

Јована РАЈИЋ ЂАЛИЋ

истраживач приправник, Институт за упоредно право Београд

ЖЕНСКО ПРЕДУЗЕТНИШТВО У СРБИЈИ

Резиме

Женско предузетништво представља битну тему у савременом свету, као део привреде једној друштва. Како је развој ове врсте предузетништва у овоју, тема није довољно изражена. Проблемадика развоја условљена је бројним факторима. Један од њих је изражена неравноправност између мушкараца и жена која постоји у Србији. Она условљава проблем усклађивања приватној и професионалној животи, неравномерну поделу кућних послова, примарну улогу жене у одизању деце. У раду је представљен моћни утицај дискриминације приликом запошљавања и на раду на женско предузетништво. Економска независност, неоседавање каријерала, неадекватна помоћ државе јесу сфере које треба унапредити, како би се број женских предузетница повећао. Проучен је и профил оних жена које су се одлучиле на корак предузетништва, који је разлој њиховој уласка и које кораке прави држава како би се проценају предузећа у власништву жена повећао у њихову користи.

Кључне речи: *предузетништво, дискриминација, родна равноправност, једнакост.*

I Уводна разматрања

Проблематика женског предузетништва је сложена и као таква треба бити детаљно проучена. Како се све више пише о равноправ-

ности мушкараца и жена као уставном начелу, питање развоја женског предузетништва у великој је повезаности са поменутиим начелом. Пошло се од хипотезе да родна неравноправност представља један од разлога зашто се жене не одлучују у великом броју на предузетнички подухват. У том смислу, женско предузетништво условљено је бројним факторима. Родна неравноправност доводи до неједнаког положаја мушкарца и жене на тржишту рада, недовољну партиципацију жене, неједнаку поделу у сфери приватних обавеза што се рефлектује и на економску неједнакост.¹ Поред родне неравноправности мушкарца и жене, један од фактора који утиче на предузетништво жена је и једнакост шанси. Да би се жена професионално остварила као предузетник, потребно јој је пружити једнаке шансе као и мушкарцу.² Под тим подразумевамо уважавање жене као особе са каријером, једнаких способности и интелектуалних потенцијала као мушкарац, признавањем једнаких могућности за напредовање, једнаку плаћеност а онда и једнак потенцијал за предузетништво. Ипак, главна препрека српском предузетништву јесу патријархалне стеге. Српским друштвом још увек доминира патријархат, јер постоји свест о томе да је жени место у кући. Жена се посматра као особа која ће водити домаћинство и имати главну улогу у одрастању деце, док је мушкарац тај који може имати запослење или самосталан посао који ће породици обезбедити извор прихода. Са тако постављеним стандардима, жени је теже ускладити професионални и приватни живот. Непостојање законских норми које би олакшале *life work balance*, као термина који се користи у страниој литератури, управо обесхрабрује жену да постане предузетник, у жељи да више времена имају за васпитање деце.³ У таквим условима, жена има проблем да се посвети предузетничком послу, који изискује више радног времена него рад за другог, породичном животу, као и сопственој доколицы и пријатељима, јер је човек друштвено биће. То може да доведе до незадовољства, фрустрације и повлачења из предузетништва. Патријархалност утиче и на неједнаку доступност образовања женама и мушкарцима. Велики број жена који није стекао потребно образовање и знање не могу ни конкурисати за самосталан пословни подухват и финансијски зависи од свог партнера. Дакле, позиција мушкарца и жене у друштву није иста. У томе вероватно лежи разлог уласка у предузетничке воде једног и другог пола. Жене то углавном чине да би обезбе-

1 Francine Blau, Marianne Ferber, Anne Winkler, *The economics of women, men, and work*, Pearson, 5th ed, 2006, 57.

2 Andrea Grgić A., et al., *Vodič uz zakon o suzbijanju diskriminacije*, Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske, Zagreb, 2009, 56.

3 Јелена Вемић Ђурковић, „Улога и значај женског предузетништва у развоју новог приватног сектора у Србији“, *Пословна економија*, бр. 1/ 2012, 23.

диле себи егзистенцију, док мушкарци предузетништво посматрају као професионални изазов и шансу за напредак, а не опстанак.⁴ Тиме долазимо до препреке за покретање сопственог посла код жена, сопственог капитала. Мали је проценат жена у Србији које су власнице станова, земљишта, пословних простора и самим тим им је теже да уложе у сопствену визију. Незапосленост жена такође је један од фактора у вези са женским предузетништвом. Стање на тржишту рада и економски раст у земљи могу побољшати ситуацију у смислу подстицаја жена да се отисну у предузетничке воде кроз помоћ државе у виду различитих програма за *start up*.

