

The background is a complex, isometric geometric pattern. It consists of numerous 3D rectangular blocks and cylinders of varying heights and orientations. The color palette is limited to four primary colors: red, yellow, teal, and dark blue. The blocks are arranged in a way that creates a sense of depth and perspective, with some blocks appearing to be stacked on top of others. The overall effect is a vibrant, abstract architectural or urban landscape.

ROD I EKONOMIJA

ROD I EKONOMIJA
Priredila: Amila Ždralović

Sarajevo, 2019.

Edicija Gender
knjiga 17

Naslov: Rod i ekonomija

Priredila: Amila Ždralović

Autorice: Tatjana Đurić Kuzmanović, Jasna Kovačević i
Andela Pepić

Lektura: Sandra Zlotrg

Recenzentkinje: prof. dr Kanita Imamović Čizmić
mr Dubravka Kovačević

Prelom_naslovnica: Vanja Lazić

Izdavač: Sarajevski otvoreni centar, www.soc.ba

Za izdavače: Emina Bošnjak



Ovaj projekat je financiran u okviru
savodne saradnje Češke Republike



Unapređenje socijalnih usluga
kroz jačanje NVO u BiH



Ovaj projekat implementira
CARE International



© Sarajevski otvoreni centar

Ova publikacija je nastala u okviru projekta koji implementira CARE International u Bosni i Hercegovini „Unapređenje socijalnih usluga kroz jačanje NVO u BiH“, koji finansijски podržava Vlada Češke Republike. Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost Sarajevskog otvorenog centra i ni u kom slučaju ne odslikava stanoviste CARE International.

Nekomercijalno umnožavanje, fotokopiranje ili bilo koji drugi oblik reprodukcije cijele publikacije ili njenih dijelova poželjno je, uz prethodno pismeno informisanje izdavača na mail: office@soc.ba. Stavovi i mišljenja izneseni u tekstu su autorski i ne predstavljaju izričite stavove i mišljenja donatora. Autorice odgovaraju za svoj tekst. Tekstovi su pisani različitim jezičkim normama koje se upotrebljavaju u Bosni i Hercegovini i regiji. Zbog poštivanja autorske nezavisnosti, jezičke razlike su zadržane u finalnim verzijama tekstova.

SADRŽAJ

PREDGOVOR

Amila Ždralović

I DIO: FEMINISTIČKA EKONOMIJA

Tatjana Đurić Kuzmanović

1. Feministička ekonomija kao škola mišljenja
2. Feministička ekonomija u kontekstu poluperiferije – primer Srbije

II DIO: TEŠKOĆE U KARIJERNOM NAPREDOVANJU

Jasna Kovačević

1. Rodne razlike u etičkom donošenju odluka
2. Implicitna pristrasnost kao determinanta rodne diskriminacije

III DIO: EKONOMSKA I SOCIJALNA PRAVA ŽENA U BIH

Andela Pepić

1. Neoliberalna financijalizacija u BiH – žene na tržištu rada i prekarni rad
2. Pravo i praksa – radna prava žena u BiH

Podsjetnik: pojmovi

O autoricama

O Sarajevskom otvorenom centru

Feminizam i kao teorija i kao pokret obuhvata različite, često čak i suprotstavljene perspektive. Ipak, u savremenim okolnostima, kritika neoliberalizma može se prepoznati kao zajedničko opredjeljenje koje ne zaključuje, već kontinuirano razvija i kontekstualizira debatu o specifičnim problemima. Upravo kroz odabrane rasprave u ovom zborniku, autorice problematiziraju neka od pitanja koja se tiču rodnih dimenzija ekonomskih procesa. Zbornik je strukturisan u tri glavna dijela, a u svakom su objavljena po dva rada jedne autorice.

U prvom dijelu zbornika, Tatjana Đurić Kuzmanović kroz dva rada govori o feminističkoj ekonomiji kao posebnoj školi ekonomskog mišljenja. Već na samom početku prvog teksta, autorica naznačava da se raznovrsnost pogleda unutar škole objedinjuje u kritičkom preispitivanju "klasičnih" ekonomskih koncepata. "Nova" znanja nude i nove alate neophodne za ekonomsku analizu socioekonomskih nejednakosti između žena i muškaraca, a koje izmiču "klasičnim" teorijama. Postavljeni okvir autorica u drugom tekstu koristi za analizu poluperiferijalne ekonomije Srbije. Svakako da ona, s obzirom na sličnosti socioekonomskog konteksta, može biti inspirativna za primjenu alata feminističke ekonomije u ispitivanjima stanja u Bosni i Hercegovini i analizama dominantnih rodnih režima. Iako je rasprava Tatjane Đurić Kuzmanović fokusirana na odabrane teme i probleme, ona daje jezgrovit uvid u nove i drugačije pristupe u razumijevanju socioekonomskog položaja žena. Za dalje čitanje i bavljenje feminističkom ekonomijom mogu se preporučiti i drugi radovi ove autorice, a posebno dva teksta. Tekst *Feministička ekonomija u postsocijalističkoj Srbiji – metodološki i kontekstualni izazovi* objavljen je u publikaciji *Feministička teorija je za sve*. Podsjećanja radi, riječ je o zborniku radova s konferencije kojom je, između ostalog, obilježeno i deset godina od objavljivanja knjige *Neko je rekao feminizam: Kako je feminizam uticao na žene XXI vijeka*. Drugi tekst, *Feministička ekonomija: mit ili alternativa*, objavljen je u časopisu za feminističku teoriju i studije kulture *Genero*, čija je arhiva dostupna i online (<http://generojournal.org/arhiva.html>). Možda ovakve digresije nisu uobičajene za predgovore, ali ne čini se suvišnim na ovom mjestu ukazati na radove koji su važni za dalje bavljenje feminističkom ekonomijom, ali i podsjetiti na knjige koje su uticale na razvoj feminističkih teorija na našim prostorima i postale dijelom feminističke lektire.

Prilikom čitanja ove i druge slične literature, nužno je imati u vidu interdisciplinarnost i transdisciplinarnost, ali i kompleksnost teorija i rasprava koje se vode u feminističkim prostorima i u kojima se mogu vidjeti kako slaganja, tako i moguća razmimoilaženja. Na ovo upućuju i rasprave sabrane u ovom zborniku o rodu i ekonomiji. Tako se u radovima koji su objavljeni

u ovoj publikaciji mogu identificirati zajedničke tačke, na primjer, u pogledu kritike apstraktnog, racionalnog i androgenog pojedinca ili u pogledu naglašavanja potrebe kontekstualizacije. S druge strane, rasprave se mogu, čitanjem, razvijati i u pogledu daljeg razumijevanja pojmova koji se koriste u rodnoj analizi u ekonomiji.

Tatjana Đurić Kuzmanović u prvom dijelu knjige, oslanjajući se i na radove sociologinje i feministkinje Marine Blagojević Hughson (Hjusion), razvija tumačenje rodnosti u okvirima društveno zadatih rodnih uloga i identiteta žena i muškaraca, te daje napomene o pravcima razumijevanja roda, rodnosti i rodni režima. U drugom dijelu zbornika, u kojem su objavljena dva rada Jasne Kovačević, čitamo važnu napomenu o upotrebi roda u naučnim istraživanjima.

Naime, autorica u radu o rodnim razlikama u etičkom donošenju odluka rod identificira kao jednu od demografskih varijabli, ukazujući na probleme izjednačavanja roda "sa spolom kao binarnom biološkom varijablom" u znanstvenoj literaturi, što dalje ima uticaj "na iskrivljivanje samog teorijskog konstrukta". Jasna Kovačević, u svom radu o uticaju roda na etičko donošenje odluka u poslovnom kontekstu, rodne razlike posmatra kroz, kako navodi, "prizmu bioloških, kognitivnih, društvenih i kulturoloških procesa koji oblikuju rodne uloge i rodne identitete". Ovakav pristup autorici je bio neophodan da bi dala dublji uvidi o uticaju roda na leadership stilove i etičko donošenje odluka, a tekst je posebno značajan zbog toga što predstavlja i rezultate empirijskog istraživanja. Za dalje istraživanje "muškog" i "ženskog" liderstva svakako se može preporučiti i knjiga *Bosanski labirint: kultura, rod i liderstvo* u kojoj se sabiru rezultati istraživanja Zilke Spahić Šiljak, Suade Penave i Jasne Kovačević.

Ovakva istraživanja su izuzetno važna u kontekstu dijagnosticiranja stvarnog stanja, identificiranja prepreka u karijernom napredovanju žena, ali i sociokulturnih elemenata odabira karijera. Tako ovakvi pristupi mogu biti i veliki dio objašnjenja horizontalne i vertikalne rodne segregacije. Međutim, u isto vrijeme ovakav pristup implicira i svojevrsnu homogenizaciju ženskog odnosno muškog identiteta. Ovo ne implicira nužno traženje specifičnosti identiteta i njihovih razlika u biologiji, već ih je moguće naći u različitim oblicima društvenosti. Rasprava neće proći poststrukturalistički test budući da i dalje podrazumijeva neku univerzalnost i specifičnost (na primjer, u etičkom rasuđivanju). Međutim, s obzirom na značaj nalaza ovakvih istraživanja, moguće ih je tumačiti i kao privremene i metodološki neophodne idealtipske konstrukcije koje su u konačnici korisne za bolje razumijevanje načina strukturisanja rodni režima.

Na koncu, od ovakvih pristupa koji prikrivaju stvarne mogućnosti individualnog oblikovanja (rodni) identiteta i dalje ne možemo odustati ni zbog praktičnih, pravno-političkih razloga. Odnosno, zanemarujući opravdane savremene debate o političkom subjektivitetu feminističke teorije i pokre-

ta, možemo pretpostaviti potrebu "fiksiranog" referenta, a radi ostvarivanja ženskih ljudskih prava kao kolektivnih prava.

U trećem dijelu ovog zbornika o rodu i ekonomiji, Andela Pepić fokus stavlja upravo na ekonomska i socijalna prava žena. Njene analize snažno uključuju i ukrštaju sociološke, pravne i ekonomske aspekte ovih problema, imajući u vidu specifičan bh. kontekst. U prvom radu autorica razmatra učinke neoliberalne politike, a posebno fleksibilizacije tržišta rada na položaj žena na tržištu rada. U drugom radu, autorica predstavlja zakonski okvir koji reguliše prava (žena) u oblasti rada u Bosni i Hercegovini. Autorica smatra da ovaj okvir, unatoč i određenim nedostacima, pruža minimum zaštite prava u oblasti rada, ali zaključuje da je i primjena tog minimuma podložna "kršenjima od strane pojedinih poslodavaca". Oslanjajući se na dostupne podatke (istraživanja, izvještaje i slično), autorica zaključuje da su "žene najčešće žrtve kršenja prava u oblasti rada". Kroz analizu se pokazuje da je rodno zastupljena diskriminacija u oblasti rada "najvidljivija u slučajevima kršenja prava trudnica i porodilja te u slučajevima mobinga i seksualnog uznemiravanja". U ovom radu posebno je zanimljiva autoričina metaanaliza različitih, dostupnih kvantitativnih podataka, na temelju kojih daje nalaze o pravima radnica u trgovini i tekstilnoj industriji, ali i identifikira pravce na koje nužno treba usmjeriti dalju istraživačku pažnju.

Unatoč svim naporima u Bosni i Hercegovini i dalje nemamo dovoljno istraživanja koja se tiču pitanja socioekonomskog položaja žena. Neki od razloga ovakvog stanja leže i u nedovoljnoj institucionalnoj razvijenosti rodnih studija na univerzitetima i nepostojanju stručnih časopisa iz ove oblasti. Ovakav jedan zbornik neće nadomjestiti ove praznine, ali se nadamo da će u procesima formalnog i neformalnog obrazovanja otvoriti prostor za drugačije pristupe i feminističke transformacije proizvodnje znanja i dalji institucionalni i vaninstitucionalni razvoj rodnih studija.

Amila Ždralović

I DIO

FEMINISTIČKA EKONOMIJA

1. FEMINISTIČKA EKONOMIJA KAO ŠKOLA MIŠLJENJA

DR. TATJANA ĐURIĆ KUZMANOVIĆ

Visoka poslovna škola strukovnih studija u Novom Sadu

Uvod

Feministička ekonomija, kao posebna škola ekonomskog mišljenja¹ i nastavna disciplina, razvija specifično analitičko razumevanje za rodna pitanja i nejednakosti koje funkcionišu u politekonomske procesima na nivou makro i mikro ekonomije i društva, koja ostaju nedovoljno vidljiva i objašnjena u konvencionalnim ekonomskim teorijama, istraživanjima i studijama. Na makro nivou različiti feministički ekonomski pristupi istražuju i objašnjavaju rodne pristrasnosti u makroekonomskim analizama, politekonomskom i finansijskom upravljanju i rodne uticaje ekonomskih politika. Na mikro nivou oni analiziraju i objašnjavaju rodnu dinamiku nejednakosti koje se odvijaju unutar domaćinstva u pogledu sticanja i raspodele rada i resursa i urođnjenu podelu rada na reproduktivni u privatnoj sferi i produktivni u javnoj sferi.

Analiza rodne odnosa u ekonomiji (rodna ekonomska analiza) čini vidljivim rodne nejednakosti koje postoje između muškaraca i žena na svim nivoima ekonomije (mikro, mezo, makro) i u svim ekonomskim domenima (domaćinstva, preduzeća, država, tržište). Ona kontekstualizuje rod kao važnu strukturalnu karakteristiku identiteta žena i muškaraca i dovodi ga u vezu sa drugim karakteristikama (starost, klasa, nacionalnost, rasa, seksualno opredeljenje i drugo). Ova analiza se primenjuje kao osnova u objašnjavanju nejednakih odnosa moći između žena i muškaraca, njihovih strukturalnih politekonomske izvora i posledica. Na temelju rodne analize prepoznaju se mogućnosti i potrebe da se postojeći nejednaki odnosi moći usmere u pravcu rodne ravnopravnosti, definišu se urođnjeni ciljevi ekonomske politike i razvijaju se rodni pokazatelji koji kvantifikuju postojeće rodne nejednakosti i prate dinamiku ostvarivanja urođnjenih ekonomskih i društvenih ciljeva.

Feministička ekonomija okuplja raznoliku grupu teoretičara/ki, praktičara/ki i aktivista/ica koji/e imaju različit pogled i na ekonomiju i na femi-

¹ Feministička ekonomija kao ekonomska disciplina kategorizovana je u kodovima JEL klasifikacionog sistema *Časopisa ekonomske literature* (Journal of Economic Literature), standardnog metoda klasifikovanja literature iz ekonomske oblasti, u sastavu koda JEL: B – Istorija ekonomskog mišljenja, metodologija i heterodokсни pristupi kao JEL B 54 (American Economic Association 2017).

nizam. Međutim, ono što ih čini jedinstvenim jesu njihovi doprinosi u ekonomskoj kritici i debati o rekonstrukciji ortodoksnih ekonomskih koncepata i u formulisanju novih politekonomskih znanja o funkcionisanju savremene ekonomije i društva. Feministička ekonomija danas obuhvata najmanje pet tematskih područja u kojima pruža jedinstvene uvide: 1. fundamentalne osnove i koncepti ekonomskog i feminističkog mišljenja; 2. komparativni pregledi karakteristika i veza između različitih ekonomskih škola i feminističke ekonomije; 3. standardna ekonomska područja i modeli; 4. savremene ekonomsko-političke teme i debate, aktivizam i kreiranje ekonomske politike; te 5. iskustva feministkinja ekonomistkinja, profesionalnih organizacija i institucija koje obezbeđuju podršku širenju prisustva žena u ekonomiji i razvoju feminističkog ekonomskog mišljenja (Peterson & Lewis, 2004; Đurić Kuzmanović, 2018).

U ovom radu naglasak stavljam na sažetu i ilustrativnu interpretaciju nekoliko ključnih tema kojima se bavi feministička ekonomija u oblastima: 1. metodologije i rodno senzibilisanih indikatora, 2. mikroekonomije domaćinstva, 3. makroekonomije i 4. ekonomske politike. Širi, potpuniji i detaljniji uvidi u razvoj feminističke ekonomije i feminističku ekonomsku pedagogiju prevazilaze okvire ovog rada (Đurić Kuzmanović, 2019, 2018, 2013).

Feministička ekonomska metodologija

Feministička ekonomska metodologija bavi se kritikom, dekonstrukcijom i rekonceptualizacijom ključnih pojmova (mitova) konvencionalne ekonomije, poput: objektivnosti u ekonomiji, racionalnosti ekonomskih aktera, rodno jaza u ekonomiji, ekonomskih domena i pokazatelja. Ona zahvaljujući specifičnoj metodologiji doprinosi korpusu znanja o savremenoj ekonomiji i njihovom kontekstualizacijom nudi drugačiju, rodno utemeljenu interpretaciju uzroka, posledica i mogućnosti usmeravanja savremenih politekonomskih procesa.

Osnovni pojmovi koji se uobičajeno definišu u rodnoj analizi jesu rodnost i rodni režimi. Rodnost je termin koji se koristi (Đurić Kuzmanović, 2002, str. 52, 113) u sagledavanju i objašnjavanju društveno konstruisanih i otuda promenljivih razlika koje nastaju između muškaraca i žena u privatnoj i javnoj sferi života. Rodni režimi predstavljaju njihove relativno strukturirane odnose različito prisutne na raznim nivoima društva i opredmećene u različitim rodnim ulogama i identitetima na nivou diskursa i praksi u institucionalnom i vaninstitucionalnom okruženju (Blagojević Hjuson, 2012, str. 13-17). Rodni režimi na specifičan način određuju društveni položaj i obaveze pojedinke/ca koji proističu iz rodne uloge i identiteta. Na primer, u patrijarhalnim društvima se podrazumeva da žene više i češće obavljaju aktivnosti vezane za neplaćeni rad, a muškarci za plaćeni.

Razumevanje uloge i delovanja rodnosti kao strukturalne varijable u ekonomiji pretpostavlja razumevanje činjenice da ona nije homogena kategorija, da je u interaktivnom odnosu sa ekonomijom i da u ekonomskim procesima istovremeno deluje i kao egzogena i endogena varijabla. Rodnost kao nehomogena kategorija znači da mnogi faktori uz rod (starost, klasa, rasa, nacionalnost, imovinsko stanje...) utiču na to sa kakvim se mogućnostima izbora pojedinka/ac suočava, kako razume ekonomske okolnosti i situacije i kako formira međusobne odnose sa drugim ženama i muškarcima. Mogućnost (ili nemogućnost) izbora pojedinke/ca je različita ne samo u zavisnosti od njihovog pola i roda, već i drugih strukturalnih karakteristika. Interaktivan odnos između ekonomije i rodnosti upućuje na neophodnost analiziranja rodnih nejednakosti ne samo putem ekonomskih varijabli (na primer, nejednakosti u platama i zaposlenosti), već i sa stanovišta ostvarivanja društvenih razvojnih ciljeva. Takođe, rodnost je kompleksna kategorija koja oblikuje ne samo ljudske izbore (pristup resursima, obrazovanju i kontrolu nad njima), već i same tržišne procese (segregaciju na tržištu rada, zanimanja). Stoga je rodnost integrativni deo makroekonomskih trendova i procesa (žene više pate u siromaštvu i povećavaju neplaćen rad). Konačno, rodnost je istovremeno egzogena varijabla koja se iz društva prenosi u ekonomiju, ali i endogena, jer oblikuje i biva oblikovana specifičnim ekonomskim procesima, uslovima i ograničenjima unutar ekonomije (npr. siromaštvo, nezaposlenost).

Ideja klasičnih ekonomista o tome da je ekonomija nauka o ljudskim izborima u uslovima oskudice (Samuelson, 1969: 7-8) u centralno mesto ekonomske analize stavlja propitivanje načina kako ljudi alociraju, distribuiraju i upotrebljavaju ograničene resurse. Međutim, konvencionalna tumačenja da su ekonomski akteri racionalni, vođeni ekonomskim interesom i tzv. "mini-max principom" (minimalna ulaganja, maksimalni rezultati) i da njihova moralnost, polnost (rodnost) i druge karakteristike nisu značajne za ekonomsku analizu, u potpunosti ne prihvataju ni sami ekonomisti (Smit, 1970, Smit, 2008). Brojne autorice i autori, poput Amartja Sena (Sen, 2002), postavljali su važna epistemološka pitanja o objektivnosti naučnog mišljenja: ko je taj koji interpretira i kontekstualizuje činjenice i konstruiše znanje. Danas su brojni mitovi konvencionalne ekonomije postali predmetom propitivanja mnogih autora i to ne samo onih koji se bave ekonomskom i društvenim naukama. Tako, David Orel, matematičar, objašnjava ključne mitove ortodoksnе ekonomske teorije koji utiču na procese odlučivanja na nivou individue, firme i društva. Orel dokazuje da su ekonomski mitovi verovanja da je ekonomija stabilna, racionalna i efikasna, fer i *rodno neutralna*, sastavljena od nezavisnih individua, da ju je moguće objasniti ekonomskim zakonima, da se pomoću statistike može lako upravljati ekonomskim rizikom, da ekonomski rast može trajati zauvek, da je uvek dobar i da će nas učiniti srećnim (David Orrell, 2010, 2017).

Feministička ekonomska metodologija detaljno dekonstruiše mit o rodnoj neutralnosti ekonomije razotkrivajući da su mnoge tradicionalne ekon-

omske teme i definicije, poput ekonomskog čoveka (*Homo economicus*), domaćinstva, tržišta i države, problematično konceptualizovane, rodno pristrasne i instrumentalizovane (Đurić Kuzmanović, 2018, str. 246). Ona dovodi u pitanje samu objektivnost ekonomske nauke, jer uočava da ne postoji pogled koji dolazi niotkuda. Svaki istraživački problem je neodvojiv od svrhe istraživanja, subjektivnosti samog istraživača u pogledu pola, političke angažovanosti i etičnosti, i nužno sadrži višestrukost ženskih klasnih, rasnih i kulturnih iskustava (Harding, 1995(1)1, str. 7–32). Prepoznavanje nečije pozicije kao naučne moguće je tek pristupom *pozicione objektivnosti* (Sen, 2002, str. 19–28) i kontekstualizacijom okolnosti u kojima se istražuje i u kojima se nalazi sam/a istraživač/ica (Hughson, 2015). Na primer, ortodoksno ekonomsko shvatanje *racionalnog ekonomskog čoveka* (*Homo economicus*) kao nezavisne individue koja je sposobna da maksimizuje sopstvenu subjektivnu individualnu korist zapravo mistifikuje njegovu patrijarhalnu osnovu i ponašanja koja, i kada su sa stanovišta pojedinca racionalna, donose niže društvene koristi na duži rok (Đurić Kuzmanović, 2006, str. 2–6). U stvarnosti, svaka individua je i racionalna i iracionalna, sa slobodom izbora i relacijom odgovornosti koje su u velikoj meri pod uticajem dejstvujućih rodni režima u datoj ekonomiji i društvu.

