



**B | T | D** The Balkan Trust  
for Democracy  
A PROJECT OF THE GERMAN MARSHALL FUND



# RadnoPravnost na delu

Zbornik radova polaznica/ka  
Akademije RadnoPravnosti



ISSN (Štampano izd.) 2812-9857  
ISSN (Online) 2812-9881

Beograd 2022.





# RadnoPravnost na delu

Zbornik radova polaznica/ka  
Akademije RadnoPravnosti

Izradu ove publikacije podržali su Balkanski fond za demokratiju, projekat Nemačkog Maršalovog fonda Sjedinjenih Američkih Država i Ambasada Kraljevine Norveške u Beogradu. Mišljenja izražena u ovoj publikaciji ne predstavljaju nužno stavove Ambasade Kraljevine Norveške u Beogradu, Balkanskog fonda za demokratiju, Nemačkog Maršalovog fonda Sjedinjenih Američkih Država, ili njihovih partnera.

Beograd 2022.

## SADRŽAJ

Uvod .....	3
Introduction .....	5
Stručno usavršavanje nastavnika na temu rodne ravnopravnosti .....	7
Rodna ravnopravnost i rukovodeće pozicije u sportu .....	13
Stanje rodne ravnopravnosti u političkom životu Srbije	
Da li su dobri rezultati zaista dobri? .....	19
Rodna ravnopravnost: Ideal savremenog društva koji možemo ostvariti sada .....	26
Rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje u svetu rada .....	34
Rodna ravnopravnost na lokalnom nivou .....	43
Atipični oblici rada .....	52
Predlozi za unapređenje ravnoteže između poslovnog i privatnog života roditelja .....	59
Uloga sindikata u ostvarivanju prava na dostojanstven rad .....	65
Žene s ugovorom o radu na određeno - Kažnjene zbog trudnoće i porođaja .....	72
Medijsko izveštavanje o žrtvama i izvršiocima .....	77
Kada bi izgled mogao da ubije („Ustanak 20.000“ I uloga žena u sindikatima) .....	81
Dostojanstven rad – na putu od ideje do stvarnosti i nazad .....	89
Rodna diskriminacija u visokom obrazovanju .....	98
(Ne)vidljivi glas žene: Tereza Forkades .....	101

## UVOD

Zbornik radova pod nazivom „RadnoPravnost na delu“ predstavlja rezultat kontinuiranog sistematskog i posvećenog rada polaznica/ka Akademije RadnoPravnosti i njihovih mentora/ki, sa ciljem da stručnoj i široj društvenoj javnosti predstave neke od rezultata svojih istraživanja, koji će omogućiti bolje razumevanje problema rodne ravnopravnosti, ljudskih i radnih prava kao i pronalaženje inovativnih rešenja za prevazilaženje uočenih slabosti vezanih za ove oblasti. Cilj je i davanje konkretnih predloga čijom će se implementacijom postići veći stepen rodne ravnopravnosti u svim sferama sa posebnim osvrtom na radno okruženje.

Program Akademije RadnoPravnosti realizovala je Fondacija Ana i Vlade Divac u okviru projekta „Ravnopravnost ne može da čeka“ koji je podržan od strane Balkanskog fonda za demokratiju i Ambasade Kraljevine Norveške u Beogradu. Glavni cilj ovog programa je da edukuje novu generaciju braniteljki i branitelja ljudskih prava koje/i će prepoznati i stati u odbranu ženskih prava i rodne ravnopravnosti u pogledu zapošljavanja i radnog prava. Posebna pažnja se posvećuje mladima i ženama, jer su to grupe kojima je podrška više nego potrebna s obzirom na i dalje prisutan tradicionalni model podele uloga koji dominira svim sferama našeg društvenog života. Problem neravnopravnosti posebno je vidljiv u oblasti radnih odnosa i zato je potrebno uložiti napor i neprekidno raditi na planu predlaganja novih rešenja za njegovo prevazilaženje, a sve u cilju povećanja kapaciteta žena i mladih za učešće u društvenom razvoju i budućnosti zemlje.

Akademiju RadnoPravnosti pohađalo je 15 polaznica/ka, koji su tokom četiri dana intenzivne obuke i šest meseci individualnog mentorstva podsticani da diskutuju i razmene ideje na način koji će biti koristan za dalje strateške korake u sferi rodne ravnopravnosti, radnog prava, ljudskih prava i novinarstva. Iz tog razloga, nastavni plan Akademije RadnoPravnosti razvijalo je 5 odabranih stručnjaka/kinja iz navedenih oblasti i to: prof. dr Bojan Urdarević, redovni profesor na Pravnom fakultetu Univerziteta u Kragujevcu, dr Mario Reljanović, naučni saradnik na Institutu za uporedno pravo u Beogradu, dr Zorana Antonijević, ekspertkinja za rodnu ravnopravnost, dr Adriana Zaharijević, viša naučna saradnica Instituta za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu, Tamara Skrozza, ekspertkinja u oblasti medija i novinarka.

Tokom pohađanja Akademije RadnoPravnosti, polaznici/ce i njihovi mentori/ke diskutovali su o najrazličitijim temama poput: ljudskih prava sa posebnim osvrtom na ženska prava; javnih politika zasnovanih na rodnoj ravnopravnosti; rodne ravnopravnosti sa posebnim osvrtom na vezu između seksualnosti, kapitalizma i feminizma; radnih prava sa posebnim osvrtom na seksualno

uznemiravanje u svetu rada, štrajka i mogućnosti za mirno rešavanje radnih sporova, kao i medija sa posebnim osvrtom na problem ljudskih prava i način na koji su žene predstavljene u medijima što je, svakako, jedan od značajnih faktora održavanja rodne neravnopravnosti, ali i put za prevazilaženje ovog problema.

Rad u okviru Akademije predviđa i gostujuća predavanja stručnjaka i stručnjakinja, a neke od predavačica su: Draginja Nadaždin, direktorka Lekara bez granica u Poljskoj, Tatjana Jokanović, viša savetnica Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, Svetlana Tomić, vanredna profesorka na Fakultetu za strane jezike Alfa BK Univerziteta u Beogradu.

Radovi u Zborniku koji se nalazi pred Vama su rezultat višemesečnog zajedničkog istraživačkog rada naših polaznica i polaznika i njihovih mentora/ki koji su pokazali visok stepen angažovanosti, zalaganja, predanosti i iskrene ljudske posvećenosti problemu rodne ravnopravnosti, što je rezultiralo detaljnim i vrlo jasnim određenjem ključnih problema u ovoj oblasti, kao i davanjem konkretnih predloga koji u značajnoj meri doprinose njihovom prevazilaženju.

Prof. dr Bojan Urdarević i Marija Jovanović

## INTRODUCTION

The Collection of papers entitled "RadnoPravnost na delu" (Gender Equality as reflected in Labour relations - in Action) is the result of continuous systematic and dedicated work of the students of the Labour, Human Rights and Gender Academy and their mentors aimed at presenting some of the results of their research to the professional and wider social public, which will enable a better understanding of the problems of gender equality, human and labour rights, as well as finding innovative solutions to overcome the identified gaps related to these areas. The aim is also to make concrete proposals whose implementation will help achieve a greater degree of gender equality in all spheres, with particular reference to the working environment.

The program of the Labour, Human Rights and Gender Academy was implemented by the Ana and Vlade Divac Foundation within the project "Equality Can't Wait", which is supported by the Balkan Trust for Democracy and the Embassy of the Kingdom of Norway in Belgrade. The main objective of this program is to educate a new generation of human rights defenders who will recognize and stand up for women's rights and gender equality in terms of employment and labour law. Special attention is paid to young people and women, because support is more than necessary for these groups, given the still present traditional model of division of gender roles that dominates all spheres of our social life. The problem of inequality is particularly evident in labour relations, which is why it is necessary to try to continuously work on the plan of proposing new solutions to overcome it, all in order to increase the capacity of women and young people to take part in social development and the future of the country.

Fifteen participants attended The Labour, Human Rights and Gender Academy, and they were encouraged during four days of intensive training and six months of individual mentoring to discuss and exchange ideas in a way that will be useful for further strategic steps in the sphere of gender equality, labour law, human rights and journalism. To that aim, the curriculum of the Labour, Human Rights and Gender Academy was developed by 5 selected experts from the said fields: prof. Bojan Urdarevic, PhD, Full Professor at the Faculty of Law of the University of Kragujevac, Mario Reljanović, PhD, Research Associate of the Institute of Comparative Law in Belgrade, Zorana Antonijević, PhD, gender equality expert, Adriana Zaharijević, PhD, Senior Research Associate of the Institute of Philosophy and Social Theory of the University of Belgrade, and Tamara Skrozza, expert in the field of media and a journalist.

While attending the Labour, Human Rights and Gender Academy, the participants and their mentors discussed various topics such as: human rights with special reference to women's rights; public policies based on gender equality; gender equality with special reference to the link between sexuality, capitalism and feminism; labour rights with special reference to sexual harassment at work; strikes and opportunities for amicable settlement of labour disputes; and media with special reference to the problem of human rights and how women are represented in the media, which is certainly one of the significant factors for maintaining gender inequality, but also a way to overcome this problem.

The Academy also foresees expert guest lectures, where some of the lecturers are: Draginja Nadaždin, Director of Doctors Without Borders in Poland, Tatjana Jakanović, Senior Advisor to the Commissioner for the Protection of Equality, Svetlana Tomić, Associate Professor at the Faculty of Foreign Languages of the Alpha BK University in Belgrade.

The papers in the Collection before you result from several months of joint research work of our students and their mentors, who have shown high engagement, effort, devotion and sincere human commitment to the problem of gender equality, which resulted in a detailed and very clear determination of key problems in this field, as well as in providing concrete proposals that significantly contribute to their overcoming.

Prof. Bojan Urdarević, PhD, and Marija Jovanović



Autorka: Dragana Radenović  
Mentorka: Adriana Zaharijević

## STRUČNO USAVRŠAVANJE NASTAVNIKA NA TEMU RODNE RAVNOPRAVNOSTI

*„Ostvarivanje rodne ravnopravnosti zahteva  
angažovanje žena i muškaraca, devojčica  
i dečaka. To je svačija odgovornost”  
Ban Ki-moon*

**Apstrakt:** *Cilj istraživanja je utvrditi zastupljenost i potražnju akreditovanih programa stručnog usavršavanja nastavnika van ustanove na temu rodne ravnopravnosti. Zadaci istraživanja su: 1) ispitati i utvrditi ponudu programa stručnog usavršavanja za nastavnike na temu rodne ravnopravnosti; i 2) ispitati i utvrditi potražnju za seminarima na temu rodne ravnopravnosti od strane nastavnika. U cilju realizacije istraživanja korišćena je deskriptivno-analitička metoda, a podaci su prikupljeni pomoću analize sadržaja i skaliranja. Od 1022 akreditovana programa stručnog usavršavanja, samo četiri semina ra imaju za cilj upoznavanje sa osnovnim problemima rodne ravnopravnosti u društvu, posebno u obrazovanju, kao i ukazivanje na potrebu osnaživanja žena za učešće u odlučivanju i potrebi promena u vaspitno-obrazovnom radu sa učenicima i saradnji sa roditeljima. Potražnja za seminarima na temu rodne ravnopravnosti od strane nastavnika nije na očekivanom nivou i u skladu sa potrebama obrazovno-vaspitne prakse.*

**Ključne reči:** *obrazovanje, nastavni kadar, stručno usavršavanje, oblici stručnog usavršavanja, rodna ravnopravnost, rodna perspektiva, kompetencije*

### UVOD

Nastavnici su ključni faktor u realizaciji kvalitetnog obrazovanja. Savremeni nastavnik treba da bude osposobljen i pripremljen za svoju profesiju i vaspitno-obrazovne ciljeve i zadatke koje treba ili će biti potrebno da realizuje. Za pedagošku delatnost nastavnika neophodno je angažovanje svih pedagoško-didaktičkih i metodičkih znanja i veština. Kontinuirane promene u društvu zahtevaju stručnu kompetentnost nastavnika i uslovljavaju promene sistema obrazovanja. Nastavnika je neophodno osposobiti da deluje u novim i konkretnim situacijama koja omogućuju primenu znanja. Zato je važno znati šta uče nastavnici, kako uče, koju vrstu znanja stiču tokom nastavničkog obrazovanja i koje kompetencije razvijaju tokom svojih profesionalnih aktivnosti. Na osnovu proučavanja stručne literature, u radu se razmatra značaj i uticaj koji edukacija ima na pedagoški rad nastavnika. Posebna pažnja posvećena je temi rodne ravnopravnosti i njene zastupljenosti kroz stručno usavršavanje nastavnika. Rodna ravnopravnost promoviše jednakost i jasnu podelu uloga. Važno je da se nastavnici i celokupni obrazovni sistem bavi ovim pitanjem kod dece školskog uzrasta. Školsko obrazovanje igra važnu ulogu u formiranju ličnosti pojedinca. Rodni normativi koji se stavljaju pred decu školskog uzrasta jesu jedan od važnijih elemenata u procesu razvoja i izgradnje odnosa sa samim sobom i odnosa sa drugima.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Čeriman, J., Milutinović Bojanić, S. i Pudar Draško, G. (2016): Saradnja porodice i škole na urodnjavanju obrazovanja u Srbiji.

## STRUČNO USAVRŠAVANJE NASTAVNIKA

Na planiranje rada nas obavezuje Zakon, ali i profesionalni i stručni pristup poslu, želja da efikasno i efektivno radimo, da ostvarimo postavljene ciljeve, da rezultati budu što bolji, da se ustanova, odnosno zaposleni u njoj, deca i učenici razvijaju i napreduju. Stručno usavršavanje je i pravo i obaveza zaposlenog i propisano je Zakonom o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja.<sup>2</sup>

Ovladavanje nastavničkom profesijom predstavlja kontinuirani proces koji se ne završava formalnim obrazovanjem. Učenje nastavničke profesije je razvojni proces u kome nastavnik prolazi kroz određene stadijume.<sup>3</sup> Usavršavanje nastavnika je veoma važan deo unapređivanja kvaliteta obrazovnog sistema. Profesionalni razvoj nastavnika bi trebalo da se sastoji od međusobno blisko povezanih komponenta, kao što su: pripravnštvo (stažiranje), odnosno uvođenje nastavnika pripravnika u profesionalnu kulturu škole; stručno usavršavanje nastavnika uz rad ili trajno profesionalno usavršavanje i dalje obrazovanje nastavnika.<sup>4</sup> Pripravnički programi mogu da budu dobra veza između inicijalnog obrazovanja nastavnika, škola i stručnog usavršavanja uz rad.

Kada je reč o razvoju niza kompetencija za uspešno vršenje nastavničke uloge, posebnu pažnju zaslužuju one kompetencije koje nastavnici razvijaju kroz neposredan nastavnički rad. Kompetencije nastavnika se razvijaju i kroz različite modele i oblike profesionalnog i stručnog usavršavanja. Akreditovani programi za obrazovanje nastavnika mogu da deluju kao podsticajni faktor za unapređenje programa za obrazovanje nastavnika koji mogu da doprinesu izgradnji većeg nivoa profesionalnosti nastavnika. Neophodno je da se pažnja posveti kako formalnom stručnom usavršavanju tako i neformalnom profesionalnom učenju. Trajno profesionalno usavršavanje i stručna obuka zaposlenih nastavnika je integralni deo profesionalne odgovornosti i radnih obaveza nastavnika. Bitno je da edukatori nastavnika saraduju sa zaposlenima u školi, pri čemu bi trebalo da nastoje da unaprede školu i njene kapacitete.

## ORGANIZACIONI OBLICI STRUČNOG USAVRŠAVANJA NASTAVNIKA VAN USTANOVE

Pravilnikom o stalnom stručnom usavršavanju i napredovanju u zvanja nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika definisani su oblici stalnog stručnog usavršavanja nastavnika, vaspitača i stručnog saradnika, koje nadležni organ ili organizacija odobrava po utvrđenoj proceduri:<sup>5</sup>

- programi stalnog stručnog usavršavanja koji se ostvaruju izvođenjem obuke
- stručni skupovi: kongres; sabor, susreti i dani; konferencija; savetovanje; simpozijum; okrugli sto; tribina; letnje i zimske škole.

Program stručnog usavršavanja, u skladu sa Zakonom, odobrava Zavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja a Pedagoški zavod Vojvodine odobrava programe koji se izvode na jezicima nacionalnih manjina na kojima se ostvaruje obrazovno-vaspitni rad u Autonomnoj pokrajini Vojvodini. Realizator programa obuke može da bude lice zaposleno u državnom organu, Zavodu i Pedagoškom zavodu uz saglasnost ministra, odnosno direktora.

U J. Čeriman i S. Milutinović Bojanić (ur.), *Rodno vaspitanje i obrazovanje: (Ne)mogući dijalog* (str. 6–21). Beograd: Centar za etiku, pravo i primenjenu filozofiju i Institut za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu.

<sup>2</sup> Priručnik za planiranje stručnog usavršavanja, 2009.

<sup>3</sup> Vujisić-Živković, N. (2005): *Pedagoško obrazovanje učitelja – razvijanje vaspitnog koncepta*, Zadužbina Andrejević, Beograd, str. 14-22.

<sup>4</sup> Buchberger, F., Campos, B. P., Kallos, D., Stephenson, J (2000): *Zelena knjiga o o obrazovanju nastavnika u Evropi*, Beograd.

<sup>5</sup> *Pravilnik o stalnom stručnom usavršavanju i napredovanju u zvanju nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika, 2021.*

## RODNA PERSPEKTIVA

Termin rodna ravnopravnost često se dovodi u vezu sa ženskim ljudskim pravima iako se rodna ravnopravnost odnosi podjednako i na žene i na muškarce i predstavlja pitanje ljudskih prava.

Republika Srbija je od 2000. godine, započela proces usaglašavanja rodni politika i trendova sa preporukama Ujedinjenih nacija. Jedan od najprogresivnijih dokumenata za unapređenje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena na globalnom nivou je Pekinška deklaracija sa Platformom za akciju usvojena na Četvrtoj svetskoj konferenciji o ženama u Pekingu 1995. godine.<sup>6</sup> Ona definiše 12 kritičnih oblasti u kojima je izražena rodna neravnopravnost žena i mehanizme za postizanje rodne ravnopravnosti na različitim nivoima. U jednoj od aktivnosti predviđenih radi postizanja postavljenog cilja, navodi se obaveza vlade, obrazovnih i akademskih institucija i drugih aktera u oblasti obrazovanja da sačine nastavne programe i nastavna sredstva oslobođena od stereotipa na svim nivoima obrazovanja, uz obuku nastavnog kadra, javnih organa vlasti, udruženja roditelja i drugih zainteresovanih strana.<sup>7</sup>

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturološki formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama.<sup>8</sup> Rodno osetljivo obrazovanje usmereno je na promociju rodno-ravnopravnih uloga, ponašanja i odnosa.

## METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Predmet ovog istraživanja je analiza programa stručnog usavršavanja za nastavnike iz oblasti rodne ravnopravnosti. Za potrebe ovog istraživanja razmatran je Katalog programa stalnog stručnog usavršavanja za školsku 2018/2019, 2019/2020. i 2020/2021. godinu u okviru Zavoda za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja. Osim zvaničnog kataloga fokus je usmeren i ka Godišnjim planovima stručnog usavršavanja nastavnika i stručnih saradnika na nivou ustanove (osnovne škole).

U skladu sa tim definisan je cilj istraživanja: utvrditi zastupljenost i potražnju programa stručnog usavršavanja nastavnika van ustanove na temu rodne ravnopravnosti. Zadaci istraživanja su sledeći: 1) ispitati i utvrditi ponudu programa stručnog usavršavanja za nastavnike na temu rodne ravnopravnosti; 2) ispitati i utvrditi potražnju za seminarima na temu rodne ravnopravnosti od strane nastavnika. U skladu sa postavljenim ciljem i zadacima postavljene su i tri *istraživačke hipoteze*: 1) ponuda programa stručnog usavršavanja za nastavnike na temu rodne ravnopravnosti nije na zadovoljavajućem nivou; 2) potražnja za seminarima na temu rodne ravnopravnosti od strane nastavnika nije na očekivanom nivou; 3) obrazovno-vaspitne prakse nisu sistematično integrisale rodnu ravnopravnost u školski kurikulum. U cilju realizacije istraživanja korišćena je *deskriptivno-analitička metoda*, a podaci su prikupljeni pomoću analize sadržaja i skaliranja.

<sup>6</sup> Stjepanović Zaharijevski, D., Gavrilović, D. i Petrušić, N. (2010): *Obrazovanje za rodnu ravnopravnost, Analiza nastavnog materijala za osnovnu i srednju školu*, Program Ujedinjenih nacija za razvoj.

<sup>7</sup> Stjepanović Zaharijevski, D., Gavrilović, D. i Petrušić, N. (2010): *Obrazovanje za rodnu ravnopravnost, Analiza nastavnog materijala za osnovnu i srednju školu*, Program Ujedinjenih nacija za razvoj.

<sup>8</sup> *Zakon o rodnoj ravnopravnosti, 2021.*

U istraživanju se konstituiše jedan uzorak, uzorak nastavnika. *Uzorak nastavnika* čini 567 razrednih i predmetnih nastavnika iz deset osnovnih škola sa teritorije grada Beograda.

Tabela 1: Struktura uzoraka istraživanja

	f	%
Nastavnici razredne nastave	230	40,56
Nastavnici predmetne nastave	337	59,44
Ukupno nastavnika ( $\Sigma$ )	<b>567</b>	100,0

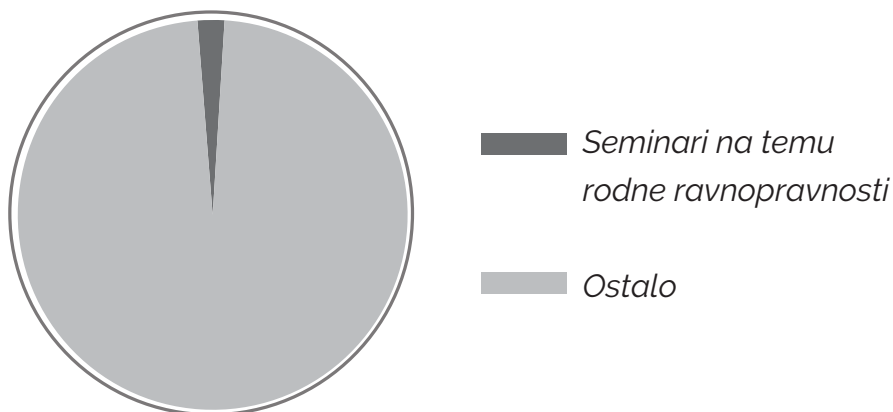
Skraćenice: f=frekvencija, % = procenat

## REZULTATI ISTRAŽIVANJA

### a) Ponuda programa stručnog usavršavanja za nastavnike na temu rodne ravnopravnosti

Prvi istraživački zadatak odnosi se na analizu Kataloga programa stalnog stručnog usavršavanja. Katalog čiji je izdavač Zavod za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja sastoji se od 18 oblasti koje ukupno obuhvataju 1.022 programa seminara. Svaki seminar u Katalogu razvrstan je po kataloškom broju, kompetencijama, prioritnim oblastima i trajanju.

*Dijagram 1: Grafički prikaz odnos između ponude seminara na temu rodne ravnopravnosti i ostalih tema u oblasti obrazovanja i vaspitanja na osnovu Kataloga programa stalnog stručnog usavršavanja za školsku 2018/2019, 2019/2020. i 2020/2021. godinu*



Od 1.022 akreditovana programa stručnog usavršavanja, samo četiri seminara imaju za cilj upoznavanje sa osnovnim problemima rodne ravnopravnosti u društvu, posebno u obrazovanju, kao i ukazivanje na potrebu osnaživanja žena za učešće u odlučivanju i potrebi promena u vaspitno-obrazovnom radu sa učenicima i saradnji sa roditeljima. Za ova četiri seminara prioritna oblast pod kojom se klasifikuju je jačanje vaspitne uloge obrazovno-vaspitne ustanove kroz razvijanje programa prevencije nasilja, diskriminacije, zlostavljanja i zanemarivanja. To je samo jedna prioritna oblast od četiri navedene u katalogu. Seminari na temu rodne ravnopravnosti nisu zastupljeni u ostale tri prioritne oblasti koje su od značaja za obrazovno-vaspitnu praksu a to su: unapređivanje digitalnih kompetencija učenika i nastavnika i upotreba informaciono-komunikacionih tehnologija u realizaciji

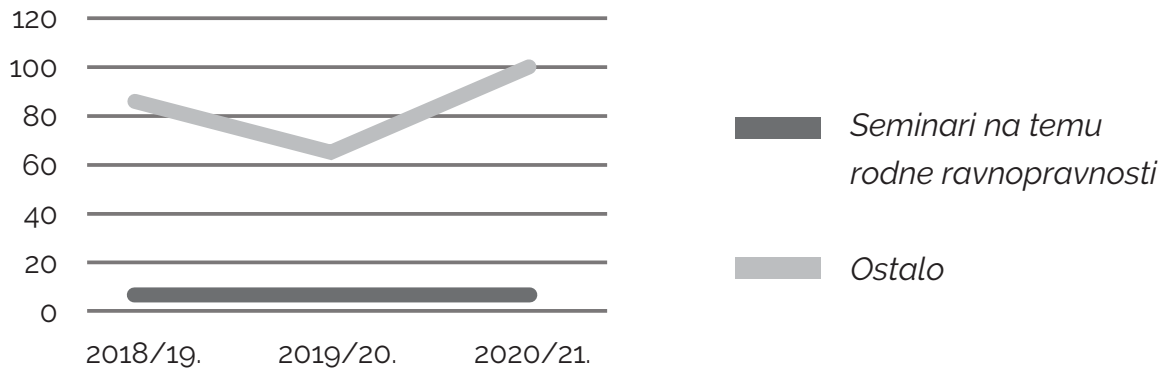
obrazovno-vaspitnog procesa; metodika rada sa decom/učenicima kojima je potrebna dodatna obrazovna podrška (rad sa decom iz osetljivih grupa, decom sa smetnjama u razvoju, migrantima...); unapređivanje kompetencija nastavnika u oblasti planiranja i realizacije nastave orijentisane na ishode (podizanje nivoa metodičkih znanja relevantnih za ciljeve i ishode predmeta/oblasti).

### **b) Potražnja za seminarima na temu rodne ravnopravnosti od strane nastavnika**

Drugi istraživački zadatak postavlja pitanje koliko nastavnici imaju potrebu za seminarima koji govore na temu rodne ravnopravnosti u školskoj praksi. Kako bi se odgovorilo na ovaj zadatak, pristupilo se analizi sadržaja sledećih školskih dokumenata:

- godišnjih planova rada škole;
- godišnjih planova stručnog usavršavanja nastavnika urađenih na nivou škole;
- izveštaja o ostvarivanju Godišnjeg plana rada škole za prethodne tri godine.

*Grafikon 1: Linearni prikaz seminara (teme u oblasti rodne ravnopravnosti i ostalih tema iz oblasti obrazovanja) koje su nastavnici planirali da će pohađati u prethodne tri školske godine*



Na osnovu prikazanih podataka uočava se da potražnje za seminarima na temu rodne ravnopravnosti od strane nastavnika nema uopšte. Samim tim je potvrđena istraživačka hipoteza kojom se pretpostavlja da potražnja za seminarima na temu rodne ravnopravnosti od strane nastavnika nije na očekivanom nivou i u skladu sa potrebama obrazovno-vaspitne prakse. Iz ovoga proističu ideje za dalja istraživanja koja mogu da se oslanjaju na istraživačka pitanja: Da li bi nastavnici kad bi imali mogućnost izbora, odnosno adekvatnu ponudu seminara, birali teme koje se odnose na rodnu ravnopravnost? Da li je naš obrazovni sistem u dovoljnoj meri otvoren da zaista promoviše rodno pitanje i u praksi osim što smo teorijski i zakonski potkrepljeni? Na koje teškoće nailazimo?

## **ZAKLJUČNA RAZMATRANJA**

Sistem obrazovanja jedan je od ključnih mehanizama društvenih promena. Ostvarivanje rodne ravnopravnosti nije moguće bez integrisanja rodne perspektive u programe nastave i učenja, obrazovne sadržaje i nastavnu praksu.<sup>9</sup> Zakoni i propisi nam daju mogućnost za delovanje, ali nam praksa često govori suprotno, da se deluje kao da zakona nema. Važno je da osvestimo da obrazovni sistem ne sme da podleže uticaju društvene sredine, koja je i dalje izrazito nespremna

<sup>9</sup> Priručnik za realizaciju programa obuke za osnaživanje zaposlenih u obrazovanju za razvijanje odgovornog odnosa prema zdravlju, očuvanje zdravlja i bezbednosti učenika, ZUOV, MPNTR, UNFPA, 2021.

na zamašne društvene promene, koje zakoni omogućavaju. Zaposleni u školama treba da budu primer i roditeljima i deci, treba da budu ti koji će podsticati razgovore i aktivnosti na temu rodne ravnopravnosti.

Rezultati ovog istraživanja nam ukazuju da je seminara o rodnoj ravnopravnosti iznimno malo, a oni koji jesu dostupni prioritetno se odnose na razvijanje programa prevencije nasilja, diskriminacije, zlostavljanja i zanemarivanja. Obrazovni sistem se bavi i obrazovanjem i vaspitanjem. Rodno pitanje se osim kroz vaspitanje uči i kroz obrazovanje te se tako rodna ravnopravnost ne uči samo kroz aktivnosti prevencije nasilja, već i kroz sadržaje nastavnih predmeta, sadržaje časova odeljenjskih zajednica, sadržaje iz udžbenika... Temi rodne ravnopravnosti treba da se pristupa celovito. Stoga se obrazovnim ustanovama nameće obaveza da svojim delovanjem menjaju kontekst i budu promoteri rodne ravnopravnosti, tako što će podržavati uključivanje zaposlenih u školi u edukacije o rodnoj ravnopravnosti. S obzirom da se pojedinačne škole mogu suočiti sa raznim izazovima i samim tim umanjiti mogućnost uspešne implementacije aktivnosti, obrazovni sistem ima zadatak da izgradi konkretne vaspitne i obrazovne sadržaje u aspektu rada škole na unapređenju rodne ravnopravnosti.

## RODNA RAVNOPRAVNOST I RUKOVODEĆE POZICIJE U SPORTU

### UVOD

Sport je jedna od retkih društvenih aktivnosti sa kojom su skoro svi delovi populacije mogli biti u kontaktu. U sportu ljudi nalaze zadovoljstvo, zabavu, karijere, inspiraciju, mesto povezivanja sa zajednicom, vreme za opuštanje, način da poboljšaju zdravlje. Sport je danas takođe i ogromna industrija, koja se neprestano menja i gradi i zasigurno je da zadaje ali i prati trendove jednog društva, i velikim delom i preslikava društvo. S obzirom na to da sport, kako u prošlosti tako i danas, ima veliki društveni značaj, ostvarenje rodne ravnopravnosti u njemu je od posebne važnosti. Sport je ranije percipiran kao aktivnost koja je rezervisana samo za muškarce, a i danas ovakvo mišljenje ima svoje odjeke. Međutim, sport je sve podložniji dinamičnim promenama, tradicionalne strukture se menjaju i šire svoju dostupnost zahvaljujući naporima pojedinaca i pojedinki.

U ovom radu će biti reči o profesionalnom, tj. karijernom bavljenju sportom, o njegovom organizacionom i privrednom delovanju unutar jednog društva kao i motivaciji za bavljenje sportom. Važno je napomenuti važnost profesionalnog sporta, ali zbog društvenog značaja ne smemo izostaviti amaterski i rekreativni sport, o kome će takođe nadalje biti reči.

Prema definicijama kojim se rukovode Ujedinjene nacije, „rod je ono što određuje šta je očekivano, dozvoljeno i vrednovano kod žene ili muškarca u datom kontekstu.“<sup>10</sup> Nadalje, „U mnogim društvima postoje razlike i nejednakosti između žena i muškaraca u zadacima koji im se dodeljuju, aktivnostima koje preduzimaju, pristupu i kontroli resursa, kao i prilikama za donošenje odluka. Rod je deo šireg društvenog konteksta.“<sup>11</sup> Dovodjenjem u vezu roda i mesta donošenja odluka u određenim društvenim krugovima, poput sportskih, daje nam mogućnost sagledavanja tih krugova iz novog ugla, ovaj put kroz zastupljenost ili odsustvo žena u njima.

Sport se u životima ljudi pojavljuje u najrazličitijim oblicima. Budući da smo mu izloženi od malena pa sve do kraja života, iako postoje osobe koje se sportom ne bave, izvesno je da su svi u nekom trenutku pratili ili bar slušali o njemu. Upravo iz razloga što se na sportiste često gleda sa divljenjem, u njima prepoznaju vrline kojima treba težiti, njihovi sportski podvizi su se smatrali i vidom herojstva, danas divljenje prema sportistima postaje i komercijalizovano čime sportisti, uz samoostvarenje, mogu ostvariti i ekonomske boljitke. Iz ovakvog opažanja sledi da je zbog svoje širine i rasprostranjenosti sport odlično tlo za formiranje društvenih vrednosti, slanje poruka, iskazivanje ideja i ostvaravanje najrazličitijih ciljeva. Kada pomislimo na sport, da li nam prvo na pamet pada ženskih ili muški sportista? Kada bismo pitali prolaznike, da li bi više ženski ili muških sportista mogli da nabroje? Broj žena koji uzima učešće u sportskim aktivnostima se kroz istoriju

<sup>10</sup> Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, "Gender Mainstreaming: Strategy for promoting gender equality" 2001. dostupno na: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf> pristupljeno 09.04.2022.

<sup>11</sup> Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, "Gender Mainstreaming: Strategy for promoting gender equality" 2001. dostupno na: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf> pristupljeno 09.04.2022.

menjao, danas je u porastu. Danas bismo i mogli nabrojati po koje ime sportiskinja, ali ranije to nije bio slučaj. Žene su dugo bile izopštavane iz sportskih aktivnosti, sa osvajanjem prostora za žene u društvu, polako su se otvarala vrata za učešće žena i u sportskim aktivnostima. U takvom okruženju je važno naglasiti značaj aktivne participacije u jednoj zajednici, gde se ostvaraju kontakti i stvaraju hijerarhije. Stvaranje ženskog prostora u zajednici gde ona ranije nije imala svoje uporište je uvek praćeno nizom nedoumica.

Rodna ravnopravnost se razume kao jednakost između žena i muškaraca, koja se odnosi na jednaka prava, odgovornosti i prilike žena i muškaraca i devojčica i dečaka. „Jednakost ne znači da će žene i muškarci postati isto, već da ženska i muška prava, odgovornosti i prilike neće zavisiti od toga da li su rođeni kao žena ili muškarac. Rodna ravnopravnost podrazumeva da se interesi, potrebe i prioriteti kako žena tako i muškaraca uzimaju u razmatranje, uz razumevanje razlika između tih grupa“. Ova definicija jednako je primenjiva na razne društvene sfere, pa tako i na sport. Slika društva danas se mnogo razlikuje od ove definicije. Jednak pristup resursima, odnosno mogućnost napredovanja za žene u sportskim krugovima i dalje ih odvaja staklenim zidom od muškaraca. Dalje u tekstu ću to nastojati da potkrepim istraživanjima, zasnovanim na modernim politikama uključivanja žena u sportske aktivnosti i njihovim svedočenjima o društvu u kojem se trenutno bave sportom i sportskim aktivnostima.

Cilj rodne ravnopravnosti se može razumeti kao *urodnjavanje*, što bi značilo da rešenje nije u dodavanju ženske komponente nekim aktivnostima koje su predominantno muške ili u povećanju njihovog učešća u aktivnostima, već u podjednakom uzimanju u obzir muške i ženske percepcije pri donošenju politika, planiranju budžeta, pravljenja planova i uključivanja u rad institucija i procesa. Poznato je da je sport jedna od značajnijih društvenih aktivnosti i da pozitivno utiče na psiho-fizičko zdravlje pojedinca i zajednice, ali da bi sport služio toj funkciji mora uvažiti razlike između polova i biti izgrađen na temeljima koji ima jednak pristup za sve učesnike njegovih aktivnosti. Zdrav odnos pojedinca i jedne zajednice je utemeljen na uvažavanju razlika, inkorporisanju različitih perspektiva i pravljenju sistema koji služi pojedincu i zajednici podjednako.