Истраживање је започето освртом на појам женског предузетништва и покушаја дефиниције истог. Потом је истражен законски оквир за развој ове гране предузетништва и друштвене околности које у савременом свету не мотивишу жене да се отисну у предузетничке воде, да бисмо на крају истраживања приказали тренутну ситуацију женског предузетништва у Србији.

II Појам женског предузетништва

Да бисмо схватили значај женског предузетништва, потребно је поћи од самог појма. У теорији не постоји заузет став о дефиницији предузетништва. Како не постоји јединствена сагласност економиста и социолога, слагање постоји о томе да се под термином предузетништво подразумева „комбиновање фактора и других ресурса на иновативан начин, преузимање ризика и искоришћавање шанси“.⁵ Један од аутора наводи да је предузетништво делатност усмерена на покретање, организовање и иновирање послова предузећа са основним циљем стварања новог тржишта и остваривања добити.⁶ Европска комисија дала је своје виђење предузетништва као процеса стварања и развоја економске активности путем комбиновања активности преузимања ризика, креативности и иновација са снажним управљањем у оквиру нове или постојеће организације.⁷ Као што је приказано, дефиниција предузетништва зависи од више фактора. Неки аутори истичу да треба узети у обзир пре свега иновативност, други преузимање ризика.⁸ Појам је

4 Сања Пантић-Поповић, „Женско предузетништво у Србији – еволуција од социјалне ка економској категорији“, *Пословна економија*, бр. 2/2014, 34.

5 Марија Бабовић, *Полазна студија о предузетништву жена у Србији*, Београд, 2012, 16.

6 Ненад Д. Пенезић, *Како постићи предузетник*, Београд, 2003, 15.

7 М. Бабовић (2012), 18.

8 Peter F. Drucker, *Innovation and Entrepreneurship, practice and principles*, Bristol, 2006, 14.

сложен јер на њега утичу запосленост, економски раст. Неспорно је да предузетништво представља једну привредну делатност, подухват која са собом носи ризик, потребно је знање и свежа идеја.

Ако покушамо да дамо дефиницију предузетнице, она би, по ставу исказаном у једној студији, представљала „економског актера који комбинује факторе производње и друге релевантне ресурсе на иновативан начин и тако их премештају из сектора ниже у сектор више продуктивности и вишег дохотка, користећи шансу и процењујући ризик“.⁹ Тако посматрано, долазимо до закључка да је предузетница особа која поседује одређено знање и вештине, преузима ризик, користећи одређене ресурсе не би ли створила нову вредност. То чини у сектору производње и иновативна је.¹⁰

III Нормативни оквир за развој женског предузетништва

Један од фактора који утиче на женско предузетништво јесу и норме законодавне власти које могу бити подстицај за развој. Ваља поменути документа која су извршила утицај приликом уређивања домаћих одредби. Пекиншка декларација дала је велики допринос у области рада жена.¹¹ Донета 1995. године, имала је циљ да унапреди положај жена, успостави једнакост и потврди принципе постављене Повељом Уједињених нација и Општом декларацијом о људским правима. Важност ове декларације препознаје се кроз покушај да се реши незапосленост жена и побољша њихов положај на глобалном нивоу. Полазећи од аксиома да су женска права људска права, документ усвојен у Пекингу имао је циљ да уклони препреке у партиципацији жена у свим сферама живота.

Стандарди Међународне организације рада поставили су савремени оквир равноправности у оквиру Европске уније. Не можемо а да не поменемо Конвенцију бр. 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања, а која дефинише дискриминацију, основе дискриминације, позитивну дискриминацију, као и Конвенцију бр. 100 о једнаком плаћању мушкараца и жена за исти рад или рад исте вредности. На темељима тих конвенција донета је Директива Савета Европе 2000/78 која успоставља нормативни оквир за равноправни третман мушкараца и жена у сфери рада. Директива је имала посебног

9 М. Бабовић (2012), 17.

10 United Nations Economic Commission for Europe, *Women's entrepreneurship in Eastern Europe and CIS Countries*, Geneva, 2002, 55.