Prisustvo rodnog jaza u ekonomiji detektuje se na više načina: kroz urođene strukture, simbole i identitete (Đurić Kuzmanović, 2018, str. 247–248). Na primer, rodna podela rada, zanimanja, tržišta i diskriminacija u platama ilustruju postojeće strukturne rodne pristrasnosti i nejednakosti. Na nivou simbola, različito shvatanje ženskosti i muškosti može se prepoznati u njihovim rodno konstruisanim različitim sklonostima (ka tehnicima), motivima (ka dobroj udaji), verovanjima (plavuše), metaforama (mizogini i seksistički govor), karakteristikama poslova, podelama na plaćeni/neplaćeni rad, matematičkim/verbalnim objašnjenjima itd. Urođeni identiteti definišu, na primer, muškarce kao sklone riziku, a žene ka staranju.

Feministička ekonomija prepoznaje da se ekonomski procesi odvijaju u najmanje četiri ključna ekonomska domena (*tržište, država, preduzeća i domaćinstva*) i u dve, međusobno uslovljene i tesno isprepletene sfere: *privatnu* (domaćinstva) i *javnu* (tržišne ekonomije) u kojima prevladavaju različiti odnosi. U domenima tržišta i preduzeća prevladavaju odnosi razmene, u domenu države odnosi redistribucije, a u domaćinstvima odnosi poklona. Privatnu sferu karakteriše proizvodnja koja je namenjena za upotrebu u domaćinstvu, dok se u javnoj sferi odvija proizvodnja koja je namenjena za razmenu i akumulaciju putem tržišta. Stoga ona ekonomske domene izučava kao urođene ekonomske i društvene institucije koje odslikavaju vladajuće rodne režime, strukture i odnose u određenoj ekonomiji i društvu i koji uveliko određuju individualne pozicije i aktivnosti.

Rodno senzibilisani indikatori su neophodni u osvetljavanju i kvantifikovanju dimenzija rodni nejednakosti i njihovog uticaja na ekonomski i društveni razvoj i u poredenju uspešnosti razvojnih aktera tokom vremena.

Stoga su za konstruisanje rodno osetljivih indikatora od ključne važnosti polno disagregirani podaci o: stanovništvu i radnoj snazi; obrazovanju, zdravstvu, socijalnom osiguranju itd.; pristupu proizvodnim mogućnostima, kreditima, programima budžetskih podrški, ljudskim pravima itd. Disagregiranje ulaznih podataka je osnov za rodne analize i formulisanje rodno odgovornih politika. Iako sve brojniji i razvijeniji (UN Statistics Division, 2019), oni još uvek ne obuhvataju sve oblasti ekonomije. Na primer, različita ženska i muška pozicija još uvek je nedovoljno vidljiva u mnogim ekonomskim rezultatima, na različitim tržištima i u ekonomskim modelima.

Mit o rodno neutralnoj ekonomiji proističe iz odbijanja moćnih da se rodni odnosi uključe u ekonomsku analizu, razmotre i objasne delovanja odnosa moći između aktera na svim nivoima, od domaćinstva do društva u celini.

Feministička ekonomija domaćinstva i staranja

U okviru domaćinstva simultano se odvijaju biološka, ekonomska i društvena reprodukcija radne snage kao preduslov alokacije resursa u javnoj sferi i društvene reprodukcije. Konvencionalne ekonomske analize uveliko zanemaruju ekonomsku vrednost rada u procesima obezbeđivanja neophodnih usluga za reprodukciju unutar domaćinstva kao i celokupnu ekonomiju staranja (nege i brige) koju tradicionalno preovlađujuće obavljaju žene. Većina ekonomskih modela domaćinstva pojednostavljeno polazi od pretpostavki da u domaćinstvo pritiče jedan dohodak koji donosi muškarac, iako u stvarnosti to mogu biti i drugi članovi/ce domaćinstva te da su procesi koji se u njemu odvijaju analogni ekonomskim procesima u javnoj sferi. Tako se unitarni model raspoređivanja rada unutar domaćinstva (Becker, 1994) zasniva na komparativnim prednostima svih članova/ica, mereno oportunitetnim troškom utrošenog vremena. Rodne pristrasnosti uveliko proističu iz uverenja konvencionalne ekonomije da je ženski rad uveliko elastičan, da neplaćeni rad može biti uvek zamenjen tržišnim dobrima i uslugama i da se troškovi i posledice staranja mogu zanemariti.

Feministička ekonomija prepoznaje staranje kao rodno utemeljenu i merljivu ekonomsku i društvenu kategoriju i prepoznaje domaćinstvo kao društvenu instituciju u kojoj se uspostavljaju specifični rodni obrasci odnosa između članova/ica kao bioloških i društvenih jedinki. Domaćinstvo je ključno mesto gde uticaj rodne ideologije i režima proizvodi njihovo materijalno i društveno razlikovanje i nejednakosti. Članovi/ce domaćinstva mogu da imaju/nemaju zajednički budžet, da (ne) dele resurse, mogu (ne) biti srodnici, ili kombinovano, mogu (ne) imati "glavu domaćinstva". Proces dolaženja do njihovog zajedničkog dogovora o raspodeli resursa jeste raznovrsno pregovaranje (*bargaining*) između članova koji imaju zajednički, ali i sopstveni interes, može biti (ne)nasilan, zasnovan na saradnji ili/i konfliktima. Stoga, unitarni model sadrži niz spornih elemenata koji se tiču koncepta domaćinstva, zamenljivosti rada, dobrovoljnog deljenja resursa i zajedničke funkcije domaćinstva. Njegova fundamentalna metodološka

nedoslednost jeste ideja o altruizmu u privatnom životu, jer se logika tržišta ne može prosto preslikati na situaciju u domaćinstvu. Individualni izbori su često uveliko društveno konstruisani i ne mogu se smatrati samo individualnim sklonostima. Individualne odluke koje se tiču ponude i tražnje neodvojivo su povezane i ne mogu se sasvim razdvojiti ni teorijski ni empirijski.

Feministička makroekonomska analiza

Feministička makroekonomska analiza ima za cilj da učini vidljivim načine na koje se strukture rodnih odnosa obnavljaju na nivou ekonomije kao celine (nacionalne, međunarodne itd.), u različitim ekonomskim područjima (trgovine, finansija, usluga itd.) i da objasni kako se tržišne operacije oslanjaju na društvene i institucionalne norme koje odslikavaju asimetrične odnose snaga ekonomskih aktera zasnovane na njihovim različitim strukturnim karakteristikama. Takva analiza obuhvata brojne ekonomske teme iz domena ekonomije staranja, tržišta rada, kapitala, roba i usluga i ekonomske politike.

Ekonomija staranja obuhvata negu drugih (dece, bolesnih i onemoćalih), zbrinjavanje i zadovoljavanje njihovih potreba i slične aktivnosti. Na makroekonomskom nivou, ekonomija staranja se odnosi na alokaciju ograničenih resursa (pretežno rada) koji doprinose blagostanju drugih, unutar i izvan domaćinstva i koji za rezultat nemaju uzvratna očekivanja i platežnu nadoknadu. Rad na staranju preduzima se zbog sklonosti prema drugim ljudima i/ili osećaja odgovornosti prema njima, te je ponuda takvog rada fiksna i neosetljiva na cenu. Uobičajeni motivi aktera/ki koji/e pružaju negu jesu altruizam, očekivanja dugoročnog reciprociteta, osećanja obaveznosti i odgovornosti prema drugima sa kojima se ne kalkuliše. Dimenzioniranje ekonomije nege je moguće izvršiti samo putem procene, jer je graničnu liniju koja pravi razliku između nege kao neplaćenog rada i dokolice moguće prepoznati samo intuitivno i kontekstualno. Tako, procena novčane vrednosti neplaćenog rada iznosi 70% svetskog BDP-a (UNDP, 1995). Cilj feminističke ekonomije jeste da se ekonomija staranja učini vidljivom i uključi u ekonomsku analizu i politiku.

Konvencionalna ekonomija još uvek neguje brojne mitove o ekonomiji i njenoj rodnoj neutralnosti koje feministkinje ekonomistkinje svojim istraživanjima i analizama detaljno opovrgavaju (FENN, 2002). One dekonstruišu mitove o tome da ekonomiju kontroliše nevidljiva ruka tržišta i da je ekonomijom moguće upravljati putem mehaničkih procedura i modela. One insistiraju na razumevanju činjenica da je ekonomija sastavljena od ljudi i da se odvija putem ljudskog posredovanja, pri čemu moćni ekonomski učesnici prateći sopstvene političke i ekonomske motivacije kontrolišu odluke i postupke većine. Takođe, one dokazuju da ekonomija prati društvena kretanja, te da ekonomizam i ignorisanje društvene odgovornosti biznisa služi zanemarivanju problema siromaštva i nezaposlenosti i eksploataciji većine. Feministička ekonomija dokazuje da se delovanje

tržišta oslanja na društvene i institucionalne norme koje odražavaju asimetrične odnose snaga zasnovane na rodnosti, rasnim, klasnim i drugim karakteristikama. Tržište je dvostruko određeno: formalnim pravilima, konvencijama i neformalnim kodeksima ponašanja koji ograničavaju ljudsku autonomiju; i načinima raspodele vremena, rada i resursa u domaćinstvu. Stoga ono, poput kapitala, zemlje i roba i usluga ima rodnu dimenziju koja odražava i utiče na institucionalni kontekst.

Feministička ekonomska politika

Ekonomska politika obuhvata aktivnosti koje država preuzima u usmeravanju privrednog i društvenog razvoja nacionalne ekonomije. Konvencionalni ekonomski pogledi na ulogu države u ekonomiji uglavnom su se svodili na realizaciju uobičajenih ciljeva ekonomske politike: poželjne stope privrednog rasta i (ne)zaposlenosti, dostizanja ili održavanja cenovne stabilnosti i uravnotežavanja platnog bilansa. Problem konfliktnosti ovih ciljeva vlade su, manje ili više uspešno, rešavale rangiranjem političkih ciljeva i prioriteta u budžetu. One su kao uobičajene instrumente za realizaciju navedenih ciljeva primenjivale monetarnu, fiskalnu i spoljnotrgovinsku politiku.

Nova ekonomska stvarnost kreirana proteklih decenija kroz proces neoliberalne globalizacije, finansijske i informatičke revolucije rezultirala je i snažnim redefinisanjem uloge države u ekonomiji. Nacionalne vlade koje sprovode neoliberalnu politiku povlače se iz sfere zaštite javnog interesa i svoje aktivnosti usmeravaju ka privlačenju investitora različitim instrumentima i izgrađivanjem nove vrste lojalnosti u porodičnim, etničkim i religijskim odnosima. Nova organizacija procesa rada sve više podrazumeva prenošenje rizika poslovanja ranije svojstvenog kapitalu i investitorima na rad i na sektore poput obrazovanja i zdravstva. Sve brojniji podaci potvrđuju da kruta neoliberalna monetarna i fiskalna politika, praćena slobodnom trgovinom i tokovima kapitala, privatizacijom javnih servisa i širokom finansijalizacijom i marketizacijom društvenog života nije omogućila ni razvoj i poboljšanje životnog standarda stanovništva niti je unapredila rodnu ravnopravnost. Neuspeh ortodoksnе politike je stoga sve više izazov kako za njene kreatore i realizatore, tako i za oponente koji su decenijama unazad upozoravali da neoliberalna globalizacija, finansijalizacija i marketizacija svetske ekonomije nije poželjan scenario za ogromnu većinu stanovništva.

Feministkinje ekonomistkinje su na osnovu istraživanja rodniх nejednakosti u procesu razvoja (FENN, 2002) doprinele dekonstrukciji mitova o tome: da je niska cena rada neophodna za razvoj ekonomije, dok stvarnost pokazuje da je reč o obrascu sa malo komparativnih prednosti; da žene koje rade na poslovima koji počivaju na stranim direktnim investicijama u izvozno orijentisanoj industriji zarađuju natprosečnu platu, zanemarujući činjenice da je prevashodno reč o nestabilnim i nebezbednim poslovima koji ugrožavaju žensko zdravlje; da razvoj informacionih tehnologija poboljša-

va pristup informacijama, zanemarujući činjenice da su mogućnosti žene da koriste ove prednosti uveliko ograničene rodno zasnovanim razlozima; da privatizacija javnih dobara vodi povećanju efikasnosti socijalnih usluga, upozoravajući da tržišna konkurencija za mnoge sektore društvenih usluga zapravo znači zaokret ka monopolu, povećanju cena, nezaposlenosti i padu kvaliteta usluga. Feministkinje ekonomistkinje ideju o rodnoj neutralnosti ciljeva i instrumenata ekonomske politike prepoznaju kao mit i rodno slepilo konvencionalnih ekonomista. One su razotkrile da se makroekonomska politika ne mora nužno vrednovati samo tržišnim kriterijima u cilju balansirano budžeta upozoravajući da alternativa nije uvek i samo smanjivanje troškova, već i rodno odgovorne preraspodele u okviru budžeta.

Rodno odgovorna ekonomska politika ima zadatak da istovremeno promovise rodnu jednakost u svim aspektima rada i ekonomski i društveni razvoj. Dva su ključna načina pomoću kojih je moguće realizovati takvu politiku: urođnjavanjem svih politika u svim sektorima (*mainstreaming*); i osnaživanjem diskriminiranih pojedinaca/ki i društvenih grupa. Raznovrsni instrumenti mogu biti od koristi u realizaciji takve politike: rodne ekspertize, analize političke opredeljenosti i rodno uticaja, rodno budžetiranje, nadzor i finansiranje. Takva politika ima važnu ulogu u ostvarivanju vizije humanijeg i pravednijeg sveta.

Zaključak

Feministička ekonomija je doprinela ekonomskoj teoriji u gotovo svim ekonomskim oblastima, multiperspektivnom razumevanju ekonomskih procesa i njihove interaktivne veze sa društvenim životom, rodnoim režimima i rodnoim ravnopravnošću. Kritikom postojećih rodnoih podela i pristrasnosti u ekonomskom mišljenju i ekonomiji ona nudi drugačije analitičke osnove i alternativne ekonomske politike koje mogu doprineti ostvarivanju rodno ravnopravnog i održivog razvoja.

Literatura

- Becker, G. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blagojević Hjuson, M. (2012). Žene i muškarci u Srbiji: šta nam govore brojevi?. Beograd: Program Ujedinjenih nacija za razvoj.
- Durić Kuzmanović, T. (2019). Feministička ekonomija i rodne studije u Srbiji – mogućnosti i izazovi. U: Vujadinović, D. I Antonijević, Z. (ur.), *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju: pojmovi, prakse i izazovi*. Novi Sad: Akademska knjiga, uskoro.
- Durić Kuzmanović, T. (2018). Feministička ekonomija u postsocijalističkoj Srbiji – metodološki i kontekstualni izazovi. U: Zaharijević, A. i Lončarević, K. (ur.), *Feministička teorija je za sve. Zbornik radova sa konferencije "Neko je rekao feminizam? Feministička teorija u Srbiji danas"* (str. 239-257). Beograd: Institut za filozofiju i društvenu teoriju i Fakultet političkih nauka, 239-260.
- Durić Kuzmanović, T. (2013). Feministička ekonomija: mit ili alternativa (Feminist Economics: Myth or an Alternative). *Genero* (17), 23–49.
- Durić Kuzmanović, T. (2006). Porodično poslovanje - definisanje i metodologija izučavanja. *Škola biznisa* (3), 2–6.
- Durić Kuzmanović, T. (2002). *Rodnost i razvoj u Srbiji. Od dirigovanog nerazvoja do tranzicije*. Novi Sad: Budućnost i Ženske studije i istraživanja.
- FENN. (2002). FENN Seminar Report on Gender Tools for the Development. A Feminist Economics Perspective on Globalisation. Hague: Institute of Social Studies.
- Harding, S. (1995). Can Feminist Thought Make Economics More Objective?. *Feminist Economics* 1(1): 7–32.
- Hughson, M. (2015). *Poluperiferija i rod: pobuna konteksta*. Beograd: IKS1.
- Orrel, D. (2017). *Economyths: 11 Ways That Economics Gets it Wrong*, Icon Books Ltd., Reprint edition.
- Orrel, D. (2010). *Economyths: Ten ways economics get it wrong*. Ontario: John Wiley & Sons.
- Peterson, J. i Lewis, M. (2004). Introduction. U: Peterson, J. i Lewis, M. (ur.), *The Elgar Companion to Feminist Economics*, xv–xvii. Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Pub.
- Samuelson, P.(1969). *Ekonomija Uvodna analiza*. Beograd: Savremena administracija.
- Sen, A. (2002). *Razvoj kao sloboda* (Development as freedom). Beograd: Filip Višnjić.
- Smit, A. (1970). *Istraživanje prirode i uzroka bogatstva naroda 1-3*, Beograd, Kultura.
- Smit, A. (2008). *Teorija moralnih osećanja*. Podgorica: CID.
- United Nations Statistics Division. (30 April 2019). *The United Nations Minimum Set of Gender Indicators A product of the Inter-agency and Expert Group on Gender Statistics*.
- UNDP (1995). *Human development report*. New York, Oxford: Oxford University Press.

2. FEMINISTIČKA EKONOMIJA U KONTEKSTU POLUPERIFERIJE – PRIMER SRBIJE

DR. TATJANA ĐURIĆ KUZMANOVIĆ

Visoka poslovna škola strukovnih studija u Novom Sadu

Uvod

U ovom radu se feministički ekonomski kontekstualni pristup primenjuje u objašnjavanju procesa i rodni efekata neoliberalne globalizacije, finansijalizacije, marketizacije i ekonomizacije Srbije kao poluperiferijalne ekonomije i postkonfliktnog društva. Feministička ekonomska kontekstualna analiza omogućava sagledavanje urodjenih ukrštenih strukturalnih neoliberalnih globalizacijskih i lokalizacijskih (polu)periferijalnih trendova i zaokreta i njihovih rodni efekata u Srbiji. Identifikuju se globalne i nacionalne strukture moći i njihove strategije koje, utemeljene na neoliberalnoj ideologiji i patrijarhalnim rodni režimima na poluperiferiji svetskog sistema, združenim delovanjem reprodukuju rodne pristrasnosti i nejednakosti.

Nepovoljni rodni efekti procesa globalizacije svetske ekonomije i ubrzane neoliberalne marketizacije i finansijalizacije Srbije naglašavaju važnost akademske i javne debate o novom društvenom ugovoru i o alternativnim mogućnostima rodno odgovornog razvoja ekonomije i društva. Rad se, pored uvoda i zaključka, sastoji iz dve celine. U prvom delu objašnjavaju se rodni efekti procesa neoliberalne globalizacije na globalnom nivou, dok se u drugom oni razmatraju u kontekstu neoliberalne postsocijalističke transformacije Srbije.

Globalni rodni efekti procesa neoliberalne globalizacije

Globalizacija svetske ekonomije je proces specifične podele rada i integracije nacionalnih ekonomija koji se odvija na temelju, tokom 1970-ih godina, prevladalog neoliberalnog ideološkog tumačenja racionalnosti i efikasnosti razvoja globalnog kapitalizma. Pored ekonomske dimenzije, ona obuhvata sve segmente društvene stvarnosti (političku, religijsku, kulturne itd.) i njihovu složenu interakciju. Ključni elementi ovog procesa obrazloženi su u globalnom scenariju neoliberalizma, tzv. Vašingtonskom meta-konsenzusu (Štiglic, 2002; Đurić Kuzmanović, Berber, 2016: 34-76). Suština ovog međunarodnog političkog dogovora odnosi se na međusobnu saglasnost moćnih država i vladajućih elita da: između njih nema dubokih političkih razlika i suparništava u pogledu modela društvene transformacije; njihova uzajamna saradnja i regionalna integracija nužno proističu iz

njihove međusobne zavisnosti; ratovi budu niskog intenziteta, odvijaju se na periferiji svetskog sistema, i sukobi drže pod kontrolom različitim mehanizmima (Santos de Soza, 2002).

Ključna tema Vašingtonskog konsenzusa u pogledu nove ekonomije odnosila se na ulogu države i tržišta u razvoju svetske ekonomije. Postignuta je saglasnost da je za višu stopu privrednog rasta i ubrzani razvoj nacionalnih i svetske ekonomije neophodno obezbediti da tržište slobodno funkcioniše i da se cene roba i usluga formiraju nezavisno od spoljnih uticaja (Serra, Stiglitz, 2008). Iz tog verovanja proistekao je konsenzus o neophodnosti realizacije tri ključna principa kreiranja makroekonomskog konteksta svetske i nacionalnih ekonomija: liberalizacije, privatizacije i monetarne stabilnosti. Neoliberalni ekonomski standardi uobičajeno podrazumevaju: drastično ograničenje državne regulative – deregulaciju ekonomije, liberalizaciju globalnih trgovinskih i finansijskih tokova, privatizaciju državnih preduzeća, zaštitu imovinskih i usvajanje novih prava međunarodnih investitora (unapređenje direktnih stranih investicija), suzbijanje inflacije i garantovanje finansijske discipline, smanjenje budžetskog deficita, troškova u javnom sektoru i socijalnih izdataka, prihvatanje rizika nezaposlenosti i strogu kontrolu rada i podređenost nacionalnih vlada multilateralim agencijama (Svetskoj banci, Međunarodnom monetarnom fondu i Svetskoj trgovinskoj organizaciji). Mere utemeljene na navedenim standardima primenjuju se širom sveta krajnjom strogosću (metodom gvozdene pesnice) i/ili sa izvesnim stepenom fleksibilnosti (metodom plišane rukavice) (Štiglic 2002; Santos de Soza, 2002; Đurić Kuzmanović, Berber, 2016, str. 41).

