

ŽENSKO PREDUZETNIŠTVO U SRBIJI

WOMEN ENTREPRENEURSHIP IN SERBIA

Nevenka Nićin²¹⁶

Anka Bulatović²¹⁷

Vojislava Grbić²¹⁸

DOI: <https://doi.org/10.31410/EMAN.2018.518>

Apstrakt: *Nakon Drugog svetskog rata društveni položaj žena se počeo drastično poboljšavati. Žene su počele da stiču ista prava kao i muškarci, što se odrazilo i na njihov ulazak u poslovni svet koji je do tada bio rezervisan samo za „jači pol“. Međutim, danas nisu ukinute sve predrasude koje postoje kada se govori o poslovnim ženama i rezultatima koje one mogu ostvariti. Žena je jako teško menjala već utvrđene modele društva koji su favorizovali ulogu muškarca u poslovnom svetu, a sem toga ona nije dobijala ni podršku okruženja u kojem živi upravo zbog tradicionalnih odnosa koji postoje u društvu. U našem društvu još uvek su dominantni stereotipi o ulozi polova, tradicionalna i zastarela verovanja o tome koju vrstu posla trebaju obavljati žene, a koju vrstu posla muškarci. Često je prisutna izreka da žena mora biti dva puta bolja od muškarca kako bi uspela, a poznata je izreka da su ljudi vrlo strogi prema neuspelim muškarcima i veoma velikodušni prema uspešnim ženama.*

Po pravilu, ženama je uvek davana neka manje istaknuta funkcija i time im je bilo onemogućeno da pokažu svoje talente u poslovnom svetu. Umesto toga, njihova uloga je bila marginalizovana i bilo im je onemogućeno da učestvuju u procesu donošenja odluka. Međutim, one su ipak odlučile da prokrče put, da se izbore za svoje mesto i da se dokažu u poslovnom svetu, koji je jako dugo važio kao isključivo „muški teren“. Polako kreću da sa velikim uspehom rukovode kompanijama, i time razbiju stereotipna mišljenja o ulozi žena u biznisu. Između ostalog, koristeći upornost u radu i intuitivnost, žene stiču određene poslovne prednosti. Ako se pod preduzetništvom u najširem smislu reči podrazumeva preuzimanje rizika da se komercijalizuje nova ideja preko proizvodnje i prodaje proizvoda/usluga kroz osnivanje sopstvene firme, preduzetnik je svako ko ispunjava te uslove. Ovakva opšta definicija preduzetništva se dalje razrađuje: ko može biti preduzetnik i koji su kvaliteti uspešnog preduzetnika. Rasprave po pitanju ko može biti preduzetnik uključuju i rasprave po pitanju koje karakteristike imaju žene preduzetnici.

Tradicionalna teorija preduzetništva ističe „dualnu karijeru“ žene kao ograničenje koje umanjuje šansu ženama da budu uspešni preduzetnici, odnosno „karijera majke“ i karijera žene uspešnog preduzetnika su nespojive. Pošto u praksi ima uspešnih žena, onda se prepreke za žene postavljaju u obliku „staklenog plafona“. „Stakleni plafon“ je granica do koje žena uopšte, a pogotovo žene majke, mogu razvijati svoju poslovnu karijeru. Ovaj „plafon“ je oduvek postojao, samo u različitim oblicima: najpre u obliku patrijarhata, kada postoji shvatanje da je žena potčinjeno ljudsko biće u porodici, jer sve odluke donosi muškarac; zatim, preko podele zanimanja na „muška“ i „ženska“; preko podele poslova na „ženske“ (izvršne) i „muške“ (menadžerske); preko podele poslova na dobro plaćene („muške“ poslove) i slabije plaćene („ženske“ poslove); preko nižih (za žene) i viših primanja (za muškarce) za iste poslovne rezultate i sl.

²¹⁶ Univerzitet Union, Fakultet za poslovno industrijski menadžment i pravo, Beograd, Ekonomski fakultet, Evropski univerzitet Brčko, Brčko distrikt, BIH

²¹⁷ Evropski univerzitet Brčko distrikt, Brčko, BIH

²¹⁸ Visoka škola strukovnih studija za menadžment i poslovne komunikacije, Sremski Karlovci, Mitropolita Stratimirovića 110, Ekonomski fakultet, Evropski univerzitet Brčko, Brčko district, BIH

Ključne reči: kompanija, stereotipi, preduzetnik, stakleni plafon, dualna karijera, diskriminacija

Abstract: *After the Second World War, the social position of women began to drastically improve. Women began to get the same rights as men, which also reflected their entry into the business world, which had previously been reserved for "stronger sex". However, today all the prejudices that exist when dealing with business women and the results they can achieve are not abolished. The woman was very difficult to change the already established models of society that favored the role of a man in the business world, and besides, she did not receive the support of the environment in which she lives precisely because of the traditional relationships that exist in society. In our society, gender stereotypes are still dominant, traditional and obsolete beliefs about what kind of work women should do, and what kind of work are men. There is often a saying that a woman must be twice as good as a man to succeed, and the saying is that people are very strict about unsuccessful men and very generous towards successful women.*

As a rule, women were always given some less prominent function and thus were denied the opportunity to show their talents in the business world. Instead, their role was marginalized and prevented from participating in the decision-making process. However, they nevertheless decided to pave the way, to take their place and prove themselves in the business world, which has long been used exclusively as "the men's field." They are moving with great success to leading companies, thereby breaking stereotypical opinions on the role of women in business. Among other things, using perseverance in work and intuition, women gain some business benefits. If entrepreneurship in the broadest sense of the word implies taking over the risk of commercializing a new idea through the production and sale of products / services through the establishment of one's own firm, an entrepreneur is anyone who meets these requirements. This general definition of entrepreneurship is further elaborated: who can be an entrepreneur and who are the qualities of a successful entrepreneur. Discussions on who can be an entrepreneur include discussions about the characteristics of women entrepreneurs.