11 Доступно на адреси: http://www.e-jednakost.org.rs/kurs/kurs/download/pekinska_deklaracija.pdf, 9. 2. 2019.

значаја у промовисању забране директне и индиректне дискриминације по било ком основу. Прокламована је забрана дискриминације приликом запошљавања и напредовања, али и у samozapoшљавању.

Основу домаћег законодавног оквира чини Закон о привредним друштвима,¹² који уређује правни положај предузетника. Разликујући форме привредних друштава, закон посвећује једну целину предузетницима, које дефинише као пословно способна физичка лица која обављају делатност у циљу остваривања прихода, уз одговорност целокупном имовином, као ортаци.

У контексту овог рада, један од битних домаћих прописа јесте Закон о равноправности полова. Донет 2009. године, успоставио је једнаку доступност пословима и једнакост за оба пола у процесу запошљавања.¹³ Прокламује забрану непосредне и посредне дискриминације, уз јасан став да се не сматрају дикриминацијом мере које се предузимају ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца у циљу успостављања једнаких могућности полова. Закон садржи конкретну обавезу за послодавца који запошљава више од 50 запослених на неодређено време да донесе план за отклањање или ублажавње неравномерне заступљености полова. Одредба није без значаја јер тиме приморава послодавца да води рачуна приликом пријема у радни однос. Закон афирмише запошљавање мање заступљеног пола предвиђајући додатно усавршавање и образовање, једнаке могућности на тржишту рада, а промовише и samozapoшљавање.

За разлику од поменутог закона, најновије измене Закона о финансијској подршци породице са децом¹⁴ заслужује критику. За децу рођену од 1. јула 2018. године, члан 17 закона предвиђа право на накнаду по основу рођења и неге детета и посебне неге детета и мајка која је остваривала приход од обављања самосталне делатности. Разрађујући њено право на накнаду, закон у члану 18 ставу 1 предвиђа да се основица за остале накнаде по основу рођења детета и неге детета утврђује сразмерно збиру месечних основица за које су плаћени доприноси за последњих 18 месеци који претходе месецу отпочињања породилског одсуства односно одсуства ради одржавања трудноће. Међутим, ово право жена породиља које самостално обављају делатност допуњује се ставом 8 којим се предвиђа да се месечна основица дели коефицијентом од 1,5. Нејасно је зашто је изменама законодавац предвидео овакво умањење само за жене које обављају самосталну делатност, јер се овим

12 Закон о привредним друштвима, *Службени гласник РС*, бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 – др. закон, 5/2015, 44/2018 и 95/2018.

13 Закон о равноправности полова, *Службени гласник РС*, бр. 104/2009.

14 Закон о финансијској подршци породице са децом, *Службени гласник РС*, бр. 113/2017, 50/2018.

не подстиче наталитет ове категорије породиља. Како су законом сврстане у категорију „осталих накнада“, предузетницама није дозвољено да користе одсуство ради неге детета за треће и свако наредно дете, јер сходно наведеном пропису, ова категорија има право на исплату накнаде у року од 12 месеци.¹⁵ Претходно законско решење пружало је иста права и за предузетнице и за запослене жене. Стога и не чуди да се због бројних нелогичности закона он нашао пред Уставним судом ради контроле уставности.¹⁶

IV Друштвене околности као подстицај односно препрека женском предузетништву

Положај жене у српском друштву је специфичан. Да би се сагледао, потребно је имати у виду културне обичаје везане за традицију и свеprisутне родне стереотипе. Према истраживању које је спроведено у оквиру канцеларије Повереника за заштиту равноправности о односу грађана према дискриминацији, трећина испитаника сматра да руководећа места у пословном свету треба да заузму мушкарци, као и да је врлина сваке жене да буде добра домаћица.¹⁷ Отуда је и подређена улога жене у породици свакодневна појава у Србији, поготово у руралним срединама. Посебан изазов у развоју женског предузетништва јесте усклађивање професионалних и приватних обавеза.¹⁸ Приватни живот представља интимну сферу сваког човека, одвојену од професионалног живота, који подразумева радно ангажовање запосленог и повиновање нормативној, управљачкој и дисциплинској власти. Институту радног права теже да заштите запослене са породичним обавезама са циљем да дође до помирења породичног и приватног живота. Недовољно разрађени, институти се свде на накнаду за време породилског одсуства, накнаде за негу детета и посебну негу, једнократне помоћи, дечији додатак. Они штите најбољи интерес детета, те је заштита загарантована мајци, оцу, старатељу, усвојитељу односно лицу које се стара о детету. Ипак, репродуктивна улога жене као природна и јединствена условила је њен примат у приватном животу сваке породице. Отуда, усклађивање обавеза на послу и у приватном животу од кључног је значаја за успех женског предузетништва. Иако по закону родитељско

15 Закон о финансијској подршци породице са децом, чл. 17 ст. 4.