Svetska ekonomska kriza 2008. godine pokazala je neuspeh ortodoksne politike i inicirala, i među njegovim tvorcima, propitivanje postignutog i formiranje novog (postvašingtonskog) konsenzusa. Kruta monetarna i fiskalna politika, praćena slobodnom trgovinom i tokovima kapitala nisu omogućile trajno poboljšanje privrednog rasta (Rodrik 2006, str. 973-98), a broj siromašnih i ekonomske razlike između bogatih i siromašnih dramatično su povećane (Hickel, 2014; Hickel, 2014a; Milanović, 2007). Međutim, i dodatni zahtevi postvašingtonskog konsenzusa u pogledu ostvarivanja balansiranih politika deregulacije, štednje i finansijske konsolidacije (Pollin, 2012; Ostry, Loungani, Furcerin, 2016, str. 38-41) još uvek se razumeju u kontekstu idealizovanih ekonomskih institucija. Pretpostavljena racionalnost i sloboda izbora ekonomskih aktera, kao ključna legitimacija neoliberalnih ekonomskih standarda, sistematski ignorišu brojna ograničenja sa kojima se individue i društvene grupe suočavaju. Ponašanje pojedinaca/ki u stvarnosti nije nužno i uvek racionalno ni u privatnoj niti u javnoj sferi. U neoliberalnom diskursu se spram interesa krupnog kapitala kolektivni i zajednički interesi žena, dece i muškaraca sistematski potiskuju i ignoriše se ženski rad u ekonomiji staranja.

Globalizacija nije dovela do unapređivanja rodne ravnopravnosti, iako je

strukturalno i na dugi rok posmatrano, globalno povećanje učešća žena u radnoj snazi doprinelo sužavanju rodnog jaza sa 32% na 26% (Razavi, Arza, Braunstein, Cook, Goulding, 2012). Poslovi u izvozno orijentisanim industrijskim preduzećima i poljoprivrednim gazdinstvima bili su nekim ženama od koristi, jer su im obezbedili prvi sopstveni dohodak i potencijalno veća pregovaračka prava u raspodeli resursa u domaćinstvu. Međutim, rodni jaz u zaradama (razlike u platama između muškaraca i žena) i dalje opstaje. Čak i u zemljama gde je proizvodnja za izvoz kreirala nove oblike zaposlenosti, održala se rodna segregacija u zanimanjima – zarade i uslovi rada za žene ostali su nezadovoljavajući, koncentrisani na povremene i sezonske poslove, dok su ređi, stalni poslovi ostajali privilegija muškaraca.

Tokom proteklih decenija detektovani su sve brojniji negativni rodni efekti globalizacije. Između ostalog, dokumentovano je da žene: češće nego muškarci ostaju zastupljene u kategoriji slabije plaćenih poslova, nedovoljno zaposlene ili bez posla; raspoložu sa sve manje dohotka; više pate od nedovoljne socijalne zaštite; imaju manje kontrole nad ekonomskim i finansijskim resursima; prihvataju sve marginalnija i nebezbednija zaposlenja; češće su izložene nasilju, kako u porodici tako i izvan nje; tamo gde troškovi školovanja rastu, devojčice preovlađujuće napuštaju školu... Realizacija neoliberalnih standarda dovela je do favorizovanja kao potencijalno najefikasnijeg aktera razvoja muškarca bele rase, obrazovanog i srednjih godina, do masovnog isključivanja drugih aktera razvoja, među kojima su žene najbrojnije, diskriminacije na osnovu klase, rase, etniciteta, roda, starosti i masovnog osiromašenja (Razavi, Arza, Braunstein, Cook, Goulding, 2012). Vladajuća muška elita donosi ključne političke i ekonomske odluke, tobože prepuštajući odgovornost za poslovanje i razvoj nevidljivoj ruci tržišta, a zapravo sledeći interes kapitala i njegovih dominantno muških vlasnika.

Rodni efekti neoliberalne transformacije Srbije

Specifičnost procesa globalizacije u bivšim socijalističkim ekonomijama jeste da one od 1989. godine (pada Berlinskog zida, kao simbola urušavanja dotadašnje bipolarne konfiguracije svetske ekonomije na paralelno egzistirajuću socijalističku i kapitalističku ekonomiju) istovremeno prolaze i kroz proces postsocijalističke transformacije, odnosno tranzicije. Reč je o kompleksnim i sveobuhvatnim promenama u svim segmentima društva, od planske ka tržišnoj ekonomiji te od jednopartijskog sistema ka parlamentarnoj demokratiji. Ciljevi tranzicije se uobičajeno svode na eliminaciju netržišnih institucija, privatizaciju i uvođenje tržišta, liberalizaciju ekonomskog sistema i otvaranje ka svetskom tržištu, restrukturiranje i racionalizaciju administracije, kreiranje i razvoj civilnog društva, povećanje demokratičnosti i transparentnosti ekonomskog i društvenog sistema (Balcerowicz, 1995). Već prvi rodni efekti tranzicionih promena pokazali su da su prava žena (počev od prava na abortus) prva na udaru, kao i da se njihov ekonomski položaj sistematski urušava (EBRD, 2016, str. 40-51; Kovats, 2016).

Specifičnost konteksta u kome se odvijala globalizacija u socijalističkoj Jugoslaviji (SFRJ) jeste sinhronicitet procesa privatizacije društvene imovine i raspada države kroz nasilje i ratove vođene tokom 1990-ih godina (Đurić-Kuzmanović, 1995, str. 121-14; Đurić Kuzmanović, 1997; Đurić Kuzmanović, 2002). Raspad socijalističkog sistema tekao je istovremeno sa jačanjem nove kolektivne ideologije, nacionalizma, etno i "fasadne" demokratije (Sekelj, 1991, str. 587-599). Vladajuća elita primjenjivala je različite mere pljačkaške privatizacije u preuzimanju društvenog, privatnog i mešovitog kapitala kako bi osigurala svoju vlast (Dinkić, 1996). Nacionalistička histerija i ratovi koji su se odvijali tokom raspada SFRJ ispostavili su se i kao ključni načini uvođenja kapitalizma kroz prvobitnu akumulaciju kapitala i društvenu retradicionalizaciju. Ratna logika kapitalizma stvarala je uslove za korenitu redistribuciju društvenog bogatstva i pljačku društvene imovine koja se kroz rat i nasilje legitimisala i koncentrisala u nekoliko muških ruku (Bogdanić, 2014).

Žene su na specifičan način učestvovala u ovim procesima, bivale od strane nacionalističkih elita tretirane kao simboli ratnih politika ("majke nacije") i (p)ostajale dodatno ugrožene (Đurić Kuzmanović, Drezgić, Žarkov, 2008). Specifične strategije od strane države dirigovanog nerazvoja (Đurić-Kuzmanović, 1995, str. 121-14; Đurić Kuzmanović 1997; Đurić Kuzmanović 2001, str. 27-35) i raz-razvoja (Hughson, 2015) postale su od 1990-ih godina značajan oslonac državnoj oligarhiji i krupnom kapitalu u kreiranju konteksta koji je omogućavao ogromnu korist maloj grupi moćnih ljudi, dok je većina stanovništva osiromašena (Đurić Kuzmanović, 2005: 29-55).

U takvom kontekstu urušavani su tokom socijalističkog perioda razvoja dostignuti ženski emancipatorski potencijali, povećavana njihova odgovornost za staranje o porodici i intenzivirane rodne nejednakosti. Brojne su manifestacije ekonomskog nasilja koje su muškarci i žene proživjele tokom 1990-ih: problemi i diskriminacija na radnom mestu (prinudni odmori, otkazi, prisiljavanje na otkaz, isterivanje sa posla zbog manjinske etničke pripadnosti; stvaranje nepodnošljive atmosfere da zaposlene same napuste radno mesto iz straha za bezbednost i život; nepoštovanje zakona i propisa o radu, neupisivanje radnog staža; seksualne ucene i uznemiravanje; mobing), ekonomska represiju zbog etničke pripadnosti i otpora režimu, život u oskudici, pretnja siromaštvom i drugo (Đurić Kuzmanović, Rastoder, 2017, str. 233-242). U studiji u kojoj su analizirana svedočanstva žena iz svih delova bivše Jugoslavije o ekonomskom nasilju koje su doživljavale tokom rata i postsocijalističke transformacije (**Đurić Kuzmanović, Pajvančić – Cizelj, 2018**) analitički su prepoznate situacije: 1) u kojima su pogodeni i žene i muškarci bez obzira na pol i nacionalnu pripadnost i koje proizilaze iz neoliberalnog modela globalizacije i privatizacije periferije i 2) one u kojima se manifestuje urodjeno ekonomsko nasilje nad ženama proizvedeno združenim delovanjem patrijarhalnih rodnih režima i nacionalističkih strategija.

Nakon političkih promena 2000. godine i sporog i kolebljivog otpočinjanja tranzicije, od 2012. godine usledila je ubrzana neoliberalna finansijalizacija nacionalne ekonomije i ekonomizacija svih sfera društvenog života. Redistributivna uloga države u očuvanju ekonomske pravde i u zaštiti javnog interesa dramatično se urušava. U koruptivnom miljeu zarobljena država (European Commission, 2018) i u skladu sa interesima domaćih tajkuna, stranih investitora i međunarodnih finansijskih institucija Vlada Srbije ubrzano usvaja i primenjuje instrumente koji ograničavaju njenu mogućnost da interveniše u ekonomskoj, društvenoj i političkoj sferi (B92Info, 29.08.2019). Ključni mehanizam postsocijalističke transformacije jeste tržište, ali regulisano od strane finansijske i političke oligarhije. Putem odabranih *think tank*-ova, kontrolisanih medija i isključivanjem alternativnih diskursa, Vlada kreira vladajuće mišljenje i legitimizuje ga kao "normalno". U takvoj neoliberalnoj "stvarnosti" podrazumeva se da je svaka individua "racionalan akter" koji, bez obzira na pol, rasu, klasu, starost, ima "slobodu izbora" načina kako da maksimizuje sopstveno blagostanje u privatnoj i javnoj sferi života.

Ekonomski rodni efekti globalizacije i postsocijalističke transformacije Srbije uveliko su objašnjeni od strane brojnih međunarodnih i domaćih institucija i autorki/a (Reva, 2012; Blagojević 2002; Blagojević Hjusion, 2013; Avlijaš, Ivanović, Vladislavljević, Vujić, 2013; Dokmanović, 2017). Ilustracije radi, iako se indeks rodne jednakosti za Srbiju (55,8) povećao za 3,4% u periodu od 2014 do 2016. godine (Babović, 2014; Babović, 2016), ona je prema dostignutom nivou rodne ravnopravnosti pri dnu liste evropskih zemalja, sa najvećim zaostatkom u domenima vremena i novca, finansijskih resursa i mesečnih zarada. Međutim, indeksi i kvantitativni podaci ne beleže urodnjene mogućnosti pristupa navedenim domenima, kao ni ponižavajuće uslove rada kojima su žene često izložene na radnom mestu: neplaćeni prekovremeni rad, forsiranje celovremenog stajanja na nogama kraj proizvodne trake ili za pultom, nošenje pelena radi "uštede radnog vremena", zlostavljanje i seksualno uznemiravanje, odricanje od bolovanja i odsustva radi nege deteta... U naročito teškom položaju su: trudnice, samohrane majke, Romkinje, žene sa invaliditetom i žene u ruralnim područjima, mlade žene, starije žene, domaćice, penzionerke, nepismene žene i pomažuće članice poljoprivrednog domaćinstva, žrtve nasilja u porodici, žene sa zdravstvenim problemima i siromašne žene (Đurić Kuzmanović, Dokmanović, Pajvančić-Cizelj 2019, mimeo).

Realistično sagledavanje ekonomskog položaja žena, utemeljeno na feminističkim istraživanjima i neposrednim ženskim svedočanstvima (Lupšor, Đorđević, 2017, Tamindžija, Aleksić, Musiolek, 2017) ukazuje na još nepovoljniji položaj žena nego što to ilustruju statistički podaci. Navedene studije potvrđuju da su mnoge radnice izložene rodno uslovljenim ucenama, pretnjama i mobingu na radnom mestu i poražavajućim uslovima rada.

Posledice ubrzane neoliberalne finansijalizacije i ekonomizacije ekonomskog i društvenog života u Srbiji su snažan rast prekarijarnog rada i ponižavajućih uslova rada. Država kontinuirano snižava stečeni nivo ekonomskih i socijalnih prava iz prethodnog, socijalističkog perioda i razgrađuje pravni i institucionalni okvir zaštite tih prava. Masovna i nedovoljno transparentna privatizacija, liberalizacija tržišta, ekonomizacija i finansijalizacija sektora obrazovanja i zdravstva, uz zaduživanje države i strogu politiku štednje radi otplate dugova snažno ugrožavaju i razgrađuju dostignuta ekonomska i socijalna prava žena i muškaraca (Dokmanović, Đurić Kuzmanović, 2019, mimeo).

Zaključak

Kontekstualni feministički ekonomski pristup ima za cilj da osvetli urođenost procesa koji se odvijaju u konkretnoj ekonomiji i društvu, objasni njihove strukturalne uzroke, mehanizme delovanja i posledice. U uslovi- ma neoliberalne globalizacije i postsocijalističke transformacije poluperiferijalne ekonomije Srbije identifikuje se združeno delovanje globalne i nacionalne finansijske i političke oligarhije koje upravljaju državom, tokovima kapitala i tržišta. Efekti ovih procesa su za većinu stanovništva preovlađujuće negativni i disproporcionalno pogađaju žene, a za nacionalnu ekonomiju Srbije antirazvojni su.

Važnost feminističke kontekstualne analize jeste u naglašavanju uslovljenosti proizvodnje kritičkog znanja i osveščivanja mogućnosti društvene promene, podsticanju akademske i javne debate o novom društvenom ugovoru i alternativnim mogućnostima rodno odgovornog razvoja ekonomije i društva. Rodno odgovorne ekonomske i javne politike da bi bile delotvorne moraju proisticati iz kontekstualnih feminističkih znanja, a strateško partnerstvo između žena i muškaraca je neophodno u kreiranju drugačije, rodno pravednije i humanije ekonomije i društva.

Literatura

- Avlijaš, S., Ivanović, N., Vladisavljević, M., Vujić, S. (2013). *Gender Pay Gap in Western Balkans. Evidence from Serbia, Macedonia and Montenegro*. Beograd: FREN.
- Balcerowicz, L. (1995). *Socialism, Capitalism, Transformation*. Budapest-London-New York: Central-European University Press.
- Babović, M. (2016). *Gender Equality Index for the Republic of Serbia Measuring Gender Equality in the Republic of Serbia 2016*. Beograd: Social Inclusion and Poverty Reduction Unit Government of the Republic of Serbia.
- Babović, M. (2014). *Gender Equality Index for Serbia Measuring gender equality 2014*. Beograd: Social Inclusion and Poverty Reduction Unit Government of Republic of Serbia.
- B92 Info 29.08.2019. Srbija i MMF: Spisak obaveza koje ćemo morati da ispunimo ispisan na 117 stranica https://www.b92.net/biz/vesti/srbija.php?yyyy=2019&mm=08&dd=28&nav_id=1583323
- Blagojević Hjuson, M. (2013). *Rodni barometar u Srbiji: Razvoj i svakodnevni život*, Beograd: UN Women.
- Blagojević, M. (2002). "Žene i muškarci u Srbiji 1990-2000, Urođnjavanje cene haosa", u *Srbija krajem milenijuma, razaranje društva, promene i svakodnevni život*, Beograd: ISIFF.
- Bogdanić, L. (2014). Ni bog ni kapital, Bilten regionalni portal. <http://www.bilten.org/?p=2215>, stranici pristupljeno 4.9.2019.
- Dinkić, M. (1996). *Ekonomija destrukcije, velika pljačka naroda*. Beograd: Stubovi kulture, četvrto dopunjeno izdanje.
- Dokmanović, M., Đurić Kuzmanović, T. (2019). Rodni pogled na zaduživanje države i ostvarivanje ljudskih prava – slučaj Srbije, mimeo.
- Dokmanović, M. (2017). Uticaj neoliberalizma na ekonomska i socijalna prava. Beograd: Institut društvenih nauka i Čigoja štampa.
- Đurić Kuzmanović, T., Dokmanović, M., Pajvančić Cizelj, A. (2019). Ekonomski položaj žena – rodne nejednakosti i jednake mogućnosti, mimeo.
- Đurić Kuzmanović, T., Pajvančić – Cizelj, A. (2018). Economic violence against women: Testimonies from the Women's court, 2015, Sarajevo. *European Journal of Women's studies*. Online first. <https://doi.org/10.1177/1350506818802425>
- Đurić Kuzmanović, ., Rastoder, S. (2017). Ekonomsko nasilje nad ženama. U: Zajović, S. i Urošević, M. (ur.), *Ženski sud: o događaju u Sarajevu i o nastavku procesa* (str. 233-424). Beograd: Žene u crnom.
- Đurić Kuzmanović, ., Berber, N. (2016). *Savremeno poslovno okruženje*. Novi Sad: Alfa Graf.
- Đurić Kuzmanović, T., Drezgić, R., Žarkov, D. (2008). Gendered War, Gendered Peace: Violent Conflict in the Balkans and its Consequences. U: Pankhurst, D. (ed.) *Gendered Peace. Women's Search for Post-war Justice and Reconciliation* (str. 265-291). New York, London: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Đurić Kuzmanović, T. (2005). Gender Inequalities in Nationalist, Nontransitional Context in Serbia, Emphasizing Vojvodina, During the 1990s. U: Stulhofer, A., Sandfort, T. (ur.). *Sexuality and Gender in Postcommunist Eastern Europe and Russia* (str. 29-55). New York, London, Oxford: The Haworth Press.

- Durić Kuzmanović, . (2002). *Rodnost i razvoj u Srbiji. Od dirigovanog nerazvoja do tranzicije*, Novi Sad: Budućnost i Ženske studije i istraživanja.
- Durić Kuzmanović, T. (2001). From State Directed Non-Development and Organized Gender Violence to Transition in Vojvodina and Serbia. U: Stryker, Rachael and Jennifer Patco, *The Paradoxes of Progress: Globalization and Postsocialist Cultures*. Berkeley: San Kroeber Anthropological Society Papers, Volume 86: 27-35.
- Durić Kuzmanović, . (1997). *Dirigovani nerazvoj: postsocijalističko iskustvo i feministička alternativa*, Novi Sad: EXPO PRESS.
- Duric-Kuzmanovic, T. (1995). From National Economies to National Hysteria-Consequences for Women. U: Lutz, H. Phoenix, A. and Yuval-Davis, N. (ur.) *Crossfires-Nationalism, Racism and Gender in Europe*. London: Pluto Press, str.121-14.
- EBRD (2016). Chapter 3: Gender in the transition region. U: Life in transition, A decade of measuring transition, litsonline-ebrd.com.
- European Commission. (2018). Communication on EU Enlargement Policy, Serbia 2018 Report SWD 152 final, Strasbourg, <http://www.uts.org.rs/images/2018/20180417-serbia-report.pdf>. (16.08. 2019).
- Kovats, E. (ur.) (2016). *Solidarity in Struggle Feminist Perspectives on Neoliberalism in East-Central Europe*. Budapest: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Hickel, J. (2014). *A Short History of Neoliberalism (And How We Can Fix It)* Dostupno na: http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/a_short_history_of_neoliberalism_and_how_we_can_fix_it, (4.8.2019).
- Hickel, J. (2014a). *Siromaštvo je stanje pljačke – velike kompanije ne plaćaju porez, a male države duguju milijarde*, Al Jazeera. Dostupno na: <http://balkans.aljazeera.net/vijesti/svjetski-dobrocinitelji-pljacakaju-siromasne>. (4.8.2019).
- Hughson, M. (2015). *Poluperiferija i rod: pobuna konteksta*. Beograd: IKSI.
- Lupšor, M., Đorđević, V. (2017). *Žene govore*. Zrenjanin: Roza.
- Mason, A. D., King, E. M. (2001). *Engendering development through gender equality in rights, resources, and voice (English)*. A World Bank policy research report. Washington DC: WorldBank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/512911468327401785/Engendering-development-through-gender-equality-in-rights-resources-and-voice>
- Milanović, B. (2007). *Dva lica globalizacije*. Beograd: Arhipelag.
- Ostry, D. J., Loungani, P., Furcerin, D. (2016). Neoliberalism: Oversold? *Finance & Development*, Vol. 53, No. 2: 38-41.
- Razavi, S., Arza, C., Braunstein, E., Cook, S., Goulding K. (2012). *Gendered Impacts of Globalization, Employment and Social Protection*. UNRISD, Research Paper 2012-3 Geneva, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), UK Department for International Development (DFID).
- Pollin R. (2012). *The great U.S. liquidity trap of 2009-11: are we stuck pushing on strings?* Department of Economics and Political Economy Research Institute (PERI), University of Massachusetts-Amherst.

- Reva, A. March (2012). *Gender Inequality in the Labor Market in Serbia*. Policy Research Working Paper 6008. The World Bank Europe and Central Asia Region Poverty Reduction and Economic Management Unit.
- Rodrik, D. (2006). Goodbye Washington Consensus, Hello Washington Confusion? A Review of the World Bank's Economic Growth in the 1990s: Learning from a Decade of Reform. *Journal of Economic Literature*, 44(4):973-98.
- Santos, de Soza. (2002). Procesi globalizacije, Reč, 68-14, decembar.
- Sekelj, L. (1991). 'Real Self-Management', 'Real Nationalism' and Disintegration of Yugoslavia, *Sociologija* 33(4):587-599.
- Serra, N., Stiglitz, J. (2008). *The Washington Consensus Reconsidered: Towards a New Global Governance*. Oxford: Oxford University Press.
- Stiglitz, J. (2002). *Globalization and Its Discontents*. London: Allen Lane and Penguin Books.
- Taminžija, B., Aleksić, S., Musiolek, B. (2017). Country Profiles Serbia. Clean Clothes. <https://cleanclothes.org/livingwage/europe/country-profiles/serbia> (10.03.2019)

II DIO

TEŠKOĆE U KARIJERNOM NAPREDOVANJU

1. RODNE RAZLIKE U ETIČKOM DONOŠENJU ODLUKA

DR. SCI. JASNA KOVAČEVIĆ

Ekonomski fakultet Univerziteta u Sarajevu

Uvod

U posljednjih nekoliko decenija, neetično ponašanje u organizacijskom kontekstu počelo je zaokupljati pažnju stručne i šire javnosti širom svijeta. U tom smislu, tranzicijske zemlje nisu iznimka. Štaviše, korupcija i mito u politici i biznisu u ovim zemljama kontinuirano su u žiži javnosti. Tranzicija od socijalizma ka kapitalizmu dala je podstrek promjenama u svim aspektima društvenog života, uključujući i biznis. Društvene promjene odrazile su se na promjene u organizacijskim kulturama pa su tako egalitarne, kooperativne kulture iz doba socijalizma transformirane u kompetitivne, individualističke organizacijske kulture u kapitalizmu. Usvajanje novih organizacijskih kultura i vrijednosti okrenutih ka individualizmu, performansama i efikasnosti uvjetovale su da menadžeri usvoje manipulativne stilove leadershipa koji su prije svega orijentirani na postizanje kratkoročnih rezultata i efikasnost, pri tome često zanemarujući važnost etičkog donošenja odluka.

