

ЖЕНЕ ИЗМЕЂУ КАРИЈЕРЕ И ДИСКРИМИНАЦИЈЕ¹

Књига „Жене у загрљају дискриминације“ настала је као резултат научноистраживачког пројекта *Друштвени положај жена у организацијама рада у државној/јавној својини: војвођански узорак*. Пројекат је реализовао истраживачки тим са Одсека за социологију Филозофског факултета у Новом Саду, у саставу: проф. др Божо Милошевић, руководилац пројекта, мр Марица Шљукић, асистент и Тијана Вучевић, докторант, као саставни део научноистраживачких пројеката Министарства за науку Владе Републике Србије: *Промене у друштвеној структури и покретљивости као чиниоци европских интеграција Републике Србије, са посебним освртом на АП Војводину (179053)* и *Традиција, модернизација и идентитети у Србији и на Балкану у процесу европске интеграције (179074)*. Приликом прикупљања и обраде података истраживачком тиму су помоћ пружили сарадници Покрајинског омбудсмана, на чији предлог је и реализован научноистраживачки пројекат, као и студенти социологије.

Књига се састоји из четири поглавља, а као додатак аутори су приложили анкетни упитник који су користили у истраживању и табеле са подацима о социо-демографској структури запослених у Новом Саду. У првом поглављу, *Предметни и теоријско-методолошки оквир истраживања*, аутори нас упознају са разлозима који су их навели на ово истраживање: превирања на тржишту рада, рационализација и смањивање броја запослених, као и чињеница да је родна сегрегација највидљивија у сфери рада и запошљавања. Статистички је значајан податак да жене зарађују мање од мушкараца: у просеку 75% плате коју зараде мушкарци. С обзиром на то да се ти подаци односе на рад са пуним радним временом и искључиво на формални сектор рада, може се претпоставити да би стварни резултати били још поразнији за жене, јер оне често раде на привременим и повременим пословима, ван радног времена. Јаз у зарадама између мушкараца и жена продубљује се када жене почну да користе породилско/родитељско одсуство, те заостају у професионалном развоју, послодавци их не унапређују, не дају прилику за додатном едукацијом, као и у животној доби између 55 – 64 године старости, када послодавци жене чешће отпуштају и ретко запошљавају. Аутори наводе да је то нарочито карактеристично за транзицијска друштва у којима се женама пре него мушкарцима даје

¹ Приказ књиге Божо Милошевића, Марице Шљукић и Тијане Вукчевић (2011) *Жене у загрљају дискриминације*. Нови Сад: OLD Commerce, стр. 221.

отказ, због приватизације или реконструисања предузећа. Такође се, у овом поглављу, указује на једну радно-патолошку појаву која у последње време заокупља пажњу јавности – мобинг (злостављање). Као фактори који могу условити ову социјално девијантну појаву наводе се: недовољно транспарентна атмосфера, јака хијерархијска структура, недостаци у инфогмисању, неадекватно руководство, потискивање и нерешавање конфликта, мере реорганизације и сл. У свим истраживањима на подручју ЕУ резултати су показали да су жене чешће жртве мобинга него мушкарци.

Циљ истраживања је био да се, путем анкете, прикупе подаци о томе шта жене мисле и како доживљавају свој положај у организацијама рада у државној/јавној својини у АП Војводини. Основна теза истраживања је била: друштвени положај жена у организацијама рада у јавној/државној својини АП Војводине је, као и у српском друштву у целини одређен утицајима патријархалног социокултурног обрасца у еволуцији, с једне, и неких модернизацијских (друштвено-економских) и европеизацијских (правно-политичких) опредељења владајућих елита у том друштву, с друге стране. Узорак је чинило 300 испитаница, које су запослене у организацијама јавног/државног сектора на простору АП Војводине, у 16 градова. Узорак је био вишеструко стратификован, са намером да обухвати организације рада које обављају послове државне управе, здравства, образовања и јавна предузећа с различитим садржајем делатности. На основу спискова запослених радница одабран је подједнак број испитаница које обављају различите послове: помоћне, службеничке, стручњачко-уметничке и руководеће.