Traditional entrepreneurial theory expands women's dual career as a limitation that diminishes women's chances of being successful entrepreneurs, that is, "the mother's career" and the career of a successful entrepreneur's wife are incompatible. Since in practice there are successful women, then obstacles for women are placed in the form of a "glass ceiling". "Glass ceiling" is the limit to which women in general, and especially women mothers, can develop their business career. This "ceiling" has always existed, only in different forms: first in the close of patriarchy, when there is an understanding that a woman is a subordinate human being in the family, because all decisions are made by a man; then, by dividing occupations into "men" and "women"; through division of jobs into "women" (executive) and "men" (managerial); through division of jobs into well-paid ("male" jobs) and poorly paid ("female" jobs); through lower (for women) and higher earnings (for men) for the same business results, etc.

Key words: *company, stereotypes, entrepreneur, glass ceiling, dual career, discrimination*

UVOD

Tradicionalna teorija preduzetništva ističe „dualnu karijeru“ žene kao ograničenje koje umanjuje šansu ženama da budu uspešni preduzetnici, odnosno „karijera majke“ i karijera žene uspešnog preduzetnika su nespojive. Pošto u praksi ima uspešnih žena, onda se prepreke za žene postavljaju u obliku „staklenog plafona“. „Stakleni plafon“ je granica do koje žena uopšte, a pogotovo žene majke, mogu razvijati svoju poslovnu karijeru. Ovaj

„plafon“ je oduvek postojao, samo u različitim oblicima: najpre u obliku patrijarhata, kada postoji shvatanje da je žena potčinjeno ljudsko biće u porodici, jer sve odluke donosi muškarac; zatim, preko podele zanimanja na „muška“ i „ženska“; preko podele poslova na „ženske“ (izvršne) i „muške“ (menadžerske); preko podele poslova na dobro plaćene („muške“ poslove) i slabije plaćene („ženske“ poslove); preko nižih (za žene) i viših primanja (za muškarce) za iste poslovne rezultate i sl.

S obzirom da žene u praksi sve više probijaju ove „plafone“, mnoge velike kompanije, na različite načine, pomažu ženama koje su u njima zaposlene da lakše savladaju „dualnu karijeru“; preko fleksibilnog radnog vremena, agregiranog radnog vremena, alociranog radnog vremena, obavljanja rada kod kuće i sl. Ipak, istraživanja pokazuju da je veliki broj žena motivisan da postanu preduzetnici baš zbog želje da same sebi stvore uslove za uspešno obavljanje obe karijere („karijere majke“ i poslovne karijere). Pri tome koriste različite strategije, pa se, shodno tome, formiraju različiti tipovi žena preduzetnika.

Međutim, savremena teorija preduzetništva uspešnim preduzetnikom smatra onog preduzetnika koji uspeva da izbalansira tri karijere: poslovnu karijeru, „porodičnu karijeru“ i „karijeru komfornog života“, a stepen uspešnosti se meri stepenom izbalansiranosti. Ženi preduzetniku je, zbog njenih bioloških karakteristika, opet teže da postigne optimalan balans. U ovom radu se obrađuje tipologija žena preduzetnika prema stilu rada i prema personalnim karakteristikama, kao i neke strategije za postizanje ravnoteže između tri navedene karijere.

KARAKTERISTIKE ŽENSKOG MENADŽMENTA

Iako se pristup modernom poslovanju razlikuje kod muškaraca i žena, eksplozivan rast „ženskih preduzeća 90-ih godina potvrđuje uspeh njihovog netradicionalnog stila vođenja biznisa. Više od polovine žena vlasnica preduzeća naglašava ulogu intuicije ili „desne strane mozga“ umesto „leve“, koja stiče važnost analize, metodične obrade informacija i razvojnih procesa. Kroz intuitivni proces često se može uočiti prilika koja nije baš očita i doneti ispravna odluka bez puno analiza.

Nevenka Nićin

Datum, mesto i država rođenja: 11.07.1952., Novi Sad, SFRJ

Obrazovanje:

1. Završen fakultet (naziv fakulteta) Ekonomski fakultet, Subotica, Univerzitet u Novom Sadu

2. Magistratura (naziv fakulteta i teme) Ekonomski fakultet, Subotica, Univerzitet u Novom Sadu, „Pozicioniranje i strukturiranje ciljeva u menadžmentu angrodetaljističkog trgovinskog preduzeća“

3. Doktorat (naziv fakulteta i teme) Fakultet za menadžment u Novom Sadu, Univerzitet Privredna Akademija „Menadžment marketingom malih i srednjih preduzeća u funkciji postizanja konkurentnosti na domaćem tržištu“

Nastavnu aktivnost započinje 2003. godine na Univerzitetu Privredna akademija, Fakultetu za menadžment, Novi Sad kao asistent. Od 2008. godine zaposlena u punom radnom odnosu na Beogradskoj poslovnoj školi visokoj školi strukovnih studija Beograd kao profesor na predmetima Ekonomija, Bankarstvo, Korporativne finansije na specijalističkim studijama. 2011. godine izabrana je u zvanje vanrednog profesora za užu naučnu oblast Ekonomija na Univerzitetu Union, Fakultet za poslovno industrijski menadžment Beograd. Od 2011. angažovana na Evropskom univerzitetu u Brčkom, gde je birana u zvanje redovnog profesora, za užu naučnu oblast "Računovodstvo" i užu naučnu oblast "Finansije" i na Evropskom Univerzitetu Brčko distrikt u Brčkom. Obavljala dužnost dekana Ekonomskog fakulteta na EUBD.