U kontekstu etičkog donošenja odluka, jedna od demografskih varijabli koja je najčešće predmetom istraživanja jeste rod. Kada govorimo o rodu kao varijabli na individualnoj razini, važno je istaknuti da je rod kompleksan, sociopsihološki konstrukt. Ipak, u znanstvenoj literaturi, rod se vrlo često tretira tj. izjednačava sa spolom kao binarnom biološkom varijablom. Takvo tretiranje roda utiče na iskrivljivanje samog teorijskog konstrukta i pri tome isključuje veoma važan uticaj društva i kulture na konstrukciju rodnog identiteta i rodnih uloga u društvenom kontekstu. Stoga, poistovjećivanje roda i spola u istraživanjima može značajno ograničiti potencijal studija koje se bave ovim pitanjem. S ciljem da polučimo relevantne zaključke o uticaju roda na etičko donošenje odluka u poslovnom kontekstu, u ovom radu rodne razlike će biti posmatrane kroz prizmu bioloških, kognitivnih, društvenih i kulturoloških procesa koji oblikuju rodne uloge i rodne identitete.

Osnovna premisa ovog rada jeste da sociokulturne promjene od kolektivističkih, femininih organizacijskih vrijednosti ka kompetitivnim, maskulinim i individualističkim vrijednostima utiču na mehanizme etičkog donošenja odluka, gdje rod kao demografska varijabla igra značajnu ulogu. Cilj istraživanja koje je provedeno u Bosni i Hercegovini jeste da: a) identifikira leadership stilove poslovnih lidera i liderica i b) analizira efekat roda na identificirane leadership stilove i etičko donošenje odluka.

Teorijski okvir: Izvorište rodnih razlika u etičkom donošenju odluka

Kako bismo istražili problematiku rodnih razlika u etičkom donošenju odluka, neophodno je pozvati se na multidisciplinarnu teoriju koje se bave rodnom razlikama uopće. Prema postojećoj literaturi, ove teorije se mogu klasificirati kao psihološke (npr. Freud, 1905/1930; Kohlberg, 1969), biološke (npr. Trivers, 1972; Fausto-Sterling, 1997), sociološke (npr. Eagly, 1987) i sociokognitivne teorije (npr. Bussey and Bandura 1999).

Psihološke teorije rodnih razlika bazirane su na Freudovom učenju, koje implicira da osoba percipira svoju rodnu pripadnost još u porodičnom okruženju tako što se identificira sa istospolnim roditeljem. Ova teorija naglašava uticaj roditelja na svijest djeteta o rodnom identitetu i djetetovo ponašanje od ranih dana. *Biološke teorije* su fokusirane na biološke razlike u spolovima, koje se ogledaju kroz različitu ulogu reproduktivnog sistema muškaraca i žena. *Sociološke teorije* se bave institucionalno definiranim ulogama muškaraca i žena u zavisnosti od karakteristika društva i kulturnih normi (npr. društva sa patrijarhalnim normama vs. društva sa matrijarhalnim normama).

Jedna od izuzetno važnih psiholoških teorija, a koja se smatra formalističkom, jeste Kohlbergova teorija moralnog razvoja.² Ta teorija zauzima veoma važno mjesto u polju etičkog promišljanja i poslovne etike. Ipak, glavna kritičarka Kohlbergovog pristupa moralnom razvoju je jedna od njegovih učenica, Carol Gilligan (Gilligan, 1982; Murphy i Gilligan, 1980), predstavnicu altruističkih teorija razvoja. Ona kritikuje Kohlbergov pristup moralnom razvoju zagovarajući teoriju etike brige. Njen rad zasnovan je na kritici Freudove teorije da muškarci imaju izuzetno razvijenu moralnu svijest za razliku od žena. S obzirom na to da se Kohlbergov rad naslanja na Freudove stavove, ona kritizira da se Kohlbergov prijedlog razina moralnog razvoja zapravo bazira na moralnom razvoju muškarca, umjesto na univerzalnom ljudskom moralnom razvoju. Gilligan (1982) kao alternativu predlaže etiku brige koja moralni razvoj i odlučivanje o moralnim pitanjima ne posmatra isključivo kao kognitivno stanje, već kombinaciju emotivnog i kognitivnog stanja. U tom smislu, ona sugerira kako žene radije teže ka demonstriranju etike brige za razliku od muškaraca, čije je etičko promišljanje zasnovano na teoriji etičkih pravila i pravde (npr. deontologija i utilitarianizam).

2 Kohlberg je definirao moralni razvoj individue u nekoliko razina: a) predkonvencionalna razina moralnog razvoja koja je karakteristična za djecu uzrasta do 9 godina (ponašanje bazirano na izbjegavanju kazne i dobijanju nagrade za "dobro" ponašanje i etičkom egoizmu); b) konvencionalna razina moralnog razvoja koja se javlja sa početkom adolescencije (ponašanje je bazirano na društvenom konformizmu ili orijentaciji ka poštivanju društvenih pravila i normi) i c) postkonvencionalna razina (ponašanje bazirano na pravdi, društvenom ugovoru i univerzalnim moralnim načelima). Većina odrasle populacije se zadržava na konvencionalnoj razini moralnog razvoja.

Bussey i Bandura (1999) su dali osvrt na prethodno pomenute teorije rod-nog razvoja i rodne diferencijacije. Ističu kako sve navedene teorije ima-ju izuzetno veliki značaj, ali da ih se treba tumačiti sa određenom dozom rezerve zbog njihove statičnosti. Naime, iako psihološke teorije daju uvid u mentalni sklop i kognitivnu stranu ljudskog bića, one posmatraju rod iskl-jučivo kao fenomen ranog djetinjstva (Kohlberg, 1966). Dakle, ne fokusiraju se na mehanizme poput sociokulturnih i tehnoloških promjena, koje rodnu koncepciju pretvaraju u ponašanje karakteristično za muškarce ili žene, kao što ne tumače motivacione mehanizme koji stimulišu koncepciju o rodu (Bussey i Bandura, 1999).

Kao rezultat ovih kritika, Bussey i Bandura (1999) predlažu sociokognitivnu teoriju rodne diferencijacije koja "potvrđuje snažnu ulogu dinamičnih fak-tora u procesu ljudskog prilagodavanja i promjena, te odbacuje jednostrano posmatranje evolucije prema kojoj je društveno ponašanje proizvod biološke evolucije individue." Ovi autori ističu značaj društvenih i teh-noloških promjena i inovacija koje proizilaze iz ovih procesa, a koje stvaraju pritisak da se individue prilagođavaju novim okolnostima, bez obzira na stepen biološke evolucije.

Kratki pregled prethodnih istraživanja o rodnim razlikama u etičkom donošenju odluka

Sasvim je sigurno da se istraživanja u ovoj oblasti moraju pozvati na raz-novrsna teorijska uporišta kako bismo u potpunosti shvatili uticaj roda na moralno promišljanje. U globaliziranom poslovnom okruženju, ovo pitanje postaje mnogo kompleksnije, što dodatno usložnjava napore istraživači-ca i istraživača da dodu do konkretnih zaključaka. O'Fallon i Butterfield (2005) su napravili pregled studija o etičkom donošenju poslovnih odluka i ustanovili da studije koje se bave rodnim razlikama u kontekstu etičkog donošenja odluka daju nekonzistentne rezultate. Autori navode da u studijama u kojima su rodne razlike identificirane, one impliciraju da su žene etičnije u odnosu na muškarce. Slično, Lehnert, Park i Singh (2014) u svojoj metaanalizi potvrđuju da postoje nekonzistentnosti u rezultatima studija koje se bave rodnim razlikama u etičkom donošenju odluka, ali zaključuju da u onim studijama u kojima postoje rodne razlike liderice su osjetljivije na etička pitanja i etičke dileme u odnosu na lidere.

Jedna od izuzetno popularnih teorija koja pruža uvid u etičnost liderica i lidera je teorija manipulativnog ili makijavelističkog leadershipa. Manip-ulativni leadership, koji se obično primjenjuje u biznisu, često se opisuje kao agresivan, eksploatatorski i neetičan (Bowlby, McDermott i Obar, 2011, Stradovnik i Stare, 2018, Belschak et al. 2018). Studije koje se bave manipu-lativnim leadershipom ukazuju da lideri najčešće imaju viši skor na Mach skalama za razliku od liderica (Mazeikiene, 2004; Barlow, Qualter and Stylianou, 2011; Bowlby, McDermott and Obar, 2011). Mazeikiene (2004)

navodi da je izražen nivo manipulacije, dominacije, nepovjerljivosti, sumnje, agresivnosti, neprijateljskog ponašanja te manjak empatije karakterističan za muškarce, dok su naglašavanje aktivne komunikacije, saradnje, emocionalne bliskosti, empatije i nizak nivo sumnjičavosti i neprijateljskog ponašanja karakteristični za žene. Rezultati ove studije su konzistentni sa stavom da su etika brige i etični leadership stilovi (npr. transformacijski) više karakteristika liderica u odnosu na lidere, koji su skloni konkurentnijim i agresivnijim leadership stilovima.

Od kolektivismu ka individualizmu: Uticaj sociokulturnih promjena u tranzicijskom društvu na rodne razlike u etičkom donošenju odluka

Prema Hofstedeu (1980), kultura je "način kolektivnog programiranja na način da se jedna kultura razlikuje od druge". Prema ovom autoru, kulture se mogu klasificirati prema sljedećim dimenzijama: a) individualizam naspram kolektivismu koji se mjeri indeksom individualizma (IDV), a kreće se od 0 (slabo izražen individualizam, izražen kolektivism) do 100 (izražen individualizam), b) udaljenost moći mjereno indeksom Power Distance (PDI), a kreće se od 0 (slaba power distance) do 100 (izražena power distance), c) izbjegavanje neizvjesnosti mjereno indeksom izbjegavanja neizvjesnosti (Uncertainty Avoidance Index – UAI), a kreće se od 8 (najniže rangirana UA zemlja) do 112 (najviše rangirana UA zemlja), i d) muške naspram ženske kulture mjerene indeksom maskuliniteta (Masculinity Index – MAS), a kreće se od 0 (kulture sa ženskim vrijednostima) do 100 (kulture sa muškim vrijednostima).

Pionirsko Hofstedeovo istraživanje iz 1980-ih je uključivalo bivšu Jugoslaviju, a rezultati istraživanja ukazuju da je bivša Jugoslavija bila kolektivističko društvo, sa izraženim ženskim kulturološkim vrijednostima. Kolektivistička društva sa ženskim kulturološkim vrijednostima karakteristična su po vrijednostima koje su vođene grupnim normama i društvenim umrežavanjem, gdje se veze i odnosi između ljudi stavljaju na prvo mjesto u odnosu na finansijske kompetencije. U ovim kulturama je izraženo naglašavanje kooperacije među ljudima i poboljšanje kvalitete života uopće. U organizacionom kontekstu, donošenje odluka je zasnovano na menadžmentu, gdje je grupno odlučivanje u fokusu i gdje su interesi kolektiva važniji od interesa pojedinaca.

Iako je Bosna i Hercegovina nakon sticanja nezavisnosti 1992. godine postala demokratsko društvo sa kapitalističkim ekonomskim uređenjem, evidentno je da nije zanemariv uticaj prethodnog kulturološkog uticaja i ekonomsko-političkog sistema koji je duboko utkan u menadžerske strukture i koji kao takav još uvijek egzistira u svakodnevnim menadžerskim praksama.

Empirijsko istraživanje u BiH

Vođeni kompleksnostima teorija rodnog razvoja i rodnog identiteta, te nekonzistentnim rezultatima studija koje se bave rodnim razlikama u etičkom donošenju odluka, definirali smo osnovne ciljeve ovog istraživanja, a oni su:

- a) identificirati leadership stilove liderica i lidera u Bosni i Hercegovini i
- b) istražiti da li postoje rodne razlike kod identificiranih leadership stilova.

Studija je provedena na uzorku od 20 liderica i 50 lidera iz Bosne i Hercegovine (N=70). Eksploratorni dizajn istraživanja baziran je na metodologiji koju je razvio Girodo (1998), istražujući leadership stilove policijskih časnika i njihovo etičko donošenje odluka. Istraživanje je bazirano na Hittovoj teoriji leadershipa (1990), koja definira tri stila leadershipa, i to: manipulativni ili makijavelistički, birokratski i transformacijski.

Testirali smo validnost i adekvatnost uzorkovanja modificiranih skala, prilagođenih za potrebe ovog istraživanja. Vrijednost Cronbachove alphe je bila 0,878, dok je Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) mjera adekvatnosti uzorkovanja bila signifikantna (Bartlett's test of sphericity $p=0,000$). Izvršena je ekstrakcija pet faktora sa eigen vrijednostima većim od 1, koji su objasnili 68,197% varijanse. Fokusirali smo se samo na ona faktorska opterećenja sa vrijednostima iznad 0,50. Identificirani su faktori kako slijedi:

- Faktor 1 je kombinacija birokratskog i transformacijskog leadershipa, sa većim naglaskom na birokratski leadership (B_6T_4). Ovaj faktor je objasnio 35,571% varijanse.
- Faktor 2 je makijavelistički/manipulativni leadership koji je objasnio 13,137% varijanse.
- Faktor 3 je kombinacija transformacijskog i birokratskog leadershipa (T_2B) te je objasnio 7,241% varijanse;
Faktor 4 i faktor 5 pokazuju karakteristike makijavelističkog/manipulativnog leadershipa, te su objasnili 7,241% i 6,734% varijanse.

VARIJABLA	STIL	FAKTOR				
		1	2	3	4	5
V1: Važan faktor uspjeha u mom poslu jeste imati takvu vrstu moći koja će mi omogućiti kontrolisanje stvari i događaja u organizaciji.	Manipulativni	,391	,645	-,012	,180	,137
V2: Lične veze sa ljudima od uticaja i moći su dio moje efektivnosti.	Manipulativni	-,151	,818	,168	,065	-,022
V3: Važno je održavati veze sa ljudima od uticaja i moći ukoliko želite uspjeti u poslu.	Manipulativni	,138	,867	,017	-,080	,050
V4: Mogućnost uticanja na plaće, napredovanje, nagrađivanje i disciplinske mjere mi daje mogućnost držanja zaposlenih „pod kontrolom“.	Manipulativni	-,043	,641	-,200	,360	,150
V5: Kao menadžer/ica, nikada ne otkrivam karakteristike svoje ličnosti ali nastojim da naučim što više o drugima.	Manipulativni	,068	,186	,034	,085	,867
V17: Kada donosim odluke koje se tiču i drugih ljudi, uvijek se uvjerim da ima mjesta za „manevisanje“, kako ne bih ugrozio/ugrozila svoju poziciju.	Manipulativni	-,057	,269	,097	,557	,417
V20: U mom poslu, uvijek je bitno biti samouvjeren/a, čak i kada znam malo o nekom problemu.	Manipulativni	,022	,071	,160	,728	-,021
V6: Svoj posao prvenstveno doživljavam kroz definiranje ciljeva i njihovo ostvarivanje na organizovan način.	Birokratski	,804	-,005	,155	-,151	,008
V7: Kada su u pitanju zaposleni, njihovi zadaci i odnosi, najbolji način za regulisanje ovih pitanja jesu pisane procedure i pravila, koja određuju ponašanje i odnose između zaposlenih.	Birokratski	,691	,097	,058	-,004	-,017
V8: Želim da me drugi doživljavaju kao nekoga ko ostvaruje ciljeve i nudi konkretne rezultate.	Birokratski	,867	,109	,137	,056	-,036
V9: Insistiram od zaposlenih da imaju jasan opis posla, funkcije i odgovornosti.	Birokratski	,863	-,039	,057	,111	-,053
V10: Važno mi je da moj odjel/funkcija/ organizacija funkcionise efikasno i tačno, bez obzira na lične karakteristike zaposlenih.	Birokratski	,802	,003	-,053	,204	-,102

Tabela 1: Rotirana matrica komponenti sa identificiranim faktorima

VARIJABLA	STIL	FAKTOR				
		1	2	3	4	5
V11: Hijerarhijsko organizovanje funkcija/odjela sa jasno definisanim autoritetima je od ključnog značaja za efektivnost organizacije.	Birokratski	,710	,088	-,260	,411	,094
V18: Dobar/a menadžer/ica se odmah i autoritativno suočava sa kršenjem organizacijskih pravila od strane zaposlenih.	Birokratski	,450	,228	,265	,407	-,371
V19: Kada bi uticao/uticala na napredovanje drugih, tada bi osnovno mjerilo bile njihova trenutna pozicija i postignuća.	Birokratski	,384	-,130	,571	,357	,176
V12: Motiviram ljude tako što im dajem više odgovornosti i autoriteta kako bi izvršili svoj zadatak.	Transformacijski	,766	,091	,284	-,126	,083
V13: Važno mi je biti aktivnim učesnikom profesionalnog razvoja i napredovanja ljudi koji su mi podređeni.	Transformacijski	,829	,029	,261	-,014	,045
V14: Želim da se moja učinkovitost prosuduje po blagostanju ljudi na koje utičem.	Transformacijski	,585	,314	,396	-,238	,187
V15: Dugoročno gledajući, mogao/mogla bih biti efektivniji/a menadžer/ica ukoliko se postavim kao „trener/ica“ podređenima.	Transformacijski	,299	,266	,550	,010	-,342
V16: Kako bi bio/la što efektivniji/efektivnija u svom poslu, ljude posmatram kroz njihov potencijal.	Transformacijski	,803	-,031	,347	,079	-,029
V21: Najbolji način za ostvarivanje dobre komunikacije sa svojim podređenima jeste da se poistovjetim sa njihovim motivima i vrijednostima.	Transformacijski	,124	-,028	,808	,141	,043
Stil vođenja:		(B6T4)	(M4)	(T2B)	(M2)	(M)
% objašnjene varijanse		35,571%	13,137%	7,241%	6,734%	5,514%

Principal Component analiza sa varimax rotacijom i Kaiser normalizacijom (rotacija u 6 iteracija)

Interesantan je nalaz da leadership stil koji objašnjava najveći procent varijanse (35,571%) predstavlja kombinaciju birokratskog i transformacijskog leadershipa. Ovaj rezultat može značiti da su birokratske leadership prakse koje su naslijeđene iz doba socijalizma još uvijek ukorijenjene u bh. kompanijama, te da ih je izuzetno teško promijeniti.

Tabela 2: Rezultati Mann-Whitney U testiranja rodni razlika kod identificiranih leadership stilova

<i>Leadership stil</i>	<i>p-vrijednost</i>	<i>Mann-Whitney U</i>	<i>Wilcoxon's W</i>	<i>Z-score</i>	<i>Effect size r</i>
Birokratsko-transformacijski – B6T4	0,559	455,000	665,000	-,585	
Makijavelistički – M4	0,045*	346,000	556,000	-2,002	0,239
Transformacijsko-birokratski – T2B	0,603	460,000	670,000	-,520	
Makijavelistički – M	0,041*	343,000	1618,000	-2,041	0,244

Nakon što smo identificirali leadership stilove liderica i lidera u BiH, testirali smo ih na rodne razlike i to koristeći Mann-Whitney U test. Test je pokazao da postoje statistički značajne rodne razlike, i to u slučajevima manipulativnih leadership stilova. U slučajevima birokratsko-transformacijskog (B6T4) i transformacijsko-birokratskog (T2B) stila leadershipa, ne postoje statistički značajne rodne razlike (tabela 2). Rezultati Mann-Whitney testiranja impliciraju da lideri u bh. kompanijama demonstriraju viši stepen manipulativnog ponašanja u odnosu na liderice.

Dokazana preferencija menadžera u BiH ka manipulativnom leadershipu stvara pretpostavke za pojavu "tamne strane leadershipa" koja, ukoliko se javi, može imati dalekosežne negativne posljedice kako za organizacije tako i za društvo u cjelini. U tom smislu, kreatori organizacijskih politika trebaju biti izuzetno oprezni. Prema Kohlbergovoj teoriji (1969), većina ljudi se nalazi na konvencionalnom nivou razvoja moralne svijesti te se zbog toga povode za aktivnostima ili mišljenjima drugih, njima relevantnih ljudi. Trevino i Nelson (2007) zaključuju kako je zbog toga neophodno da menadžeri oblikuju etičku klimu i blagovremeno suzbiju svaku vrstu neetičnog ponašanja.

Definiranje jasnih organizacionih etičkih principa i vrijednosti može pomoći u prevenciji negativnih posljedica manipulativnih leadership stilova. Iako je ovaj stil izuzetno efikasan u smislu ostvarivanja ličnih interesa nekolicine i kratkoročnih finansijskih rezultata, treba imati u vidu njegovu destruktivnu stranu koja može ograničiti dugoročne horizonte i organizacijsku uspješnost, a koje se prije svega ostvaruju njegovanjem etičnih organizacijskih vrijednosti, adekvatnim politikama motivacije zaposlenih, podsticanjem kooperacije i konsenzusa, poboljšanjem kvalitete života na radnom mjestu i sl. Manipulativni stilovi leadershipa mogu ugroziti dugoročnu orijentaciju kompanije i stav eksternih stakeholdera prema kompaniji, što u krajnjoj instanci ima negativne efekte na poslovanje, reputaciju same kompanije i širu društvenu zajednicu.

S obzirom na to da je značaj žena u procesima menadžmenta i leadershipa izraženiji nego prije, nalazi ovog istraživanja mogu pojasniti važne aspekte rodnih pitanja u leadershipu. Korporativne malverzacije, korupcija i mito pobudili su interes javnosti i istraživača da se bave uzročnicima pretjerano agresivnog i dominantnog ponašanja u leadershipu i menadžmentu. Iako su manipulativni leadership stilovi pozitivno korelirani sa organizacijskom efikasnošću, efektivnošću i finansijskim performansama (Gable i Topol, 1991; Simonton, 1986, Christie i Geis, 1970, Gardner i Avolio, 1995, Deluga, 2001, Bowlby, McDermott i Obar, 2011), ukoliko se ne drže pod kontrolom, oni mogu metastazirati i stvoriti niz negativnih posljedica po organizaciju i društvo.