## **PARTICIPACIJA ŽENA U ODLUČIVANJU U SPORTU DANAS**

Danas žene sve više učestvuju u sportskim aktivnostima, ali njihova uloga u donošenju odluka u sportu je još uvek na nezavidnom nivou. O tome svedoče brojna istraživanja. U priručniku dobre prakse za Žensko rukovodstvo i proces donošenja odluka u sportu<sup>12</sup>, napisanom 2020. godine u okviru projekta „Step Up Equality“, koji ima za cilj da se bori protiv rodne neravnopravnosti i ukaže na malo prisustvo žena među trenerima, menadžerima i donosiocima odluka u sportu, izloženi su primeri današnjeg položaja žene u sportu i sve ono sa čime se ona suočava.

U istraživanju, ispitanicima je postavljeno pitanje koje su tri najveće barijere za žene da zauzmu rukovodeće pozicije u sportu. Ispitanici su bili žene i muškarci iz Evrope koji se aktivno bave sportom (90 procenata ispitanih su bile žene). Istraživanje je pokazalo da nizak nivo prisustva žena na rukovodećim pozicijama u sportu ne govori o njihovom manjku motivacije ili nedostatku prethodnog iskustva u vođstvu, što se često uzima za razlog ovakvih današnjih statistika. Reč je pre o okruženju koje nije nimalo podržavajuće za žene koje žele da idu u tom smeru (strukturna barijera). Navedeni su primeri neadekvatnog planiranja aktivnosti za uklapanje u njihove rasporede, slaba ili nikakva podrška kolega i nadređenih, kao i manjak priznanja učinka i ponuda za standardno zaposlenje. Drugi razlog je ograničenje usled rodni uloga i seksizam (kulturološka praksa). Pod time

<sup>12</sup> Step Up Equality project, A handbook of best practice, Women's leadership and decision making within sport, March 2020, 10, dostupno na: <https://www.sportanddev.org/sites/default/files/downloads/sue-ahandbookofbestpractice.pdf> 7.04.2022.



se podrazumeva stereotipni seksizam za vreme sastanaka kao i tehnike dominacije i „gaslighting-a“ na zasedanjima upravnih odbora ili u drugim rukovodstvenim kontekstima. Pored navedenih primera, često se dešavalo da se od žena očekivalo da kuvaju čaj, ili da preuzmu administrativne poslove. Dalji razlozi koji su navedeni jesu manjak samopouzdanja, resursa, veština i treninga/seminara. Određene ispitanice su sumnjale u to da imaju dovoljno kapaciteta da preuzmu takve uloge, jer nisu imale prethodno iskustvo. U istraživanju je bilo evidentno i to da norme i ideali jednog društva u vezi s percepcijom vođstva imaju jak uticaj na odgovore ispitanica i ispitanika. Kad je reč o resursima, neke žene su opisale da nemaju mrežu kontakata sa kojima mogu da se povežu, dele prilike i uče. U istraživanju je naveden još jedan aspekt ovog problema a to je manjak prioritizacije spremanja žena za uloge vođa od strane nadređenih i njihovih organizacija, što je dalje značilo manjak treninga, usluga podrške, manjak vremena da se obave povereni zadaci kao i neadekvatne mreže za stvaranje profesionalnih veza.

U mnogim reportažama se mogu uočiti slični šabloni svedočenja o ponašanju prema ženama i vrednovanju njihovog rada. U kratkoj reportaži *New York Times*-a pod nazivom „Nema mnogo trenerica u koledžskim sportovima“,<sup>13</sup> trenerica koja je bila učesnica reportaže navela je primer tretmana sa dvostrukim aršinom, svedočila je o zanemarivanju i slaboj propraćenosti ženskih trenerskih rezultata, njihovoj nevidljivosti ma koliko oni dobri bili, drugačije gledanje na rad i postignute rezultate žena u odnosu na muškarce na istim pozicijama koji su ključni u formiranju mišljenja nadređenih za davanje mogućnosti za dalje napredovanje. Njenim rečima, kada trenerica govori glasno, naređuje svom timu ili se nervira, za nju se kaže da ne ume da kontroliše svoje emocije ili da je jednostavno suviše emotivna, dok se za muškarce koji se ponašaju isto tako, pa čak i mnogo više iskazuju svoje raspoloženje u toku igre, kaže da su strastveni. Možda najupečatljiviji komentar iz ove reportaže je bio o odnosu zajednice prema grešci koju u njihovom svetu sebi dopusti ženski trener i onu koju napravi muški trener. Ako žena napravi grešku, to će biti kraj njene karijere, dok će se muškarcu dati makar još jedna šansa. Ovakva zapažanja svedoče o društvu koje nije zainteresovano da da podršku napredovanju žena u svetu sporta. Čak i kada, makar i prividno, ne brani njihovo napredovanje, sistem je tako pasivan, da ga suštinski ne podržava.

## PROMENE PERCEPCIJE RUKOVODSTVA U SPORTU

Glavni problemi koji oslikavaju rodno neravnopravno društvo su i dalje seksizam, stakleni plafon i malo interesovanje nadređenih da daju priliku manje zastupljenom polu da napreduje karijerno. Logičan prvi korak u strategiji za smanjenje nejednakog tretmana bi moralo biti povećanje vidljivosti. Taj fenomen bih opisala kao priznanje postojanja u zajednici. Vrednovanje truda i rada, postignutih rezultata, uočavanje ambicija su samo deo reakcija koje se često preskoče kada dođe na red ženski deo populacije. Kako sport ne uključuje samo treniranje već i propratne aktivnosti kao što je emitovanje emisija, prenosa, pravljenje reportaža, organizacija takmičenja, organizacija programa u školama u okviru obrazovnog sistema, prenošenje znanja, spremanje za takmičenja, mora se priznati da sport zaista seže do svih pora društva. Ako bi temu rodne ravnopravnosti i sveta sporta spojili, naša društva bi istinski i funkcionalno radila na cilju ostvarenja rodne ravnopravnosti.

Na webinaru pod nazivom „Žene, liderstvo i sport“<sup>14</sup> prof. Dženifer Dalinga (Jenifer Dalinga) je u razgovoru sa Kejt Bernes (Kate Beirness) sportskom voditeljkom, pokušala da zaokruži temu društva i mesta za žene u sportu. U ovom razgovoru je takođe bilo reči o prilikama koje su dostupne za žene, struktuiranju budžeta, o vizuelizaciji uspeha, o ideji žena kao uzora, jačanju ženskih mreža. Zapažanja

<sup>13</sup> There Aren't Many Women Coaching College Sports, Here's Why | NYT Opinion, dostupno na: [https://www.youtube.com/watch?v=Muo0ZOU71J8\\_3.4.2022](https://www.youtube.com/watch?v=Muo0ZOU71J8_3.4.2022).

<sup>14</sup> Royal Reeds Univerity, Women, Leadership and Sport - Conversation with Kate Beirness, dostupno na: <https://www.youtube.com/watch?v=N4EYtgFgk6o>

tokom razgovora su bila takva da žene koje su uspешne u sportu i koje probijaju stakleni plafon osećaju veliku odgovornost, jer su među prvima koje se nalaze na pozicijama gde ranije nije bilo žena. One daju primer mladim generacijama i služe kao primer uspeha i inspiracije mladih unutar ženske populacije. Postoji jaka želja za jednakim vrednovanjem i tretiranjem rada na isti način. U smislu procesa regrutacije, samog bavljenja sportom krajnji cilj bi bio uzimanje najsposobnijeg, onog učesnika sa najboljim referencama. Takođe, prisutni su obrisi i dalje jake segregacije u svetu sporta gde se sportske aktivnosti dele na fudbal i „ženski“ fudbal, košarku i „žensku“ košarku. Kejt Bernes je samo jedna od mnogih žena koje rade na zastupanju učešća žena u sportu, koje uspevaju da menjaju sliku žena kroz rad u medijima, pronalaze inspiraciju u svojim koleginicama i motivišu sebe da budu još bolje, i da medijski i sponzorski manje praćen ženski sport polako više popularizuju.

Verujem da je želja svih žena u sportu da kada se u budućnosti bude govorilo o sportu to bude samo sport u kojem učestvuju i žene i muškarci. Težnja je da se o sportu govori kao o aktivnosti koja je normalna svakodnevica za oba pola, a ne izuzetak za jedan deo populacije.

Proteklih godina i u sportu su pokrenute mnogobrojne kampanje, uz aktivno pozivanje žena i devojčica da im se približi sport kao aktivnost u kojoj ima mesta i za njih. Na nivoima već uključene ženske populacije u mnogim sportovima uvedene su i kvote za sportske, trenerske, profesionalne kurseve<sup>15</sup> kako bi se podstakao njihov napredak u izabranim disciplinama. Na primer, u mačevanju Svetska mačevalačka federacija je dodala u svoje pravilnike posebne kvote za oružja u kojima nema dovoljno ženskih sudija ili ženskih takmičara kako bi se manje zastupljena grupa podstakla da učestvuje na seminarima. Dakle, pozitivnim merama se daleko manje zastupljen pol uključuje u sfere kojima dominiraju muškarcu.

## MENJANJE SHVATANJA

Odnos prema ženama se kroz istoriju menjao, kao i odnos prema njenim aktivnostima u društvu. Interesantno je da u mnogim sportskim arhivama ne možemo pronaći dovoljno materijala o učešću žena u sportskim aktivnostima. Značajan predlog i preporuka kako treba pristupiti osvetljavanju ženskog doprinosa sportu, jeste metoda za saznavanje usmene istorije, ovom metodom se dolazilo do informacija o potčinjenim grupama u bivšim kolonizovanim državama.<sup>16</sup> Na pragu smo promena koje su male ali sigurne. Kako smo pomenuli da je sport postao velika industrija, menjanje percepcije o profesionalnim sportistkinjama, ženskim sportskim novinarima, trenericama itd., takođe će imati i svoje ekonomske efekte u vidu smanjenja razlike u platama između muškaraca i žena. Najčešći izgovor za pasivnost u pravljenju koraka za suštinsko uključivanje žena u svet sporta i dalja integracija ženskog sportskog sveta u društvo su da publika nije zainteresovana, ali mišljenja sam da ono što čini sport interesantnim za gledaoce jeste momenat iznenađenja, anticipacije odvijanja događaja, jedne utakmice, igre, a ne nužno samo brzine i jačine ako bismo to pripisali samo muškom sportu. Ljudima se predstavlja ono što je trenutno popularno u jednom društvu, te je zato bitno raditi na promeni popularizacije ženskih uspeha i ostvarenja u svetu sporta.

<sup>15</sup> QATAR TAKES THE LEAD ON WOMEN COACHING DEVELOPMENT IN FENCING dostupno na: <https://fie.org/development/courses/22> 17.04.2022.

<sup>16</sup> Georgia Cervin, Claire Nicolas Histories of Women's Work in Global Sport, A Man's World? Palgrave Studies in Sport and Politics, 26, 2019.

## ZAKLJUČAK

Dosezanje jednakog stepena učešća žena na rukovodećim pozicijama u sportu predstavlja, prema mom mišljenju, konačan oblik ravnopravnosti u uživanju prava na aktivnu participaciju u društvu. U sportskim aktivnostima, klubovima, takmičenjima, medijima, realizaciji sportskih događaja, na kraju svake sezone dolazi do novih budžetskih, strukturnih i političkih planiranja i stvaranja sistema za postizanje još boljih rezultata. Uključivanje jedne polovine populacije (ženske populacije) proizvelo bi ne samo kvantitativno već i kvalitativno nove društvene boljtitke. Svet sporta bi bio bogatiji u vidu novih aktivnih učesnika u njemu (koji sada možda ne vide da tu ima mesta za njih), sa novim aktivnim učesnicima došlo bi do novih ideja, novih izazova, menjao bi se pristup najrazličitijim preprekama jer je ovaj put zajednica drugačije formirana. Kada je reč posebno o ekonomskim boljicima za jedno društvo, to bi onda bila jednaka plaćenost, na koju se stavlja sve veći naglasak zbog sve veće industrijalizacije sporta. Rodnoravnopravnim pristupom dolazi se do jednakog tretmana uspeha, a samim tim što se na ženski i muški uspeh gleda jednako, dolazi do jednake medijske propraćenosti koja omogućava veći broj sponzorstva i time omogućava i ženama da jednako zarađuju. Međutim, istraživanje koje je ispitivalo motivaciju za bavljenje boričkim sportovima, pokazalo je da sportisti koji su bili deo ispitivanja za mačevalački sport smatraju uspeh najvećim motivom za bavljenje ovom sportskom disciplinom.<sup>17</sup> I u mnogim drugim disciplinama novac nije jedini i prvi motiv bavljenja sportom, koliko je to želja za samoostvarenjem. Jednakost se mora postići svuda gde pojedinac želi da se proba, i da doprinese jednom društvu.

Dakle, rodna ravnopravnost se ne odnosi samo na jednaku plaćenost, već i na jednak tretman uspeha. Na sport se ne sme gledati isključivo iz ekonomskog ugla. On se mora posmatrati kao izuzetno jako sredstvo povezivanja ljudi unutar zajednice, kao sredstvo za ostvarenje i zadovoljstvo. Sport jača pojedinca i zajednicu, ispituje granice izdržljivosti, jačinu karaktera, timski duh, borbenost, istrajnost, veru u lične mogućnosti i time osvaja posebno mesto u društvenim sistemima i životima ljudi. Slobodan čovek je onaj koji ima i uživa pravo da u sistemu u kojem se nalazi, evidentno ga i čini, u koji ulaže svoj trud i rad ima pravo da se pita o budućem oblikovanju njegovih prava i politika i utiče na okolnosti u kojima će nastaviti te svoje aktivnosti. U sportu bi trebalo da bude istih sloboda.

Menjanjem percepcije, rodnoravnopravnost kako u amaterskom tako i u profesionalnom sportu, dovodi do društva koje ne diskriminiše, koje prihvata i poštuje razlike iz njih uči i razvija se. Samo uz diverzitet se dolazi do pravog, istinskog rezultata, vrednosti i jačine. Lično bih tvrdila da je najjača ona zajednica u kojoj se pojedinci osećaju prihvaćenim i korisnim.

Želja za priznanjem, uviđanje vrednosti, zasigurno je najiskreniji pokretač. Sport i rodna ravnopravnost su u prošlosti bili dva pojma koja se nisu preplitala, danas se seku, u budućnosti bi trebalo postati jedna linija.

---

<sup>17</sup> Jelena Ilić Petrović, Dragoljub Višnjić "Specifičnost motivacije u boričkim sportovima" "Specifics of motivation in combat sports", Sport Mont Journal 2019, dostupno na: [https://www.researchgate.net/publication/330913393\\_SPECIFICNOST\\_MOTIVACIJE\\_U\\_BORILACKIM\\_SPORTOVIMA\\_SPECIFICS\\_OF\\_MOTIVATION\\_IN\\_COMBAT\\_SPORTS](https://www.researchgate.net/publication/330913393_SPECIFICNOST_MOTIVACIJE_U_BORILACKIM_SPORTOVIMA_SPECIFICS_OF_MOTIVATION_IN_COMBAT_SPORTS)

## Literatura:

1. Georgia Cervin, Claire Nicolas Histories of Women's Work in Global Sport, A Man's World? Palgrave Studies in Sport and Politics, 26, 2019.
2. Jelena Ilić Petrović, Dragoljub Višnjić "Specifičnost motivacije u boričkim sportovima" "Specifics of motivation in combat sports", Sport Mont Journal 2019, dostupno na: [https://www.researchgate.net/publication/330913393\\_SPECIFICNOST\\_MOTIVACIJE\\_U\\_BORILACKIM\\_SPORTOVIMA\\_SPECIFICS\\_OF\\_MOTIVATION\\_IN\\_COMBAT\\_SPORTS](https://www.researchgate.net/publication/330913393_SPECIFICNOST_MOTIVACIJE_U_BORILACKIM_SPORTOVIMA_SPECIFICS_OF_MOTIVATION_IN_COMBAT_SPORTS)
3. Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, "Gender Mainstreaming: Strategy for promoting gender equality" 2001. dostupno na: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf> pristupljeno 09.04.2022.
4. Royal Reeds Univerity, Women, Leadership and Sport - Conversation with Kate Beirness, dostupno na: <https://www.youtube.com/watch?v=N4EYtgFgk60>
5. Step Up Equality project, A handbook of best practice, Women's leadership and decision making within sport, March 2020, 10, dostupno na: <https://www.sportanddev.org/sites/default/files/downloads/sue-ahandbookofbestpractice.pdf> 7.04.2022.
6. There Aren't Many Women Coaching College Sports, Here's Why | NYT Opinion, dostupno na: <https://www.youtube.com/watch?v=Muo0ZOU71J8> 3.4.2022.
7. QATAR TAKES THE LEAD ON WOMEN COACHING DEVELOPMENT IN FENCING dostupno na: <https://fie.org/development/courses/22> 17.04.2022.

Autorka: Milica Grujić

Mentorka: Adriana Zaharijević

## **STANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U POLITIČKOM ŽIVOTU SRBIJE DA LI SU DOBRI REZULTATI ZAISTA DOBRI?**

### **UVOD**

Statistika Agencije UN za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena pokazuje da su žene na svim nivoima odlučivanja (gledano iz globalne perspektive), neadekvatno zastupljene. U samo 22 zemlje one su na najvišim pozicijama, a u čak 119 zemalja žene ove funkcije nikada nisu obavljale. Vladu sačinjava 50% žena u samo 14 država, dok je isti procenat u parlamentima ostvaren u samo tri države (Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost 2021, 26-27). Republika Srbija ne odstupa od ovih globalnih pokazatelja, i pored toga što su politika jednakih mogućnosti i unapređenje rodne ravnopravnosti postavljeni kao jedan od prioritarnih ciljeva Vlade Republike Srbije, u skladu sa Ustavom propisanom obavezom države da garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i vodi politiku jednakih mogućnosti (Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost 2021, 22). Višedecenijski pokušaji da se konsoliduje rodna ravnopravnost u politici, iako jesu doveli do značajnih rezultata u ovoj oblasti, ostavili su i obiman prostor u kojem bi se moglo delovati radi daljeg rešavanja brojnih nedostataka u ovom domenu. Međutim, mora se naznačiti to da je aktuelna vlada uspela da upravo u oblasti politike napravi značajan pomak u postizanju rodne ravnopravnosti, ali se postavlja pitanje da li su ti dobri rezultati pokazatelj i porasta suštinskog značaja glasa i uloge žena u politici.