Žene vlasnice preduzeća razmišljaju o svojim odlukama i balansiraju opcije i rezultate pre preduzimanja akcije. One se ne ustručavaju da zatraže informacije od poslovnih savetnika i saradnika. Prednost je u deljenju mišljenja i znanja putem međusobnih interakcija i odnosa. One imaju sposobnost da direktno rasuđuju različite zadatke i prioritete. U poslu je danas fleksibilnost i prilagodljivost prednost kada se očekuje multifunkcionalnost u sprovođenju zadataka. Zadovoljstvo pronalaze u izgradnji uspešnih odnosa sa kupcima i zaposlenima, kontrolisanju lične sudbine i radu na nečemu što smatraju vrednim uloženog truda. Većinu svog života provedemo radeći. Ako naš posao nije u skladu sa ličnim vrednostima, pre ili kasnije doći će do unutrašnjeg konflikta. Žene menadžeri taj konflikt koriste kao motivaciju u cilju stvaranja odgovarajućeg načina života.

Što se tiče zemalja u razvoju u kojima u školu ide manje devojčica nego dečaka, ulaganje u obrazovanje žene moglo bi se višestruko vratiti na privrednom i društvenom planu. Ne samo da će obrazovane žene biti mnogo produktivnije, nego će i odgajati obrazovaniju i zdraviju decu.

Žene menadžeri, kako pokazuju istraživanja, mogu raditi različito. Na primer, u poređenju sa muškarcima menadžerima, žene više žele da rade u timovima, manje su usredsređene na sebe i lični ego im je manje važan od uspeha organizacije ili poslovne ideje koju slede. Međutim, treba naglasiti da žene mogu naići na mnoge prepreke kad pokušavaju da učestvuju u procesu transformacije. Naša sredina je tradicionalnija u pogledu polova. U toj sredini pol je obično puno jači faktor prepreke potencijalnim menadžerkama nego što je to slučaj u urbanim sredinama, njihovo je saopštavanje manje, njihove su rukovodeće sposobnosti manje u poređenju sa urbanim ženama. Prema tome, treba razviti posebne programe pomoći (tehničke i finansijske) za savladavanje tih prepreka, kako bi se udovoljilo potrebama žena, da bi one bile u stanju da započnu razvijanje svojih vlastitih poslova, da bi razvile već postojeće poslove, jer je njihov broj danas još uvek ispod potencijalnog.

Anka Bulatović

Datum, mesto i država rođenja 12.05.1962.,
Donji Žabar, opština Orašje, SFRJ

Obrazovanje:

1. *Završen fakultet (naziv fakulteta) Ekonomski fakultet, Brčko, Univerzitet u Tuzli*

2. *Magistratura (naziv fakulteta i teme) Fakultet za uslužni biznis Novi Sad „BAZEL II: Neophodna osnova upravljanja bankarskim biznisom“*

3. *Doktorat (naziv fakulteta i teme) Evropski Univerzitet Brčko „Revizijski izvještaj sa aspekta primjene međunarodnih računovodstvenih standarda“*



Biografski podaci: Anka Bulatović je od 1988.

– 1992. godine radila u OOUR „Nova Trgovina“ u Orašju kao šef računovodstva, a u periodu od 1992. – 1994. godine u Službi društvenog knjigovodstva Filijala Brčko kao viši inspektor. U periodu od 1994. – 1997. godine u Službi društvenog knjigovodstva Filijala Brčko kao šef inspekcije i kontrole, a u periodu od 1997. – 2001. godine u Razvojnoj banci AD Banja Luka, Filijala Brčko kao šef odjeljenja sredstava i plasmana. U periodu od 2001. – 2013. godine obavljala je poslove direktora Nove Banke AD, Filijala Brčko, a od 2013. – 2014. godine radila je kao šef agencije Nove Banke AD Banja Luka, Filijala Brčko i u periodu 2014. – 2015. godine obavljala poslove direktora Bobar Banke AD Bijeljina, Filijala Brčko. 2013. godine izabrana u zvanje docenta za naučnu oblast Računovodstvo i revizija na Evropskom Univerzitetu u Brčkom. Trenutno obavlja poslove v.d. dekana Ekonomskog fakulteta na EUBD. Obavlja dužnost predsjednika Skupštine Saveza računovođa i revizora Brčko Distrikta, član je Komisije za računovodstvo i reviziju BiH. Posjeduje Certifikat ovlaštenog računovođe od 1998.godine, zatim Certifikat za procjenjivača ekonomske struke i posjeduje licencu vještaka ekonomske struke.

Ženski menadžment u razvijenom svetu

Budući da postoji niz ograničenja za razvoj ženskog menadžmenta (ekonomska, socijalna, ravnopravnost polova, dr.), cilj je omogućiti njegovo unapređenje. Menadžerke u svetu žale se²¹⁹ na sledeće:

- manjak samopouzdanja i podršku od strane porodice;
- socijalne pritiske zbog tradicionalne podela uloga;
- zakonodavne okvire;
- žene iz siromašnih zemalja traže da deo međunarodnih sredstava namenjenih za razvoj preduzetništva bude usmeren na razvoj ženskog preduzetništva.

Prema analizi danske Agencije za trgovinu i industriju, žene čine trećinu preduzetničke populacije u Danskoj, a nailaze na niz barijera prilikom pokretanja poslova, od kojih su finansije najveća:

- žene se odlučuju za poslovne poduhvate (većinom uslužne delatnosti) koje banke smatraju manje atraktivnim za investiranje (mali iznos zatraženog kredita), tako da ih umesto na odeljenje za kreditiranje korporacija upućuje na odeljenje za kreditiranje fizičkih lica;
- preduzetnice koje se javljaju bankama sa malim projektima često trebaju da odgovore na pitanja iz privatnog života, koja se uglavnom ne bi postavila muškarcu;
- svojim savesnim pristupom i odmerenim načinom prezentovanja projekta žene se često doživljavaju kao osobe bez dovoljno samopouzdanja, što može predstavljati značajnu barijeru;
- žene nemaju dobro izgrađenu mrežu poslovnih poznanstava, nisu poznate bankarskom svetu, pa bankari ne pokazuju dovoljno poverenja.