Nalazi ove studije mogu pružiti informativnu bazu istraživačicama i istraživačima kao i lidericama i liderima kako bi identificirali i kontrolirali manipulativno ponašanje. Ujedno, neophodno je da se liderice i lideri oslobode stereotipa nastalih na osnovu patrijarhalnog stava prema kojem se žene prije svega posmatraju kroz ulogu supruge i majke, te da u svojim organizacijama stimuliraju leadership stilove zasnovane na kooperaciji, motivaciji i intuitivnom rješavanju problema. To ujedno podrazumijeva i fokusiranje na važnost uključivanja, mentorstva i pripreme većeg broja žena za menadžerske i leaderske pozicije u poslovnim segmentima ili sektorima gdje se svakodnevno javljaju etičke dileme, odnosno tamo gdje postoji potreba za kooperativnim radom i u uvjetima velike međuzavisnosti između zaposlenih.

Literatura

- Belschak, F. D., Muhammad, R. S., i Den Hartog, D. N. (2018). Birds of a feather can butt heads: When Machiavellian employees work with Machiavellian leaders. *Journal of Business Ethics*, 151(3), 613-626.
- Bowlby, K., McDermott, E. P., i Obar, R. (2011). Personal values, behavior, and conflict resolution styles: A study of contemporary mainland Chinese business students. *Journal of International Business Ethics*, 4(1).
- Bussey, K., & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological review*, 106(4), 676.
- Christie, R., i Geis, F. (1970). Scale construction. *Studies in machiavellianism*, 34(4), 10-34.
- Deluga, R. J. (2001). American presidential Machiavellianism: Implications for charismatic leadership and rated performance. *The Leadership Quarterly*, 12(3), 339-363.
- Eagly, A. H. (1987). Reporting sex differences. *American Psychologist*, 42(7), 756-757.
- Fausto Sterling, A. (1997). Beyond difference: A biologist's perspective. *Journal of Social Issues*, 53(2), 233-258.
- Gable, M., i Topol, M. T. (1991). Machiavellian managers: Do they perform better?. *Journal of Business and Psychology*, 5(3), 355-365.
- Gardner, W. L., i Avolio, B. J. (1995). Charismatic leadership: The role of impression management. In *meeting of the Academy of Management, Vancouver, BC*.
- Gilligan C. (1982). *In a different voice*. London: Harvard University Press
- Girodo, M. (1998). Machiavellian, bureaucratic, and transformational leadership styles in police managers: Preliminary findings of interpersonal ethics. *Perceptual and Motor Skills*, 86(2), 419-427.
- Hitt, W. D. (1990). *Ethics and leadership*. OH: Batelle.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: do American theories apply abroad?. *Organizational dynamics*, 9(1), 42-63.
- Kohlberg, L. (1969). Stage and sequence, in D. Goslin (Ed.). *Handbook of Socialization Theory and Research*, Chicago: Rand McNally
- Kohlberg, L. (1966). Moral education in the schools: A developmental view. *The School Review*, 74(1), 1-30.
- Lehnert, K., Park, Y. H., i Singh, N. (2015). Research note and review of the empirical ethical decision-making literature: Boundary conditions and extensions. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 195-219.
- Mažeikienė, N. (2004). Gender differences in Machiavellian art of manipulation. *Socialiniai mokslai*, (1), 38-45.
- Murphy, J. M., i Gilligan, C. (1980). Moral development in late adolescence and adulthood: A critique and reconstruction of Kohlberg's theory. *Human development*, 23(2), 77-104.
- O'Fallon, M. J., i Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996-2003. *Journal of business ethics*, 59(4), 375-413.

- Qualter, P., Barlow, A., i Stylianou, M. S. (2011). Investigating the relationship between trait and ability emotional intelligence and theory of mind. *British Journal of Developmental Psychology*, 29(3), 437-454.
- Simonton, D. K. (1986). Presidential personality: biographical use of the Gough Adjective Check List. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 149 – 160.
- Stradovnik, K., i Stare, J. (2018). Correlation between Machiavellian leadership and emotional exhaustion of employees: Case study: Slovenian municipalities. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(8), 1037-1050.
- Trevino, L. K., i Nelson, K. A. (2007). *Managing business ethics*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Trivers, R. L. (1972). Parental investment and sexual selection in B. Campbell (Ed.) *Sexual selection and the descent of man, 1871-1971*. Aldine-Atherton, Chicago.

2. IMPLICITNA PRISTRASNOST KAO DETERMINANTA RODNE DISKRIMINACIJE

DR. SCI. JASNA KOVAČEVIĆ
Ekonomski fakultet Univerziteta u Sarajevu

Oko 15% muškaraca u Americi imaju visinu preko 180 cm, ali gotovo 60% generalnih menadžera su viši od 182 cm. Manje od 4% muškaraca u SAD-u su visoki 188 cm, ali gotovo 36% generalnih menadžera ima visinu 188 cm i više. Zašto je to tako? Kada traže nove generalne menadžere, očito da upravni odbori ne stavljaju u oglas „treba nam visok momak“, ali ipak brojevi govore sami za sebe. Zapravo, kada se isključe godine i rod kao individualne varijable, dodatnih 2,5 cm visine iznad prosjeka vrijede oko 789 dolara više na godišnjem nivou! Slično je i sa generalima i admiralima u američkoj vojsci, kao i kod predsjednika SAD-a. Posljednji predsjednik čija je visina bila ispodprosječna bio je William McKinley koji je izabran za predsjednika davne 1896. godine, a koji je u novinama nazivan „dječarac“.

(Ross, 2008)

Uvod

U moderno vrijeme, diskriminacija i predrasude imaju suptilniji oblik u odnosu na tradicionalnu, eksplicitnu diskriminaciju koja je bila direktnija, nasilnija i vidljivija. Ova promjena u vrsti diskriminacije direktna je posljedica djelovanja pokreta za građanska i ljudska prava koji se u 1960-im i 1970-im godinama javio u SAD-u, a onda proširio cijelim svijetom. Djelovanje pokreta za građanska i ljudska prava uticalo je na jačanje svijesti o posljedicama eksplicitne diskriminacije i problematici kršenja ljudskih prava. U današnje vrijeme, egalitarni principi prožimaju zakone demokratskih zemalja i zastupljeni su u javnom diskursu. Sukladno, izražavanje mišljenja u javnom prostoru nikako ne bi smjelo biti zasnovano na predrasudama i stereotipima niti bi se smjela ograničavati sloboda izražavanja. Svakodnevnicu je drugačija u modernom, globaliziranom svijetu, a evidentne su kulturne, rodne, etničke, rasne i druge različitosti na tržištu rada i radnom mjestu.

S obzirom da je direktna diskriminacija podložna javnoj osudi i smatra se društveno neprihvatljivim i zakonski kažnjivim ponašanjem, danas se osoba može javno deklarirati da podržava egalitarne društvene vrijednosti i principe (npr. deklarirati se da podržava rodnu jednakopravnost), ali istovremeno može namjerno manifestirati ponašanja koja žene dovode u

manje povoljan položaj ili pak vode neuspjehu žena. U pomenutom slučaju, radi se o modernom obliku seksizma ili tzv. suptilnom seksizmu (Swim, Aikin, Hall, i Hunter, 1995; Swim i Cohen, 1997) koji se smatra modernim oblikom diskriminacije sličnim averzivnom rasizmu. Specifičnost averzivnog rasizma jeste da je karakterističan za osobe koje imaju liberalne stavove i koje vjeruju da nemaju predrasude, ali čiji se nesvjesni osjećaji i vjerovanja o nekome iz manjinske grupe demonstriraju na suptilan i indirektan način (Dovidio, Gaertner, i Pearson, 2016) Za razliku od tradicionalnih oblika diskriminacije gdje se na otvoren način pokazuje netrpeljivost i mržnja prema drugačijima, averzivne rasističke tj. seksističke reakcije najčešće uključuju osjećaje nelagode, anksioznosti ili straha od nepoznatog.

Takvi oblici diskriminacije su vrlo često praćeni retorikom da je "diskriminacija stvar prošlosti i da takvo što danas ne postoji", da se "rodnim i drugim manjinskim pitanjima daje previše pažnje u javnom diskursu", da "žene imaju nerazumne zahtjeve" i slično.

Koncepcija modernog seksizma konzistentna je sa novijim istraživanjima u psihologiji i neuroznanosti, a koja su pokazala da su stereotipi vrlo često podsvjesni (Greenwald i Banaji, 1995). Pretpostavka da je ljudsko ponašanje u najvećoj mjeri svjesno bila je predmetom brojnih teorijskih rasprava. Primjerice, davnih 1930-ih godina 20. stoljeća, većina socijalnih psihologa pretpostavljala je da stavovi i stereotipi funkcioniraju na razini svjesnog (Greenwald i Krieger, 2006; Greenwald i Banaji, 1995). Međutim, veliki broj studija, kasniji razvoj psiholoških teorija i razvoj neuroznanosti promijenili su ovu pretpostavku. Novija istraživanja su pokazala da veliki broj kognitivnih procesa funkcionira implicitno tj. na nesvjesnoj razini. Ovi kognitivni procesi uključuju implicitnu memoriju, implicitnu percepciju, implicitne stavove, implicitne stereotipe, implicitno samopoštovanje i implicitni self-koncept (Greenwald i Krieger, 2006).

Jedan od primjera implicitnih stavova jeste tzv. halo efekat (Thorndike, 1920), koji se javlja u situacijama kada neka osoba ima tendenciju pozitivno ocjenjivati drugu osobu na bazi nekih njenih pozitivnih karakteristika, a koje ne moraju nužno biti relevantne u datoj situaciji (Greenwald i Banaji, 1995). Kao dobar primjer za pojašnjavanje halo efekta može poslužiti studija koju su proveli Palmer i Peterson (2016), istražujući da li je fizička atraktivnost indikator političke ekspertize. Rezultati su pokazali da su atraktivnije političke ekspertice i eksperti ocjenjivani kao pouzdaniji od strane ispitanika u istraživanju. Ujedno, atraktivnije ekspertice i eksperti su ocijenjeni da imaju više političkog znanja, za razliku od onih ekspertica i eksperata koji su bili manje atraktivni.

Na bazi navedenog i sličnih primjera, postavlja se pitanje zašto su ljudi skloni stavovima i procjenama poput halo efekta. Psiholozi procjenjuju da je ljudski mozak u mogućnosti procesirati oko jedanaest miliona bita informacija svake sekunde (Nørretranders, 1999 citirano u Staats, 2016).

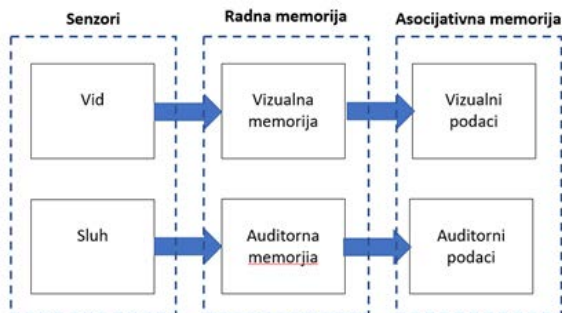
Uzimajući u obzir kompleksnost okruženja u kojem živimo, a samim time i ogromnu količinu informacija koju procesira ljudski mozak tokom samo jednog dana, ljudi procesiraju informacije oslanjajući se na kognitivne "prečice" ili heuristike (Tversky i Kahneman, 1974) poput dostupnosti, reprezentativnosti, sidrenja i prilagodbe (više u Tversky i Kahneman, 1974; Bokulić i Polšek, 2010, Evans, 2006), a koje u svojoj osnovi vode stereotipiziranju (Lee, 2005)

Ljudski mozak, kognitivne greške i stereotipi

Veoma dobro pojašnjenje zašto se koristimo heuristikama i pristrasnostima u prosuđivanju, tj. u procesu donošenja odluka dao je nobelovac Kahneman (Kahneman, 2011). Naime, Kahneman je kreirao dualni okvir za razumijevanje ljudske kognicije, koji je postao široko prihvaćen u znanstvenoj i stručnoj javnosti. Prema Kahnemanovom okviru, kognitivno funkcioniranje ljudi bazirano je na dvije vrste mentalnog procesiranja: sistemu 1 i sistemu 2. Sistem 1 se odnosi na mentalno procesiranje koje funkcionira na razini nesvjesnog. Radi se o sistemu koji je intuitivan, ne troši mnogo kognitivne energije, djeluje po automatizmu, asocijativan je i stoga iznimno brz u procesiranju informacija. Npr. dok vozite, zaustavite automobil kada se upali crveno svjetlo na semaforu. Kada se upali zeleno svjetlo, automatski znate šta trebate činiti – pokrećete svoj automobil, ne razmišljajući o potuzetoj aktivnosti. Zahvaljujući efikasnosti i brzini sistema 1, iskusni vozači automatski razumijevaju asocijaciju za pokretanje automobila (zeleno svjetlo) te pokreću automobil bez svjesne namjere ili intenzivnog razmišljanja o tome. Ono što je karakteristika sistema 1 jeste korištenje heuristika i pristrasnosti kao mentalnih "prečica". Iako su heuristike često efikasne mentalne "prečice" u procesu donošenja odluka, one vrlo često rezultiraju greškama i pristrasnostima (Bokulić i Polšek, 2010).

S druge strane, sistem 2 zahtijeva mentalno procesiranje na razini svjesnog. Ovaj sistem je analitički i refleksivan, troši više kognitivne energije, vođen je pravilima, zahtijeva koncentraciju i svjestan napor, te je znatno sporiji od sistema 1. Na primjer, sistem 2 se aktivira kada pristupite izradi testa ili nekog zadatka u školi ili na fakultetu. Iako je sistem 2 vezan za racionalno tj. svjesno procesiranje, očekivali bismo da njemu pripada glavna uloga u ljudskoj kogniciji. Međutim, Kahneman (2011) ističe da sistem 1 ima glavnu ulogu jer vrši najveći broj kognitivnih zadataka, a mnogi od njih su u potpunosti van domašaja naše svjesnosti o njima. Kahnemanov dualni model ljudske kognicije pretpostavlja da su ljudi u najvećem broju slučajeva unutar štedljivog načina funkcioniranja kognicije. Samo u slučajevima kada postoji posebna motivacija, procesiranje informacija prelazi iz heurističkog sistema 1 u analitički sistem 2, kada se informacije sistemski obrađuju i kada se donose racionalne odluke. Pretpostavka o ovakvom kognitivnom funkcioniranju mozga poznata je kao pretpostavka o ljudskom biću kao "kognitivnom skrcu" (Žeželj, Lazarević, i Pavlović, 2010).

Slika 1. Moduli asocijativnog učenja



Izvor: prilagođeno iz Queiroz (2003)

U kognitivnim procesima važnu ulogu igra asocijativna memorija (Morewedge i Kahneman, 2010), posebice kod sistema 1, kao što je ranije ilustrirano primjerom zelenog svjetla na semaforu kao asocijacije na pokretanje automobila. U tom smislu, Bar (2007) ističe da je ljudski mozak proaktivan i oslanja se na predikcije koje su bazirane na memoriji, posebice asocijativnoj.

Moduli asocijativnog učenja su prikazani slikom 1.

Asocijacije, kao mentalne spone između pojedinih pojmova, pojava, osoba, koncepata i slično, nastaju na bazi iskustava koja svakodnevno stiče. Na primjer, informacije koje primamo putem senzora (vid i sluh) iz okruženja (npr. putem medija poput društvenih mreža) govore nam da se žene rijetko biraju na poziciju predsjednice države. Takve se informacije najprije pohranjuju u radnu memoriju te se tamo zadržavaju neko vrijeme. Kontinuiranim ponavljanjem i vizualizacijom informacija o malom broju žena predsjednica u svijetu dolazi do pohranjivanja tih informacija iz radne u asocijativnu memoriju (Queiroz, 2003). Asocijacija koja se automatski tj. nesvjesno vezuje za predsjednika države (aktivacija sistema 1) postaje stereotip muškarca određenih fizičkih karakteristika i "tipičnih" liderskih ponašanja (npr. srednja životna dob, bijelac, određene visine i boje kose, asertivan, odlučan, prodoran, ekstrovertan, samopouzdan i slično).

Slika 2: Primjeri iz testa implicitnih asocijacija koji se odnosi na rodne razlike

Male or Career		Female or Family
—	Linda	—
—	Joe	—
—	Laundry	—
—	Entrepreneur	—
—	Mark	—
—	Merchant	—
—	Brett	—
—	Capitalist	—
—	Jessica	—
—	Kathryn	—
—	Home	—
—	Corporation	—
—	Siblings	—
—	Ann-Marie	—
—	David	—
—	Kitchen	—
—	Housework	—
—	Parents	—
—	Carolyn	—
—	John	—

Izvor: Project Implicit, Implicit Association Test, Gender – Career, <https://implicit.harvard.edu/implicit/user/agg/blindspot/indexgc.htm>

Koliko je važna uloga asocijativne memorije u implicitnoj pristrasnosti govori i pionirska studija koju su proveli Greenwald, Mcghee, i Schwartz (1998) o implicitnim asocijacijama,³ a koja potvrđuje da postoji disbalans između onoga šta ljudi govore i šta čine (Lai i Banaji, 2019). Greenwald i kolege (1998) testirali su brzinu reakcije ispitanica i ispitanika na diferencijalne asocijacije ključnih koncepata (npr. karijera ili muškarac; porodica ili žena) sa određenim atributima (npr. dom, korporacija, roditelji, John, Linda, preduzetnik/ca i slično) (slika 2). Zadatak ispitanica i ispitanika nije bio iznošenje stava, već se od njih tražilo da što je moguće brže odgovore na određene podražaje koji im se prikazuju tj. da što brže sortiraju ponuđene attribute u kategorije datih koncepata. Ovakvi odgovori se daju brzo, već nakon nekoliko stotina milisekundi po izlaganju objektu stava. Na temelju toga, istraživači su pretpostavili da ponašanje tj. reakcija na koncept i atribut proizilazi iz kognitivnog procesa koji je oslobođen namjere i koji je izvan svjesnosti i kontrole (Žeželj et al., 2010)

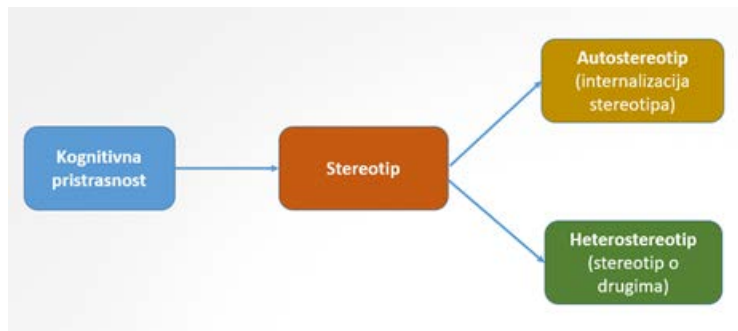
³ Testu implicitnih asocijacija (Implicit Association Test – IAT) moguće je pristupiti putem sljedećeg linka: <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

Ovo i brojna slična istraživanja pokazala su da je Kahnemanova pretpostavka o superiornosti sistema 1 bila ispravna tj. da su brojna ljudska ponašanja zapravo posljedica automatskih kognitivnih procesa koji su spontani i koji se odvijaju van naše svjesnosti o njima. Automatski sistem 1 kontinuirano kreira inpute poput impresija, intuicije, namjera i osjećaja (npr. asocijacija predsjednik države – muškarac) i prosljeđuje ih analitičkom sistemu 2. Sistem 2 ove inpute može prihvatiti, blokirati ili korigirati kontroliranjem kognitivnih procesa.

Implicitna pristrasnost kao determinanta rodne diskriminacije

Rodna diskriminacija, koja je danas suptilnija nego ranije, i dalje se smatra velikim kamenom spoticanja u karijernom napredovanju žena. Bez obzira na činjenicu da žene čine gotovo 50% radne snage u razvijenim zemljama (International Labour Organization, 2019) i da veći procent žena završava tercijarni nivo obrazovanja, u velikom broju “tradicionalno muških” zanimanja žene su i dalje daleko manje zastupljene. Pored toga, obrazovane i zaposlene žene “nestaju” u organizacijskom sistemu u procesu napredovanja u karijeri. U literaturi, ova pojava je poznata kao “curenje cjevovoda” koje započinje još u osnovnoj školi i traje sve do odlaska u mirovinu (Pell, 1996) Diskriminacija na tržištu rada stavlja žene u nezavidan društveni i ekonomski položaj, oduzimajući im tako mogućnost da steknu status i prestiž u društvu i veći dohodak. U tom smislu, pristrasnosti koje postoje na tržištu rada tj. radnom mjestu predstavljaju glavnu prepreku rodnoj jednakopravnosti (Manzi, 2019).

Slika 3: Povezanost implicitne pristrasnosti i stereotipa



Kada je u pitanju biznis, učešće žena u upravnim odborima vodećih kompanija u Europskoj uniji je na razini od 25,3% (European Institute for Gender Equality, Gender Statistics Database, 2018). Iako je činjenica da se povećao broj liderica u biznisu u posljednjih 50 godina, kao i to da organizacije promoviraju inkluzivne organizacijske kulture, i dalje postoje opstrukcije,

otpor i negativni stavovi prema lidericama. Žene u biznisu suočavaju se sa velikim brojem prepreka u nastojanjima da napreduju na organizacijskoj ljestvici. Metafore koje se veoma često koriste da bi ilustrirale ove barijere su "stakleni plafon" (vidjeti Bass i Avolio, 1994) i leadership labirint (vidjeti Eagly i Carli, 2007).

Kao što je to slučaj u općem kontekstu, i u organizacijskom kontekstu rodna diskriminacija nije samo eksplicitna. Implicitna vrsta rodne diskriminacije često je ukorijenjena u tipovima implicitnih pristrasnosti poput pristrasnosti in-grupe i majčinskog zida.