U ovom radu pokušaću da pružim odgovor na prethodno iznetu dilemu, izvodeći analizu trenutnog stanja po pitanju zastupljenosti žena na određenim funkcijama u politici, ali i (ne) zastupljenosti njihovog glasa i učinka, te kakvi su efekti koraka koje je trenutna vlast po ovom pitanju preduzela, gde je ostvaren napredak, a gde su rezultati izostali. Da bi se ovi aspekti valjano sagledali, posebna pažnja je posvećena razmatranju nacionalnih strategija za rodnu ravnopravnost, koje su omogućile podrobnije sagledavanje postignutih rezultata, ali i onih delova koji nisu povoljno regulisani, ili onih koji su ostali neregulisani. U drugom delu razmatra se i dalje aktuelno pitanje nasilja nad političarkama, koje pokazuje da brojčano ostvaren napredak u jednakom uključivanju žena u politiku nije u proporciji sa njegovim suštinskim ostvarenjem. Zaključno su sumirana saznanja izvedena iz sprovedene analize, kako bi se mogao pružiti odgovor na ključno pitanje ovog rada. Dodatno je napravljen osvrt na činjenicu navršavanja mandata trenutne vlade, što je od značaja s obzirom na pitanje da li će i ovi formalno ostvareni učinci opstati za vreme mandata naredne vlade, ili će oni biti pogoršani, ili će u trećem mogućem slučaju oni konačno biti nadopunjeni i suštinski ostvarenim učincima.

### **ANALIZA STANJA**

Da bi se sprovedla adekvatna analiza evolucije ostvarivanja rodne ravnopravnosti u političkom životu tokom mandata aktuelne vlasti, isprva su razmotrene dve Nacionalne strategije za rodnu

ravnopravnost (za period od 2016. do 2020. godine i za period od 2021. do 2025. godine), uz posebnu posvećenost pitanju učinaka ovih strategija, osobito prve, i njihovih glavnih elemenata. Kada je u pitanju Strategija rodne ravnopravnosti za period od 2016. do 2020. godine, pozitivni koraci su učinjeni po više osnova. Od izuzetnog značaja bilo je uvođenje rodne perspektive u proces donošenja, sprovođenja i praćenja javnih politike, te programa i budžeta (Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost 2021, 18). Takođe je unapređen normativni okvir, usvojeni su zakoni kojima se unapređuje rodna ravnopravnost i zaštita prava žena, povećana je zastupljenost žena u skupštinama, političkom životu, institucijama i odlučivanju. Ipak, iako je zastupljenost žena u skupštinama na svim nivoima već tada povećana, i dalje je ostao mali udeo žena među predsednicima opština i gradonačelnicima. I pored toga, ne može se sporiti ostvarivanje dobrih rezultata u periodu za koji je Strategija određena, a što potvrđuje i Indeks rodne ravnopravnosti Republike Srbije, čija je vrednost u periodu od 2014. do 2016. godine porasla za 3.4 poena. Te iste podatke potvrdili su i brojni izveštaji nevladinih organizacija i nacionalnih institucija (Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost 2021, 19-22).

Uključivanje žena u politiku zaista jeste povećano, posebno je uspešno ostvarena njihova zastupljenost u predstavničkim telima na nacionalnom, pokrajinskom i lokalnom nivou. Ipak, i pored napravljenih pomaka u više domena, učinjenih zahvaljujući sprovođenju Nacionalne strategije, neravnopravnost je i dalje ostala prisutna, naročito ukoliko se načini osvrta na političke stranke, rukovodeća mesta u različitim institucijama, javnim ustanovama, te rukovodećim pozicijama u okviru jedinica lokalne samouprave. Najveća neravnopravnost se može uočiti na najvišim mestima u jedinicama lokalne samouprave, te mesnim zajednicama. Žene su takođe manje zastupljene na funkcijama predsednica opština, ambasadorki, ali i na rukovodećim položajima u javnim preduzećima. Vidna je i prisutnost mnogostrukih predrasuda i stereotipa, što posledično dovodi do situacije da se žene nalaze na rukovodećim mestima, ali za one oblasti koje se smatraju „ženskim“ (porodica; socijalna pitanja; briga o deci, osobama sa invaliditetom, starima; periodično - zdravstvena zaštita; obrazovanje i kultura).

Ostvarivanje rodne ravnopravnosti u politici i mere koje se radi toga moraju preduzeti nisu, pak, istaknute samo u okvirima Strategije, već je od važnosti istaći i to da je rodna ravnopravnost u političkom i javnom životu uopšte, postavljena kao jedan od ciljeva (Cilj 5) održivog razvoja Agende 2030, te da je i u ovom kontekstu posebno bitno preduzimanje neophodnih koraka ka uspostavljanju ako ne potpune ravnopravnosti (koja je za sada i na globalnom nivou samo ideal), onda barem njenog višeg procenta. Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost je bitno oslonjena upravo na Agendu 2030 i usklađena je sa procesom pristupanja EU. Ciljevi postavljeni u njoj odgovaraju ciljevima izraženim u Agendi 2030, kao i preporukama CEDAW komiteta (Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost 2021, 72-105). Ovakvo prilagođavanje evropskim standardima bitno pridonosi pristupnom procesu EU.

U nastavku rada, fokus je prebačen na aktuelni mandat Srpske napredne stranke, kao i na analizu toga šta je učinjeno od postavljanja nove Vlade u oktobru 2020. godine i koje su posledice učinjenih promena. Razmotrena je i sadržina Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost donete 2021. godine.

U junu 2020. godine su održani redovni parlamentarni, pokrajinski i lokalni izbori. Neposredno pre održavanja ovih izbora usvojene su određene, mahom normativne promene, koje nužno po sebi nemaju loših posledica, ali koje, kako su činjene u istoj godini kada su održani izbori (što nije u skladu sa međunarodnim normama), pogoršavaju percepciju izbornog procesa (Parlamentarni izbori 2020, 7). Jedna od promena koje su bile učinjene ticala se i manje zastupljenog pola na izbornim listama. Tačnije, u februaru 2020. godine usvojene su izmene Zakona o izboru narodnih poslanika, Zakona o lokalnim izborima, kao i Pokrajinska skupštinska odluka o izboru poslanika u Skupštinu APV, kojima su određene kvote od 40% za manje zastupljeni pol, koje je potrebno ispuniti na izbornim listama (Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost 2021, 73). Tako su sve proglašene izborne liste, a bilo ih je 21, bile u obavezi da uključe na svojim listama 40% manje zastupljenog pola. Međutim,

ovaj propis ostao je bez obaveze da se na mestu prvobitno izabrane poslanice, ukoliko ona iz određenih razloga napusti svoju poziciju, nađe osoba istog pola<sup>18</sup>. Izostanak regulisanja tog pitanja bi mogao da se postavi kao potencijalno problematičan po zastupljenost žena u Skupštini. Ipak, primena kvota za manje zastupljeni pol dovela je kasnije do uspostavljanja ženskih parlamentarnih i odborničkih mreža, koje su se postavile kao nezvanični oblici delovanja odbornica i poslanica, koje su članice različitih političkih stranaka, ali čiji je rad (vezan za rodnu (ne)ravnopravnost) u okviru ovih mreža priznat. Takođe, u Skupštini AP Vojvodine formirano je stalno radno telo - Odbor za rodnu ravnopravnost, dok se pri jedinicama lokalnih samouprava uspostavljaju komisije takođe kao stalna radna tela (Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost 2021, 97).

Na pomenutim izborima, više od 60 odsto glasova, odnosno 188 poslaničkih mesta, osvojila je lista „Aleksandar Vučić – Za našu decu“, a izborni cenzus od 3 odsto, koji je uoči samih izbora smanjen na ovaj procenat, prešle su još dve izborne liste - „Ivica Dačić–Socijalistička partija Srbije (SPS), Jedinствена Srbija (JS)-Dragan Marković Palma“ sa 10.38 odsto osvojenih glasova i lista „Aleksandar Šapić-Pobeda za Srbiju“ sa 3.83 odsto osvojenih glasova birača<sup>19</sup>.

U Vladi formiranoj 28. oktobra su, za razliku od prethodnog saziva (kada se u Vladi našlo na ministarskim pozicijama samo 4 žene), čak 10 ministarskih pozicija zauzele žene, što je umnogome pridonelo pozitivnoj percepciji rodne ravnopravnosti u Srbiji. Za mandatarku za sastav nove Vlade određena je Ana Brnabić, dok su nadalje po predsedavajućim pozicijama u okviru ministarstava, funkcije raspoređene na sledeći način: na čelu novog Ministarstva za ljudska prava, ravnopravnost polova i društveni dijalog postavljena je Gordana Čomić; Ministarstvo kulture i informisanja vodiće Maja Gojković, dotadašnja predsednica Skupštine Srbije; na čelu Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja postavljena je Darija Kisić Tepavčević, zamenica direktora Instituta za javno zdravlje Batut; Ministarstvo trgovine, turizma i telekomunikacija vodi Tatjana Matić, nekadašnja državna sekretarka u istom resoru; resor privrede vodi Anđelka Atanacković, nekadašnja direktorka kompanije Prva petoletka, dok resor energetike i rudarstva predvodi Zorana Mihajlović. Za zaštitu životne sredine izabrana je Irena Vujović, ranije predsednica beogradske opštine Savski venac, a na čelu Ministarstva pravde našla se Maja Popović, nekadašnja šefica kabineta direktora Bezbednosno-informativne agencije, Aleksandra Đorđević. Resor državne uprave i lokalne samouprave pripao je Mariji Obradović, dotadašnjoj narodnoj poslanici i potpredsednici SNS. Jadranka Joksimović ostala je ministarka za evropske integracije<sup>20</sup>.

Neposredno pre formiranja Vlade, predsednik Srbije Aleksandar Vučić, predložio je mandatarki Vlade formiranje dva nova ministarstva - za ljudska prava i ravnopravnost polova i društveni dijalog i - za brigu o porodici, deci i demografiji<sup>21</sup>. Predložio je mandatarki da, ako je moguće, 50 odsto ili blizu 50 odsto članova Vlade budu žene, što bi po njegovim rečima bilo revolucionarno i što bi pokazalo šta u praksi zapravo jeste ravnopravnost<sup>22</sup>. Značajno povećanje predstavljenosti uticalo je na ponovno povećanje indeksa rodne ravnopravnosti<sup>23</sup>, koji je za 2021. godinu iznosio čak 5.6 poena više u odnosu na prvi izmereni indeks iz 2016. godine<sup>24</sup>. Zakonski određene kvote zastupljenosti

<sup>18</sup> Više na [http://www.cesid.rs/wp-content/uploads/2020/06/Preliminarni\\_izve%C5%A1taj\\_CeSID.pdf](http://www.cesid.rs/wp-content/uploads/2020/06/Preliminarni_izve%C5%A1taj_CeSID.pdf) (Pristupljeno 15.03.2022. godine)

<sup>19</sup> Više na <https://www.danas.rs/vesti/politika/rodno-ravnopravna-vlada-u-sustinski-neravnopravnom-dr> (Pristupljeno 20.03.2022. godine).

<sup>20</sup> Više na <https://www.bbc.com/serbian/lat/srbija-54682823> (Pristupljeno 24.03.2022. godine)

<sup>21</sup> Zanimljiv je izbor ministra za brigu o porodici i demografiju, Ratka Dmitrovića, koji je pretežno konzervativnih opredeljenja, i čija se izjava ili retoričko pitanje „Šta mi toj ženi, mi muškarcu, mi društvu, mi država treba još da damo da pomognemo joj da ona nama kaže da bi donela odluku da rodi treće dete?“, nimalo ne poklapa sa ulogom koju bi on trebalo da obavlja kao ministar u ovoj oblasti. Više na <https://www.istinomer.rs/analize/dmitrovic-ministar-za-ustase-i-matericu/> (Pristupljeno 16.04.2022. godine).

<sup>22</sup> Više na <https://www.bbc.com/serbian/lat/srbija-54423449> (Pristupljeno 24.03.2022. godine)

<sup>23</sup> Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije predstavio je 20. oktobra 2021. godine treći Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji 2021, koji je zasnovan na podacima iz 2018. godine. (Babović i Petrović 2021, 10)

<sup>24</sup> Srbija je prva zemlja van EU koja je uvela Indeks rodne ravnopravnosti. Međutim, podaci pokazuju zaostajanje za prosekom zemalja članica EU u svim domenima rodne ravnopravnosti (osim domena moći), sa ozbiljnim jazom u domenima rada

manje zastupljenog pola u predstavničkim telima na svim nivoima vlasti, značajno su pridonele tome da najveći napredak bude ostvaren upravo u domenu moći, koji iako ima najnižu vrednost u poređenju sa drugim domenima, od 2014. beleži rast za čak 18.5 poena (Babović i Petrović 2021, 8). Stoga, Srbija prema poslednjim podacima Indeksa rodne ravnopravnosti ima 67.4 boda, što je zavidan rezultat i čak viši od polovine država članica EU<sup>25</sup>. Ipak, najveći skok od kada se vrše merenja, Srbija je ostvarila nakon izbora 2016. godine, zato što je tada na visoke položaje imenovano pet žena: premijerka Ana Brnabić; potpredsednica Vlade i ministarka građevinarstva, saobraćaja i infrastrukture Zorana Mihajlović; ministarka pravde Nela Kuburović; ministarka za evropske integracije Jadranka Joksimović; ministarka bez portfelja zadužena za demografiju i populacionu politiku Slavica Đukić Dejanović. Pored toga, na čelu Skupštine Srbije takođe je žena - Maja Gojković<sup>26</sup>.

Trenutni saziv Narodne skupštine čini 98 poslanica (39,2%) i 152 poslanika (60,2%). Od ukupno 20 odbora, žene su na čelu 5 odbora, i to - Odbora za evropske integracije, Odbora za kulturu i informisanje, Odbora za prostorno planiranje, saobraćaj, infrastrukturu i telekomunikacije, Odbora za ustavna pitanja i zakonodavstvo i Odbora za finansije, republički budžet i kontrolu trošenja javnih sredstava. U ovom slučaju žene su se našle na čelu odbora koji pokrivaju oblasti koje se ne smatraju „ženskim poslovima“. Kao zamenice predsednika odbora našle su se 10 žena, a kao sekretarice odbora čak 16 žena (80% od ukupnog). Takođe, kada je u pitanju sam sastav odbora, žene se nalaze u većini u 6 od 20 odbora, i to uglavnom odbora koji se bave takozvanim „ženskim“ pitanjima (Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost 2021, 73). Ovo se može smatrati značajnom manjkavošću i preprekom u uspostavljanju istinske ravnopravnosti žena u politici, one koja se neće zasnivati samo na zauzimanju određenih položaja, već i na glasu i odluci koji su jednakog uticaja kao i kod osoba muškog pola, koje se nalaze na istim pozicijama.

Vidno je da široko rasprostranjeni rodni stereotipi u društvu nisu izostali ni iz polja politike, te da je upravo iz tog razloga izuzetno važno okretanje rešavanju, ili bar ublažavanju ove prepreke. Uticanjem na osveščivanje postojećih stereotipa i predrasuda o ženama u politici, moglo bi se doista puno uraditi na tom planu, čime bi ženama bilo omogućeno i to da njihov glas i odluka imaju većeg uticaja na društvena i politička dešavanja, a ne da ravnopravnost bude samo formalno uspostavljena. Rodni stereotipi kao duboko ukorenjeni jesu možda i prvi koji onemogućavaju ženama da budu prihvaćene u politici na jednak ili približan način kao muškarci, upravo zato jer su teže vidljivi i „normalizovani“. Iako se mogu uvideti značajni koraci učinjeni od strane trenutne Vlade koji su pomogli boljoj zastupljenosti žena na važnim pozicijama u političkom životu, ne može se reći da je ovakav formalno ostvaren napredak omogućio ženama da njihov glas i odluke imaju više uticaja u politici.

Dalje se u tekstu još detaljnije analizira zastupljenost žena u različitim državnim institucijama, a za šta je od velike pomoći bila druga pomenuta Strategija, usvojena 2021. godine, ali je isprva važno naznačiti da je Zakonom o rodnoj ravnopravnosti, usvojenim 2021. godine, propisana kvota od 40% za manje zastupljeni pol, te su organi javne vlasti u obavezi da se drže ove kvote (Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost 2021, 73).

Kada je u pitanju domen izvršne vlasti, zastupljenost jeste povećana, ali neravnopravnost i dalje postoji, što je naročito uočljivo po pitanju prisutnosti žena na rukovodećim pozicijama, ali i po neuravnoteženoj raspodeli po resorima, takođe sa praksom da se žene postavljaju pri resorima koji se tiču onih oblasti koje se stereotipno smatraju „ženskim“.

Stanje sagledano sa opšteg stanovišta je sledeće: na čelu Vlade Srbije je premijerka. Žene se nalaze na 2 od 5 mesta potpredsednika Vlade (40%). Od 23 resora 10 predvode ministarke (43,4%), a među državnim sekretarima/sekretarkama, nalazi se 59 žena (računajući tu 16 ministarstava za

---

i novca (Srbija i Agenda 2030 2018, 21).

<sup>25</sup> Više na <https://www.bbc.com/serbian/lat/srbija-52974295> (Pristupljeno 22.03.2022. godine)

<sup>26</sup> Više na <https://www.bbc.com/serbian/lat/srbija-52974295> (Pristupljeno 22.03.2022. godine)



koje su podaci dostupni). U Ministarstvu građevinarstva, saobraćaja i infrastrukture žene čine većinu, i 5 od 6 državnih sekretara su žene (83,3%). Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog i Ministarstvo državne uprave i lokalne samouprave žene čine 1/3 zaposlenih, dok je među državnim sekretarima imenovana po jedna žena. U sedam ministarstava za državne sekretare imenovani su isključivo muškarci. Žene se nalaze i na 83,3% mesta sekretara ministarstava (podaci za 18 ministarstava), dok se na nivou republičke administracije nalazi 61% zaposlenih žena, a u lokalnim administracijama 58% njih. Statistike za diplomatske misije pokazuju da je u njima zaposleno 38,6% žena, 18 ambasadorki, 97 generalnih konzulki, 9 otpravnica poslova i 5 na funkciji konzul-žeran. Pri međunarodnim organizacijama, a na čelu stalnih misija je 71,4% žena, 4 ambasadorke i jedna otpravnica poslova. Ukoliko sagledamo stanje u političkim strankama, podaci ukazuju na stalno prisutnu rodnu neravnopravnost, a poboljšanje ovog aspekta se i ne uzima kao način demokratizacije unutar ovih organizacija. Pored toga, normativni akti, pa čak ni sami statuti političkih stranaka, ne sadrže propisane odredbe koje bi mogle pridoneti većoj zastupljenosti žena unutar stranaka. Takođe, žene za sada uglavnom imaju savetodavnu ulogu (Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost 2021, 73-74).