Američke statistike pokazuju sledeće:

- firme čije su vlasnice žene čine 38% svih firmi u SAD-u;
- u poslednjih 12 godina godišnji promet koji su ostvarila ženska preduzeća porastao je za astronomskih 436%;
- danas u SAD-u ima preko 9 miliona firmi čije su vlasnice žene, što čini gotovo 40% ukupnog broja poslovnih subjekata.

Vojislava Grbić rođ.

Ničin, rođena je

10.02.1975. godine u

Novom Sadu. Nakon

završene Osnovne škole,

upisuje Gimnaziju „Jovan

Jovanović Zmaj“ u

Novom Sadu, gde polaže

maturu 1994. godine.

Višu poslovnu školu

„Megatrend“, u

Beogradu, završava 2000. godine zvanjem

Ekonomista u oblasti finansijskog,

bankarskog i berzanskog menadžmenta, a

Fakultet za menadžment u Novom Sadu

završava 2006. godine sa prosečnom ocenom

8,12 i zvanjem Diplomirani menadžer.

2009. godine stiče zvanje Diplomirani

menadžer u sportu-Master iz oblasti

menadžmenta na Fakultetu za menadžment u

sportu, pri „Alfa Univerzitetu“, Beograd sa

temom „Menadžment sportskog događaja na

primeru Novosadskog maratona“. 2012.

godine brani magistarski rad na temu

„Internet marketing u funkciji elektronskog

poslovanja“, na Fakultetu za poslovno

industrijski menadžment u Beogradu,

Univerziteta „Union“, te stiče zvanje

Magistar nauka industrijskog menadžmenta.

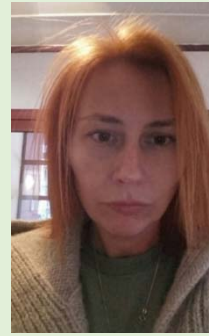
2013. godine brani doktorsku disertaciju na

temu: „Informatizovano okruženje u funkciji

razvoja malih i srednjih preduzeća“, na

Ekonomskom fakultetu Evropskog

univerziteta Brčko distrikt u Brčkom.



²¹⁹ Čvoro Petar, Održivo poduzetništvo, Sveučilište u Zadru, Zadar 2007.godine

- zapošljavaju 27,5 miliona ljudi i ostvaruju promet od preko 3600 milijardi US\$ godišnje;
- žene pokreću firme stopom dva puta bržom od ostalih;
- žene su vlasnice 34% firmi u Kanadi i pokreću četiri od pet firmi koje pokreću mladi ljudi.

Interesantna je politika kompanije Hewlett Packard koja je čuvena po tome što unapređuje položaj žena u tehnološkoj industriji. Jednu trećinu svih upravnih položaja u ovoj kompaniji zauzimaju žene. HP je postavio sebi za cilj da poveća broj žena na svim organizacionim nivoima, i prati procenat zaposlenih žena.²²⁰ Jedna od glavnih prepreka sa kojima se suočavaju zaposlene žene jeste pronalaženje ravnoteže između posvećenosti poslu i svom domu. Studija koju je sačinila jedna grupa koja se zalaže za zapošljavanje žena²²¹ pokazuje da u Evropi žene na visokim upravnim položajima imaju još više problema sa usklađivanjem ličnog i porodičnog života nego njihove kolegice u Americi. HP shvata da postoji više načina da se neki posao obavi. Gde su poslovne potrebe takve, a lokalni zakoni to dozvoljavaju, HP nudi fleksibilne uslove rada svim svojim zaposlenima, uključujući:

- fleksibilno radno vreme: U većini zemalja, zaposleni mogu otpočeti svoj radni dan u bilo koje vreme između 06:00 i 20:30.
- smanjeno radno vreme: Tamo gde je to moguće, zaposleni mogu raditi između 20 i 40 sati nedeljno; radni sati mogu se grupisati u određene dane, ili ravnomerno rasporediti na čitavu sedmicu.
- deljenje posla: Moguće je da zadatke i odgovornosti jednog punog radnog mesta podele dva zaposlena radnika. Ovu mogućnost HP pruža i menadžerima na najvišim položajima.

Interesantan je podatak da je Italija jedina zemlja u Evropi koja ima Zakon o ženskom preduzetništvu. U Evropi žene se sve intenzivnije uključuju u preduzetništvo zadnjih 15 godina. U ovoj zemlji procenat žena koje ulaze u svet biznisa je jako velik, a ovaj zakon uveden je 1992. godine. Cilj je bio razviti žensko preduzetništvo, promovisati specifične obuke za žene menadžerke, okarakterisati profesionalne sposobnosti žena preduzetnica, omogućiti lakše dobijanje kredita ženama i voditi brigu o ženama u poslovnom svetu.²²²

Često čujemo kako žene zarađuju deo plate muškaraca, predstavljaju manjinu na najodgovornijim položajima unutar kompanije ili kako im je na bilo koji drugi način otežan put prema poslovnom uspehu zbog različitosti ličnosti, društvenog okruženja ili nedostatku podrške. Bez obzira koji je pravi razlog, žene bi trebale biti svesne svojih kvaliteta i trebaju znati da ih pokažu na radnom mestu. Sedam nepisanih pravila za žene u poslovnom svetu²²³:

1. **Izgradnja kvalitetnih odnosa**, Uspostavljanje i održavanje odnosa sa osobama iz poslovnog okruženja može se pokazati korisnim bilo da je reč o podacima vezanim uz neki projekat ili internom takmičenju za otvoreno radno mesto. Ovi odnosi u velikoj meri pomažu u isticanju.
2. **Razvijanje samopouzdanja**. Izuzetno je važno da drugi vide i cene sve predstavljene ideje. Kako bi se moglo uticati na druge i predstaviti im ideje, potrebno je znanje, pogotovo ono iz trenutnog područja rada. Što se više zna o poslu i raznim poslovnim

²²⁰ www.hp.com/rs/stories/Prie_iz_HP_a_Raznolikost_i_prihvatanje_oktobar_2006.html

²²¹ „Lideri globalne ekonomije, studija o muškarcima i ženama na rukovodećim položajima“ koji su sproveli Institut za porodice i rad, Catalyst i Centar za rad i porodicu Bostonskog koledža.