Pristrasnost in-grupe: Virginia Schein radila je internacionalna istraživanja (Schein, 1973; Schein, 1975; (Schein, Lituchy i Liu, 1996)) koja su pokazala da je fenomen "think manager – think male" (bos. "pomisli na menadžera – pomisli na muškarca") pojava globalnog karaktera, posebno među muškarcima. Naime, ispitanice i ispitanici u ovim istraživanjima imali su tendenciju asocijativno pridruživati karakteristike menadžerskog uspjeha ličnim karakteristikama, stavovima i temperamentu koji se općenito pripisuju muškarcima. Biznis kontekst se, u tom smislu, počeo doživljavati kao "igralište za dječake" (engl. "boys' playground"). Bez obzira na napredak koji su ostvarile žene na tržištu rada i u biznisu, muškarci većinom i dalje percipiraju da menadžerska pozicija iziskuje izrazito maskuline karakteristike. Moguće objašnjenje ovakvih stavova jeste pristrasnost in-grupe. Još od davnina, pripadnost nekoj grupi podrazumijevala je sigurnost i lakši pristup potrebnim resursima. Neuroznanstvena istraživanja su pokazala da biti dijelom neke grupe znači po automatizmu drugačije percipirati ponašanja i karakteristike članova in-grupe, više se suosjećati sa njima, pa čak i drugačije percipirati njihova lica (Molenberghs, 2013). S obzirom da je s vremenom biznis postao "igralište za dječake" tj. dominantno muški teritorij u kojem su oni u većini i osjećaju se sigurno, tada se menadžerska pozicija počinje asocijativno vezivati za muškarca, a ne za ženu. Čak i u slučajevima kada žene dospiju na visoke menadžerske pozicije i pokušaju biti dijelom "muške" in-grupe u organizacijama, istraživanja pokazuju da su uspješne liderice manje popularne od svojih muških kolega ili čak bivaju "kažnjavane" ukoliko usvoje "atipične" maskuline stilove leadershipa (Elsesser i Lever, 2011). U suštini, ovakve implicitne asocijacije "menadžer – muškarac" stvaraju nevidljive barijere poput staklenog plafona u napredovanju žena ka vodećim pozicijama u organizacijama.

Majčinski zid: U knjizi "The Second Shift", Arlie Hochschild (1989) opisuje kompleksnost savremenog majčinstva poredeći ga sa "drugom smjenom". Prva smjena je rad van kuće tj. na radnom mjestu, dok je druga smjena rad u kući. Ta "druga smjena", kako je naziva Hochschild, kontinuirano stvara izazove onim ženama koje žele napredovati u svojim karijerama, ograničavajući tako njihovu produktivnost duplim teretom i nedostatkom vremena da se posvete karijeri. Termin "majčinski zid" opisala je Williams (2005) upućujući na barijeru u akademskom okruženju zbog koje žene

koje su majke imaju poteškoće u napredovanju na željene pozicije (npr. sa pozicije vanredne profesorice na poziciju redovne profesorice). Žene u akademskom okruženju ne uklapaju se u normu "idealnog radnika" što, kako navodi Williams (2000), korijene vuče iz mogućnosti muškaraca da najveći dio svog vremena mogu posvetiti poslu i karijeri, a ne porodici. Tako definirana norma s vremenom je pogodovala stvaranju asocijativne veze "majka – porodica". Analogno, česti su slučajevi u organizacijama da žena koja je postala majka odstupa od norme "idealnog radnika" tako da asocijativno veoma često dobija manje zahtjevne i izazovne zadatke kao i manje ili nikako poslovnih putovanja, čak i kada zbog nove uloge majke to nije eksplicitno tražila. Curenje cjevovoda je vrlo često posljedica majčinskog zida sa kojim se suočavaju žene u biznisu i akademskom okruženju, jer mnoge od njih odluče napustiti svoje pozicije i u potpunosti se posvetiti porodici.

Zaključak

Da li je moguće uticati na ono što činimo nesvjesno? Kada je riječ o implicitnoj pristrasnosti u organizacijskom kontekstu, odgovor je: da, moguće je. Jedan od odličnih primjera kako adresirati problem implicitne pristrasnosti u biznisu i akademskom okruženju i raditi na njenom rješavanju jeste slučaj Bostonske filharmonije (Goldin i Rouse, 1997).

U 1970-im godinama, u vodećih pet filharmonijskih orkestara u SAD, manje od 5% zaposlenih su bile muzičarke. Tek deceniju kasnije, taj broj je porastao na 10% muzičarki. Potkraj 1990-ih godina, broj muzičarki u filharmonijskim orkestrima se popeo na gotovo 30%. Šta je uvjetovalo rast broja žena u orkestrima? Opis poslova i dizajn radnih mjesta nije se promijenio jer je broj muzičarki i muzičara u filharmonijama fiksna – oko 100. Ono što je uvjetovalo takve promjene u kompoziciji filharmonija jeste način zapošljavanja novih muzičarki i muzičara. U 1970-im i 1980-godinama, voditelji filharmonijskih orkestara su počeli raditi audicije "na slijepo". Tokom audicija, kandidatkinje i kandidati su stajali na bini, ali iza zastora, kako ih komisija ne bi vidjela. Na taj način, komisija se mogla fokusirati isključivo na virtuoznost i kompetentnost kandidatkinja i kandidata, eliminirajući tako potencijalnu implicitnu rodnu pristrasnost. Istraživačice koje su radile na slučaju Bostonske filharmonije procijenile su da je postavljanje zastora između komisije i kandidatkinja i kandidata rezultiralo time da je između 30% i 50% žena koje su došle na audicije dobilo priliku da se zaposli u filharmoniji. Pored zastora, od kandidatkinja i kandidata se tražilo da prije izlaska na binu skinu cipele, kako zvuk potpetica ne bi odavao komisiji da li se radi o muškarcu ili ženi.

Kada je u pitanju radno mjesto i organizacijsko okruženje, teško da bi zastor mogao biti adekvatan rekvizit u ulaznim i izlaznim tokovima ljudskih resursa. Ono što je uobičajena praksa prilikom primanja novih zaposlenica i zaposlenika jeste intervju prilikom kojeg nije moguće izbjeći direktnu komunikaciju, a samim time ni potencijalne implicitne pristrasnosti.

Eliminiranje implicitne pristrasnosti u organizacijama, ali i u svakodnevnom životu može se realizirati u tri koraka: osvještavanje – identifikacija – reakcija. Dobar način za identifikaciju implicitne pristrasnosti jeste najprije osvijestiti činjenicu da su svi ljudi skloni kognitivnim greškama i da implicitne pristrasnosti mogu imati svi, te da osobe koje ih imaju nisu nužno zlonamjerne. Zatim, u procesu identifikacije potrebno je analizirati i testirati sve aspekte tokova ljudskih resursa na implicitne pristrasnosti i to putem analize biografija, intervjua, dodjeljivanja zadataka, programa mentoriranja, evaluacije performansi, identifikacije najboljih zaposlenica i zaposlenika, procesa promoviranja i davanja otkaza. Ukoliko u nekim od pomenutih aspekata zapošljavanja postoji veliki disbalans između muškaraca i žena, vjerovatno je da postoje implicitne pristrasnosti u organizaciji. U takvim slučajevima potrebno je reagovati, tj. raditi na kreiranju inkluzivnih organizacijskih vrijednosti i eliminaciji implicitnih pristrasnosti. Neki od mogućih načina su: anonimne ankete zaposlenika radi objektivnije spoznaje o specifičnostima implicitne pristrasnosti i nekorektnosti na radnom mjestu iz perspektive zaposlenica i zaposlenika; zaposlenicama i zaposlenicima predložiti da slučajeve implicitne diskriminacije bez ikakve bojazni prijave trećem licu, poput ombudsmena; kontinuirano podržavati aktivnosti koje educiraju sve u organizaciji o implicitnim pristrasnostima i podstiču pozitivnu sliku o manjinama u organizaciji (npr. organizacijske kampanje o diverzitetu, newsletteri, godišnji izvještaji i slično); podržavati realizaciju organizacijskih programa koji podstiču različitosti kako bi se spriječilo "curenje cjevovoda" (npr. nagrađivati zaposlenice i zaposlenike koji volontiraju i mentoriraju manjinske grupe u organizaciji); kreirati sigurne sredine u kojima žene i manjinske grupe imaju pristup mentorstvima, programima leadershipa i grupe podrške i slično (Ross, 2008; Ibarra, Ely, i Kolb, 2013).

Literatura

- Bar, M. (2007). The proactive brain: using analogies and associations to generate predictions. *Trends in Cognitive Sciences*, 11(7), 280–289.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Shatter the glass ceiling: Women may make better managers. *Human Resource Management*, 33(4), 549–560.
- Bokulić, M., & Polšek, D. (2010). Heuristika sidrenja. *Prolegomena*, 9(1), 71–95.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., & Pearson, A. R. (2016). Aversive Racism and Contemporary Bias. *The Cambridge Handbook of the Psychology of Prejudice*, 267–294.
- Eagly, A. H., & Carli, L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, (October).
- Elsesser, K. M., & Lever, J. (2011). Does gender bias against female leaders persist? Quantitative and qualitative data from a large-scale survey. *Human Relations*, 64(12), 1555–1578.
- Evans, J. (2006). The heuristic-analytic theory of reasoning: Extension and evaluation. *Psychonomic Bulletin & Review*, 13(3), 378–395.
- Goldin, C., & Rouse, C. (1997). *Orchestrating impartiality: The impact of “blind” auditions on female musicians* (No. Working Paper 5903). Cambridge, MA.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 4–27.
- Greenwald, A. G., & Krieger, L. H. (2006). Implicit bias: Scientific foundations. *California Law Review*, 94(4), 945–967.
- Greenwald, A. G., Mcghee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology* 1998, 74(6), 1464–1480.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological review*, 102(1), 4.
- Hochschild, A. and Machung, A. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*.
- Ibarra, H., Ely, R., & Kolb, D. (2013). Women rising: The unseen barriers. *Harvard Business Review*, (September 2013).
- International Labour Organization. 2019 Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate). Preuzeto 30.9.2019. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. Macmillan.
- Lai, C. K., & Banaji, M. R. (2019). The psychology of implicit intergroup bias and the prospect of change. In D. Allen & R. Somanathan (Eds.), *Difference without Domination: Pursuing Justice in Diverse Democracies*.
- Lee, A. J. (2005). Unconscious bias theory in employment discrimination litigation. *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, 40(2), 481–503.
- Manzi, F. (2019). Are the processes underlying discrimination the same for women and men? A critical review of congruity models of gender discrimination. *Frontiers in Psychology*, 10(MAR), 1–16.
- Molenberghs, P. (2013). The neuroscience of in-group bias. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 37(8), 1530–1536.

- Morewedge, C. K., & Kahneman, D. (2010). Associative processes in intuitive judgement. *Trends in Cognitive Sciences*, 14(10), 435–440.
- Pell, A. N. (1996). Fixing the Leaky Pipeline: Women Scientists in Academia. *Journal of Animal Science*, 74(11), 2843–2848.
- Queiroz, J. (2003). Symbol-based communication in non-human primates: A C. S. Peirce's semiotic analysis. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 25(SUPPL. 2), 2–5.
- Ross, H. (2008). Proven Strategies for Addressing Unconscious Bias in the Workplace Exploring Unconscious Bias. *CDO Insights*, 2(5), 1–20.
- Schein, V. E., & Lituchy, T. (1996). *Think manager-think male : a global phenomenon ?* 17(December 1994), 33–41.
- Schein, V. E. (1973). 'The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics', *Journal of Applied Psychology*, 57, 95-100.
- Schein, V. E. (1975). 'The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers', *Journal of Applied Psychology*, 60, 34-344.
- Staats, C. (2016). Understanding implicit bias: What educators need to know. *American Educator*, 29–43.
- Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and Racism: Old-Fashioned and Modern Prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(2), 199–214.
- Swim, J. K., & Cohen, L. L. (1997). Overt, Covert, And Subtle Sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 103–118.
- Thorndike, E. L. (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of applied psychology*, 4(1), 25-29.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *science*, 185(4157), 1124-1131.
- Williams, Joan. *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do About It*. Oxford University Press: New York, 2000.
- Williams, Joan. "The Glass Ceiling and the Maternal Wall in Academia." *New Directions for Higher Education* 130 (2005) : 91-105.
- Žeželj, I., Lazarević, L., & Pavlović, M. (2010). Test implicitnih asocijacija: Teorijske i metodološke osnove. *Psihologijske Teme*, 19(1), 45–69.

III DIO

EKONOMSKA I SOCIJALNA PRAVA ŽENA U BIH

1. NEOLIBERALNA FINANCIJALIZACIJA U BIH – ŽENE NA TRŽIŠTU RADA I PREKARNI RAD

ANĐELA PEPIĆ, doktorantkinja

Univerzitet u Banjoj Luci, Fakultet političkih nauka

Uvod

Pojam globalizacije definiše se u zavisnosti od teorijske i ideološke tačke gledišta. Globalizacija može biti određena kao jedan sveobuhvatan proces sa više dimenzija manifestacije (političkom, ekonomskom, kulturnom, tehnološkom, ekološkom i ideološkom) koji se dešava u svim sferama života društvene zajednice i pojedinaca/ki paralelno i uz razna preplitanja (Gidens, 1998; Steger, 2003; Stiglitz, 2002). Iako je izvjesno da globalizacija podrazumijeva više dimenzija, politička i ekonomska dimenzija globalizacije jesu među najvidljivijim, te i češće promatranim manifestacijama. S jedne strane, ova dimenzija posmatra se kao negativna i proizvod određene ideološke doktrine, odnosno neoliberalnih ekonomskih doktrina koje se razvijaju tokom 70-ih kroz kritike više autora (poput Naomi Klein, Vassilis Fouskas, Peter Gowan, Kostas Lapavitsas i dr.); s druge, vidi se kao neophodnost i neminovnost radi ujednačavanja svjetskog tržišta i boljitka cijelog svijeta kroz prihvatanje upravo neoliberalnih ideja (poput Jeffrey Sachs, Milton Friedman). Međutim, sve definicije globalizacije imaju zajednički imenilac, a to je uzročno-posljedična povezanost, odnosno međuzavisnost i uticaj događaja u jednom dijelu svijeta sa lokalnim zajednicama ili širim društvom na drugom kraju svijeta.

Političko-ekonomska dimenzija globalizacije jeste ta koja ostvaruje najvidljiviji uticaj na lokalne (i šire) zajednice imajući u vidu njenu fokusiranost na stvaranje globalnih pravila funkcionisanja političkih i ekonomskih institucija i organizacija, odnosno na globalno otvoreno tržište. Institucije kojima se omogućava širenje globalnih političkih i ekonomskih pravila na pojedinačne države jesu Međunarodni monetarni fond, Svjetska trgovinska organizacija, Svjetska banka i druge međunarodne nevladine i međuvladine institucije. Uloga ovih institucija je izuzetno značajna i u provođenju neoliberalnih ekonomskih politika te širenju financijalizacije kao posebnog aspekta globalizacije od 70-ih godina.

Dasgupta (2013, str. 4) objašnjava financijalizaciju kao proces u kojem finansije ostvaruju hegemoniju u svakoj sferi ekonomskog i društvenog života. Odnosno, financijalizacija znači "pojačanu ulogu finansijskih mo-

tiva, finansijskih tržišta, te finansijskih aktera i institucija u funkcionisanju lokalnih i međunarodnih ekonomija“ (Epstein, citirano prema Davis i Kim, 2015, str. 2). U procesima financijalizacije, u ekonomskom smislu dolazi do stvaranja viška vrijednosti po principu pretvaranja novca u novac s većom vrijednosti (npr. uvećanje novca kroz kamate ili kroz povećanje vrijednosti novca kotiranjem na berzanskom tržištu). U procesima financijalizacije značajnu ulogu ima otvoreno tržište kapitala i finansijsko tržište (berzanske i špekulativne aktivnosti). Odnosno, karakteristika financijalizacije jeste akumulacija kapitala po osnovu profita ostvarenog kroz finansijske transakcije i kanale, a ne kroz višak vrijednosti ostvaren proizvodnjom i razmjenom roba (Krippner, citirano prema Dasgupta, 2013, str. 6).

Pod pojačanom ulogom i uticajem finansija i finansijskog tržišta podrazumijevamo različite aspekte kako na nivou nacionalne ekonomije (na primjer, osiguranje budžetskih prihoda kroz izdavanje obveznica na domaćim i stranim berzama, olakšice i otvoreno tržište za ulazak stranog kapitala/strane direktne investicije), na nivou pojedinačnih preduzeća (izlazak na berzu, odnosno funkcionisanje kao akcionarsko društvo, kao i uzimanje zajmova kod komercijalnih banaka za redovno poslovanje), te na nivou domaćinstava (kreditna zaduženja, tržište nekretnina, uzimanje različitih vidova životnog i zdravstvenog osiguranja i sl). Samim tim, kako navode Davis i Kim (2015), “financijalizacija utiče skoro na svaki aspekt savremenog društva, od nejednakosti i mobilnosti, do ratovanja“ (str. 2).

Fleksibilizacija rada i prekarni rad

Način na koji fokusiranje na finansijski sektor utiče na funkcionisanje savremenih ekonomija i društva vidljiv je i u svojevrsnom smanjenju obima realne ekonomije. Kako bi se odgovorilo na to, u realnoj ekonomiji je izraženo nastojanje da se poveća produktivnost rada uz zadržavanje naknada za rad na istom nivou ili uz njihovo smanjenje kako bi se akumulacija kapitala nauštrb rada povećala (Pepić, 2018, str. 123). Ovakve promjene, kako u proizvodnom tako i u sektoru finansija i usluga, dovele su do povećanih zahtjeva za fleksibilizacijom rada. Pod fleksibilizacijom rada se podrazumijeva mogućnost poslodavaca da zaposle ili otpuste radnice/ke bez dodatnih prepreka ukoliko procesi poslovanja zahtijevaju dodatno povećanje ili smanjenje broja zaposlenih, te da povećava ili smanjuje plate/naknade za rad u skladu sa radnim performansama zaposlenih (Arnold i Bongiovi, 2013, str. 294-295). Kako navodi Ružica (2015): “U sferu rada i radnih odnosa uvode se ‘fleksibilizacija’ i ‘netipična zaposlenost’, koji se odnose na eksternalizaciju radne snage, odnosno rastući broj zaposlenih koje firme angažuju izvan vlastitog okvira, dok se samo deo regrutuje i formira unutar kolektiva. To se postiže preseljenjem produkcije u druge zemlje ili lokalne podizvođače i agencije. Izazovima tržišta odgovara se tretmanom radne snage kao varijabilnog i fluidnog faktora.“ (str. 22). Prekarnost tržišta rada označava takve odnose na relaciji poslodavac – radnica/k kojima nedostaje sigurnost poput privremenog i povremenog rada, rada na određeno

vrijeme, rada od kuće i podugovaranja. Financijalizacija, i konsekventno fleksibilizacija rada, dovode do povećanja učešća neformalnih i nesigurnih oblika rada na tržištu, odnosno do povećanja broja radnika koji rade u nesigurnim uslovima ili ostaju bez posla u formalnom sektoru, te nastavljaju da rade kroz neformalni sektor (Dasgupta, 2013, str. 14-16).

Neoliberalna financijalizacija u BiH

Globalizacija i financijalizacija su putem neoliberalnih politika odigrale ulogu u transformacijama ekonomskih sistema bivših socijalističkih zemalja, uključujući i Socijalističku Federativnu Republiku Jugoslaviju (SFRJ) i republike u njenom sastavu. Transformacija socioekonomskog sistema te promjene ekonomskih politika ka otvorenoj tržišnoj ekonomiji u SFRJ započela je reformama s kraja 70-ih i tokom 80-ih godina. Međunarodni monetarni fond (MMF), a zatim i druge globalne institucije, te strane vlade i agencije, uslovljavale su obezbjeđenje kreditnih sredstava za razvoj ekonomije provođenjem takozvanih Sachsovih (Jeffrey Sachs) reformi u vidu tri stuba: liberalizacija, stabilizacija i privatizacija (Pepić, 2018; Majstorović i dr., 2015).

Proces reformi, odnosno financijalizacije i potpunog otvaranja tržišta SFRJ, započeo krajem 70-ih i realizovan tokom 80-ih godina, doživljava ekspanziju tokom i decenijama nakon raspada SFRJ. Tokom ratnih dešavanja na prostorima bivše SFRJ i nakon toga programima "obnove i rekonstrukcije" kako privrede tako i društva različiti međunarodni akteri su promovisali i podsticali ekonomsku obnovu i reforme za razvoj prateći neoliberalne ekonomske politike. U tom kontekstu, u Bosni i Hercegovini su provodeći programi obnove i izgradnje, ali istovremeno i privatizacije dotadašnjih društvenih ili javnih preduzeća kojima se omogućilo ukorjenjivanje financijalizacije i istovremeno uticalo na rast nesigurnosti na tržištu rada u BiH.

Proces privatizacije (koja je još uvijek u toku) do sada je obilježilo nekoliko faza. Prva faza (tzv. "Markovićeva privatizacija") provedena je krajem 80-ih i početkom 90-ih kao dio reformi podsticanih od strane MMF-a. Tokom te faze kompanije koje su do tada bile u društvenom ili državnom vlasništvu privatizovane su tako što su radnice/ci dobili mogućnost da dobiju udio u vlasništvu po nižim cijenama od tržišnih, ali istovremeno nisu mogli da trguju svojim udjelom na berzanskom tržištu. Tokom ratnih dešavanja s početka 90-ih, sve kompanije koje su se ranije vodile kao društveno vlasništvo različitim su zakonskim okvirima označene kao državno/entitetsko/kantonalno vlasništvo, što je priznato u drugoj fazi privatizacije. Ova faza, poznata kao "vaučerska privatizacija", realizovana je od 1997. godine uz podršku Američke agencije za međunarodni razvoj (USAID). U toj fazi su prethodno dobijeni udjeli radnika u kompanijama samo djelimično priznati kroz tzv. vaučere. Treća faza se odnosi na privatizaciju strateških preduzeća u državnom/entitetskom vlasništvu (telekomunikacije, energetika) od 2006.

godine pa do danas (Majstorović i dr., 2015).