Iz ovakvog stanja proizlazi da je neophodno unošenje rodne perspektive u stranačke programe, strukturu i organizaciju. To bi zahtevalo i nužne izmene zakona o političkim strankama i onih o njihovom finansiranju, kao i statuta. Takođe, od velikog značaja bi bilo donošenje određenih mera, koje bi doprinele unapređenju ravnopravnosti, kao i zastupljenosti polova u stranačkim organima. Ipak, ono čemu bi posebno trebalo pridati značaja jeste - ako ne potpuno uklanjanje (jer se ovo za sada može postaviti samo kao ideal), onda barem ublaženje rodni stereotipa, putem i političkih aktivnosti stranaka, ali i obrazovanja stranačkog članstva o oblastima u vezi sa rodnom ravnopravnošću.

## **(NE)OSTVARENA RODNA RAVNOPRAVNOST ŽENA IZ „RANJIVIH“ GRUPA**

Ovaj domen bi trebalo jednako detaljno razmotriti, što bi trebalo da podstakne i preporuka CEDAW komiteta, kojim se ističe potreba preduzimanja određenih mera kako bi se ostvarila jednaka zastupljenost posebno Romkinja i žena sa invaliditetom u političkom, i uopšteno javnom životu. Ovde su napravljeni neki pomaci u vezi sa ostvarivanjem izbornih prava osoba sa invaliditetom, zatim izmenom Uputstva za sprovođenje Zakona o izboru narodnih poslanika i Zakona o lokalnim izborima, Pravila o radu biračkih odbora, Podsetnika za obuku instruktora za članove stalnog sastava biračkih odbora. Dodatno je usvojena Odluka o proceni pristupačnosti biračkih mesta za osobe sa invaliditetom, sačinjen upitnik za procenu pristupačnosti i sagledana pristupačnost svih biračkih mesta. (Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost 2021, 75)

## **NASILJE NAD POLITIČARKAMA - SKRIVENA REALNOST**

Kako bi se ukazalo na postojanje značajne prepreke u ostvarivanju rodne ravnopravnosti, a koja je opstala uprkos tome što je bitno poboljšana reprezentativnost žena, nadalje je u radu sagledan slučaj nasilja nad ženama u političkoj sferi, koji još uvek postoji i koji je značajna prepreka.

U političkoj kulturi Srbije i dalje vlada mizoginija, seksizam i govor mržnje, koji pridonose strukturnom, kulturnom, posledično i direktnom nasilju nad političarkama. (Babović, Milinkov, Srđić i Stepanov 2021, 3) Veliki rodni jaz je zastupljen upravo u političkim strankama, gde su na rukovodećim pozicijama uglavnom zastupljeni muškarci, a ženama se dodeljuju pomoćni ili „ženski“

poslovi. Pored toga, one teško napreduju i imaju manju unutarpartijsku moć, što je u srazmeri sa njihovom uopšteno niskom ekonomskom moći. Takođe, opstaje i simboličko nasilje kojim se nastoji na omalovažavanju žena i njihovoj marginalizaciji i pokušaju uveravanja u to da su one nedovoljno dobre da bi bile uključene u politički život. (Babović, Milinkov, Srdić i Stepanov 2021, 4-6) Statistika OSCE pokazuje da su žene političarke manje zastupljene u medijima, naročito su manje vidljive one na lokalnom/pokrajinskom nivou. Pod ovakvim uticajem one često počinju da prihvataju određene im uloge i time čine kulturno nasilje same nad sobom, uklapajući se u ovako postavljene socijalne i rodne stereotipe, pri čemu često samo izvršavaju odluke lidera i bivaju hijerarhijski potčinjene kolegama. Pored toga, sve ovo vodi i direktnom nasilju koje delom proizlazi kao posledica, ali i kao uzrok strukturnog i kulturnog nasilja nad ženama u politici, i koje se ispoljava kroz zastrašivanje, omalovažavanje, verbalno vređanje, pretnje, ucenjivanje ili diskreditaciju u javnosti. Seksualno uznemiravanje je takođe deo uobičajenog ophođenja prema političarkama, a široko je prisutno i proganjanje, uz različite vidove psihičke, verbalne ili fizičke agresije. (Babović, Milinkov, Srdić i Stepanov 2021, 7-9) Kao sredstva proganjanja političarki (onih iz protivničkih stranaka, uglavnom) koriste se učestalo mediji, ali i društvene mreže. I pored svih ovih dešavanja, i dalje nema posebnih normi koje bi regulisale rodno zasnovano nasilje političarki (i uopšteno žena koje se nalaze na javnim funkcijama).

## ZAKLJUČAK

Nasilje nad političarkama je ovde istaknuto kao samo jedan od ozbiljnih nedostataka u uspostavljanju rodne ravnopravnosti u politici Republike Srbije, koji su opstali iako su pokazatelji zavidni kada je u pitanju povećanje broja žena na određenim političkim pozicijama. Nasilje je istaknuto iz razloga nužnosti, jer se radi o kršenju ljudskih prava i sloboda, te vređanju dostojanstva i naročito jer je postalo „normalizovano“, te se i ne primećuje (ili čak izostaje želja da bude primećeno), što je vrlo ozbiljno u situacijama kada ga i same žene ne mogu uočiti. Pritom, primeri ovakvih aktivnosti su česti i opstaju uprkos tome što nisu u vidnom polju. Na ovo pitanje ukazala je i Gordana Čomić, istakavši „*da se tokom političke karijere često susretala sa diskriminacijom*“, kao i to da je „*navika u politici da se žene kinje time da su ružne, da se loše oblače, često je ruganje muškim atributima – da su muškobanjaste, da imaju brkove i slično*“.<sup>27</sup> Kako nasilje nije i jedina stvarna i „živa“ prepreka celovitoj ravnopravnosti žena, i kako većina ovih prepreka svoje postojanje zasniva na temeljima kulturnog nasilja, odnosno na duboko ukorenjenim predrasudama i stereotipima, još uvek postojećim, može se uvideti nužnost osveščivanja ovog nesvesnog dela, ne samo kod muškaraca, već i kod žena, a ponajviše kroz obrazovne programe, čime bi se pridonelo ublažavanju ili uklanjanju drugih oblika nasilja i neravnopravnosti žena.

## Literatura:

1. Babović, Marija. Milinkov, Smiljana. Srdić, Marija. Stepanov, Biljana. 2021. Beograd: Nasilje nad političarkama u Srbiji: žene u politici na tromeđi roda, moći i političke kulture.
2. Babović, Marija. Petrović, Marijana. 2021. Indeks rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji 2021. Beograd: Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva i Vlada Republike Srbije.
3. Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost period 2021-2030. godine, sa akcionim planom za njeno sprovođenje za period 2021-2023. godine. 2021. Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog.

<sup>27</sup> Više na <https://www.bbc.com/serbian/lat/srbija-52974295> (Pristupljeno 22.03.2022. godine)

<https://www.minljmpdd.gov.rs/doc/konsultacije/090821/Polazne-osnove-za-Predlog-strategije-o-RR.pdf>

4. Srbija i Agenda 2030. Mapiranje nacionalnog strateškog okvira u odnosu na ciljeve održivog razvoja. 2018. Republički sekretarijat za javne politike i Nemačka razvojna saradnja GIZ.
5. [http://www.cesid.rs/wp-content/uploads/2020/06/Preliminarni%20izve%C5%A1taj\\_CeSID.pdf](http://www.cesid.rs/wp-content/uploads/2020/06/Preliminarni%20izve%C5%A1taj_CeSID.pdf)  
Pristupljeno 15.03.2022. godine
6. <https://www.istinomer.rs/analize/dmitrovic-ministar-za-ustase-i-matericu/> Pristupljeno 16.04.2022. godine.
7. <https://www.danas.rs/vesti/politika/rodno-ravnopravna-vlada-u-sustinski-neravnopravnom-dr>  
Pristupljeno 20.03.2022. godine.
8. <https://www.bbc.com/serbian/lat/srbija-52974295> Pristupljeno 22.03.2022. godine.
9. <https://www.bbc.com/serbian/lat/srbija-54423449> Pristupljeno 24.04.2022. godine. Miroslav Gajić<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Addiko Bank a.d. Beograd, Milutina Milankovića 7v, diplomirani pravnik i Vođa tima za kompenzacije, organizaciju i administraciju u okviru Odeljenja ljudskih resursa i organizacije

## **RODNA RAVNOPRAVNOST: IDEAL SAVREMENOG DRUŠTVA KOJI MOŽEMO OSTVARITI SADA**

### **UVODNA RAZMATRANJA**

Borba za rodnu ravnopravnost ključna je za napredak našeg društva, pa i civilizacije. Ona nije nova borba, ali je poslednjih godina u fokusu kako evropskog, tako i domaćeg zakonodavstva. Pred organizacijama, kako javnim tako i privrednim društvima, stoji niz obaveza koje je potrebno preduzeti kako bi se garantovale jednake mogućnosti svima. Iako zvuči kao proklamacija, očekivano je da će zakonodavci u narednom periodu propisati sve više mehanizama za ostvarenje ovog načela uz sankcionisanje delovanja na tržištu koje nije usklađeno sa istim. Reč je o procesu u kome je za otklanjanje nejednakosti ključna edukacija, a ne samo propisivanje obaveza koje nije realno odmah implementirati.

Treba nagraditi proaktivnu akciju privrednih subjekata da promovišu jednakost i omogućiti državne mehanizme za pružanje pomoći u iznalaženju najboljih rešenja. Manji fokus treba staviti na sankcionisanje, bar u prvom periodu, osim u slučaju grubih kršenja zakonskih normi. Afirmativne akcije treba podržati i promovisati svom snagom.

U Srbiji je tokom 2021. godine stupio na snagu Zakon o rodnoj ravnopravnosti<sup>29</sup> koji reguliše ovu oblast, dok je za donošenje podzakonskih propisa ostavljen rok od godinu dana od dana stupanja na snagu zakona. Ovaj zakon je zamenio Zakon o ravnopravnosti polova koji je važio od 2009. godine, te podzakonski akti koji su važili uz ovaj zakon do daljeg ostaju na snazi, a pre svega Pravilnik o sadržaju i načinu dostavljanja plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i godišnjeg izveštaja i njegovom sprovođenju<sup>30</sup> kojim su propisani elementi koji čine godišnji izveštaj i plan mera a koji privredni subjekti usvajaju do 31. januara svake godine.

### **RODNA STATISTIKA**

Prema dostupnim podacima na svetskom nivou, žene čine 44,3 procenta radne snage, i najviše ih je na nižim i srednjim pozicijama, dok ih je u upravnim odborima svega 19,9 procenata, a među top-liderima 9,5 procenata.<sup>31</sup> Na najvišim rukovodećim radnim mestima od 500 generalnih direktora/direktorki na svetskom nivou, samo pet procenata čine žene.<sup>32</sup>

Prema podacima Zavoda za statistiku EU (Eurostat)<sup>33</sup> u Evropskoj uniji, u trećem kvartalu 2021. godine, žene su najviše radile u delatnostima koje se tiču domaćinstava (npr. kao spremačice, sobarice, negovateljice i slično), ili u proizvodnji za sopstvene potrebe (88 odsto), u sektorima

<sup>29</sup> Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 52/2021).

<sup>30</sup> Pravilnik o sadržaju i načinu dostavljanja plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i godišnjeg izveštaja i njegovom sprovođenju ("Sl. glasnik RS", br. 89/2010).

<sup>31</sup> Izvor članak magazina Nedeljnik, dostupno na linku: <http://admin.nedeljnik.rs/nedeljnik/portalnews/ravnopravnost-na-poslu-jednaka-zarada-za-jednaki-rad/>

<sup>32</sup> *Ibid.*

<sup>33</sup> Zavod za statistiku EU (Eurostat), dostupno na linku: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

zdravstva i socijalnog rada (78 procenata) i u obrazovanju (72 odsto).<sup>34</sup> Udeo žena na menadžerskim pozicijama je porastao u posmatranom periodu od 10 godina, između trećeg kvartala 2011. i trećeg tromesečja 2021. godine (sa 33 na 35 odsto), ali u manjoj meri nego što su žene zastupljene među profesionalnim kadrom (sa 52 na 54 procenta).

Ako posmatramo podatke Republičkog zavoda za statistiku<sup>35</sup> za Srbiju, za period 2019. i 2020. godine, zaposleno je 360.000 više muškaraca nego žena, a njihove prosečne zarade su gotovo devet odsto veće i pored činjenice da žene čine obrazovaniji deo populacije. Kada je reč o zaposlenosti, najveći rodni jaz na tržištu rada zabeležen je u uzrastu od 55 do 64 godina, gde samo 40 odsto žena i čak 61 odsto muškaraca te starosne dobi ima radnu knjižicu. Ovo istraživanje je sproveo Evropski institut za rodnu ravnopravnost<sup>36</sup>, i izveštaj ukazuje da je stopa zaposlenosti žena starijih od 45 godina u Srbiji skoro najniža u Evropi (skoro pola miliona žena starijih od 45 godina nema posao, niti bilo kakve prihode).

Na polju rodne ravnopravnosti Srbija, prema istraživanju Svetskog ekonomskog foruma, zauzima 40. mesto među 144 zemlje sveta. Republički zavod za statistiku je u publikaciji „Žene i muškarci u Republici Srbiji“<sup>37</sup> objavio je da se žene teže zapošljavaju, lakše otpuštaju i imaju manju zaradu od muškaraca.

## NEJEDNAKOST PRILIKOM ZAPOŠLJAVANJA

Rodna nejednakost je najizraženija u pogledu nemogućnosti za zapošljavanje, jer kod poslodavaca postoji predubedenje da će žene više koristiti odsustvo sa rada, zatim porodijsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta, iako su sve ove vrste odsustva izuzev porodijskog odsustva, pod određenim uslovima, dostupne i zaposlenim muškarcima.

Članom 94. Zakona o radu<sup>38</sup> propisano je da zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (porodijsko odsustvo), kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana. Međutim, poslodavci, a i zaposleni muškarci najčešće propuštaju da vide stavove 5 i 6 navedenog člana koji predviđaju da otac deteta može da koristi porodijsko odsustvo izuzetno i to u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu. Ne postoje ograničenja u pogledu prava da otac koristi odsustvo sa rada radi nege deteta.

Kada pogledamo praksu, retkost je da muškarci koriste ove vidove odsustva, prevashodno zbog činjenice da bolje zarađuju, ali neretko nisu ni edukovani o ovim mogućnostima. Jedan od mehanizama, kome pribegavaju veće multinacionalne kompanije je plaćeno odsustvo za očeve koje kao benefit uvode za svoje zaposlene. Kompanije omogućavaju korišćenje između tri i šest meseci plaćenog odsustva kako bi očevi proveli vreme sa porodicom. Ovo odsustvo mogu koristiti odjednom ili u nekoliko navrata, a svrha je da pomognu ženama u obavezama oko deteta, ili čak da im omoguće postepen povratak na rad.

Članom 187 Zakona o radu uvedena je posebna zaštita od otkaza ugovora o radu za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, kada poslodavac ne može zaposlenoj i zaposlenom da otkáže ugovor o radu. Dodatno,

<sup>34</sup> <https://biznis.rs/vesti/eu/zene-imaju-manje-plate-od-muskaraca-cak-i-u-oblastima-u-kojima-dominiraju/>

<sup>35</sup> Republički zavod za statistiku, Anкета o radnoj snazi u 2020. godini, objavljena 2021. godine, dostupno na linku: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2021/Pdf/G20215671.pdf>, dodatno kao izvor je korišćena i Publikacija <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/oblasti/stanovnistvo/statistika-polova/20210129-zene-i-muskarci/>

<sup>36</sup> Evropski Institut za rodnu ravnopravnost (EIGE):

<https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eige-en>

Republički zavod za statistiku, Žene i muškarci u Republici Srbiji: <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/20210129-zene-i-muskarci/>

<sup>38</sup> Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje).

stavom 2 propisano je da se rok koji je ugovorom zasnovan radni odnos na određeno vreme produžava do isteka korišćenja prava na odsustvo. Ova zaštitna odredba je veoma značajna, ali ima jednu manu koja se odnosi na to da nakon isteka odsustva ugovor o radu na određeno vreme prestaje da važi, osim u slučaju da poslodavac želi da zaključi novi ugovor o radu.

Dodatna zaštita od otkaza ugovora o radu definisana je u članu 31. Zakona o rodnoj ravnopravnosti. Zaštita se odnosi kako na zabranu otkaza, tako i na zabranu proglašavanja zaposlenih za tehnološki višak na osnovu pola, odnosno roda, trudnoće, porodijskog odsustva ili odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta. Ono što je posebno značajno je da ovaj član pruža zaštitu od otkaza, odnosno proglašavanja za tehnološki višak zbog pokrenutog postupka za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i seksualnog učenjavanja. Iako ne treba potcenjivati ovakav mehanizam zaštite, u praksi je malo verovatno da će poslodavci eksplicitno prekršiti ovu, ili slične zakonske odredbe prilikom otkazivanja ugovora o radu, odnosno proglašavanja za tehnološki višak, već će se čak i u slučaju da radni odnos otkazuju pod ovim osnovom, koristiti simulovanim obrazloženjima koja u slučaju sudskog spora ne bi mogla da se podvedu pod kršenja predviđena navedenim normama. Ono što je dobra strana ovakvog rešenja je da je zaštita produžena za vreme trajanja odsustva, te u tom smislu pruža dobru zaštitu zaposlenim ženama koje najčešće i koriste odsustva.

Zakonom o rodnoj ravnopravnosti i to članom 33. dodatno su propisane zabrane koje se odnose na premeštaj zaposlene koja je na odsustvu sa rada zbog trudnoće, na porodijskom odsustvu, odsustvu sa rada radi nege deteta i odsustvu sa rada radi posebne nege deteta, na druge poslove ili upućivanje na rad kod drugog poslodavca, ukoliko je to za zaposlenu nepovoljnije, osim ako to nije učinjeno u skladu sa nalazom nadležnog zdravstvenog organa ili zbog organizacionih promena kod poslodavca, koji su izvršeni u skladu sa zakonom. Pored toga, odsustvovanje sa posla zbog trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta ne može biti razlog za uskraćivanje prava na stručno usavršavanje i napredovanje i sticanje višeg zvanja, odnosno premeštaja na neposredno više izvršilačko radno mesto. Takođe, poslodavac je dužan da nakon porodijskog odsustva ženu vrati na poslove, odnosno radno mesto na kome je radila pre odsustvovanja ili na odgovarajuće poslove, odnosno radno mesto, ali ne pod nepovoljnijim uslovima (u pogledu zarade, uslova rada i sl).