²²² www.podjetnik.si/KatID=311&ClanekID=3282

²²³ http://msn.careerbuilder.com/custom/msn/careerdvce/viewarticle.asp?articleid=796&SiteId=cbmsn4796&sc_extcmp=JS_796_advice&cbRecursionCnt=3&cbid=f4f9934ae6c942d4908940242e1331f2-252765747-VA-4

rešenjima, to je lakše da se raspravlja sa drugima o tome ili da im se ponude postojeća gledišta.

3. **Preuzeti inicijativu.** Ukoliko postoji interesovanje za saradnju sa važnim klijentom, potrebno je preuzeti inicijativu, saznati kako je moguće uključiti se u rad na nekom velikom projektu. Još bolje je krenuti sa proučavanjem nekog posebnog segmenta poslovanja kako bi se ostručili za to područje.
4. **Upravlјati teškim razgovorima.** Iako žene po pravilu ne vole sukobe, preporučljivo je savladati upravljanje teškim razgovorima. Ukoliko se savlada ova veština i nauči kako da se izbegnu nezgodne situacije, stvara se izgled snažne osobe koja ne popušta pred pritiscima.
5. **Promovisati se.** Ukoliko postoji svest o količini znanja koja se poseduje, promocija je i više nego poželjna. Jedino na šta se mora obratiti pažnja jeste da i osobe pred kojima se nastupa treba da budu svesne postignutih poslovnih rezultata.
6. **Znati kako da se zatraži ono šta se želi.** Kako bi znali da zatražite ono što želite, najpre morate savladati umeće upravljanje teškim razgovorima i znati kako se promovisati. Ne bi se trebali osećati neugodno da zatražite nešto što vam je potrebno, pogotovo ako ste sami svesni da ste to zaslužili.
7. **Uspešno funkcionisati i u poslovnom i privatnom životu.** Kako bi se uspešno funkcionisalo i u poslovnom i u privatnom životu, najpre je potrebno uspostaviti ravnotežu između posla i privatnog života. Često smo svesni kako dan ne traje dovoljno dugo da bi uspeli zadovoljiti ova oba dela života. Zbog toga treba težiti uspostavljanju harmonije.

Žene i liderstvo

Do sredine osamdesetih godina prošlog veka mnoge literature su izjednačavale pojmove menadžmenta i liderstva, međutim između ova dva pojma postoje jasne razlike. Menadžer je funkcija, liderstvo je stav koji nastaje onog trenutka kada se odlučimo da nas slede. Unutar organizacija vrlo malo ljudi su stvarni lideri, upravo iz razloga jer nisu spremni da preuzmu odgovornost za sebe. Unutar jedne kompanije funkcija lidera zavisi od njegove mogućnosti da zadrži integritet kompanije. Unutar te iste kompanije obično menadžer nije u stanju da kompaniju prilagođava zahtevima tržišta i tog trenutka se javlja potreba za liderima koji će moći da reše probleme i pomognu kompaniji da poboljša svoju poziciju na tržištu. Lider predstavlja lice koje je u stanju da utiče na grupu i koji je odgovoran za rešavanje konflikata i obezbeđenja saglasnosti među zaposlenima o mnogim pitanjima.²²⁴ Takođe, veoma često se pojam liderstva poistovećuje sa uspehom, međutim liderstvo je daleko širi pojam. Liderstvo predstavlja čitav put ka uspehu, dileme sa kojim se suočavamo, prepreke koje prevazilazimo, poraze koje podnosimo, odluke kojima težimo ka ostvarivanju tog cilja. Postoji mnogo faktora koji oblikuju, ali i definišu kvalitet liderstva. Nijedan od njih ne može postojati bez ostalih. Naravno, zdrav osećaj za smisao i viziju i dalje je osnova koja doprinosi efikasnosti lidera. Lideri ne mogu uticati na okolinu ako ne poseduju sledeće:

- Samoodgovornost,
- poštovanje drugih,
- poverenje,
- brigu i
- empatiju.

²²⁴ Radović-Marković M., „Žene i mali biznis“, Poslovni biro, Beograd, 2005.

Profil žena lidera

Na osnovu teorijskih proučavanja i korišćenja primera iz prakse mogu se javno izdvojiti kvaliteti i specifičnosti onih žena lidera, koje su se po svojoj uspešnosti izdvojile i na taj način formirale svoj „profil“:

- One po pravilu imaju između 40 i 60 godina života, mada dominiraju one između 45 i 50 godina;
- Većina njih ima završene studije nekog od društvenih fakulteta (menadžmenta, ekonomije, prava i dr.)
- Dominiraju žene koje imaju podršku u porodici, naročito one koje svoje uzore traže i nalaze u superiornim kreativnim majkama;
- Obično su bile jedino dete u porodici ili najstarije dete;
- Pored neophodnih znanja i iskustava koja imaju u vođenju velikih i uspešnih firmi, najviše im pomažu intuicija i dobra komunikacija, kao i razumevanje saradnika i zaposlenih;
- Spreme su na brze promene poslovne strategije u kompaniji;
- Imaju emocionalnu stabilnost, tj. poseduju sposobnost da tolerišu stres i frustraciju;
- Dobro su organizovane i uživaju u tome da prevazilaze različite poslovne prepreke. Iznad svega, one su dominantne ličnosti i posebne u svom stilu i načinu mišljenja;
- Ispunjavaju entuzijazam u poslu i veoma su aktivne i pune radne energije;
- Uvek rade najbolje što mogu i teže visokom nivou samodiscipline;
- Služe se intuicijom, jer brze promene u savremenom svetu poslovanja kombinovane su da se „sve zna“. Drugim rečima, intelekt i logika ne mogu da se koriste u svim situacijama, zato najuspešnije žene lidere krase visok stepen intuitivnosti.
- Sve uspešne žene lidere krase i posedovanje lične harizme. Reč je o osobini koja im omogućava da izvrše jak uticaj na zaposlene, prenoseći na njih njihovu jasnu viziju posla i istovremeno ih motivišući da dostignu postavljene ciljeve;
- Uspešne žene lideri ispoljavaju i visok stepen samokontrole i jaku volju. Vrlo su pažljive kod donošenja odluka ili uporne da se one do kraja sprovedu u praksi;
- Veoma su odvažne, što se ogleda u njihovoj spremnosti da brzo i lako preuzmu rizik u poslu, a pri tome ne zaborave na vlastitu odgovornost prema svim zaposlenima u firmi;
- Njima odgovara timski rad, jer su pokazale izuzetne sposobnosti za saradnju sa ostalim zaposlenima, da ih podržavaju i usmeravaju u obavljanju aktivnosti;
- One grade stil liderstva, koje se zasniva na modelu porodice i tako ujedinjuju novi duh u organizaciju poslovanja njihovih firmi;
- Odlikuju se visokim vizionarskim sposobnostima. One moraju da imaju jak smisao za etiku u društvu i rade na homogenizaciji ljudi i ideja u njihovim organizacijama.