Kao rezultat privatizacijskih procesa kombinovanih sa posljedicama ratnih dešavanja, privreda i tržište rada BiH dodatno su destabilizovani, raniji industrijski giganti i preduzeća koja su doprinosila razvoju bosanskohercegovačke ekonomije i zapošljavanju većeg broja radnica/ka su uništeni. Kako navodi Pepić (2018): "Loše privatizacije, sa epilogom u stečajnim postupcima, poput 'DITA' fabrike deterdženata iz Tuzle, 'Konjuh' fabrike namještaja iz Živinica, 'Fortuna' fabrike obuće iz Gračanice i mnogih drugih, za rezultat su imale hiljade radnika koji su bili u nemogućnosti da dobiju isplatu zaradenih plata, a istovremeno u nemogućnosti da realizuju svoja osnovna zakonska prava na zdravstveno i penzijsko osiguranje." (str. 126)

Uporedo sa ekonomskim reformama usmjerenim na uspostavljanje tržišne ekonomije, privatizacijskim procesima koji uglavnom nisu donijeli pozitivne ishode za radnice/ke, BiH se obavezala i na reforme koje kao konačni cilj imaju pridruživanje zemlje Evropskoj uniji (EU). Nakon višegodišnjeg zastoja u reformama, eskaliranjem bunta radnica/ka i građanki/a BiH usljed nezadovoljstva ekonomskom i socijalnom situacijom tokom 2014. godine, najavljene su dodatne institucionalne i ekonomske reforme predstavljene kao "Sporazum za rast i zapošljavanje u BiH".⁴ Sporazum promovise provođenje neoliberalnih politika štednje i fleksibilizaciju tržišta rada u BiH predlažući reforme i mjere kojima će se: "promovisati regulisanje plata na osnovu vještina i učinka umjesto staža; smanjiti administrativno destimulisanje pri zapošljavanju i uskladiti radno zakonodavstvo; reformisati proces kolektivnog pregovaranja i utvrđivanja minimalne plate; i aktivno promovisati uključivanje mladih u radnu snagu i omogućavanje privremenog zaposlenja" (N.A., 2014, str. 11). Predložene reforme dovode do fleksibilnosti, ali i nesigurnosti radnica/ka na tržištu rada jer omogućuju održavanje niskog nivoa plata, koje će zavisi od uspostavljene norme za učinak, a koju opet arbitrarno određuju poslodavci.⁵

Kao dio mjera iz Sporazuma koje su se realizovale, u oba bh. entiteta, usvojeni su novi zakoni o radu⁶ koji su omogućili: "liberalizaciju prava na otkaz,

4 Predstavnici EU, MMF-a i Svjetske banke su tokom 2015. godine zajednički podržali takozvanu "njemačko-britansku" inicijativu za "novi početak BiH" u procesu evropskih integracija u kojoj se traži posvećenost političkih predstavnika u BiH za institucionalnim i ekonomskim reformama, a kako bi se "unaprijedio napredak zemlje na putu ka pristupanju EU".

5 Detaljniji pregled mjera i kritike Sporazuma za rast i zapošljavanje u BiH pogledati u Majstorović i dr. (2015), te online člancima "Kompakt s davolom" (<http://www.zasocijalnupravdu.org/content/kompakt-s-davolom>) i "Lijevi pogled na Sporazum za rast i zapošljavanje u BiH" (<http://www.novipolis.rs/dosije/28094/lijevi-pogled-na-sporazum-za-rast-i-zaposljavanje-u-bih-drugi-dio.html>)

6 Zakon o radu FBiH, *Službene novine Federacije BiH* 26/16 i 89/18; Zakon o radu RS, *Službeni glasnik Republike Srpske* 1/16 i 66/18. I u Republici Srpskoj i u Federaciji BiH donošenje novih zakona o radu bilo je propraćeno sindikalnim i

fleksibilno radno vrijeme, mogućnost sistema plaćanja radnika po radnom učinku, produženje dužine trajanja rada na određeno, i smanjenje uloge sindikata i kolektivnog pregovaranja“ (Pepić, 2018, str. 129). Do sada nije urađeno detaljno istraživanje o stvarnim efektima usvojenih zakona i navedenih mjera, ali je evidentno iz podataka Agencije za statistiku BiH (2017, str. 51) da se u periodu od 2015. do 2017. godine povećao broj zaposlenih sa skraćenim radnim vremenom (sa 59.000 u 2015. na 74.000 u 2017. godini) kao rezultat fleksibilizacije tržišta rada.

Žene na tržištu rada u BiH

Ekonomske i političke promjene u BiH te sprovođenje neoliberalnih politika i fleksibilizacije tržišta rada, dodatno su doprinijele rastu rodne nejednakosti i negativno su uticale na ekonomsku i socijalnu poziciju žena. Konkretno, žene su u procesima neoliberalne financijalizacije postale uglavnom radnice u oblasti trgovine i uslužnog sektora, što je bio rezultat privatizacijskih procesa u kojima su brojne fabrike koje su zapošljavale značajan broj žena ili zatvorene, odvedene u stečaj ili djelimično revitalizovane (Mlinarević i dr., 2017, str. 14-15).

Podaci iz Ankete o radnoj snazi BiH pokazuju da je stopa zaposlenosti žena u 2018. godini bila 25%, dok je stopa zaposlenosti muškaraca iste godine bila 44,1% (Agencija za statistiku BiH, 2018, str. 27). Istovremeno, stopa nezaposlenosti žena je bila 20,3%, a muškaraca 17,2%. Međutim, žene koje nisu formalno zaposlene učestvuju u neformalnoj ekonomiji, kao i unutar porodičnih firmi a da nisu adekvatno plaćene za svoj rad. U tabeli 1 dat je pregled strukture zaposlenih prema spolu iz kojeg je vidljivo da su žene u većem procentu nego muškarci uključene u rad kao neplaćeni pomažući članovi porodice (odnosno rade unutar porodičnih firmi bez naknade). Takođe, iz navedene tabele vidljiv je porast broja zaposlenih žena od 2008. do 2018. godine, a pad broja zaposlenih muškaraca. Ove brojke moraju biti uzete sa rezervom jer kao jedno od pojašnjenja može biti i odlazak sve većeg broja radnika/ca na rad u inostranstvo, odnosno radne i ekonomske migracije.

radničkim protestima.

Tabela 1. Zaposleni u BiH prema statusu u zaposlenosti i spolu (u 000)

	Zaposleni		Samozaposleni		Neplaćeni po- mažući članovi		Ukupno		
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Ž	M	Ukup- no
2008.	230	416	54	143	33	(15)	317	573	890
2009.	224	401	53	122	41	(17)	318	541	859
2010.	224	395	52	124	35	(13)	311	531	843
2011.	225	385	46	117	31	12	303	513	816
2012.	217	374	56	129	27	11	300	514	814
2013.	233	380	47	124	(27)	(11)	307	515	822
2014.	234	391	43	112	(24)	(9)	301	511	812
2015.	240	383	47	123	(20)	(9)	307	515	822
2016.	222	384	48	121	(18)	(9)	288	514	801
2017.	231	385	53	115	(23)	(10)	307	509	816
2018.	242	404	44	101	(21)	(10)	307	515	822

Izvor: Agencija za statistiku BiH⁷

Ono što brojevi, odnosno statistika ne govore su uslovi na radu i broj žena uključenih u neformalnu ekonomiju u kojoj su loši radni uslovi i ne postoji mogućnost zdravstvenog ili penzionog osiguranja. Prema izvještajima i istraživanjima domaćih i međunarodnih organizacija i nadležnih inspektorata rada, sve su češća kršenja prava radnica/ka, naročito kada su u pitanju isplaćivanje ionako niskih plata, uslovi na radu, otpuštanja trudnica i porodilja, te neuplaćivanje zdravstvenog i penzionog osiguranja. Kako navodi Mlinarević i dr. (2017) "žene u formalnoj ekonomiji uglavnom moraju da biraju između poslova javnih službenika (koji nisu nužno dobro plaćeni, ali pružaju određenu sigurnost), loše plaćeni i nesigurni uslužni sektor (lanci supermarket, trgovine itd.) ili poslova u nevladinim organizacijama (koji nužno ne obećavaju sigurnost stalnog zaposlenja, ali su bolje plaćeni nego poslovi službenika)" (str. 14-15).

Zaključak

Globalizacija sama po sebi nije nužno negativna pojava. Međutim, usljed provođenja neoliberalnih ekonomskih doktrina i otvaranjem tržišta globalnim tokovima kapitala, zemlje periferije poput Bosne i Hercegovine ne mogu da prilagode svoje tržište rada fleksibilizaciji bez posljedica poput **prekarnosti radnih** odnosa. Financijalizacija i tržište rada su u direktno

⁷ Anketa o radnoj snazi BiH: http://www.bhas.ba/index.php?option=com_content&view=article&id=113=ba&Itemid=&lang=hr

negativnoj korelaciji. Mjere koje se sprovode s ciljem da se fleksibilizuje tržište rada dovele su do povećanja broja zaposlenih sa skraćenim radnim vremenom i ugovorima o privremenom i povremenom radu i radu na određeno. U takvim odnosima, žene koje čine polovinu radno sposobnog stanovništva u BiH posebno su pogođene negativnim efektima imajući u vidu da su uglavnom žene angažovane na nesigurnim poslovima u uslužnom sektoru i unutar neformalne ekonomije.

Literatura

- Agencija za statistiku BiH (2017). *Anketa o radnoj snazi*. Sarajevo: Agencija za statistiku BiH. Preuzeto 22.08.2019. http://www.bhas.ba/tematskibilteni/TB_ARS%202017_BS_ENG.pdf
- Agencija za statistiku BiH (2018). *Anketa o radnoj snazi*. Sarajevo: Agencija za statistiku BiH. Preuzeto 22.08.2019. http://www.bhas.ba/tematskibilteni/LAB_00_2018_Y1_0_HR.pdf
- Arnold, D., & Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, informalizing, and flexible work: transforming concepts and new understandings. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 289-308. DOI: 10.1177/0002764212466239
- Dasgupta, B. (2013). *Financialization, Labour Market Flexibility, Global Crisis and New Imperialism – A Marxist Perspective* (Working Paper). Paris: Fondation Maison des sciences de l'homme. Preuzeto 15.08.2019. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-008408319>
- Davis, G.F., i Kim, S. (2015). Financialization of the Economy. *Annual Review of Sociology*, 41: 203-221.
- Fouskas, V.K. & Dimoulas, C. (2013). *Greece, Financialization and the EU: The Political Economy of Debt and Destruction*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Gidens, E. (1998). *Posledice modernosti*. Beograd: Filip Višnjić
- Gowan, P. (1999). *The Global Gamble: Washington's Faustian Bid for World Dominance*. London: Verso.
- Klein, N. (2008). *Doktrina šoka*. Zagreb: V.B.Z.
- Lapavistas, K. (2013). *Profiting without producing: how finance exploits us all*. London: Verso.
- Majstorović, D., Vučković, Z. and Pepić, A. (2015). From Dayton to Brussels via Tuzla: post-2014 economic restructuring as europeanization discourse/practice in Bosnia and Herzegovina. *Southeast European and Black Sea Studies*, 15. doi: 10.1080/14683857.2015.1126093
- Mlinarević, G., Pobrić, N., Isaković, C., True, J., Rees, M i Svedberg Ikds, B. (2017). *A Feminist Perspective on Post-Conflict Restructuring and Recovery - the Study of Bosnia and Herzegovina*. Sarajevo: Women's International League for Peace and Freedom. Preuzeto 15.08.2019. <https://www.wilpf.org/portfolio-items/a-feminist-perspective-on-post-conflict-restructuring-and-recovery-the-case-of-bosnia-and-herzegovina/>
- N.A. (2014). *Sporazum za rast i zapošljavanje u Bosni i Hercegovini*. Preuze to 10.08.2019. http://europa.ba/wp-content/uploads/2015/05/delegacijaEU_2014090816171626bos.pdf
- Pepić, A. (2018). Kriza neoliberalne financijalizacije na evropskoj poluperiferiji - prekarost tržišta rada u Bosni i Hercegovini. *Politeia*, 8(15), 121-132. DOI: 10.5937/politeia0-18791
- Ružica M. (2015). Prekarizacija i prekarijat u Evropi. U S. Mihailović (ur.) *Od novinara do nadničara. Prekarizacija rada i života* (str. 21-48). Beograd: Dan Graf, Fondacija za otvoreno društvo, Centar za razvoj sindikalizma
- Steger, M. (2003). *Globalization: A Very Short Introduction*. New York: Oxford University Press
- Stiglitz, J. (2002). *Globalization and its Discontents*. New York: Norton

2. PRAVO I PRAKSA – RADNA PRAVA ŽENA U BiH

ANĐELA PEPIĆ, doktorantkinja

Univerzitet u Banjoj Luci, Fakultet političkih nauka

Uvod

Bosna i Hercegovina (BiH) potpisnica⁸ je međunarodnih dokumenata koji se bave zaštitom ekonomskih i socijalnih prava, u koja se ubrajaju prava u oblasti rada:

- Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (PESK) i Dodatni protokol
- Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije
- Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije nad ženama
- Konvencija o pravima djeteta
- Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom i Dodatni protokol
- Revidirana Evropska socijalna povelja⁹
- Konvencija br. 87 i 98 o slobodi udruživanja, kolektivnog pregovaranja i slobodi organizovanja
- Konvencija br. 29 i 105 o eliminaciji prinudnog ili obaveznog rada
- Konvencija br. 100 i 111 o eliminaciji diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja
- Konvencija br. 138 i 182 o ukidanju dječijeg rada
- Konvencija br. 177 o regulaciji rada u kući.

8 Odnosno, kao pravna nasljednica potpisanih/ratifikovanih dokumenata bivše Jugoslavije.

9 Bosna i Hercegovina se ogradila od člana 3 i većine člana 4 (osim paragrafa 3) revidirane Evropske povelje čime je ograničila svoju ulogu zaštitnika radnika po pitanju prava na jednaku platu za jednak rad, prava radnica/ka na naknadu koja će njima i njihovim porodicama osigurati pristojan životni standard, prava radnica/ka na povećan koeficijent naknade za prekovremeni rad, prava svih radnica/ka da budu unaprijed obaviješteni o prekidanju zaposlenja i zakonskog regulisanje odbijanja od plata (Živanović, 2015, str. 322).

Premda se Bosna i Hercegovina obavezala da će obezbijediti uživanje prava na rad, te je zakonskim aktima u oblasti rada (kako onih koji su doneseni na nivou države, tako i entiteta) dijelom zaštitila pravo na rad, istovremeno nije adekvatno obezbijedila u potpunosti nadzor nad primjenom zakona u oblasti rada.

Na nivou države, za oblast rada značajni su Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH kojima se, pored ostalih prava, omogućuje ostvarivanje jednakog pristupa pravu na rad. Međutim, prava u oblasti rada (osim rada u organima javne uprave na nivou BiH) u nadležnosti su i definisani su zakonima na nivou pojedinačnih entiteta, tj. Federacije Bosne i Hercegovine (FBiH) i Republike Srpske (RS) te Brčko distrikta (BD), od kojih su najznačajniji:

- Zakon o radu FBiH, *Službene novine Federacije BiH* 26/16 i 89/18;
- Zakon o zaštiti na radu, *Sl. list SRBiH* 22/90;
- Zakon o radu RS, *Službeni glasnik Republike Srpske* 1/16 i 66/18;
- Zakon o zaštiti na radu RS, *Službeni glasnik Republike Srpske* 01/08 i 13/10; i
- Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine, *Službeni glasnik Brčko distrikta BiH* 19/2006 – prečišćen tekst, 19/2007, 25/2008, 20/2013, 31/2014 i 1/2015.

Za potrebe ovog rada, u nastavku teksta dat je kratki pregled pojedinih radno-pravnih instituta i njihove zakonske zaštite u FBiH, RS i BD.

Ugovor o radu predstavlja sporazum između poslodavca i radnice/ka kojim se definišu radno-pravni odnosi i uslovi rada. Prema formi, ugovor o radu može biti: na određeno vrijeme (do tri godine u FBiH, do dvije godine u RS i BD), na neodređeno vrijeme, na puno radno vrijeme (40 sati sedmično), na nepuno radno vrijeme, te ugovor o radu za probni rad (do šest mjeseci). Pored ovih oblika, posebno se može regulisati rad van radnih odnosa kroz ugovor o privremenim i povremenim poslovima (poslovi koji ne traju duže od 60 dana u kalendarskoj godini u FBiH, odnosno 90 dana u RS). Dodatno, Zakon o radu (ZoR) RS priznaje još i ugovor o djelu i ugovor o dopunskom radu kao oblike rada van radnih odnosa.

Obavezni odmor (pauza) regulisana je u odnosu na to da li radnica/k radi puno ili nepuno radno vrijeme. Zakonodavci u FBiH, RS i BD različito su definisali korištenje i trajanje obaveznog odmora u toku radnog dana. Tako, na primjer, i u RS, FBiH i BD definisano je da radnica/k koja/i radi sa punim radnim vremenom (ili najmanje šest sati dnevno u RS i FBiH) ima pravo na odmor u toku radnog vremena u trajanju od 30 minuta, s tim da u RS pauza ulazi u radno vrijeme (ali ne može biti u prva dva i posljednja dva sata

radnog vremena radnice/ka), dok se u FBiH pauza ne uračunava u radno vrijeme. Za razliku od FBiH i BD gdje to nije definisano, u ZoR RS dodatno je definisano da radnica/k koji radi duže od četiri sata, a manje od šest sati ima pravo na pauzu od 15 minuta, te da radnik koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 sati dnevno ima pravo na dodatnu pauzu od 15 minuta. Sva tri zakona propisuju obavezan dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od 12 sati.

Prekovremeni rad je svaki rad koji traje duže od 40 časova sedmično. Sva tri zakona podrazumijevaju da je prekovremeni rad dozvoljen u slučaju više sile, zbog iznenadnog povećanja obima posla ili u vanrednim okolnostima. Međutim, značajne su razlike u pogledu trajanja prekovremenog rada: u FBiH prekovremeni rad je najviše do osam sati sedmično, u RS najviše četiri sata dnevno i maksimalno 10 sati sedmično, a u BD najviše 12 dodatnih sati sedmično.

Obavezni sedmični odmor u sva tri zakona definisan je da traje najmanje 24 časa neprekidno. U ZoR RS naznačeno je da je to po pravilu nedjelja, dok u ZoR FBiH i ZoR BD stoji da ukoliko radnica/k radi u izuzetnim okolnostima na dan predviđenog sedmičnog odmora, onda joj/mu je poslodavac dužan osigurati jedan dan u periodu određenom prema dogovoru poslodavca i radnika.

Porodiljsko odsustvo regulisano je u okviru sva tri zakona kao “posebna zaštita žena”, s tim da dijelom obuhvata i prava muškaraca. Prema sva tri zakona, žena ima pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta u trajanju od godinu dana neprekidno, te u RS i FBiH za blizance i svako treće i naredno dijete u trajanju od 18 mjeseci neprekidno. Naknada plate za vrijeme trajanja porodiljskog odsustva je različito regulisana u sva tri zakona, a posebno u pogledu toga ko je zadužen, odnosno na čiji teret idu isplate naknada plate u tom periodu. Takođe, porodiljsko odsustvo može koristiti otac (ili usvojilac) djeteta, s tim da je trajanje različito regulisano u sva tri zakona.

Bolovanje, odnosno privremena spriječenost za rad uz potvrdu doktora, zakonski je omogućeno uz jasnu naznaku obavezne naknade plate (u FBiH je dodato i to da naknada plate ide u skladu sa propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu).

Primjena radnih prava u praksi

Iako postojeći zakonski okvir u BiH omogućava minimum zaštite prava u oblasti rada, primjena čak i tog minimuma podložna je kršenjima od strane pojedinih poslodavaca. Izvještaji inspektorata rada te analize nevladinih organizacija i sindikata ukazuju na značajan problem primjene zakona o radu u praksi. Najčešći oblici kršenja prava propisanih u zakonu o radu su: “kašnjenje u vezi isplaćivanja plata, naknada plata porodiljama i trud-

nicama, neprijavljivanje radnika na obavezne vidove osiguranja (penziono i zdravstveno), prekovremeni rad i rad 'na crno'¹⁰ (Pepić, 2017, str. 3). U istraživanju o rodno zasnovanoj diskriminaciji koje je urađeno za Helsinški parlament građana Banja Luka u 2018. godini, navodi se da "45,4% ispitanika/ca koji su zaposleni ili imaju radno iskustvo su barem jednom bili lišeni prava na odlazak na bolovanje, državni praznik ili godišnji odmor"¹⁰ (Gačanica, 2019, str. 47).

Dodatni problem jeste neadekvatan nadzor nad primjenom, odnosno slabija kontrola poštivanja zakona usljed ograničenih kapaciteta inspekcija rada u BiH koje su nadležne za zaštitu prava radnika. U inspektoratima su i sami svjesni svojih ograničenih kapaciteta, te načina na koji se prava radnika evidentno krše. Tako Inspektorat rada RS u svom izvještaju za 2018. godinu navodi: "U oblasti radnih odnosa vršene su kontrole ostvarivanja prava iz radnog odnosa radnika, prevashodno dužine radnog vremena radnika i ostvarivanje plate za provedeni rad. Imajući u vidu da se evidencije o provedenom radnom vremenu radnika vode na dva načina (jedan za inspektora, a drugi za poslodavca) vrlo je teško utvrditi tačno vrijeme koje radnici provedu stvarno na radu. Oni zbog straha od otkazivanja ugovora o radu ne smiju saradivati sa inspektorom tokom kontrole i uglavnom stvarni rad prijavljuju tek po prestanku rada zbog otkaza." (Republička uprava za inspeksijske poslove, 2018, str. 79-80).

Rodno zastupljena diskriminacija u oblasti rada je najvidljivija u slučajevima kršenja prava trudnica i porodilja, te u slučajevima mobinga i seksualnog uznemiravanja. Prema sprovedenom istraživanju, najčešći razlozi otkaza radnicama u privatnim preduzećima jesu trudnoća i/ili materinstvo. Imajući u vidu da su najčešći oblici ugovora o radu u privatnim preduzećima ugovori na određeno vrijeme, pojedini poslodavci radnicama koje su zatrudnile prekidaju radni odnos, odnosno ne produžavaju ugovor o radu ukoliko se desi da trudnoća i porodiljsko trajanje i nakon njegovog isteka. Na taj način radnice ne mogu ostvariti prava vezana za porodiljsko odsustvo, te nemaju naknadu za rad. Takođe, u anonimnoj online anketi tokom istraživanja navodeni su primjeri radnica koje su "upozorene da 'čuvaju posao i piju redovno antibeibi pilule', zatim da je zahtijevano da nadoknade poslodavcu naknadu plate isplaćene tokom porodiljskog odsustva te da je napredovanje odbijeno ženama koje zatrudne." (Gačanica, 2019, str. 47)

Prava radnica u trgovinama i tekstilnoj industriji

Sektor trgovine i tekstilna industrija u Bosni i Hercegovini zapošljavaju najveći broj žena. Nažalost, analitika Agencije za statistiku BiH ne nudi detaljan pregled za svaku od djelatnosti, već ih veže u klaster. Tako je statistika o broju zaposlenih u sektoru trgovine spojena sa statističkim pokazateljima za usluge popravka motornih vozila i motocikala, dok je tekstilna industrija u klasteru prerađivačke industrije. Prema podacima Agencije za statistiku

10 U pitanju je anonimna online anketa. Ukupno 1378 učesnica/ka je kliknulo na online upitnik, a 547 učesnica/ka (39,7%) je ispunito približno 90% upitnika. Od njih, 81,4% su žene i 18,6% muškarci.

