

**Slađana D. Andrejić, MA<sup>1</sup>**

PRIKAZ INOSTRANOG ČLANKA

## TU SU, ALI I NISU

Od 1949. godine žene u Nemačkoj, barem na papiru, potpuno su ravnopravne s muškarcima. Ali ni dan-danas na polju radnih odnosa to nije tako u stvarnosti. U upravljačkim odeljenjima nemačkih preduzeća žene su i dalje izrazita manjina.

To važi i za delatnost osiguranja. Udeo žena u menadžmentu 60 najvećih nemačkih osiguravajućih društava u poslednjoj se deceniji doduše učetvorostručio, ali krenuvši sa zaista mizernog nivoa: od 2,5 odsto 2006. do 9,3 odsto 2017.

Prema studiji koju je sproveo nemačko udruženje poslodavaca u osiguranju (AGV), žene koje se probiju do neke od rukovodećih pozicija ostvare to prosečno oko 32. godine života. Posle 40. šanse za proboj na takav položaj drastično padaju. To je prilično iznenađujući podatak za naše doba, ako u vidu imamo da je očekivani životni vek produžen i da se sve kasnije odlazi u penziju.

Interesantno je pritom da je dve trećine menadžerki već u svojoj mladosti skupilo neka iskustva slična upravljačkim. Kod mnogih je motivacija da se iskorači iz mase i preuzme odgovornost bila приметna već u detinjstvu. Stoga se s tim u vezi ne sme potceniti uloga roditelja i učitelja. Ali više od polovine ispitanih istaklo je i važnost pretpostavljenih u samom preduzeću za sopstvenu karijeru.

Naravno, jedno od ključnih i neizbežnih pitanja glasi: „Karijera i deca, može li zajedno?“ U pomenutoj studiji, gotovo 40 odsto ispitanih menadžerki imalo je decu (prosečno 1,6). Nakon porođaja, prosečno trajanje porodiljskog odsustva iznosio je oko 12 meseci. Međutim, što je viši nivo upravljačke pozicije, odsustvo je bilo kraće, pa su tako članice uprava i menadžerke najvišeg upravljačkog nivoa prosečno koristile svega 7 meseci ove vrste odsustva.

Svega 28 ispitanica pohvalilo je svoje preduzeće za efikasne mere podrške za podizanje dece. Ovde između ostalog spadaju organizovanje pratnje za decu tokom praznika, kancelarije u kojima majka može biti s detetom ili npr. pomoć pri angažovanju bebisiterki.

---

<sup>1</sup> Autor prikaza je prevodilac u Službi za naknadu šteta sa elementom inostranosti, Direkciji za naknadu šteta, Kompanija „Dunav osiguranje“ a.d.o.

Zanimljivo je da se svega 37 odsto ispitanica opisuju kao aktivne korisnice društvenih mreža u vezi s poslom. Najčešće su to Xing i Facebook.

Prema jednoj srodnoj studiji, žene pripadnice upravljačkih struktura u jednakoj meri dele kućne i porodične poslove s partnerom, dok istovremeno njihove kolege menadžeri gotovo sav taj posao prepuštaju partnerki.

Zanimljivo je da, kako pokazuje ovo istraživanje, finansijska motivacija ne igra važnu ulogu u odluci žena za karijeru u upravljačkim strukturama. Najčešći motivi su oblikovanje promena, uticaj na razvoj saradnika i spremnost na preuzimanje odgovornosti.

Kod muških kolega menadžera zarada je daleko bitniji faktor. Time se delimično objašnjava i razlika od prosečno 6 odsto u plati za taj isti posao u korist muškaraca, koji su očigledno zbog te finansijske motivacije tvrdi u pregovorima o visini zarade.

Kao negativne faktore upravljačkog posla čak tri četvrtine ispitanih menadžerki ističe političke igre moći. Polovina pominje takođe nejasnu hijerarhijsku strukturu na menadžerskom nivou. Nabrajaju se zatim manjkava saradnja i povlačenje poteza u različitim smerovima.

U osiguravajućoj branši čini se mnogo da se otklone problemi koje nosi dominantno muška upravljačka kultura. U planovima mnogih osiguravača postoje elementi modernije kulture preduzetništva, koju karakterišu manje hijerarhije i fleksibilniji modeli rada, naročito važni za usklađivanje karijere i porodice. Već oko 90 odsto preduzeća na polju osiguranja svojim zaposlenima nudi neki modus rada izvan kancelarije, bilo od kuće bilo s nekog drugog mesta. Ženama koje nameravaju da grade karijeru u upravljačkim strukturama budućnost svakako daje razloge za optimizam.

### **Izvor**

Bettina Kirsch, Anna Teifel, „Mittendrin, aber nicht dabei“, *Versicherungswirtschaft*, mart, 2018, 72–73.