3), 313-340.
99. Potter, M., & Hill, M. (2009). Women into non-traditional sectors: addressing gender segregation in the Northern Ireland workplace. *Journal of Vocational Education and Training*, 61(2), 133-150.
100. Petrongolo, B. (2004). Gender segregation in employment contracts. *Journal of the European Economic Association*, 2(2-3), 331-345.
101. Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures (COM/2012/0614 final - 2012/0299)

102. Ravić, N., Nikitović, Z. (2016). Entrepreneurial education as a new paradigm of the development of women's entrepreneurship in the Republic of Serbia. *Journal of Women's Entrepreneurship & Education (JWEE)* (3-4), 102-116.
103. Republički zavod za statistiku RS. Žene i muškarci u Republici Srbiji, Beograd, 2017.g.
Republički zavod za statistiku RS. Žene i muškarci u Republici Srbiji, Beograd, 2020.g
104. Richard, O. C., Barnett, T., Dwyer, S., & Chadwick, K. (2004). Cultural diversity in management, firm performance, and the moderating role of entrepreneurial orientation dimensions. *Academy of Management Journal*, 47(2), 255-266
105. Rubery, J., & Koukiadaki, A. (2016). Closing the gender pay gap: a review of the issues, policy mechanisms and international evidence.
106. Sarkisian, N., & Gerstel, N. (2004). Explaining the gender gap in help to parents: The importance of employment. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 431-451.
107. Schnake, M. E., Williams, R. J., & Fredenberger, W. (2006). Women on boards of directors: Effects on firm social performance in the basic materials and financial services sectors. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 22(1).
108. Scarborough, W. J., & Risman, B. J. (2017). Changes in the gender structure: Inequality at the individual, interactional, and macro dimensions. *Sociology Compass*, 11(10), e12515. doi:10.1111/soc4.12515
109. Senden, L.; Kruisinga, (2018) Gender Balance Company Boards in Europe. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4537-gender-balanced-company-boards-in-europe-pdf-1-68-mb>, (preuzeto: 20.07.2021.g.)
110. Siboni, B., Sangiorgi, D., Farneti, F., & De Villiers, C. (2016). Gender (in) accounting: Insights, gaps and an agenda for future research. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 158-168
111. Spruill, W., Wootton, C.W. (1995) The struggle of women in Accounting: The case of Jennie Palen, pioneer accountant, historian and poet, *Critical Perspectives on Accounting*, 6, str. 371-389.
112. Srinidhi, B., Sun, Y., Zhang, H., & Chen, S. (2020). How do female directors improve board governance? A mechanism

- based on norm changes. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 16(1), 100181.
- 113.Stachowiak, U., Firych, M., Gordić, D., Bulkova, M., & Patonai, E. Gender Inclusion in the management board – study of the V4+ region. Women situation on the labour market in the Visegrad Region, 54.
 - 114.Stalker, J. (2001). Misogyny, women, and obstacles to tertiary education: A vile situation. *Adult Education Quarterly*, 51(4), 288-305.
 - 115.Stevanović, S., & Marinković, G. Structure of corporate boards and financial performance of selected companies in Serbia, Business and Applied Economics, International Scientific Conference, Institute of Economic Sciences, 2018, p 125-126
 - 116.Stefanovic, N. and Barjaktarovic, L. (2021), "Gender makes the difference: the moderating role of gender on the relationship between management structure and performance in banking", *Gender in Management*, Vol. 36 No. 1, pp. 18-38. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2019-0162>
 - 117.Szydło, M (2014). Constitutional values underlying gender equality on the boards of companies: how should the EU put these values into practice, *International and Comparative Law Quarterly*, 63(01); 167-196
 - 118.Tan, E. (2014). Human capital theory: A holistic criticism. *Review of educational research*, 84(3), 411-445.
 - 119.Tekgüç, H., Eryar, D., & Cindoğlu, D. (2017). Women's tertiary education masks the gender wage gap in Turkey. *Journal of Labor Research*, 38(3), 360-386.
 - 120.Thurow L. C. A job-competition model, Routledge, 1979.
 - 121.Todorović, I., Komazec, S., Jevtić, M., Obradović, V., & Marič, M. (2016). Strategic management in development of youth and women entrepreneurship-Case of Serbia. *Organizacija*, 49(4), 197-207.
 - 122.Ud Din, N., Cheng, X., & Nazneen, S. (2018). Women's skills and career advancement: A review of gender (in) equality in an accounting workplace. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 31(1), 1512-1525.
 - 123.United Nations Economic and Social Council, Special edition: progress towards the Sustainable Development Goals