Sem ovih karakteristika, neophodno je permanentno raditi na sebi i lično se usavršavati, kako bi se razvili aspekti ličnosti koji doprinose postizanju nadprosečnih rezultata. Pored ovoga, važno je imati i volju za profesionalnim uspehom.

Prepreke prilikom zapošljavanja i pojam „staklenog plafona“

Žene u Srbiji do rukovodećih pozicija u kompanijama stižu znatno sporije od muškaraca. U Srbiji trenutno je skoro jedna trećina kvalifikovanih žena nezaposlena. Na osnovu podataka Ministarstva rada i zapošljavanja od ukupno 1,4 miliona radno sposobnih žena, samo 900.000 ima posao. Od njih 57% je zaposleno u privatnom sektoru, a od pola miliona nezaposlenih žena 20.000 njih ima univerzitetsku diplomu, dok 32,6% nema kvalifikacije.

Prilikom procesa zapošljavanja žene veoma često bivaju upitane o godištu, izgledu, što je zabranjeno Zakonom o radu iz 2001. godine. Žene obično nisu obavestene da su takva pitanja zabranjena i da imaju pravo da podnesu prijavu protiv poslodavca koji ih postavljaju. Poslodavci prilikom intervju za posao postavljaju ženama neprikladna pitanja, kao na primer, pitanja o bračnom statusu, planovima za udaju, ostajanje u drugom stanju i slično. Među preprekama sa kojima se žene suočavaju su takođe i nepostojanje strategija za napredak žena, obrazovni sistem u kome još uvek vlada polna segregacija, nesprovođenje zakona kojim se štite prava žena i razvojna politika, a kojom se ne uzima u obzir jednakost polova.

Kako bi se prevazišle barijere sa kojima se žene suočavaju prilikom zapošljavanja neophodno je unaprediti mere za postizanje jednakosti polova, okončavanje diskriminacija zaposlenih na polu.

Termin „stakleni plafon“ (eng. Glass ceiling) se prvi put pojavio 1985. godine, uveo ga je list Wall Street Journal gde navodi da su to „nevidljive prepreke koje sprečavaju žene u dostizanju čelnih pozicija korporacijskog vođstva,,. U proseku, žene zarađuju trećinu manje od svojih muških kolega obavljajući isti posao. Kao primer mogu sa navesti Sjedinjene Američke Države, gde žene čine 46,5% radne snage, a među najvišim menadžerima američke firme samo ih je 8% (kao poređenje može sa reći da je 1995, taj broj iznosio 5%), tako da u proseku zarađuju samo 72% iznosa plate koje dobijaju njihove muške kolege (1995.68%). Slično je stanje u Evropi, gde među 25 najbolje plaćenih izvršnih direktora nema ni jedne žene.

Prema pisanju svetskog magazina Economist, tri su glavna razloga do kojih dolazi do pojave staklenog plafona. **Prvi razlog** je isključivanje žena iz neformalnih mreža unutar firme, koje su jako važne za napredovanje. **Drugi razlog** je nepremostiva prepreka zbog koje još uvek preovladavaju predrasude o nesposobnosti žena za vođstvo, zbog čega muškarci, koji inače čine većinu u upravnim odborima firme, nisu skloni postavljanju žena na više i odgovornije pozicije. Kao **treći razlog** navodi se nedostatak uzora. Naime, na visokim položajima u firmama je premalo žena koje bi ostalima mogle pokazati kako raditi određeni posao.

Jedan od važnijih razloga zbog kojih žene odustaju od razvoja svoje karijere je porodica. Većina žena tokom karijere naprave pauzu za decu i porodicu, nakon čega je, prvenstveno zbog velike konkurencije, jako teško vratiti se u kompaniju i nastaviti karijeru na istom mestu na kojem su je prekinule. Zbog toga se sve više žena umesto nastavka karijere u određenoj kompaniji odlučuje za započinjanje vlastitog biznisa, što im svakako ostavlja više vremena za porodične obaveze.

Na koji način kompanije i država mogu uticati na smanjenje staklenog plafona?

Postojeći jaz između žena i muškaraca u osvajanju visokih pozicija u hijerarhiji nikako neće nestati sam od sebe, tako da bi kompanije, ali i država morale da preduzmu promene kako bi ih zadržali sa svojim radnim mestima i kako bi im omogućile dalje napredovanje.

Kao poželjna mera je omogućavanje ženama fleksibilno radno vreme, kako bi mogle uskladiti posao sa porodičnim obavezama, zatim pomoć pri povratku na posao nakon nužnih pauza u karijeri. Takođe, sem kompanije koja svakako mora uticati na smanjenje staklenog plafona, veliku odgovornost ima i država. Kao primer može se navesti Norveška u kojoj procenat žena na najvećim pozicijama u firmi je najveći u svetu i iznosi 22%. U ovoj skandinavskoj zemlji donesen je zakon koje je sve kompanije obavezao da do kraja 2007. godine imaju dve žene u svojim upravnim odborima.