Друго поглавље *Показатељи о запошљености жена у српском друштву и искуство жена о проблемима њиховог запошљавања: предуслови за родну једнакост у организацијама.*

У српском друштву се сама запосленост препознаје као друштвена предност у односу на оне који чекају запослење, нарочито ако се ради о запослености у државној /јавној сфери рада, где је већи степен сигурности запослења, у односу на приватну сферу. Када је реч о актуелној структури запослених према сектору делатности, подаци из 2010. године показују да је највише запослених и мушкараца и жена у секторима пољопривреде, шумарства и водопривреде. Ниска заступљеност жена примећена је у оним делатностима као што су грађевинарство, саобраћај и везе, које су за њих традиционално затворене, као и у делатностима које су повезане са производњом електричне енергије, гаса и воде, које обезбеђују висок новчани доходак. На основу увида у статистичке податке, аутори констатују да је у Србији мање жена законодаваца, функционера и руководилаца, него мушкараца. Али, према подацима из 2010. године, уочено је да је више жена него мушкараца у категорији стручњака. Када је реч о дужини радног времена, жене су мање спремне да се додатно, временски ангажују, због додатних кућних послова и обавеза. Такође је тренд рада на одређено време постао све заступљенији, те је положај актера рада неизвеснији. На питање да ли пол утиче на запошљавање људи у нашем друштву, највише испитаница се определило за одговор да утиче мало (40,3)%, 21,7% да утиче

много, док их је најмање (4,3%) дало одговор да пол нема никаквог утицаја на запошљавање. Занимљиво је да се најмањи број испитаница определио да би на месту непосредног руководиоца радије волело да види жену, а највећи број (62,7%) се изјаснио да им је свеједно. 43% испитаница се изјаснило да мушкарци имају веће шансе да се запосле, 36,3% да имају подејнаке шансе, а 28% испитаница изјаснило се да млађе жене имају веће шансе да се запосле на радном месту које одговара њиховим квалификацијама. Испитанице сматрају да у њиховим организацијама нема већих изгледа за ангажовањем старијих жена, а да би њихове изгледе могле да повећају адекватне квалификације и способности које поседују. 11% испитаница се изјаснило да сматра да део жена не може да ради боље послове јер су на њима ангажовани мушкарци. Такође 21,4% испитаница је сматрало да су неке жене квалификованије и способније за друге послове али не могу да их добију од руководиоца. Да би утврдили особеност положаја испитаница у организацијама рада истраживачи су поставили питања која се односе на статус жена у организацијама. Осим самопроцене у анализу су биле укључене као објективне варијабле – финансијски приходи, могућност стручног усавршавања, као и могућност учествовања у доношењу одлука. Док се с једне стране највећи број испитаница 82%, изјаснило да је задовољно статусом у организацији, платом није задовољно 43,1% испитаних жена, 14% уопште није задовољно, 37,5% задовољно, а 5,4% у потпуности задовољно платом. Више од половине испитаница сматра да нема значајне разлике међу наведеним категоријама запослених, када је у питању успешност и савесност у обављању послова у организацији, док скоро трећина мисли да су успешније и савесније жене. С обзиром на то да су осим савесног и успешног рада и формалног образовања, као важан чинилац за напредовање у каријери испитанице навеле и непрестано стручно усавршавање, постављено им је питање да ли су се стручно усавршавале у последњих пет година. 52,2% испитаница се изјаснило да су се стручно усавршавале, а 47,8% да нису. Од испитаница које су се стручно усавршавале, двоструко је више оних које су у потпуности задовољне статусом у организацији, у односу на оне које се нису стручно усавршавале. Место у хијерархијској структури, такође има утицаја на степен задовољства радом. Међу испитаница које су задовољне својим статусом у организацији има више оних које имају могућност да учествују у одлучивању, што указује на чињеницу да могућност одлучивања утиче на степен задовољства статусом у организацији.

Треће поглавље бави се мобингом као друштвено патолошком појавом и његовим последицама које се тичу поједница, радне организације па и друштва самог. Процеси глобализације су довели до значајних промена на подручју рада и запошљавања, где је родна сегрегација највидљивија. Послодавци запошљавају жене јер их сматрају добром радном снагом, јер су спремније од мушкараца да прихвате послове испод њихове стручне спреме и квалификационог нивоа. Такође, млађе жене су спремније да толеришу кршење законских права, од стране послодавца, како би задржале посао. Мобинг се као вид виктимизације јавља најчешће у радним организацијама у којима је радна средина ком-