- [Ekonomski i socijalni savet Ujedinjenih nacija, Specijalno izdanje: Napredak ka Ciljevima održivog razvoja], 2019, <https://undocs.org/E/2019/68> (pristupljeno jul 2022.g.)
- 124.UNWOMEN (2019) Rodna ravnopravnost i budžetiranje u doba pandemije, [https://serbia.un.org/sites/default/files/2021-06/RR%20i%20budzetiranje%20u%20doba%20pandemije_SR B.pdf](https://serbia.un.org/sites/default/files/2021-06/RR%20i%20budzetiranje%20u%20doba%20pandemije_SR_B.pdf) (pristupljeno jul 2022.g.)
 - 125.UNWOMEN/NALED. Gender Analysis of economic programmes and financial measures in Serbia.,2019 <https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2019/09/Reviewing%20Development%20Agency%20of%20Serbia%20data%20E.pdf> (pristupljeno jul 2022.g.)
 - 126.Van de Velde, S., Huijts, T., Bracke, P., & Bambra, C. (2013). Macro-level gender equality and depression in men and women in Europe. *Sociology of health & illness*, 35(5), 682-698.
 - 127.Vrdoljak Raguz, I. (2017). Gender diversity in corporate boards in EU: Trends and challenges. *Polish Journal of Management Studies*.
 - 128.Wang, F., Kis-Katos, K., & Zhou, M. (2020). Trade liberalization and the gender employment gap in China. Available at SSRN 3667557.
 - 129.West, Candace, and Don H. Zimmerman. 1987. Doing gender. *Gender and Society* 1(2):125–51.
 - 130.Women and Work Commission. 2006. Shaping a fairer future. London: Women and Work Commission. http://news.bbc.co.uk/2/shared/bsp/hi/pdfs/27_02_06_wwc_pay_gap.pdf (pristupljeno: jul 2021)
 - 131.Wiley, C., & Monllor-Tormos, M. (2018). Board gender diversity in the STEM&F sectors: the critical mass required to drive firm performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(3), 290-308.
 - 132.World bank Group. Women, business and the Law 2022, Washington, 2022.

POPIS SLIKA I TABELA

Slika 1. Povezanost makro i mikro perspektive rodne ravnopravnosti

Slika 2. Veza između teorije ljudskog kapitala i makro i mikro perspektive

Slika 3. Međuzavisnost individualne, interakcijske i makro teorije rodne ravnopravnosti

Slika 4. Učenici u tercijarnom obrazovanju prema područjima obrazovanja i polu

Slika 5. Upisani studenti na visokim školama i fakultetima prema područjima i polu

Slika 6. Razlike u zaposlenosti muškaraca i žena u Srbiji tokom 2019.g. prema nivou obrazovanja

Slika 7. Vreme kao faktor rodne ravnopravnosti

Slika 8. Domen novca u indeksu rodne ravnopravnosti

Slika 9. Prosečne zarade zaposlenih prema polu u Srbiji u periodu 2006-2019.g.

Slika 10. Znanje kao faktor rodne ravnopravnosti

Slika 11. Mikro indikatori i njihova veza sa makro indikatorom jaz u zaradama

Tabela 1. Razlika u zaradama muškaraca i žena u EU u periodu od 2010-2019 godine za najstarije članice EU u državnom sektoru

Tabela 2. Razlika u zaradama muškaraca i žena u EU prema EUROSTAT-u u periodu od 2010-2019 godine za najstarije članice EU u privatnom sektoru

Tabela 3. Razlika u zaradama Višegradske grupe zemalja, kao i Rumunije i Bugarske u državnom sektoru

Tabela 4. Razlika u zaradama Višegradske grupe zemalja, kao i Rumunije i Bugarske u privatnom sektoru

Tabela 5. Razlika u zaradama skandinavskih zemalja uz dodatak Finske i Islanda u državnom sektoru

Tabela 6. Razlika u zaradama skandinavskih zemalja uz dodatak Finske i Islanda u privatnom sektoru