U izveštaju Svetske banke „Žene, biznis i zakon 2021“<sup>39</sup> se ističe potreba unapređenja ekonomske inkluzije žena, kao i da je roditeljstvo oblast u kojoj ima najviše prostora za poboljšanje. To podrazumeva i plaćeno porodijsko i odsustvo radi nege deteta, dostupno u svega 44 od 190 zemalja obrađenih u izveštaju.

Ovakve odredbe su uslovljene činjenicom da je najveći broj pritužbi instituciji Poverenika za poslednjih 10 godina odnosio na diskriminaciju žena u oblasti rada i zapošljavanja, a da se najveći broj slučajeva odnosio na raspoređivanje žena na niža ili niža plaćena radna mesta nakon porodijskog odsustva<sup>40</sup>. Slična je i statistika za period od 2014. do 2018. godine, kada su pritužbe podnosile žene u većem broju (57,3%) zbog diskriminacije na osnovu pola, starosti, bračnog i porodičnog statusa.<sup>41</sup>

Mišljenja sam da je pre početka primene Zakona o rodnoj ravnopravnosti trebalo omogućiti prelazni period od godinu dana u kome bi se organizovale različite edukacije u vezi sa primenom zakona i da bi se većim fokusom na edukaciju postigao veći efekat. U ovom periodu bi Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost napravilo uputstva i praktične primere koje bi poslodavci sledili po početku primene zakona. Glavna tema do stupanja Zakona o rodnoj ravnopravnosti na snagu bila je upotreba rodno osetljivog jezika i u svim medijima se isključivo govorilo o tome. Ovaj segment

<sup>39</sup> Izveštaj Svetske banke „Žene, biznis i zakon 2021, dostupno na linku: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35094>

<sup>40</sup> Redovni godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2021. dostupan na linku: <http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/>

<sup>41</sup> B. Urdarević, et. al, Analiza stanja ekonomskih i socijalnih prava u Republici Srbiji, Centar za dostojanstven rad, 2019.

jeste od izuzetnog značaja, ali primena rodno osetljivog jezika ne znači ništa, bez prave primene svih zaštitnih mehanizama koje zakon propisuje i zaista oživljavanja načela jednakih mogućnosti u praksi. Međutim, kako do edukacije u periodu pre stupanja na snagu Zakona o rodnoj ravnopravnosti nije došlo, poslodavcima nije ostalo ništa drugo nego da se oslone na prakse koje se primenjuju u drugim zemljama. U tome se lakše snalaze poslodavci koji su delovi multinacionalnih lanaca gde se okreću praksi zemalja u kojima kompanije posluju i primenjuju različite akcione planove za postizanje veće raznolikosti, inkluzije i rodne ravnopravnosti. Zaposlen sam u takvoj kompaniji i mogu reći da je praksa izazovna i da zahteva veliku posvećenost najvišeg rukovodstva promenama i promociji načela jednakih mogućnosti na svim nivoima kompanije.

## **RODNA RAVNOPRAVNOST U REGRUTACIJI I ODABIRU KADROVA**

U ovom segmentu poslodavci propisuju konkretne akcije u cilju poštovanja i promocije jednakih mogućnosti.

Postupak odabira kandidata stvara okruženje koje omogućava zapošljavanje kandidata iz različitih okvira, sa različitim iskustvima i pogledima kako bi se bez ograničenja obezbedili najbolji rezultati, što je dobro za svaku kompaniju jer kombinacijom različitih porekla, rodova, polova i iskustava one samo mogu da prosperiraju. Metodologija vođenja razgovora za posao treba da bude rodno ravnopravna i same komisije na razgovorima za posao treba da budu rodno uravnotežene.

U ovom segmentu posebno do izražaja dolazi i afirmativna akcija, odnosno politika opravdane razlike u postupanju na osnovu pola. Ovo je posebno značajno primenjivati u pogledu kvota za zapošljavanje žena, etničkih manjina, osoba sa invaliditetom što je i priznato u praksi Evropskog suda za ljudska prava. Sud je, na primer, utvrdio diskriminaciju na osnovu invaliditeta jer država nije izvršila razumna prilagođavanja kako bi obezbedila da studenti sa invaliditetom mogu da uživaju u obrazovanju.<sup>42</sup> Isti princip se primenjuje i na poslodavce, imajući u vidu odredbe Zakona o rodnoj ravnopravnosti.

## **Upravljanje karijerom**

U upravljanju karijerom poslodavci teže da identifikuju uravnotežen broj naslednika/ naslednica za ključne pozicije i talente i da za njih naprave karijerne i razvojne planove. Jedan od mehanizama za omogućavanje ovih prava ženama su i fleksibilni radni aranžmani (klizno radno vreme, nepuno radno vreme, kombinacija rada od kuće i u kancelariji, rad od kuće, veća autonomija u organizaciji radnog vremena, skraćena radna nedelja). Na ovaj način se ženi koja pored svog redovnog posla, najčešće ima i neplaćeni kućni rad koji je čeka nakon završetka radnih obaveza daje mogućnost da uskladi svoj poslovni i privatni život, a da joj se istovremeno ne uskrati mogućnost za napredovanje.

Značajno je da kompanije izrade i sprovode program za reintegraciju na rad zaposlenih nakon dužeg odsustva. Ovaj program se može ogledati u nizu obuka koje one prolaze po povratku na rad, dok neke kompanije idu u pravom pravcu tako što stimulišu postepeno uključivanje žena u proces rada nakon dužeg odsustva. Žena po povratku na rad u određenom vremenskom periodu radi sa nepunim radnim vremenom (polovina radnog vremena, 60 ili 70 odsto radnog vremena) uz punu zaradu na koju bi imala pravo da radi sa punim radnim vremenom. Idealno bi bilo da svaka kompanije može da priušti ovakav proces reintegracije, no to uveliko zavisi od finansijskih sredstava.

<sup>42</sup> Rodna ravnopravnost i diskriminacija na osnovu pola, Vodič kroz relevantnu jurisprudenciju Evropskog suda za ljudska prava, 2022 AIRE Centre, dostupno na linku: <https://www.airecentre.org/news/gender-equality-and-discrimination-on-the-grounds-of-sex-a-guide-on-the-relevant-jurisprudence-of-the-european-court-of-human-rights>

Još jedna dobra aktivnost podrške ženama tokom korišćenja porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta je doplata razlike između zarade koja im je ugovorena u kompaniji i naknade zarade koje dobijaju na osnovu Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom<sup>43</sup>.

## Usavršavanje i razvoj

U sve programe za usavršavanje i razvoj treba uključiti aspekte raznolikosti, inkluzije i rodne ravnopravnosti, na svim organizacionim nivoima počevši od organa upravljanja, jer su upravo zaposleni u organima upravljanja i nadzora oni koji treba da ožive principe poštovanja svih različitosti u kompaniji.

Programi ženskog liderstva u kompaniji predstavljaju dobar okvir za osnaživanje žena i njihov karijerni napredak. Ovo može biti sprovedeno kroz mentorski program koji bi kao mentorke vodile dve ili više žena na visokim pozicijama u kompaniji.

Redovno bi trebalo sprovesti različite mikro edukacije na nivou kompanije, poput kratkih praktičnih priča iz života sa naglaskom na značaj rodne ravnopravnosti, diverziteta i inkluzije. Dobar primer bi bile priče o značaju zapošljavanja osoba sa invaliditetom, mogućnosti da zaposleni očevi koriste odsustvo radi nege deteta i značaju upotrebe rodno osetljivog jezika u kompanijskoj komunikaciji. Od velike važnosti su i različiti programi podrške za zaposlene sa smernicama za ostvarenje ravnoteže privatnog i poslovnog života i njihovoj dobrobiti, sa psihološkom podrškom.

## Zarade i naknade

Članom 104. Zakona o radu<sup>44</sup> propisano je da se zaposlenima garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost. U slučaju povrede prava iz stava 2. ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu štete.

Članom 34 Zakona o rodnoj ravnopravnosti definisana je zabrana nejednake zarade za isti rad ili rad jednake vrednosti. U odnosu na garanciju iz Zakona o radu stavom tri člana 34 propisano je da prilikom određivanja visine primanja sistematizacija radnih mesta, mora biti zasnovana na istim kriterijumima za žene i muškarce i uređena tako da isključuje diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda.

Garancije iz navedenih odredbi kao da donekle umanjuje član 22. stav 1 Zakona o radu koji propisuje da se ne smatra diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 18. zakona, kojim se zabranjuje diskriminacija, predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, i da je svrha koja se time želi postići opravdana. U literaturi se navodi da odredba iz člana 22 Zakona o radu ne sadrži princip srazmernosti i nije usklađena sa antidiskriminacijskim direktivama EU<sup>45</sup> koje se odnose na zapošljavanje, jer prema njima cilj koji se odredbom želi postići treba da bude legitiman, a kriterijum srazmeran.

Najveća nejednakost na nivou Evropske unije i Srbije postoji upravo u pogledu poštovanja principa jednakosti zarada, o čemu i svedoči statistika navedena u ovom radu. Mana ovakvog

<sup>43</sup> Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom ("Sl. glasnik RS", br. 113/2017, 50/2018, 46/2021 - odluka US, 51/2021 - odluka US, 53/2021 - odluka US, 66/2021 i 130/2021).

<sup>44</sup> Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje).

<sup>45</sup> Član 14 (2), Direktiva o jednakosti polova; Član 4, Direktiva o rasnoj jednakosti, Član 4 (1) Direktiva o jednakosti pri zapošljavanju



proklamovanja jednakosti zarada, čini mi se, je u tome da oba zakona prilikom definicije načela uzimaju u obzir državne institucije gde su pravilnici o sistematizaciji radnih mesta i zaradama zasnovani na određenim normativima koji se koriste samo u njima i nisu svojstveni privatnim privrednim subjektima koji češće koriste sisteme platnih razreda sa utvrđenim rasponima zarada za isto radno mesto. Razlika u pogledu radnog mesta se ne pravi na osnovu pola, ili roda već na osnovu dužeg radnog iskustva, ili posebnih znanja koja neko lice poseduje. Svako drugačije tumačenje bi vodilo u besmisleno sistematizovanje velikog broja suštinski sličnih radnih mesta samo kako bi se zakonska norma formalno zadovoljila, a kako bi se poslodavci zaštitili od potencijalnih sudskih sporova usled povrede principa jednakosti zarada. Ovakav pristup ne bi bio svrsishodan, niti bi se ostvario napredak u poštovanju principa jednakosti zarada.

Stojim pri tome da treba da postoji jednakost zarada i da u tom pogledu ne sme da postoji diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda te mislim da je neophodno da svaka kompanija propiše mehanizme i izveštaje na osnovu kojih prati pokazatelje nejednakosti. Na osnovu sprovedenih analiza se u tom slučaju postavljaju ciljevi za otklanjanje nejednakosti, prilikom utvrđivanja ili promene zarade. Evropskom socijalnom poveljom<sup>46</sup> je zaštićeno pravo na jednaku zaradu i jednake mogućnosti žena i muškaraca. Prema članu 4 stav 3 Evropske socijalne povelje, države ugovornice moraju da priznaju prava zaposlenih muškaraca i žena na jednaku zaradu za rad jednake vrednosti. Ovom se poveljom ohrabruje primena zakonodavstva kojim se jamči jednakost zarada, kao i prikupljanje kvalitetnih statističkih podataka o zaradama razvrstanim po polu kako bi se mogli analizirati uzroci rodnog jaza u zaradama i kreirati politike i strategije kojima se eliminiše taj jaz<sup>47</sup>.

Pitanje ravnopravnosti i jednakosti u zaradama nije samo pitanje Srbije, jer su žene čak i za iste poslove, pa i za one za koje su više kvalifikovane, plaćene manje i u zemljama članicama EU. Izveštaj Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost naglašava da tradicionalna podela rada u domaćinstvu utiče na sposobnost žena da dođu do leaderskih pozicija, dok percepcija leaderskih osobina kao muških otežava liderkama da ih slobodno iskažu.<sup>48</sup>

## PRIMENA NAJBOLJIH PRAKSI

Kompanije širom sveta svoju privrženost rodnoj ravnopravnosti i osnaživanju žena na radnom mestu, tržištu i u zajednici iskazuju i potpisivanjem i poštovanjem Principa Ujedinjenih nacija za osnaživanje žena<sup>49</sup>, koji kao prva globalna inicijativa te vrste značajan fokus stavljaju na jednake mogućnosti za žene i muškarce. Ovim principima kompanije lako mogu pristupiti i oni sadrže značajne smernice za odgovorno korporativno upravljanje u pogledu rodne ravnopravnosti. Kompanije sa većom raznolikošću među zaposlenima donose bolje odluke za svoje poslovanje.

Osim politikama koje se tiču odgovornosti prema zaposlenima, kompanije rodnu ravnopravnost mogu podsticati i u okviru svog poslovanja. Svaka kompanija i organizacija bi trebalo da svojim društveno odgovornim aktivnostima bude usmerena na podršku inicijativama osnaživanja žena i devojaka, i da na razne načine podržava i promoviše žensko preduzetništvo. Žensko preduzetništvo je proklamovano, ali, nažalost, u praksi preduzetnice nemaju osnovna prava zaposlenih žena te je u tom pogledu potrebna intervencija države kako bi im se izjednačila prava koja imaju i zaposlene žene,

<sup>46</sup> Zakon o potvrđivanju revidirane Evropske socijalne povelje (Sl. glasnik RS – Međunarodni ugovori, broj 42/9), dostupno na linku: [http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images\\_files\\_Revidirana%20Evropska%20socijalna%20povelja%20SE.pdf](http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Revidirana%20Evropska%20socijalna%20povelja%20SE.pdf)

<sup>47</sup> Rodna ravnopravnost i diskriminacija na osnovu pola, Vodič kroz relevantnu jurisprudenciju Evropskog suda za ljudska prava, 2022 AIRE Centre, dostupno na linku: <https://www.airecentre.org/news/gender-equality-and-discrimination-on-the-grounds-of-sex-a-guide-on-the-relevant-jurisprudence-of-the-european-court-of-human-rights>

<sup>48</sup> Dnevni list Danas, dostupno na linku: <https://www.danas.rs/vesti/drustvo/gde-su-zene-u-drzavnoj-upravi-srbije/>

<sup>49</sup> Principi Ujedinjenih nacija za osnaživanje žena, dostupno na linku: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2011/10/WomensEmpowermentPrinciples-sr%20pdf.pdf>

posebno u domenu porodijskog odsustva i odsustva radi nege deteta. Organizacija „I preduzetnice su mame“<sup>50</sup> predstavlja jednu od akcija kako bi se podigla svest o nedostatku prava i nejednakom tretmanu preduzetnica u odnosu na zaposlene žene.

Svetska banka u svom izveštaju iz 2022. godine smatra da u samo 12 država na svetu postoji potpuna rodna ravnopravnost.<sup>51</sup> Međutim, ako pogledamo Švedsku koja je jedna od tih 10 zemalja, ako ne i prva na svetu po poštovanju rodne ravnopravnosti shvatamo da je najvažniji akcenat na edukaciji. Prema rečima švedskog ambasadora Jana Lundina u švedskom Zakonu o obrazovanju jasno se ističe značaj rodne ravnopravnosti, a principi sadržani u njemu se sve više koriste, već u predškolskom uzrastu. Švedska predano radi na tome na tome da muškarci i žene budu jednako tretirani na radnom mestu, ali ne poriče da i u skoro idealnom društvu razlike u zaradama postoje (u proseku, plata žene je 88 odsto muških, a 95,5 odsto kada se uzmu u obzir razlike u profesijama i sektorima). „Svi poslodavci moraju aktivno da promovišu jednakost muškaraca i žena. Zakon zabranjuje i bilo kakvo uznemiravanje, a posebna pažnja obraća se zaposlenima i onima koji se prijavljuju za posao, a koji bi u bliskoj budućnosti mogli da uzmu porodijsko odsustvo. Sistem socijalne zaštite koji promoviše zdravu ravnotežu između rada i života važan je faktor u Švedskoj“, naveo je ambasador.<sup>52</sup>

## FENOMEN „STAKLENOG PLAFONA“

U Srbiji i Evropi žene se suočavaju sa fenomenom „staklenog plafona“. Izraz „stakleni plafon“ predstavlja termin koji označava da se žene u svom radnom veku susreću sa paradoksalnom situacijom da im je naizgled otvoren put za napredovanje i usavršavanje, ali iz nekih razloga postoje barijere koje im taj put otežavaju ili potpuno zatvaraju.

Ravnomerna zastupljenost u organima upravljanja i nadzora je od stupanja na snagu Zakona o rodnoj ravnopravnosti i zakonska kategorija. Članom 30. Zakona propisano je da se u organima upravljanja i nadzora kod poslodavca, kao i na položajima u tim organima, obezbeđuje se uravnotežena zastupljenost polova, uz uvažavanje specifičnosti koje proizlaze iz prirode posla, službe ili delatnosti, mesta i uslova rada propisanih merila za izbor, odnosno imenovanje, i drugih objektivnih razloga, u skladu sa zakonom. U članu 6. Zakona o rodnoj ravnopravnosti u tački g) definisano je uravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog od polova između 40-50% u odnosu na drugi pol, a osetno neuravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog pola niža od 40% u odnosu na drugi pol, osim ako iz posebnog zakona ne proizlazi drugačije. Iz ovoga proizlazi da je neophodno da svi poslodavci preduzimaju posebne mere kada postoji osetno neuravnotežena zastupljenost polova u tim organima. Ovo se sprovodi putem strateških akcionih planova u kojima se dugoročno planiraju mere koje će organizacija preduzimati kako bi ispunila ciljeve rodne ravnopravnosti.

## POGLED U BUDUĆNOST – UMEMO ZAKLJUČKA

Srbija je 2021. godine dobila Zakon o rodnoj ravnopravnosti, i premda je načelni utisak da se rasprava oko njega svodi na problem lingvistike, on je mnogo više od toga i odredbe ovog zakona značajno oblikuju radne odnose.

Jedna od najvažnijih odredbi novog Zakona o rodnoj ravnopravnosti upravo jeste to da će nezaposlene žene koje nisu imale zdravstveno osiguranje, sada to pravo moći da steknu po osnovu neplaćenog rada u kući, kao što su vođenje domaćinstva ili staranje i podizanje dece.