Kad je reč o načinu na koji se jedna kompanija odnosi prema svojim zaposlenima, čak i najmanja predrasuda može napraviti razliku između zaposlenih. Ovo su otkrili istraživači kada su konstruisali kompjuterski model fiktivne kompanije. Ova kompanija je imala osam poslovnih nivoa, broj muškaraca i žena na najnižem rangu je bio isti, i imala je, takođe, i standardnu politiku unapređivanja svog osoblja. U ovaj sistem naučnici su ugradili jedan procenat predrasuda o favorizovanju davanja unapređenja muškaraca. Na osnovu ovog su simulisali niz unapređenja i dobili rezultat gde su muškarci zauzimali 65%, a žene 50% na najvišem nivou.

Diskriminacija žena na poslu

Kod mladih i obrazovanih žene često je prisutno shvatanje da ih diskriminacija ne pogađa. Nakon zapošljavanja na prvi pogled im se čini da žena šefova ima koliko i muškaraca, međutim kada se dalje pogleda situacija nije takva. Na osnovu rezultata istraživanja tima portala CareerBuilder²²⁵, jedna od četiri žena biva diskriminisana na radnom mestu, a od svih koji su učestvovali u ovom istraživanju, 31% ispitanih žena priznalo je da su doživele seksualno uznemiravanje od strane svojih nadređenih ili svojih kolega muškaraca. Iako je broj ispitanih žena u okviru ove internet ankete koje su bile žrtve seksualnog uznemiravanja na poslu iznosio 31%, čini se da stvari ipak idu na bolje ukoliko se postojeće stanje uporedi sa onim od pre pet godina. Naime, Rosemary Haefner, jedna od radnica na portalu CareerBuilder izjavila je da je pre pet godina broj žena koje su doživele ovakav vid uznemiravanja na poslu bio mnogo veći.

U navedenom istraživanju ispitanice su u svojim izjavama naglasile da osećaju da ih njihovi nadređeni na poslu, a koji su u većini slučajeva muškarci, ne shvataju ozbiljno, da ne uvažavaju njihove ideje, i da ih nikada ne uzimaju u obzir za unapređenje iako ispunjavaju sve zahteve. U zaključku je naglašeno da je problem diskriminacije žena ozbiljan u poslovnom okruženju, ali takođe je naglašeno da je problem diskriminacije žena ozbiljan u poslovnom okruženju, ali takođe je naglašeno da radnice trebaju pokazivati više inicijative i boriti se za svoj položaj. Istaknuto je da su mnoge žene pasivne, i da su stidljivog ponašanja za šta nema mesta ukoliko žele da izgrade ozbiljnu karijeru. Takođe je interesantan podatak da više od polovine žena koje su doživele seksualno uznemiravanje na poslu nisu preduzele nikakve zakonske mere smatrajući da to ne bi ništa promenilo ili su smatrale da bi time stvorile dodatne probleme, kao i zbog straha od eventualnog otpuštanja.

U celom našem regionu, a posebno u Crnoj Gori, pokazalo se da žene uglavnom ne prepoznaju postojanje diskriminacije kao takve. Ali, kada im se postavi konkretno pitanje o obliku diskriminacije onda počnu da je prepoznaju na ličnom iskustvu i u okruženju i to na vrlo konkretnim pitanjima.

Oblici diskriminacija na poslu

Prvi oblik nejednakosti muškaraca i žena je tzv. indirektna diskriminacija koja nastaje kada se osoba zbog svog ličnog svojstva stavlja u nepovoljan položaj preduzimanjem radnji koji su privredno zasnovane na nediskriminaciji. Ovaj vid diskriminacije je uobičajen pre svega u privatnom sektoru, kod velikih kompanija. Drugi vid nejednakosti je direktna diskriminacija koja nastaje ako se određena osoba stavlja u podređeni položaj zbog nekog svog ličnog svojstva, npr. stanje kada žena za isti rad prima manju platu od svog muškog kolege. Ovaj drugi vid

²²⁵ www.careerbuilder.com

nejednakosti je teže otkloniti, jer je uzrokovan nizom različitih faktora, posebno materinstvom i porodičnim obavezama koje smanjuju radnu mobilnost žene.

Najčešće diskriminacije na poslu su: seksualno uznemiravanje, prinudni odmori bez pravne osnove, „savetovanje“ ili prisiljavanje na otkaz u slučaju trudnoće i premeštanje na lošije radno mesto.

Problem diskriminacije postoji oduvek. Ona je prisutna u svim vrstama preduzeća, bilo da je reč o javnim, privatnim ili državnim ustanovama, ali pojedine statistike pokazuju da je diskriminacija prisutna najčešće u privatnim preduzećima. Kako bi se pomoglo osobama koje na poslu trpe bilo koji vid diskriminacije u našoj zemlji otvoren je SOS telefon za žene žrtve diskriminacije na radnom mestu, koji predstavlja projekat Ujedinjenih građanskih sindikata „Nezavisnost“ za zaštitu prava žena na poslu. Ovaj sindikat pomaže ženama savetima i pravnom pomoći. Do sad je dobijeno desetak takvih sporova, a više desetina je u toku. Takođe će objaviti „Crnu listu poslodavaca“ koji najčešće diskriminišu žene.

Istraživanje je pokazalo da postoji diskriminacija žena u svim radnim segmentima, i pri zapošljavanju i pri otpuštanju, pri napredovanju i stručnom usavršavanju. Dobijaju različite plate za rad iste vrednosti, rade na lošijim radnim mestima. Najčešće diskriminisane su mlade žene, zatim starije žene i invalidi, najčešće u sektoru sive ekonomije, a zatim u malim i srednjim preduzećima i multinacionalnim korporacijama i drugo. Pojedine statistike pokazuju da su najčešće diskriminisane žene sa srednjom stručnom spremom. Diskriminacija žena je vidljiva i kroz zarade. Za isti posao i nivo obrazovanja plaćene su manje od muškaraca.