16 Доступно на адреси: <http://www.politika.rs/scc/clanak/411081/Zakon-o-podrsци-porodice-sa-decom-pred-Ustavnim-sudom>, 13. 2. 2019.

17 Доступно на адреси: http://www.mc.rs/upload/documents/saopštenja_izvestaji/2012/121012_Poverenik_za_zastitu_ravnopravnosti-istrazivanje.pdf, 7. 2. 2019.

18 Ruta Aidis, „Why less?: The gendered aspects of small- and medium-sized enterprise ownership under economic transition“, *Working paper*, no. 2002–055/2, 83.

право врше заједнички, равноправности у васпитању и образовању деце између оца и мајке нема. Патријархални модел друштвених односа довео је до схватања да је женина примарна обавеза да се стара о деци. Било да је запослена или самозапослена, жена свој посао мора прилагодити активностима везаним за одгајање деце. Иако је улога оца подједнако битна као и улога мајке у подизању деце, жене често одустају од запослења како би се посветиле деци. Од лица која су напустила посао из породичних разлога 80% су жене, а 98% њих јесу жене којима је рад у домаћинству једини рад.¹⁹ С друге стране, запослене мајке сусрећу се са дискриминацијом већ приликом заснивања радног односа када им се постави питање о планирању породице. Иако је питање о брачном статусу и планирању породице сходно Закону о раду забрањено,²⁰ често се поставља и одговор на то питање је одлучујући за послодавца приликом одлучивања за пријем у радни однос. Управо због могућности коришћења породилског одсуства и одсуства ради неге детета, жене спадају у теже запошљиве категорије.²¹ Уколико се ради о запосленим женама које искористе своје законско право на породилско одсуство и одсуство ради неге детета, оне нису поштеђене дискриминације, те их након повратка на посао неретко сачека премештај на ниже радно место, мања плата или чак отказ уговора о раду.²² То може довести до другог проблема, одлагање или одустајање жене да се оствари у улози мајке због посла. Због патријархалних схватања, мајка је готово увек та која користи право на породилско одсуство, које траје до три месеца од дана порођаја, и одсуство ради неге детета, које траје до 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства, иако оно припада и оцу детета.²³ У посебним случајевима, отац може користити породилско одсуство.²⁴ Сматрамо да би обавезно коришћење одсуства ради неге детета и мајке и оца могло да допринесе смањењу дискриминације жена.

Жене дискриминацију трпе и у току радног односа. Термин „стаклени плафон“ први пут употребљен крајем прошлог века користи се и присутан је и данас. Означава ситуацију у којој запослени не могу

19 *Посебан извештај Поверенка за заштити равноправности о дискриминацији жена*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2015, 88.

20 Закон о раду – ЗОР, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017, чл. 26.

21 Наталија Перишић, „Положај жена на тржишту рада, родна перспектива на ‘државе благостања’“, *Социјална мисао*, бр. 1/2010, 8.

22 *Посебан извештај повереника за заштиту равноправности о дискриминацији жена*, 28.

23 ЗОР, чл. 94 ст. 6.

24 Сходно члану 94 ст. 5 Закона о раду, ово право отац може користити када мајка детета умре, напусти дете или из других разлога не врши право. Закон чак наводи и те друге разлоге: издржавање казне затвора, тежа болест и др.

да напредују иако поседују квалификације због дискриминације која се сликовито представља као невидљива препрека. Према подацима наведене стратегије, у Србији се са ефектом стакленог плафона сусрећу највише жене, с обзиром на врло низак проценат жена које се налазе на управљачким позицијама. Уз то, стереотипи средине довели су до поделе послова на „мушке“ и „женске“. Феминизација одређених занимања углавном је концентрисана на мање плаћене послове (учитељица, васпитачица, кондуктерка, касирка), док су у важнијим областима рада заступљени мушкарци (директор, инжењер). Према подацима Националне стратегије за побољшање положаја жене и унапређивање равноправности полова, жене су за исти рад плаћене 16% мање. Сходно изложеним подацима, жена ће приходовати мању пензију.²⁵