<sup>50</sup> Vebsajt pokreta I preduzetnice su mame, dostupan na linku: <https://ipreduzetnicesumame.rs/>

<sup>51</sup> Svetska banka, izveštaj Žene, biznis i pravo iz 2022. godine, dostupno na linku: <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>

<sup>52</sup> Magazin Nedeljnik, članak dostupan na linku: <http://admin.nedeljnik.rs/nedeljnik/portalnews/ravnopravnost-na-poslu-jednaka-zarada-za-jednaki-rad/>

Ono što kompanije mogu da preduzmu je da aktivno edukuju i dele informacije na temu rodne ravnopravnosti, kako interno, tako i eksterno kroz razmenu iskustava. Takođe, veoma je značajno da kompanije rade eksterne procene svojih politika i praksi u pogledu tema rodne ravnopravnosti, inkluzije i diverziteta koje sprovode specijalizovane institucije kroz različite programe sertifikacije. Poslodavci treba da primenjuju svoje planove za otklanjanje rodne neravnopravnosti i da godišnje prate realizaciju istog kako bi određivale korektivne mere i pratile ostvarenje ciljeva koji mogu biti kratkoročni ili dugoročni. Zajedničko zalaganje da se svima pruže podjednake šanse za napredovanje i ostvarivanje karijernih ciljeva čine da put ka potpunoj rodnoj ravnopravnosti ne deluje samo kao daleki ideal, već je veoma dostižan i dešava se upravo sada.

### **Izvori:**

1. Zakoni i podzakonski akti
2. Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 52/2021)
3. Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje)
4. Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom ("Sl. glasnik RS", br. 113/2017, 50/2018, 46/2021 - odluka US, 51/2021 - odluka US, 53/2021 - odluka US, 66/2021 i 130/2021)
5. Zakon o potvrđivanju revidirane Evropske socijalne povelje (Sl. glasnik RS – Međunarodni ugovori, broj 42/9)
6. Pravilnik o sadržaju i načinu dostavljanja plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i godišnjeg izveštaja i njegovom sprovođenju ("Sl. glasnik RS", br. 89/2010)

### **Literatura:**

1. Analiza stanja ekonomskih i socijalnih prava u Republici Srbiji, Centar za dostojanstven rad, grupa autora, 2019. godina
2. Rodna ravnopravnost i diskriminacija na osnovu pola, Vodič kroz relevantnu jurisprudenciju Evropskog suda za ljudska prava, 2022 AIRE Centre

### **Internet izvori:**

1. Magazin Nedeljnik, Ravnopravnost na poslu: Jednaka zarada za jednaki rad
2. Dnevni list Danas, Gde su žene u državnoj upravi Srbije?
3. Zavod za statistiku EU (Eurostat)
4. Evropski Institut za rodnu ravnopravnost (EIGE)
5. Izveštaj Svetske banke „Žene, biznis i zakon 2021“ i „Žene, biznis i pravo iz 2022. godine“
6. Redovni godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2021.
7. Principi Ujedinjenih nacija za osnaživanje žena
8. Vebsajt pokreta I preduzetnice su mame
9. Republički zavod za statistiku,
  - Anketa o radnoj snazi u 2020. godini, objavljena 2021. godine
  - Žene i muškarci u Republici Srbiji

## RODNO ZASNOVANO NASILJE I UZNEMIRAVANJE U SVETU RADA

**Apstrakt:** Rodno zasnovano nasilje jedan je od najrasprostranjenijih oblika kršenja ljudskih prava i narušavanja ljudskog dostojanstva. Ono je posebno prisutno u sferi rada s obzirom na to da nove okolnosti u svetu dovode do značajnijih promena u oblasti radnih odnosa što, između ostalog, rezultira i porastom broja slučajeva nasilja na radu. S obzirom na to da su načela rodne ravnopravnosti i nediskriminacije jedna od osnovnih ljudskih prava i nezamenljiv deo ideje ljudskih prava koja su univerzalna i nedeljiva, ona kao takva moraju biti garantovana i obezbeđena. Autorka ima za cilj da u radu ukaže na postojanje i zastupljenost rodno zasnovanog nasilja u kojima žene doživljavaju najviši stepen diskriminacije i marginalizacije, kao i različite oblike nasilja. Empirijski pristup izučavanja ove teme obuhvata analizu kvantitativnih i kvalitativnih pokazatelja rodno zasnovanog nasilja prema ženama, od strane institucija civilnog društva u Republici Srbiji. Autorka se u radu fokusira i na mehanizme zaštite i prevencije kada je u pitanju rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje na radu, odnosno na pravni okvir uređivanja, sprečavanja i zaštite od rodno zasnovanog nasilja na radu. Posebna pažnja se pridaje izvorima radnog prava međunarodnog porekla, među kojima Konvencija MOR-a br. 190 o suzbijanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada ima primat, jer su njome neposredno uređeni ključni aspekti pravne zaštite od zlostavljanja na radu.

**Ključne reči:** nasilje na radu, rodna ravnopravnost, rodno zasnovano nasilje na radu, diskriminacija, pravna zaštita.

### UVODNA RAZMATRANJA

Rodno zasnovano nasilje prepoznato je kao specifičan i raspostranjen problem, prisutan i u našem društvu. U Republici Srbiji je prevencija i zaštita od diskriminacije, nasilja prema ženama, rodno zasnovanog nasilja i nasilja u porodici, jedan od ciljeva politike rodne ravnopravnosti i jedno od primarnih načela iz korpusa ljudskih prava koje svoj osnov ima u Ustavu Republike Srbije. Ustav Republike Srbije izričito zabranjuje diskriminaciju na osnovu pola, garantuje pravo na dostojanstvo i slobodan razvoj ličnosti, nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta, garantuje ravnopravnost polova kao i druga ljudska i manjinska prava i garantuje ih opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava koji regulišu oablast nasilja nad ženama.<sup>53</sup>

Nasilje nad ženama je fenomen star koliko i ljudsko društvo - reč je o fenomenu koji nije ograničen na određene prostore niti na istorijske periode. Ovaj fenomen pratio je i prilagođavao se svim promenama kroz koja su društva prolazila, pokazujući izuzetnu prilagodljivost novim društvenim kontekstima, relacijama i varijablama. Samo nasilje nad ženama se označava različitim terminima, poput psihičkog uznemiravanja, viktimizacije, psihološkog terora, mobinga, diskriminacije, nasilja na radu, itd. Rodno zasnovano nasilje je globalni fenomen, koji najčešće pogađa žene širom planete, u svim državama i kulturama, bez obzira na društveno uređenje, religiju, vrednosti i stavove. Dešava se

<sup>53</sup> Čl. 15-25, *Ustava Republike Srbije*, "Sl. Glasnik RS", 98/2006.

svakodnevno i svuda, i zbog toga se posebna pažnja poslednjih godina poklanja ovom fenomenu.

Rodno zasnovano nasilje žena kao oblik diskriminacije<sup>54</sup> ne može da se suzbije samo zabranama i sankcionisanjem. Neophodno je da se mehanizmi suzbijanja rodno zasnovanog nasilja baziraju na antidiskriminacionoj politici i eliminisanju stereotipa<sup>55</sup>, običaja i drugih društvenih obrazaca ponašanja koji su zasnovani na ideji podređenosti ili nadređenosti polova.

Poštovanje principa jednakosti i nediskriminacije posebno je važno u oblasti rada (na radu i u vezi sa radom), pri čemu se (u cilju poštovanja ovih principa) ističe nužnost uspostavljanja adekvatnih mehanizama za suzbijanje uznemiravanja, zlostavljanja i nasilja na radu. Osnov zabrane diskriminacije jeste načelo jednakosti. Ovo načelo je razrađeno u Zakonu o zabrani diskriminacije kojim je utvrđeno da su svi jednaki i uživaju jednak položaj i jednaku pravnu zaštitu, bez obzira na lična svojstva, te da je svako dužan da poštuje načelo jednakosti odnosno zabranu diskriminacije. Zakon o zabrani diskriminacije prepoznaje sledeća lična svojstva: rasu, boju kože, pretke, državljanstvo, nacionalnu pripadnost ili etničko poreklo, jezik, versko ili političko ubeđenje, pol, rodni identitet, seksualnu orijentaciju, imovno stanje, rođenje, genetsku osobenost, zdravstveno stanje, invaliditet, bračni i porodični status, osuđivanost, starosno doba, izgled, članstvo u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama.<sup>56</sup> Međutim, na ovaj način se lista ličnih svojstava ne iscrpljuje. Formulacija u Zakonu: „i drugim stvarnim, odnosno pretpostavljenim ličnim svojstvima“, znači da postoje i brojna druga svojstva pojedinca ili grupe, koja kao takva mogu biti osnov za neopravdano pravljenje razlike, nejednako postupanje ili propuštanje odnosno diskriminaciju.

## **RODNO ZASNOVANO NASILJE NAD ŽENAMA - pojam pola, roda i rodno zasnovanog nasilja**

Prema definiciji Saveta Evrope, odnosno Istanbulske konvenciji - rod je društveno konstruisana definicija žene i muškarca.<sup>57</sup> To je društveno oblikovanje biološkog pola, određeno shvatanjem zadataka, delovanja i uloga pripisanih ženama i muškarcima u društvu, u javnom i privatnom životu. Zapravo, rod podrazumeva društvene uloge muškarca i žene i očekivano ponašanje pojedinke kao žene i pojedinca kao muškarca u određenom društvu. Nasuprot kategoriji roda, nalazi se kategorija pola, koja je biološki uslovljena i određuje se na osnovu polnih karakteristika svake pojedinke i pojedinca. Pol je dat rođenjem, dok se rod stiče (rodnom) socijalizacijom - učenjem rodnih uloga. Iako je ova podela poslednjih godina problematizovana, pre svega u okviru *queer* studija, ona predstavlja temelj definisanja muškog nasilja nad ženama, koji polazi od pretpostavke da je diskriminacija žena najstariji i najrasprostranjeniji oblik diskriminacije koji se bazira na polu, odnosno rodu.<sup>58</sup> Sistem muške dominacije - patrijarhata, koji je svojstven tradiciji našeg društva, podrazumeva da jedna grupa, muškarci, dominira nad drugom grupom, ženama, koristeći polnu podelu kao opravdanje za tu

<sup>54</sup> Reč diskriminacija latinskog je porekla (lat. *discriminare*) i znači odvajati, razlikovati. Tokom vremena u praksi je (naročito u oblasti prava) dobila značenje „nedozvoljeno razlikovanje“. Vid. S. Jašarević, *Priručnik za borbu protiv diskriminacije na radu (međunarodni standardi, nacionalno zakonodavstvo, sudska praksa)*, Beograd, 2012, str. 7.

<sup>55</sup> U oblasti ekonomije, obrazovanja, zdravlja, suzbijanja nasilja nad ženama i razbijanja rodnih stereotipa u medijima, *Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređene rodne radnopravnosti za period od 2009-2015*.

<sup>56</sup> Čl. 4, *Zakona o zabrani diskriminacije*, "Sl. Glasnik RS", br. 22/2009 i 52/2021.

<sup>57</sup> Čl. 3, *Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici*, Istanbul, 11.05.2011, Savet Evrope; Istanbulska konvencija je prvi i jedini evropski (a treći u svetu) pravno-obavezujući instrument u oblasti prevencije i borbe protiv nasilja nad ženama. Za razliku od mnogih međunarodnih konvencija koja sadrže uopštene pravne norme, Istanbulska konvencija sadrži vrlo specifična i detaljna uputstva i smernice za borbu protiv nasilja. Ona uspostavlja jasne i visoke standarde u oblastima zakonodavstva, prevencije, obuhvatnih mera pravne i institucionalne zaštite i podrške žrtvama (uključujući uspostavljanje i održiv razvoj opštih i specijalizovanih usluga žrtvama), efikasnog procesuiranja i kažnjavanja počinitelaca i obeštećenja žrtava.

<sup>58</sup> D. Duhaček, *Studije roda: od Deklaracije o pravima žene i građanke do drugog pola*, Fakultet političkih nauka Univerziteta u Beogradu, Centar za studije roda i politike, Beograd, 2014, str. 68.

povlašćenu i nadređenu ulogu.<sup>59</sup> U srži ovog odnosa se nalazi nasilje kao mehanizam koji obezbeđuje da moć funkcioniše nesmetano i da se odnosi moći i dominacije, u kojoj je jedna strana potčinjena, održavaju.<sup>60</sup>

Najopštiji međunarodni okvir za definisanje nasilja nad ženama predstavlja Pekinška deklaracija i platforma za akciju, usvojena na Četvrtoj svetskoj konferenciji o ženama UN, održanoj u Pekingu 1995. godine, koja sadrži univerzalnu definiciju nasilja nad ženama koje preuzimaju svi ostali dokumenti.<sup>61</sup> U okviru ove Deklaracije postoje i odredbe koje se odnose na seksualno uznemiravanje i zastrašivanje na radnom mestu. Takođe, važno je i spomenuti i Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW). Ona ne pominje eksplicitno nasilje nad ženama, međutim, ono jeste definisano od strane CEDAW Komiteta u Opštoj preporuci broj 19 (1992) koja je u članu 6 izričita u vezi toga da je nasilje samo po sebi uključeno u definiciju diskriminacije koja obuhvata „rodno specifično nasilje, tj. nasilje upereno protiv žene zato što je žena ili disproportionalno pogađa žene”.<sup>62</sup>

Deklaracija o eliminaciji nasilja nad ženama, nasilje nad ženama definiše kao „ispoljavanje istorijski nejednakih odnosa društvene moći između muškaraca i žena koji su doveli do diskriminacije i dominacije nad ženama od strane muškaraca i do sprečavanja potpunog napretka žena”. U skladu sa navedenim, rodno zasnovano nasilje nad ženama možemo definisati kao bilo koji oblik nasilja koji se sprovodi nad osobom samo zbog pripadnosti određenom polu, upotrebom fizičke ili psihičke sile.<sup>63</sup>

Prema definiciji sadržanoj u Zakonu o rodnoj ravnopravnosti, rodno zasnovano nasilje je svaki oblik fizičkog, seksualnog, ekonomskog i socijalnog nasilja koje se vrši prema licu ili grupama lica zbog pripadnosti određenom polu ili rodu, kao i pretnje takvim delima, bez obzira na to da li se dešavaju u javnom ili privatnom životu.<sup>64</sup> Bilo da se radi o fizičkom nasilju koje ima za cilj da utiče na fizički integritet i namerno delovanje prema drugoj osobi ili psihološkom vidu nasilja koje se javlja verbalno, u smislu štetnih reči, uvreda, visokog tona obraćanja itd. Ono je usmereno protiv osoba na osnovu njihovog pola ili roda i negativno utiče na njih i ukuljučuje seksualno uznemiravanje.<sup>65</sup>

## **RODNA DISKRIMINACIJA, NASILJE I UZNEMIRAVANJE U OBLASTI ZAPOŠLJAVANJA I RADA**

### **Rodna diskriminacija**

U zavisnosti od društva (u nekima više, u nekima manje), oduvek je postojala podela na muške i ženske poslove. Danas su žene sve više ekonomski nezavisne, obavljaju raznovrsnije poslove i same

<sup>59</sup> *Priručnik za prevenciju rodno zasnovanog nasilja*, Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, UNICEF Beograd, 2015, str. 8.

<sup>60</sup> V. Nikolić Ristanović, „Rod i nasilje”, u: *Uvod u rodne teorije*, Novi Sad, Mediterran publishing, 2011, str. 337.

<sup>61</sup> United Nations, *Beijing Declaration and Platform of Action*, adopted at the Fourth World Conference on Women, 27 October 1995.

<sup>62</sup> UN General Assembly, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, 18 December 1979, United Nations, Treaty Series, vol. 1249, str. 13; UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 19: *Violence against women*, 1992.

<sup>63</sup> Čl. 1, *Deklaracija o eliminaciji nasilja nad ženama*, Rezolucija Generalne skupštine UN 48/104 od 20 decembra 1993 & Pekinška deklaracija - Platforma za akciju, par. 118.

<sup>64</sup> Čl. 6, stav 1, tačka 10, *Zakona o rodnoj ravnopravnosti*, "Sl. Glasnik RS" br. 52/2021.

<sup>65</sup> B. Urdarević, *Uskladenost zakonodavstva Republike Srbije o nasilju i uznemiravanju u svetu rada sa Konvencijom MOR-a 190*, str. 5; Čl. 1, podstavka (b), Konvencije br. 190 o eliminisanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada, Usvojena na Međunarodnoj konferenciji rada, od juna 2019. godine; Generalno, nasilju nad ženama – tzv. rodnom nasilju, se poklanja nedovoljna pažnja. Ono često ostaje skriveno od očiju javnosti. Žene nerado govore o tome i ne prijavljuju nasilje jer je to povezano sa raznim neprijatnostima. Narastajući problem nasilja u društvu i u oblasti rada uočile su i međunarodne organizacije. Međunarodna organizacija rada (MOR), najznačajnija organizacija u svetu za pitanje rada, donela je ove godine specijalne dokumente o tome – Konvenciju br. 190 o eliminisanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada (od juna 2019), i Preporuku br. 206 o eliminisanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada (2019).

zarađuju, a granica između poslova koji se smatraju isključivo muškim, nestaje sve brže. Ali, iako suočeni sa pozitivnim promenama u svetu rada, žene i dalje, u odnosu na muškarce, dobijaju manju zaradu za isti rad, smatraju se manje vrednim i podložnije su raznim oblicima rodne diskriminacije, nasilja i uznemiravanja na radnom mestu. Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji je zabranjena različitim zakonima, među kojima su Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti polova, Zakon o rodnoj ravnopravnosti i Zakon o zabrani diskriminacije. Iako je pravni okvir sveobuhvatan, Srbiji i dalje nedostaje adekvatno sprovođenje zakona sa ciljem sprečavanja i rešavanja pitanja rodnog nasilja i rodne diskriminacije na radu i u vezi s radom. Rodna diskriminacija se često ne razlikuje od zlostavljanja na radu, posebnog oblika diskriminacije koji može obuhvatati rodnu diskriminaciju i seksualno uznemiravanje, ali zahteva drugačiji pravni pristup.<sup>66</sup> Rodna diskriminacija na tržištu rada počinje u toku procesa zapošljavanja, kada se ženama češće nego muškarcima postavljaju pitanja o bračnom statusu i planiranju porodice.