U našem društvu problem diskriminacije na poslu je tabu tema, a ovaj problem je toliko rasprostranjen da je postao potpuno „normalna“ pojava. U strahu da će ostati bez posla, žene obično prijavljuju ovakve slučajeve, ali čak i kada se žale veoma često ostaju bez odgovora i pomoći zato što je teško dokazati slučajeve koji se obično dešavaju u četiri oka.

Žene preduzetnice u Srbiji

Poslednjih decenija u Srbiji se povećava broj žena koje se odlučuju za započinjanje sopstvenog biznisa. Žene su vlasnice ili suvlasnice 16 hiljada firmi u Srbiji. To je petina od ukupnog broja domaćih preduzeća. Kada se ta dva podatka uporede, Srbija već ima evropski prosek, na primer u Švedskoj, nema više od 22% preduzetnica. Nažalost, veliki broj preduzeća u Srbiji samo je registrovan na žensko ime. Precizniji podatak se dobija kada se vidi u koliko firmi je žena i vlasnik i direktor, jer je tada veća verovatnoća da u firmi nisu prisutne samo imenom i prezimenom. Po tom kriterijumu, prema podacima iz Agencije za privredne registre, žene upravljaju sa 6.700 malih i srednjih i 16 velikih preduzeća u Srbiji.

Istraživanja o ženskom preduzetništvu pokazuju da se žene za samostalan rad odlučuju u različitim životnim dobima, a ranije počinju one koje potiču iz porodica u kojima je postojala zanatlijska ili tradicija slobodne profesije, pa su osnovne obrasce preduzetničke kulture usvojile kroz socijalizaciju. Poslovnih žena ima najmanje u seoskim područjima, pokazuju istraživanja. Često se kao jedna od prednosti žena u biznisu još može smatrati (ono što im se obično zamera) „brbljivost“. Jer, dobar menadžer većinu vremena provodi komunicirajući. Tu bi žene, smatra se, trebalo da su u prednosti u odnosu na muškarce, jer bolje koriste svoju veštinu komuniciranja, sposobnost slanja i primanja informacija, misli, osećaja i stavova putem verbalnih i neverbalnih signala.

Inicijativa da se istakne važnost ženskog preduzetništva, nije samo lokalnog karaktera. Početkom 2007. godine na konferenciji koju je organizovalo nemačko Ministarstvo spoljnih poslova, a koju je otvorila kancelarka Angela Merkel, istaknuto je opredeljenje evropskih zemalja da promovišu žene u ekonomiji, jer je njihov radni doprinos privrednom rastu veći od 50%, a vidljivost i uticaj znatno potcenjen. I zato se situacija menja. U Evropskoj uniji teško je pronaći preduzeće, koje drži do svog ugleda, bez žena u vrhu menadžmenta. Irci su najažurniji po tom pitanju, pa u toj zemlji 70% preduzeća u top menadžmentu ima bar jednu ženu. U Americi, problem polne ravnopravnosti u biznisu gotovo da je prevaziđen, sudeći po činjenici da 17 žena na sat ulazi u biznis, konkretnije – žene otvaraju 420 kompanija svakog dana, usled čega je znatno prevaziđeno mačo poimanje poslovanja.

ZAKLJUČAK

Ženama u Srbiji skoro su nedostupne rukovodeće pozicije u preduzećima, a njihova primanja za poslove iste težine niža su od zarade muškaraca, rezultat je različitih istraživanja na temu položaja žena u preduzetništvu. Samo jednu petinu direktorskih pozicija u preduzećima u Srbiji zauzimaju žene, u svojstvu zastupnika preduzeća žene su zastupljene sa 23% dok se na čelnim pozicijama upravnih odbora nalazi tek 14% žena“. Plate žena za obavljanje poslova iste težine, uz iste kvalifikacije i kvalitete su niže od primanja muškaraca. Od 2000. godine do sada poraslo je učešće žena u političkom životu i obrazovanju, ali je pogoršan njihov položaj na tržištu rada. Procenat nezaposlenosti žena u Srbiji je 24%, naspram 16% nezaposlenih muškaraca. Stopa nezaposlenosti žena u Srbiji znatno je veća nego u zemljama Evropske unije. Naročito je težak položaj žena u ruralnim područjima, pošto one predstavljaju neplaćenu radnu snagu. Na tržištu rada u Srbiji naročito je prisutna diskriminacija mlađih žena „od kojih se u oglasima zahteva da izgledaju atraktivno“. Prema istraživanju Saveta za ravnopravnost polova i Fonda za razvoj Ujedinjenih nacija često oblik diskriminacije žena je i to što im poslodavci prilikom razgovora za posao postavljaju i pitanje da li planiraju rađanje dece. Za poboljšanje položaja žena na tržištu rada neophodno što skorije donošenje Antidiskriminacionog zakona, kao i Zakona o ravnopravnosti polova.²²⁶

LITERATURA

1. Radović Marković Mirjana: „Žene i mali biznis“, Poslovni biro, Beograd, 2005.
2. Čvoro Petar: „Održivo preduzetništvo“, Sveučilište u Zadru, Zadar, 2007.
3. Đjuričić Milan, Đuričić Rade: „Savremeno preduzetništvo“, Užice, 2012.
4. Jokić Dragoslav i dr: „Preduzetništvo novog doba“, Inicijacija, Užice, 2010.
5. Prokopović Bratislav i dr : „Poslovno planiranje“, Viša škola za poslovne sekretare i menadžment, Novi Sad, 2007.
6. www.careerbuilder.com
7. www.hp.com/rs/sr/stories/Prie_iz_HP
8. www.podjetnik.si/KatID=311&ClanekID=3282
9. <http://blic.co.yu/drustvo.php?id=28668>

²²⁶ <http://blic.co.yu/drustvo.php?id=28668>