Родни стереотипи условили су неједнаку поделу обавеза код куће у корист мушкарца. Таква дискриминација на основу пола довела је до неплаћеног женског посла код куће, због које она не може да се више посвети реализацији приватног посла. За жену која је запослена послови код куће представљају „другу смену“.²⁶ Тиме се отежава њена економска аутономија јер такав рад није плаћен и не може се исказати у оквиру заједничке имовине супружника. Истраживање Републичког завода за статистику указало је на податак да жена дневно проведе више од четири сата дневно радећи кућне послове.²⁷ На тај начин, скраћује се и време њене доколице, што свеукупно представља узроке због чега жене и не размишљају о самосталном подухвату.

Подређена улога жене у породици традиција је српског друштва. Део ње је и забрана наслеђивања имовине женског детета све до средине двадесетог века. Ипак, и када је дошло до законског изједначавања у наследном праву, многе жене су се свог наследног дела одрицале у корист браће, што је случај и данас у руралним деловима Србије. Следствено томе, жене су у много мањем проценту власнице непокретне имовине која им може послужити као почетни капитал у остваривању предузетничке визије. Власништво над стамбеним објектом у чак 93% у Србији поседује мушкарац.²⁸ Истраживање је показало да жене за сопствени бизнис користе породични новац, сопствену уштеђевину или, пак, новац позајмљен од пријатеља, док се ретко за свој пословни подухват

25 Ivana Grgurev, „Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrednosti“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, br. 56(4), 2006, 73.

26 *Жене и мушкарци у Републици Србији*, Републички завод за статистику, Београд, 2017, 97.

27 Посебан извештај повереника за заштиту равноправности о дискриминацији жена, 29.

28 Посебан извештај повереника за заштиту равноправности о дискриминацији жена, 28.

задужују код банака.²⁹ Патријархални модел друштвених односа у коме је мушкарац глава породице доводи и до родног насиља и стокхолмског синдрома. Жене, девојчице су у таквим породицама изложене насиљу од стране мушких чланова породице, оца или брата, или посматрају насиље које се врши над њиховим мајкама, сестрама, теткама. Тако одрастајући, усваја се пример живота у коме је насиље над женама у породици нормална ствар, те су девојчице које су живе у таквим породицама када се удају и саме жртве насиља од стране свог партнера. У таквом окружењу, самопоуздање жене је пољуљано и она није охрабрена да уђе у предузетничке воде.

V Женско предузетништво у Србији

И поред стереотипа и родног јаза који постоји између мушкараца и жена, женско предузетништво почело је са развојем почетком двадесет првог века, скоро деценију касније од развоја предузетништва на челу са мушкарцима. Разлог уласка у предузетничке воде мушкараца и жена је различит. Жене то најчешће чине из нужде, због незапослености и ради обезбеђивања сопствене егзистенције. Иако постоји жеља да се осамостале у пословном смислу, запослене жене се ретко на то одлучују због финансијских разлога. Мушкарци, с друге стране, предузетништво посматрају као степену у личном развоју, шансу за напредак и вишу зараду.³⁰

У Србији има више мушкараца предузетника него жена предузетница. Оне чине тек трећину укупног броја предузетника. Занимљиво је да жене предузетничке идеје остварују углавном у делатностима трговине и услуга, док мушкарци то чине у области грађевине и транспорта, те је и на терену сектора привређивања присутан родни јаз. Жене углавном оснивају микропредузећа, са малим бројем запослених. Најчешће се жене баве истом делатношћу којом су се бавиле пре оснивања своје фирме, тако да им је раније запослење дало ветар у леђа за самосталан посао. Мали је број предузетница у Србији који се одлучио да оснује своју фирму а да претходно нису имале запослење, и ако то чине, то је посао из нужде. Према истраживању Повереника за заштиту равноправности, типичан модел жене предузетнице у Србији јесте она у раним четрдесетим годинама, са средњом школом, удата и из урбане средине.³¹

29 Марија Бабић, *Положај жена у бизнис сектору у Србији*, Београд, 2014, 63.

30 Friederike Welter, David Smallbone, „Women entrepreneurship in transition economies: Necessity or opportunity driven?“, *Feminist Economics*, no. 13(2)/2003, 97.

31 Посебан извештај повереника за заштиту равноправности о дискриминацији жена, 116.