Tabela 7. Razlika u zaradama u zemljama Zapadnog Balkana u državnom sektoru

Tabela 8. Razlika u zaradama u zemljama Zapadnog Balkana u privatnom sektoru

Tabela 9. Učešće žena u odnosu na muškarce u tercijskom obrazovanju u Evropskoj Uniji u periodu 2012-2019

Tabela 10. Učešće žena u odnosu na muškarce u tercijskom obrazovanju u zemljama koje pripadaju najstarijim članicama EU u periodu 2012-2019 godine

Tabela 11. Učešće žena u odnosu na muškarce u tercijskom obrazovanju u skandinavskim zemljama uz prikaz Islanda i Finske u periodu 2012-2019 godine

Tabela 12. Učešće žena u odnosu na muškarce u tercijskom obrazovanju u zemljama Višegradske grupe uz Bugarsku i Rumuniju u periodu 2012-2019 godine

Tabela 13. Učešće žena u odnosu na muškarce u tercijskom obrazovanju u zemljama Zapadnog Balkana koje su članice EU u periodu 2012-2019 godine

Tabela 14. Razlika u zapošljavanju muškaraca i žena u EU u periodu 2012-2019

Tabela 15. Razlika u zapošljavanju muškaraca i žena najstarijih članica EU u periodu 2012-2019

Tabela 16. Razlika u zapošljavanju muškaraca i žena skandinavskih zemalja Finske i Islanda u periodu 2012-2019

Tabela 17. Razlika u zapošljavanju muškaraca i žena zemalja Višegradske grupe i Rumunije i Bugarske u periodu 2012-2019

Tabela 18. Razlika u zapošljavanju muškaraca i žena zemalja Zapadnog Balkana u periodu 2012-2019

Tabela 19. Statistika učešća žena u odborima najvećih kompanija u EU koje se kotiraju na berzi

Tabela 20. Statistika učešća žena u odborima najstarijih zemalja članica EU u kompanijama koje se kotiraju na berzi

Tabela 21. Statistika učešća žena u odborima skandinavskih zemalja članica EU uz učešće Finske i Islanda u kompanijama koje se kotiraju na berzi

Tabela 22. Statistika učešća žena u odborima Višeegradske grupe zemalja članica EU uz učešće Bugarske i Rumunije u kompanijama koje se kotiraju na berzi

Tabela 23. Statistika učešća žena u odborima zemalja Zapadnog Balkana u kompanijama koje se kotiraju na berzi

Tabela 24. Učešće žena direktora u EU u polugodišnjem periodu od 2012-2018 godine

Tabela 25. Učešće žena direktora najstarijih zemalja članica EU u polugodišnjem periodu od 2012-2018 godine

Tabela 26. Učešće žena direktora skandinavskih zemalja, Islanda i Finske u polugodišnjem periodu od 2012-2018 godine

Tabela 27. Učešće žena direktora Višeegradske grupe, kao i Bugarske i Rumunije u polugodišnjem periodu od 2012-2018 godine

Tabela 28. Učešće žena direktora zemalja Zapadnog Balkana u polugodišnjem periodu od 2012-2018 godine

Tabela 29. Učešće žena u računovodstvenim agencijama i sličnim poslovima, Catalyst (2019)

Tabela 30. Žene u centralnim bankama- guvernerke, zamenice ili članice Saveta guvernera u % u periodu 2014-2019

Tabela 31. % žena u Narodnoj banci Srbije – guverneri, članovi Saveta, zamenice u periodu 2014-2019

Tabela 32. Procenat žena guvernera centralnih banaka različitih zemalja članica u period 2014-2019 godine

Tabela 33. Zemlje Zapadnog Balkana- apsolutni i % broj ženskih i muških vlasnika novoosnovanih preduzetnika u periodu 2014-2018 godine

Tabela 34. Zemlje EU- apsolutni broj i % ženskih i muških vlasnika novoosnovanih preduzetnika u periodu 2014-2018 godine

Tabela 35. Indeks žene, poslovanje i zakon

Tabela 36. Rodno budžetiranje

Tabela 37. Smer dejstva i uticaj makro i mikro faktora



O autoru

Dr Goranka R. Knežević je rođena 14.10.1972. godine u Rijeci, Republika Hrvatska. Diplomirala je na Ekonomskom fakultetu u Beogradu 1995. godine. Magistrirala je na Ekonomskom fakultetu u Beogradu 2000. godine, odbranivši rad pod naslovom „Računovodstveno izveštavanje u funkciji efikasnosti upravljanja osiguravajućom kompanijom“. Doktorsku disertaciju pod naslovom „Računovodstvene implikacije vrednovanja finansijskih instrumenata u uslovima globalizacije“ odbranila je 2007. godine na Ekonomskom fakultetu Univerziteta u Nišu.