BiH o broju zaposlenih po djelatnostima, od ukupnog broja zaposlenih u klasteru "Trgovina na veliko i malo; popravak motornih vozila i motocikala" (152.139) u junu 2019. godine, žene čine 50% zaposlenih (76.317) (Agencija za statistiku BiH, 2019, str. 4). Isti podaci za klaster prerađivačke industrije navode da od ukupno 166.204 zaposlenih žene čine 37 procenata. Dodatno, prema podacima dostupnim na sajtu *diasporainvest.ba* navodi se da je u sektoru tekstilne industrije u 2017. godini bilo zaposleno blizu 12.000 radnica/ka. Upravo u ova dva sektora je i najvidljivija rodna diskriminacija i kršenje prava u oblasti rada.

Istraživanja o stanju u oblasti rada i kršenjima radnih prava urađena su do sada samo za sektor trgovine, dok je tekstilna industrija još uvijek obuhvaćena samo medijskim napisima i sporadičnim izjavama granskih sindikata. Sindikat radnika trgovine i uslužnih djelatnosti BiH je 2014. godine uradio istraživanje o prekršenim radnim pravima radnica/ka u tom sektoru. Kao najučestalije oblike kršenja prava u oblasti rada anketirane radnice/avele/í su: mobing, neplaćen prekovremeni rad, neuplaćivanje doprinosa, radno vrijeme iznad zakonskog maksimuma, neopravdano i nedobrovoljno premještanje radnika/ice na drugo radno mjesto ili drugu lokaciju, neredovna isplata i kašnjenje plata, zabrana/nemogućnost korištenja sedmičnog odmora, te neisplaćivanje ili *ad hoc* smanjenje plate (Sindikat radnika trgovine i uslužnih djelatnosti BiH, 2014, str. 8).

Studija o pravima žena u trgovini na području banjalučke i sarajevske regije¹¹ dodatno je ukazala na aktuelnost problema kršenja prava u oblasti rada. Prema rezultatima sprovedenog istraživanja, najrasprostranjenije je kršenje prava u oblasti rada kada je u pitanju prekovremeni rad koji dodatno nije plaćen, te rad za praznike i rad na dan sedmičnog odmora (Karamahić-Abazović i Pepić, 2019, str. 63). Takođe, u sektoru trgovine u kojem su uglavnom zaposlene žene primjetni su teški uslovi rada u kioscima koji "uključuju dvije smjene, bez toaleta, bez zaštite u slučaju pljačke i nasilja i izloženost radnica seksualnom uznemiravanju" (Gačanica, 202019, str. 47). Radnice u sektoru trgovine i uslužnim djelatnostima su, prema istraživanju Sindikata radnika trgovine i uslužnih djelatnosti BiH, češće izložene rodno zasnovanoj diskriminaciji u oblasti rada nego muškarci (2014, str. 13).

Veći dio tekstilne industrije u BiH baziran je na takozvanim lohn poslovima, odnosno uslužnom šivanju za strane kompanije, a na osnovu ponude niže plaćene radne snage. Imajući u vidu da je u ovoj industriji veći procenat radnica nego radnika, nisko plaćeni rad uz obavezno normiranje i isplatu plate po ostvarenom učinku predstavlja za žene zaposlene u ovoj industriji skoro pa nikakvu osnovu za ekonomsku i socijalnu sigurnost. Nažalost, usljed nepostojanja detaljnijih istraživanja o stanju u oblasti radnih prava u ovoj industriji, nije moguće sa sigurnošću utvrditi stepen nji-

11 Studija je rađena za potrebe Westminster fondacije za demokratiju u BiH u martu i aprilu 2019. godine na uzorku od 206 prikupljenih i popunjenih anketa (49,5% u FBiH i 50,5% u RS). Anketirane su radnice iz Kantona Sarajevo (grad Sarajevo i općine Vogošća i Hadžići), Zeničko-dobojskog kantona (općina Visoko) – u FBiH te iz grada Banje Luke, općine Kozarske Dubice i grada Gradiške – u RS.

hovog kršenja. Na osnovu pojedinih medijskih napisa o tekstilnoj industriji kao radnointenzivnoj branši sa nisko plaćenim radom te o radnicama propalih tekstilnih preduzeća koje naknadno otkrivaju loše uslove u kojima su radile moguće je steći početnu sliku o stanju prava u oblasti rada.

Zaključak

Premda je radno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini definisalo minimum prava u oblasti rada, iz do sada urađenih istraživanja i izvještaja inspektorata rada, međunarodnih i domaćih nevladinih organizacija evidentno je da postoji značajan nivo kršenja radnih prava. Žene su najčešće žrtve kršenja prava u oblasti rada, naročito kada su u pitanju neplaćeni prekovremeni rad, onemogućavanje korištenja trudničkog i porodijskog bolovanja (ili trpljenje otkaza zbog toga), niske plate, uskraćivanje prava na korištenje sedmičnog i godišnjeg odmora, rad za praznike. Specifičnost je i pojava rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada, te češća pojava mobinga i seksualnog uznemiravanja radnica. Imajući u vidu da žene čine veći dio radne snage u sektoru trgovine i u tekstilnoj industriji, kršenja u oblasti rada u ovim branšama specifično pogađaju upravo žene. Žene zaposlene u ovim branšama su u nesigurnom ekonomskom i socijalnom položaju usljed niskih plata, nesigurnosti rada (mogućnost otkaza zbog trudničkog i/ili porodijskog odsustva), te učestalijeg mobinga i seksualnog uznemiravanja.

Literatura

- Agencija za statistiku BiH (2019). Demografija i socijalne statistike: zaposleni po djelatnostima u junu 2019. godine. Sarajevo: Agencija za statistiku BiH. Pristupljeno 30.08.2019. http://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2019/LAB_02_2019_06_0_BS.pdf
- Gaćanica, L. (2019). *Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini*. Banja Luka: Helsinški parlament građana Banja Luka. Pristupljeno 25.09.2019. <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/05/Rodno-zasnovana-diskriminacija-na-radu-u-Bosni-i-Hercegovini.pdf>
- Industrija proizvodnje odjeće raste iz godine u godinu. (22. mart 2019). Diasporainvest.ba. Pristupljeno 01.09.2019. <http://diasporainvest.ba/blog-content/158/razvoj-industrije-proizvodnje-odjece>
- Karamehić-Abazović, M. i Pepić, A. (2019). Prava žena zaposlenih u trgovini u Bosni i Hercegovini: Istraživanje na području sarajevske i banjalučke regije (radna verzija). Sarajevo: Westminster fondacija za demokratiju.
- Pepić, A. (2017). *Podnesak za Alternativno mišljenje i izvještaj za 2017. Po glavlje 19: Socijalna politika i zapošljavanje – Radna prava i zapošljavanje i Socijalna i zdravstvena zaštita*. Sarajevo: Inicijativa za monitoring evropskih integracija Bosne i Hercegovine. Pristupljeno 20.08.2019. http://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2018/01/Podnesak_Andjela-Pepic_PDF.pdf
- Republička uprava za inspeksijske poslove (2018). *Izvještaj o radu Republičke uprave za inspeksijske poslove u 2018. godini*. Banja Luka: Republička uprava za inspeksijske poslove. Pristupljeno 29.08.2019. http://www.inspektorat.vladars.net/bundles/websitenews/admin-assets/plugins/tiny_mce/source/Izvjestaj%20o%20radu/Izvjestaj_o_radu_2018.god.pdf
- Sindikata radnika u trgovini i uslužnim djelatnostima BiH (2014). Pristupljeno 02.09.2019. <http://rightsforall.ba/bs/wp-content/uploads/sites/5/2016/11/st-bih-brosura-rezultati-istra%C5%BEivanja-12-14-final.pdf>
- Živanović, M. (ur.) (2015). *Ljudska prava u Bosni i Hercegovini 2014*. Sarajevo: Centar za ljudska prava Univerziteta u Sarajevu. Pristupljeno 30.08.2019. https://opservatorij.files.wordpress.com/2015/02/hrr_2014.pdf

Podsjetnik: pojmovi

Feministička ekonomija – ekonomska disciplina, nastavna disciplina i posebna škola koja okuplja različita mišljenja usmjerena ka razvijanju specifičnih analitičkih alata koji se mogu koristiti u analiza-ma rodni nejednakosti. Feministička ekonomija podrazumijeva holistički pristup koji uzima u obzir sve najraznovrsnije aktivnosti i usmjerena je ka ostvarenju ekonomske ravnopravnosti žena i muškaraca.

Segregacija – (lat. *segregatio, segregare*: razlučiti, rastaviti) oblik diskriminacije. Osnove segregacije mogu biti različite (na primjer, rodna segregacija, rasna segregacija i sl.) i može se dešavati u različitim sferama (na primjer, segregacija u zapošljavanju, obrazovanju, na tržištu rada i sl.). Kada se govori o rodnoj segregaciji, posebno u oblasti obrazovanja i zapošljavanja, onda se uvode u raspravu i pojmovi **horizontalne i vertikalne segregacije**. Horizontalnom rodnom segregacijom podrazumijeva se koncentrisanje žena i muškaraca u specifične sektore i zanimanja (na primjer, zapošljavanje žena u uslužnim djelatnostima ili opredjeljivanje djevojčica za određenu vrstu škola). Vertikalna rodna segregacija označava segregaciju na vertikalnoj ljestvici u istom području, djelatnosti ili instituciji.

Urođnjavanje/orodnjavanje (*gender mainstreaming*) – podrazumijeva strategije uvođenja rodne perspektive i sistematičnog ispitivanja svih opštih aktivnosti, planova, odluka, politika, mjera i programa, te uzimanje u obzir i procjenjivanje njihovih eventualnih implikacija za žene i muškarce. Gender mainstreaming nije privremena mjera, već kontinuirani proces. Kao strategija razvijala se i kroz UN-ove međunarodne konferencije žena, a svoj zvanični oblik dobila je 1995. godine u Pekinškoj platformi za akciju na Četvrtoj svjetskoj konferenciji žena.

Poluperiferija – i kao tema i kao istraživački okvir postao je u posljednjim decenijama važno mjesto u humanističkim i društvenim naukama. U primarnom značenju odnosi se na društvo koje je između centra i periferije, i primjenjivan je u odnosu na identificiranja različitih ekonomija. Međutim, s vremenom koncept je postao dosta širi, a u istraživanju odnosa roda i poluperiferije posebno je važno istaći ime sociologinje Marine Blagojević Hughson. Ideje o poluperiferiji autorica razvija u brojnim radovima, a 2015. godine formulira je u teoriju poluperiferijalnosti u knjizi *Poluperiferija i rod: Pobuna konteksta*. Kako piše autorica, "ova teorija, koja je vrsta 'zasnovane teorije' (grounded theory) predstavlja sintezu različitih istraživačkih

nalaza, i to u longitudinalnoj perspektivi, što omogućuje još čvršće i pouzdanije zaključke o tome šta se događa sa rodnim režimima u periodu 'tranzicije'."

Prekarni rad – pojam koji se odnosi na različite, nesigurne oblike rada.

Liberalizam – U "Leksikonu političkih pojmova", liberalizam je definisan kao "politička filozofija za koju je sloboda temeljni kriterij vrednovanja svih društvenih ustanova". Međutim, pojedine definicije, kao na primjer ona koju u rječniku sociologije navode Bruce i Yearley ukazuju na to da se pojam liberalizma često odnosi na različita razumijevanja slobode, pa time i različita razumijevanja liberalizma. Tako pojedine teorije, a posebno pojedine konkretne politike, slobodu kao temeljno obilježje liberalizma reduciraju na slobodno tržište, dok drugi pristupi naglašavaju dimenziju političke slobode pojedinaca/ke. Neke definicije kao temeljno obilježje ili kao jedno od temeljnih obilježja liberalizma uzimaju individualizam. Tako je, na primjer, u "Oksfordskom filozofskom rječniku" naglašeno da je liberalizam "politička filozofija koja je usredsređena na individualno". Pojedini autori/ce su također skloni razlikovanju različitih vrsta liberalnih teorija, te se u tom kontekstu najčešće spominju ekonomski i socijalni liberalizam.

Diskriminacija – tretiranje određenih osoba ili grupe drugačije, zbog njihovog stvarnog ili pretpostavljenog statusa ili karakteristika. To su ponašanja koja osobu ili grupe lišavaju sticanja mogućnosti koje druge osobe ili grupe imaju. Različiti su osnovi diskriminacije, odnosno diskriminacija se može temeljiti na spolu, rodu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, dobi, etnicitetu i sl. Kada govorimo o temeljnom principu zabrane diskriminacije, pod diskriminacijom podrazumijevamo negativnu diskriminaciju koja se odnosi na nepravedno tretiranje određene osobe ili grupe osoba. Pozitivna diskriminacija (češće se koristi termin afirmativna akcija) podrazumijeva niz mjera koje imaju za cilj da spriječe ili eliminiraju postojeću diskriminaciju, da neutraliziraju učinke postojećih sociokulturnih obrazaca ili da stimulatивно podstiču status određene grupe u društvu. Zavisno od nivoa na kojem se ispoljava, diskriminacija može biti: individualna (diskriminatorno ponašanje koje ispoljava pojedinac ili grupe pojedinaca/ki usmjereno prema drugim osobama ili grupama), institucionalna (politike ili prakse institucija prema pojedincima/kama i/ili pojedinim društvenim grupama; institucionalne politike koje favorizuju jednu grupu naspram drugih grupa i/ili imaju negativan učinak prema drugim društvenim grupama) i strukturalna diskriminacija (postojanje iste politike prema svima ne uzimajući u obzir razlike koje karakterišu pripadnike/ce manjinskih grupa i/ili strukturalne prepreke koje grupama ne pružaju jednak pristup resursima).

Tranzicija – u području ekonomije podrazumijeva prelaz iz planske, centralizirane državno-vlasničke u tržišnu, pluralističko-vlasničku privredu.

Tatjana Đurić Kuzmanović je profesorka na Visokoj poslovnoj školi strukovnih studija u Novom Sadu. Doktorirala je na politici privrednog razvoja 1992. godine na Ekonomskom fakultetu Univerziteta u Beogradu, a 2004. godine specijalizirala feminističku razvojnu ekonomiju na Institutu društvenih studija u Hagu. Njeni istraživački interesi uključuju feminističku ekonomiju, rodno budžetiranje, rodne aspekte globalizacije, porodičnog i supružničkog preduzetništva i korporativne društvene odgovornosti. Predavala je feminističku ekonomiju na postdiplomskim Rodnim studijama na Univerzitetu u Novom Sadu (2004–2005), postdiplomskom programu Međunarodna rodna istraživanja i feministička politika na Rosa-Mayreder-College u Beču (2008–2010) i u zemljama regiona. Posljednjih godina bavi se istraživanjem rodničkih pristrasnosti u malim porodičnim firmama i ekonomskog nasilja nad ženama. Dobitnica je nagrade Anđelka Milić (SEFEM) 2018. godine za izuzetan ili životni doprinos koji je kao pojedinka ostvarila u stvaranju znanja iz oblasti rodničkih studija i njegove primjene u ženskom pokretu i u afirmaciji politika rodne ravnopravnosti u Srbiji i godišnjeg priznanja Vlade AP Vojvodine u oblasti ravnopravnosti polova za 2014. godinu.

Jasna Kovačević je docentica na Katedri za menadžment i organizaciju Ekonomskog fakulteta Univerziteta u Sarajevu. U svom naučnom radu fokusira se na leadership i menadžment u obrazovanju, leadership i strategiju, i etiku u organizacijama sa posebnim naglaskom na razvoj leadershipa, inkluzivne organizacijske kulture i različitosti. Pored toga, njen interes usmjeren je na sociokognitivnu teoriju i njenu primjenu u oblasti leadershipa, rodničkih identiteta i etike u organizacijama. Rezultati Jasninog rada objavljuvani su i prihvaćeni za objavljivanje u najprominentnijim naučnim publikacijama u oblasti obrazovanja i obrazovnog menadžmenta i leadershipa u svijetu, uključujući *Review of Educational Research*, *Journal of Educational Change*, *Journal of Educational Administration* i *Educational Management Administration and Leadership*. Međunarodno iskustvo je stekla boraveći na renomiranim univerzitetima u Europi, uključujući Humboldt univerzitet u Berlinu, Univerzitet u Leipzigu i Mendel univerzitet u Brnu. Jasna je aktivistkinja i zagovornica prava djece i odraslih na autističnom spektru.

Anđela Pepić je rukovoditeljka Centra za preduzetništvo i transfer tehnologija Univerziteta u Banjoj Luci. Prethodno je bila angažovana kao projekt-menadžerka i istraživačica na projektima pri Institutu za društvena istraživanja na Fakultetu političkih nauka Univerziteta u Banjoj Luci. U periodu od 2008. do 2013. godine radila je kao koordinatorka za Bosnu i Hercegovinu u okviru programa Regional Research Promotion Programme in the Western Balkans (RRPP) pri Centru za ljudska prava Univerzite-

ta u Sarajevu. Završila je osnovne studije ekonomije na Ekonomskom fakultetu Univerziteta u Istočnom Sarajevu te master studije na Ekonomskom fakultetu Univerziteta u Sarajevu. Trenutno pohađa doktorske studije društvenih nauka (istraživačka oblast – sociologija) pri Fakultetu političkih nauka Univerziteta u Banjoj Luci. U svom istraživačkom radu fokusirana je na ekonomska i socijalna prava, radništvo te uticaj globalizacije i društvenih promjena na radništvo.

O Sarajevskom otvorenom centru

Sarajevski otvoreni centar (SOC) zagovara puno poštovanje ljudskih prava i društvenu inkluziju LGBTI osoba i žena. Sarajevski otvoreni centar je nezavisna, feministička organizacija civilnog društva koja teži osnažiti LGBTI (lezbejke, gej, biseksualne, trans* i interspolne) osobe i žene kroz jačanje zajednice i građenje aktivističkog pokreta. SOC također javno promovira ljudska prava LGBTI osoba i žena, te na državnom, evropskom i međunarodnom nivou zagovara unapređivanje zakonodavstva i javnih politika u Bosni i Hercegovini. Osim bavljenja pravima i kulturom LGBTI osoba, posebno samo istraživali i pisali o historijskim, kulturalnim i socijalnim pitanjima vezanim za žene, te smo ovakvom proizvodnjom znanja unaprijedili feminističke debate u javnom diskursu Bosne i Hercegovine. Detaljan pregled svih naših aktivnosti i postignuća dostupan je na našoj web stranici www.soc.ba.

O ediciji Gender

Ova publikacija izlazi u okviru edicije Gender, koju Sarajevski otvoreni centar objavljuje već šest godina. U ediciji Gender objavljujemo različite naslove koji se tiču roda kao sociološki i kulturološki uvjetovane razlike između muškaraca i žena, koje su prije svega proizvod normi, praksi, običaja i tradicije i kroz vrijeme su promjenljive. U pitanju su knjige koje koncept roda propituju iz različitih društvenih kategorija, poput feminizma, sigurnosti, politike, umjetnosti, historije, svakodnevice, liderstva itd. Preporučujemo vam neke od publikacija koje su objavljene u ovoj ediciji:

Adriana Zaharijević (priredila, 2012). Neko je rekao feminizam? Kako je feminizam uticao na žene XXI veka. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar/ Fondacija Heinrich Böll/Fondacija Cure.

Damir Arsenijević, Tobias Flessenkemper (priredili, 2013). Kojeg je roda sigurnost? Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Zlatiborka Popov-Momčinović (2013). Ženski pokret u Bosni i Hercegovini – Artikulacija jedne kontrakulture. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar/ Fondacija CURE/CEIR.

Jasmina Čaušević (priredila 2015). Zabilježene – Žene i javni život Bosne i Hercegovine u 20. vijeku. Drugo, dopunjeno i izmijenjeno izdanje. Sarajevo:

vo: Sarajevski otvoreni centar, Fondacija CURE.

Marina Veličković, Arijana Aganović i Edita Miftari (2015). 1995-2015: Žene i politički život u postdejtonskoj Bosni i Hercegovini, Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Jasmina Čaušević (priredila 2016). Feministička čitanja društvenih fenomena, Radovi polaznica/ka Feminističke škole Žarana Papić, drugo dopunjeno izdanje. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Jelena Milinović (2017). Liderke izbliza. Prilog proučavanju liderstva žena u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Vesna Pirija (priredila 2017). Krivična djela silovanja i ostalog seksualnog nasilja u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Matej Vrebac (uredio, 2018). One su naše danas. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

Amila Ždralović, Saša Gavrić (priredili, 2019). Rodna ravnopravnost: Teorija, pravo, politike. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar i Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Nacionalna i univerzitetska biblioteka
Bosne i Hercegovine, Sarajevo

305:331.104(082)

ĐURIĆ Kuzmanović, Tatjana

Rod i ekonomija / Tatjana Đurić Kuzmanović, Jasna Kovačević, Anđela Pepić ;
priredila Amila Ždralović. - Sarajevo : Sarajevski otvoreni centar, 2019. -
tabele ; 20 cm

O autoricama: str. 67-68. - Bibliografija i bilješke uz svaki rad.

ISBN 978-9958-536-63-2

1. Kovačević, Jasna 2. Pepić, Anđela.

COBISS.BH-ID 28112646

Ova publikacija je nastala u okviru projekta koji implementira CARE International u Bosni i Hercegovini „Unapređenje socijalnih usluga kroz jačanje NVO u BiH“, koji finansijski podržava Vlada Češke Republike. Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost Sarajevskog otvorenog centra i ni u kom slučaju ne odslikava stanoviste CARE International.