Да би се женско предузетништво унапредило, потребно је предузети мере на државном нивоу. Влада Републике Србије је 2015. године донела Стратегију развоја и акциони план за стратегију спровођења подршке развоја малих и средњих предузећа. Иако жене углавном оснивају и послују у оквиру малих предузећа, стратегија јесте значајна али недостаје план подстицања конкретно жена у предузетништву. Такав програм подстицаја би сигурно утицао на унапређење равноправности и економско оснаживање жена. Потребно је на нивоу државе утврдити статистичке податке који се односе на самостално пословање жена и радити на недостацима, уз координацију органа за стално праћење стања. Помак видимо у оснивању Савета за женско предузетништво Привредне коморе Србије, чије су чланице и саме власнице предузећа. Циљ оснивања овог савета јесте управо умрежавање и размена података како би значај женског предузетништва био препознат међу носиоцима законодавне и извршне власти. Идеја Савета је одржавање већ постојећих женских предузећа, с обзиром на тенденцију гашења истих у много већем проценту него код мушараца. Афирмишући вредности предузетништва, Савет жели да оснажи све жене које имају недоумицу да ли да се упусте у самостални бизнис, пружајући им подршку у раду. Како је почетни капитал најчешће препрека да жене оснују своје предузеће, оснивање поменутог Савета има визију да охрабри спонзоре, најчешће банке, за финансирање женског предузетништва. У том смислу, основне активности Савета за женско предузетништво су представљање и заступање женског предузетништва, пружање стручне помоћи женама, разматрање питања од значаја за женско предузетништво и предлагање активности за унаређење женског предузетништва, подстицање женског предузетништва.³²

VI Закључна разматрања

Предузетништво жена у Србији условљено је бројним факторима. Жене се ретко одлучују на самостални пословни подухват, иако поседују знање и квалификације као мушкарци. Оптерећеност кућним пословима, посвећеност деци, економска зависност, родна неравноправност, недовољно развијена помоћ државе утичу на слабу развијеност женског предузетништва. Жене које су ипак оствариле своју предузетничку идеју су у једном истраживању истакле као главне проблеме компликовану административну процедуру, неповољан положај малих предузећа, велику конкуренцију, слабу наплату потраживања, недоступност капитала и државне помоћи. Јасно је да је потребно утврдити промену на државном нивоу. Да би се стање поправило, потребно је идентифико-

32 Доступно на адреси: <http://www.pks.rs/PrivredaSrbije.aspx?id=1137&p=0&>, 8. 2. 2019.

вати узроке који ометају предузетништво на државном нивоу и донети стратегију која ће помоћи женама да развију своје предузетничке идеје. У ту сврху треба успоставити систем прикупљања и праћења података који се тичу предузетништва жена. Потребно је утврдити законске мере за ширу партиципацију жена у свим сегментима живота и донети неопходна подзаконска акта. Држава би морала да успостави систем финансијске помоћи који би био доступнији женама и да омогући знање и вештине које би женама олакшале покретање сопственог бизниса.

Како су у Србији предузетнице углавном жене са средњом школом, систем формалног образовања не едукује их довољно да би биле спремне да успеју као предузетнице на тржишту рада. Ипак, предуслов за развој предузетничког подухвата код жена јесте успостављање родне равноправности и пружање једнаких шанси за оба пола. Без промене свести о томе да жене завређују једнак положај као мушкарци приликом запошљавања али и у самозапошљавању и без ефикасне примене већ донетих закона, нема ни развоја ове врсте предузетништва.

Jovana RAJIĆ ĆALIĆ

Research Fellow, Institute for Comparative Law Belgrade

FEMALE ENTREPRENEURSHIP

Summary

Female Entrepreneurship represents an important topic in today's commercial world. The topic isn't explored as it should be due to its importance. There are numerous factors that have an effect on this part of economy. One of those is presence of unequal treatment for men and women in Serbia. Therefore, there is a problem for women to manage working on their career and house holding, including raising children. The following paper shows an impact on female entrepreneurship by discrimination between women and men during employment. Financial dependancy of women, lack of money to open a company and state support program must be improved in order to encourage women to go for entrepreneurship. The author analyzed the profile of the women entrepreneurs in Serbia, the reason why they opted for entrepreneurship and what are the programs for start up that the Government shares to increase the number of women entrepreneurs.

Key words: *entrepreneurship, discrimination, gender equality, equality.*