U maju 1996.g. zasniva radni odnos u zvanju saradnika i asistenta na BK Univerzitetu, gde je držala vežbe iz predmeta Računovodstvo. U decembru 2006.g. zasniva radni odnos na Univerzitetu Singidunum u zvanju asistenta na predmetima iz oblasti računovodstva i nakon odbrane doktorske disertacije u junu 2007.g. izabrana je u zvanje docenta na istom Univerzitetu. U februaru 2012.g. izabrana je u zvanje vanrednog profesora. Februara 2018. godine izabrana je u zvanje redovnog profesora za užu naučnu oblast „Računovodstvo i revizija“. Zvanje naučnog saradnika stekla je oktobra 2015. godine, a zvanje višeg naučnog saradnika 28. oktobra 2020. godine.

Predavala je na engleskom jeziku na master i osnovnim studijama na programu Lincoln University od 2007.g. do 2012.g. predmete: Financial Accounting, Managerial Accounting i Advanced Accounting. Program se održavao u Beogradu.

Od 2012.g. do 2015. g. predavala je na austrijskom programu KREMS University of Applied Science u Beogradu predmete iz oblasti računovodstva.

Dr Goranka R. Knežević je član Saveta Singidunum Univerziteta od 2006. do danas, a od 2010.g. do 2012.g. bila je i prodekan za nastavu na Poslovnom fakultetu, Univerziteta Singidunum u Beogradu. Dr Goranka R. Knežević od oktobra 2014.g. je bila na funkciji Koordinatora master studija pri Departmanu za poslediplomske studije i međunarodnu saradnju. Od 2016. do 2018. godine obavljala je funkciju v.d. dekana Poslovnog fakulteta Univerziteta Singidunum, a od 2018. godine obavlja funkciju dekana. Od 2016. g. do danas je član Senata Univerziteta Singidunum, a predsednik Senata od maja 2021.g. Od aprila 2021.g. Goranka Knežević imenovana je na mesto vršioca dužnosti Rektora Univerziteta Singidunum. Od oktobra 2023.g. imenovana je na mesto Rektora Univerziteta Singidunum.

Dr Goranki R. Knežević je maja 2019. godine dodeljeno Priznanje za aktivno učešće u radu i ostvarivanju ciljeva Saveza računovođa i revizora Srbije.

Dr Goranka R. Knežević je recenzent u postupku priznavanja stranih visokoškolskih isprava, radi zapošljavanja u Republici Srbiji, koju sprovodi ENIC-NARIC centar Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja i ocenjivač rukopisa Zavoda za unapređenje obrazovanja i vaspitanja angažovan na evaluaciji rukopisa udžbenika iz oblasti računovodstva i poslovnih finansija.

Dr Goranka R. Knežević je bila uvršćena na listu recenzenata za akreditaciju visokoškolskih ustanova u društveno-humanističkom polju koju je utvrdio Nacionalni savet za visoko obrazovanje za period do 2021.g (pod rednim brojem 54).

Aktivno govori engleski jezik.

Objavila je više udžbenika iz oblasti računovodstva i analize finansijskih izveštaja.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд
316.344.2:305-055.1/.2(497.11)

КНЕЖЕВИЋ, Горанка, 1972-

Međuzavisnost makro i mikro perspektive položaja žena u ekonomiji (monografija)/

Goranka R. Knežević

Beograd: Institut za ekonomiku poljoprivrede, 2023 (Beograd: DiS Public).

VI, 163 str.: graf. prikazi, tabele; 25 cm

Autorkina slika. - Tiraž 100. - O autoru: str. 162-163.

Napomene i bibliografske reference uz tekst. - Bibliografija: str. 146-157.

ISBN-978-86-6269-125-5

а) Жене - Економски положај - Србија

б) Родна равноправност - Економски аспект

COBISS.SR-ID 129333257