петитивна и строга хијерархијска структура, у организацијама где је пажња усмерена на економску добит, а занемарени међуљудски односи, где доминира ауторитативни стил руковођења и где су радници недовољно укључени у процес доношења одлука, претерно радно оптерећени радници, где је слаба могућност за професионално усавршавање и где недостају правила о раду, као и када су професионалне улоге недовољно дефинисане, предуго радно време... Наведена обележја као основа мобинга доводе до конфликта, незадовољства радом, напуштања посла или отуђености од рада. Подаци које је истраживачки тим добио показали су да жене, за време рада више контактирају са другим женама, него са мушкарцима, као и да су више увреда на радном месту добиле управо од колегиница, него од колега. Иако је већи процент жена, 57,9% изјавило да се ретко сукобљава на радном месту, ипак значи да до сукоба долази. Мобинг може бити хоризонтални и вертикални. Посебна врста вертикалног мобинга је стратешки мобинг чији је циљ да се уклони вишак радне снаге, односно примена мобинга како би се радници навели да сами напусте радно место. Стратешки мобинг се огледа у одузимању средстава рада и радних задатака и физичкој изолацији, ускраћивању информација, постављању захтева и задатака који надмашују квалификациони ниво радника, приговори, критике, излагање ризицима. Хоризонтални мобинг подразумева мобинг на истом хијерархијском нивоу у оквиру радне организације. Мотиви могу бити лични, нпр. антипатија, љубомора, завист, љубомора. Истраживачи су желели да утврде да ли су се испитанице у току своје целокупне радне каријере суочиле са неким од наведених облика злостављања на радном месту. Већина испитаница није доживела лично малтретирање, али има и оних које су наводиле као облике малтретирања: претрпавање радним обавезама од стране руководиоца (као вертикални мобинг) и оговарање колегиница због зависти (као хоризонтални мобинг). Било је чак одговора који су указивали и на најекстремније облике злостављања (укупно 8 одговора), а било је и оних испитаница које су због личног малтретирања морале да напусте посао (6 одговора). Мобинг може да изазове психосоматске сметње код жртава мобинга, пад мотивације, задовољства радом, пад ефикасности и продуктивности саме жртве, али и осталих запослених.

У последњем делу књиге под називом *Могућности и ограничења за остваривање родне једнакости у организацијама рада државне/јавне својине у АП Војводини* изложени су налази, груписни у три врсте проблема: последице дејства сегрегације тржишта рада на родне односе, подаци о позицији жена у организацији рада и утврђени су смерови акционог деловања како би се створили услови за друштвену једнакост жена. Аутори закључују да ретрационализација у другим сферама друштвених односа није била толико јака да услови враћање жена у приватну сферу (сферу „кућног рада“). Позивајући се на податке Завода за статистику (из септембра 2010. године), аутори наводе да је учешће жена у укупном броју запослених 47/2%, а мушкараца 52,8%. Већа је била заступљеност жена са високом, вишом и средњом стручном спремом, међутим просечне зараде мушкараца биле су веће од просечних зарада жена

од 7% до 17%. Највећа разлика је уочена у просечним зарадама мушкараца и жена са високом стручном спремом. Такође се из података може видети да су жене више заступљене међу запосленима у делатностима које су слабије материјално стимулисане (васпитно-образовна, здравствена делатност, социјални рад, трговина, угоститељство, туризам...). Анализирани подаци су показали да су жене два пута заинтересованије да обављају руководеће функције него што их има на тим функцијама.

Препоруке које се у закључку наводе су да се подређеност жена може сузбијати развојном стратегијом друштва у којој ће се ставити под јавну друштвену контролу потреба да се жене укључе у јавну сферу рада све до њихове пропорционалне заступљености у тој сфери. Аутори су дали једанаест конкретних препорука: увођење мера афирмативне акције за запошљавање жена, праћење њихове примене и утицаја; институционално-системска подршка породици, равноправна расподела одговорности мушкараца и жена; уклањање родних стереотипа; развити систем квота, омогућити већу заступљеност жена у представничким телима и другим местима доношења одлука; развијати лидерске способности и вештине управљања жена; створити повољне услове за веће укључивање жена у неформалне друштвене везе и односе; развијати свест становништва, укључујући и предузетнички сектор о штетним последицама мобинга и о људским правима; промовисти рад жена у синдикатима, као и женским невладиним организацијама и указивати на њихов значај за постизање родне равноправности и стварање једнаких могућности за жене и мушкарце; ширење свести о забрани дискриминације, поштовању људских права и толеранције и путем медија упознати јавност са темом родне равноправности, женских људских права, дискриминације и мобинга.

Публикација „Жене у загрљају дискриминације“ омогућава нам да сагледамо какав је положај жена у организацијама рада у државној/јавној својини, на основу емпиријских података добијених на војвођанском узорку. Аутори су дошли до значајних података о броју запослених жена, њиховом реалном положају у организацијама рада, међусобним односима на хоризонталном и вертикалном нивоу, задовољству положајем на послу, могућностима уасавршавања и напредовања. Било би добро размотрити могућност за спровођење оваквог или сличног емпиријског истраживања на широј територији Србије.