Zakon o ravnopravnosti polova zabranjuje različit i favorizujući odnos prema polovima pri oglašavanju radnih mesta, opisu radnih zadataka, odlučivanju o tome s kim će biti zaključen ugovor o radu ili ko će na drugi način biti angažovan za dati posao. Poslodavac je obavezan da osigura da svi zaposleni imaju jednake šanse i tretman bez obzira na pol u vezi sa ostvarenjem radnih prava.<sup>67</sup> Osim toga, od poslodavaca koji zapošljavaju preko pedeset osoba na neodređeno vreme zahteva se da usvoje plan mera za uklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova svake kalendarske godine i da najkasnije do 31. januara svake godine podnesu dati plan. Takođe, propisano je da odsustvo s posla zbog trudnoće i roditeljstva ne sme da bude smetnja za izbor u više zvanje, napredovanje, stručno usavršavanje, niti osnov za raspoređivanje osobe na neodgovarajuće poslove ili otkaz ugovora o radu.<sup>68</sup>

Nemoguće je precizno utvrditi rasprostranjenost rodne diskriminacije imajući u vidu veliki broj slučajeva koji ostaje neprijavljen. Analize istraživanja realizovanog na teritoriji naše države (testiranjem na demografske karakteristike, sektor zapošljavanja, poziciju na radnom mestu i mesečnu neto zaradu) ukazuju na to je da je dva i po puta veća verovatnoća da će se sa rodnom diskriminacijom na radnom mestu suočiti žene nego muškarci. Na pitanje kojim institucijama su se obratili u vezi sa tim što im se dogodilo, 84% ispitanih žena i 71% muškaraca odgovorilo je da nije kontaktiralo nijednu relevantnu instituciju za pomoć. Samo 5% žena i 30% muškaraca obratilo se inspekciji rada, a 9 žena (4%) učestvovalo je u sudskom postupku, što nije bio slučaj ni sa jednim muškarcem.<sup>69</sup>

## Nasilje i uznemiravanje u oblasti zapošljavanja i rada

Kada je u pitanju sfera rada, pre svega postoji zakonska neujednačenost termina kojima se reguliše pojam nasilja i uznemiravanja na radu. Termin „nasilje“ u svetu rada podrazumeva delo vršenja neposredne ili posredne sile koja ima za cilj, rezultat ili verovatnoću nastanak fizičke, psihičke, seksualne patnje ili ekonomske štete i uključuje rodno zasnovano nasilje. S druge strane, termin „uznemiravanje“ podrazumeva bilo koji oblik neželjenog ili neprihvatljivog ponašanja, praksi ili pretnji koje imaju za cilj stvaranje zastrašujućeg, ponižavajućeg i uvredljivog okruženja koje uključuje i rodno zasnovano uznemiravanje. Ono što bi se (pre svega) trebalo postići jeste ujednačenost termina i povezanost definicija koje su sadržane u Zakonu o radu<sup>70</sup> sa Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu.<sup>71</sup>

<sup>66</sup> Rodna diskriminacija je uži pojam u odnosu na pojam zlostavljanja na radu. U domaćem pravu se preispitivanje terminoloških razlika sardžanih u različitim zakonima, čini nužnim. Tako, na primer, Zakon o zlostavljanju na radu bi trebalo da se izmeni i nazove Zakon o sprečavanju zlostavljanja, nasilja i uznemiravanja na radu. Vid. B. Urdarević, nav. delo, str. 10.

<sup>67</sup> Čl. 11 *Zakona o ravnopravnosti polova*, "Sl. Glasnik RS" 104/2009.

<sup>68</sup> Čl. 13 i čl. 16 *Zakona o ravnopravnosti polova*.

<sup>69</sup> A. Đan i S. Vrbaški, *Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji*, Fondacija Kvinna till Kvinna, Beograd, 2019, str. 20.

<sup>70</sup> «Sl. glasnik RS», br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.

<sup>71</sup> B. Urdarević, *Uskladenost zakonodavstva Republike Srbije o nasilju i uznemiravanju u svetu rada sa Konvencijom MOR-a*

Termini nasilja i uznemiravanja na radu podrazumevaju čitav spektar neprihvatljivog ponašanja i praksi, ili pretnji njima, koje su se dogodile jednom ili više puta. To su radnje koje ciljaju, dovode ili bi izvesno mogle da dovedu do nanošenja fizičke, psihičke, seksualne ili ekonomske štete, i obuhvataju rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje, u okviru kog se podrazumeva i seksualno uznemiravanje. Te radnje podrazumevaju uskraćivanje pristupa finansijskim i drugim resursima, upotrebu sile ili pretnju silom, verbalnu i neverbalnu zloupotrebu, pritiske, uznemiravanje, eksploataciju, zloupotrebu i seksualno zlostavljanje.<sup>72</sup> Oblici nasilnog ponašanja na radu kreću se od blažih vidova (psihičkog) uznemiravanja, do teškog telesnog nasilja i krivičnih dela i često se prepliću.<sup>73</sup> U međunarodnim i uporednim pravnim standardima najčešće se sreću tri osnovna oblika nasilnog ponašanja na radu: 1) nasilje (violence), 2) uznemiravanje (harassment) i 3) seksualno uznemiravanje (sexual harassment).<sup>74</sup>

Uvek se pretpostavlja da postoje najmanje dva subjekta koja vrše nasilje i uznemiravanje na radu. Lice koje vrši uznemiravanje i lice prema kome se preduzima uznemiravanje. Počinioci nasilja na radu mogu biti poslodavac i zaposleni ali i treća lica (klijenti, pacijenti, korisnici usluga, učenici i roditelji učenika, pripadnici javnosti ili lica koja vrše usluge). S obzirom na to da uznemiravanje može dolaziti i od strane trećeg lica, neophodno je usvojiti inkluzivni, integrisani rodno odgovorni pristup za prevenciju i eliminaciju nasilja i uznemiravanja i svetu rada koji bi trebalo da uzme u obzir sve oblike nasilja i uznemiravanja. Konvencija MOR-a 190 i prateća Preporuka 206 propisuju da su poslodavci obavezni da urade procenu rizika na radnom mestu sa naročitom pažnjom opasnosti i rizika koji uključuju treće strane.<sup>75</sup>

Rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje u svetu rada dovodi do niza posledica. Najčešće posledice su povrede mentalnog zdravlja i problemi kao što su (strah, tuga, sramota, anksioznost, hronični umor, problemi sa snom, post-traumatski poremećaj usled stresa, povećani rizik od samoubistva, itd.), fizički poremećaji (smanjenje fizičke snage, mišićno-skeletni poremećaji, kardiovaskularni poremećaji), smanjenje samopouzdanja, problemi na poslu, itd.

## Seksualno uznemiravanje

Seksualno uznemiravanje je izričito zabranjeno Zakonom o ravnopravnosti polova i definiše se kao „neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt seksualne prirode, učinjen sa namerom ili posledicom povrede ličnog dostojanstva, stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg ili uvredljivog okruženja, zasnovan na polu“. Posebno se zabranjuje seksualno ucenjivanje i određuje ga kao: „ponašanje odgovornog lica koje, u nameri traženja usluga seksualne prirode, uceni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženih usluga protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njoj ili njegovoj časti ili ugledu“.<sup>76</sup>

---

<sup>190</sup>, *op. cit.* str. 1.

<sup>72</sup> Šta je nasilje i zlostavljanje u svetu rada? Dostupno na: <https://www.ramrrs.gov.rs/storage/documents/rZdXpzgiMuToLV7PuThXCFedHVfknrBqLDzGV1Uu.pdf>, str. 8.

<sup>73</sup> S. Jašarević, D. Božičić, „Zaštita od nasilja i uznemiravanja na radu u međunarodnim pravnim standardima“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 3/2019, str. 787.

<sup>74</sup> Takođe, potrebno je napraviti razliku i između mobinga i diskriminacije jer se radi o dvema različitim pojavama koje imaju izvesne dodirne tačke. U načelu, zabrana diskriminacije obuhvata sve oblasti društvenog života i sve aktivnosti pojedinca, dok se mobing kao oblik zlostavljanja na radu, odnosi isključivo na proces rada. Takođe, diskriminacija postoji uvek kada je određenom radnjom jedno lice, ili grupa dovedena u nepovoljan položaj, nevezano od subjektivnog osećaja žrtve. To dalje znači, da u slučaju postojanja diskriminacije uvek postoji i povreda dostojanstva zbog određenog ličnog svojstva koje nije od značaja za obavljanje poslova (rasna, polna pripadnost...); B. Urdarević, Z. Radulović, „Posebni oblici zaštite zaposlenih od zlostavljanja na radu“, *Srpska politička misao*, 4/2016, str. 351.

<sup>75</sup> B. Urdarević, *Usklađenost zakonodavstva Republike Srbije o nasilju i uznemiravanju u svetu rada sa Konvencijom MOR-a 190*, *op. cit.*, str. 20; Takođe do nedavno je osnovno mesto vršenja nasilja na radu bilo fizičko mesto rada, preduzeće ali danas je, usled razvoja moderne tehnologije, mesto vršenja nasilja na radu prošireno. Nasilje i uznemiravanje mogu biti izvršeni i preko Interneta i taj oblik nasilja je u porastu. Takođe, nasilje se može dešavati na socijalnim događajima u vezi sa radom, konferencijama, kursevima, obuci, sastancima, u domu klijenata ili tamo gde se rad odvija izvan radnog mesta i uključuje kontakt sa javnošću. To proširuje spektar i lica koja se mogu smatrati vršiocima nasilja na radu ali i žrtava.

<sup>76</sup> Čl. 10 i Čl. 10 st. 8, *Zakona o ravnopravnosti polova*.



Kada je reč o seksualnom uznemiravanju na radnom mestu, žene se češće suočavaju sa njim nego muškarci. Istraživanje koje je sprovedeno ukazuje na to da je od ukupnog broja anketiranih žena, 40% je obeležilo da je barem jednom iskusilo neki oblik seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, a petina (21%) da mu je bila izložena više puta. Uzorak muškaraca koji su se suočili sa seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu znatno je manji: samo 12 njih je iskusilo neki oblik seksualnog uznemiravanja.<sup>77</sup> Što se tiče vidova seksualnog uznemiravanja na radnom mestu, 31% anketiranih žena (naspram 14% muškaraca) suočilo se sa gestovima, šalama ili zvukovima sa seksualnom konotacijom, a 14% je dobijalo mejlove ili SMS poruke seksualne prirode od kolege ili nadređenog lica (naspram 3% muškaraca). Od žena koje su prijavile iskustva sa seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu, 85% je navelo da je počinitelj bio muškarac, 12% da su to bili i muškarci i žene, a samo 3% da su ih seksualno uznemiravale žene.<sup>78</sup> Sve navedeno ukazuje na to da radno okruženje u kojem je prisutno nasilje, uznemiravanje i seksualno zlostavljanje zaposlenih postaje vremenom nepodnošljivo, uvredljivo, neprijateljsko i ponižavajuće, nezdravo i nebezbedno ne samo za žrtvu, već i za druge zaposlene, koji osećaju stalan stres i pritisak. U takvim uslovima, motivacija svih zaposlenih opada, te se posledice vide u smanjenoj produktivnosti i slabijim poslovnim rezultatima poslodavca, što sve zahteva svestrano razmatranje fenomena nasilja, uznemiravanja i zlostavljanja na radu.<sup>79</sup> Takođe, razlikovanje zlostavljanja na radu od seksualnog uznemiravanja na radu predstavlja važno pitanje, naročito imajući u vidu da se u domaćem Zakonu o sprečavanju zlostavljanja na radu i podzakonskom aktu kojim se on sprovodi, pod zlostavljanjem na radu smatra i seksualno uznemiravanje, dok se u Zakonu o radu i u Zakonu o zabrani diskriminacije seksualno uznemiravanje posmatra kao oblik diskriminacije, za čiju kvalifikaciju se ne traži ponavljanje, čime se stvara svojevrsna zabuna u vezi sa kriterijumom za pouzdanu kvalifikaciju seksualnog uznemiravanja, ali i u vezi sa kriterijumom za razlikovanje zlostavljanja na radu i seksualnog uznemiravanja.<sup>80</sup>

## ZAKLJUČNA RAZMATRANJA – PREDLOZI DE LEGE FERENDA

Rodno zasnovano nasilje ima višestruke i dalekosežne posledice po same žrtve i društvo u celini. Rodno zasnovano nasilje predstavlja različite oblike zloupotreba počinjene protiv žena zasnovane na rodnoj nejednakosti i potčinjenom položaju žena u društvu u odnosu na muškarce. To je ujedno svaki akt koji ima za rezultat, ili će veoma verovatno dovesti do fizičke, seksualne ili psihološke povrede ili patnje žena, uključujući pretnju takvim aktima, prinudu ili samovoljno lišavanje slobode, bez obzira da li se dešava u javnom ili privatnom životu. Kada je zastupljeno u društvu zasnovanom na patrijarhalnoj tradiciji onda je njegov domen veći, a iskorenjavanje teško.

Počinioci nasilja mogu biti i muškarci i žene, ali rodna dimenzija je njegova suštinska karakteristika. Prema dostupnim podacima u Republici Srbiji najčešće žrtve su osobe ženskog pola, različitog životnog doba i porodičnog statusa, a najčešći počinioci su lica muškog pola. Rodno zasnovano nasilje dešava se u svim socioekonoamskim grupama i gotovo svim kulturama, ali evidentno je da su nasilju više izložene žene koje već pripadaju vulnerabilnim grupama, kao što su: žene sa invaliditetom, devojčice, starije žene, izbeglice, psihički izmenjene žene, žene smeštene u institucijama, žene sa sela, žene drugačije seksualne orijentacije, HIV pozitivne žene i zavisnice.

U radu je već istaknuto da je neophodno uskladiti i izmeniti postojeće zakone (Zakon o rodnoj

<sup>77</sup> *Percepcija i iskustvo mladih u vezi sa seksualnim uznemiravanjem: terensko istraživanje*, Autnomni ženski centar, Beograd, Srbija, 2018. – Istraživanje je sprovedeno na uzorku od 602 ispitanika/ca u Novom Sadu, Nišu i Beogradu. Dostupno na: [https://www.womenngo.org.rs/images/publikacijenasilje/Percepcija\\_i\\_iskustvo\\_mladih\\_u\\_vezi\\_sa\\_seksualnim\\_uznemiravanjem\\_2018.pdf](https://www.womenngo.org.rs/images/publikacijenasilje/Percepcija_i_iskustvo_mladih_u_vezi_sa_seksualnim_uznemiravanjem_2018.pdf) u: A. Đan i S. Vrbaški, *Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji*, str. 35.

<sup>78</sup> A. Đan i S. Vrbaški, *Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji*, op. cit., str. 35.

<sup>79</sup> S. Gligorić, *Zlostavljanje na radu – ključni radnopravni aspekti*, doktorska disertacija, Beograd, 2021, str. 17.

<sup>80</sup> *Ibid.*

ravnopravnosti, Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o radu, Zakon o rodnoj ravnopravnosti, Zakon o zabrani zlostavljanja na radu) odnosno ukloniti terminološke razlike koji postoje među njihovim odredbama i uskladiti ih sa odredbama koje definišu međunarodni dokumenti.

Neophodno je organizovati i sprovesti edukaciju svih zaposlenih u državnoj upravi, lokalnoj samoupravi i ostalim institucijama i pojedinkama/pojedincima koji se finansiraju iz budžeta Republike Srbije (a pogotovo onih koji rade sa osetljivim društvenim grupama i decom) sa ciljem podizanja svesti o postojanju rodno zasnovanog nasilja u radnom okruženju (samom pojmu, značaju i negativnim posledicama koje izaziva po psihičko i fizičko zdravlje žrtvi). Poseban fokus ove edukacije mora biti na prepoznavanju rodne komponente nasilja.

Neophodno je sprovesti i edukativnu medijsku kampanju koja bi za cilj imala podizanje svesti šire javnosti o negativnim posledicama rodno zasnovanog nasilja. To je aktivnost koja se treba sprovesti i na nivou osnovnog, srednjoškolskog i visokog obrazovanja jer je edukacija žena i devojčica kao posebno ranjivih kategorija kada je reč o rodno zasnovanom nasilju, jako bitna.

Takođe, poslodavci su u obavezi da u konsultaciji sa zaposlenima i njihovim organizacijama sprovedu internu politiku o sprečavanju nasilja i uznemiravanja u sferi rada. Oni su ti koji bi trebalo da uzmu u obzir sve psihosocijalne rizike povezane sa nasiljem i uznemiravanjem prilikom upravljanja bezbednosti i zdravlja na radu. Takođe imaju obavezu pružanja informacija, realizovanja obuka i radionica u cilju podizanja svesti, informisanja i edukovanja o opasnostima od rizika nasilja i uznemiravanja.

Na kraju možemo reći da - poštovati, promovisati i ostvariti pravo svih na svet rada oslobođen od nasilja i uznemiravanja treba biti cilj društva u celini. Potrebno je usvojiti inkluzivan, integrisan i rodno osetljiv pristup, poštovati i ostvariti fundamentalne principe i prava na radu i promovisati dostojanstven rad. Neminovnost je obezbediti pravo na jednakost i nediskriminaciju, uključujući i zaposlene i ranjive grupe ili grupe podložne ranjivosti koje su disproportionalno pogođene nasiljem i uznemiravanjem u svetu rada. Bitno je obezbediti smernice, resurse i obuku kako zaposlenima i poslodavcima tako i drugim nadležnim organima (sudijama, inspektorima rada...).

## Literatura:

1. Gligorić S., *Zlostavljanje na radu – ključni radnopravni aspekti*, doktorska disertacija, Beograd, 2021.
2. Duhaček D., *Studije roda: od Deklaracije o pravima žene i građanke do drugog pola*, Fakultet političkih nauka Univerziteta u Beogradu, Centar za studije roda i politike, Beograd, 2014.
3. Đan A. i Vrbaški S., *Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji*, Fondacija Kvinna till Kvinna, Beograd, 2019.
4. *Priručnik za prevenciju rodno zasnovanog nasilja*, Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, UNICEF Beograd, 2015.
5. Ristanović Nikolić V., „Rod i nasilje”, u: *Uvod u rodne teorije*, Novi Sad, Mediterran publishing, 2011.
6. Jašarević S., *Priručnik za borbu protiv diskriminacije na radu (međunarodni standardi, nacionalno zakonodavstvo, sudska praksa)*, Beograd, 2012.
7. Jašarević S., Božićić D., „Zaštita od nasilja i uznemiravanja na radu u međunarodnim pravnim standardima”, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 3/2019.
8. *Nacionalna strategija za poboljšanje položanja žena i unapređene rodne ravnopravnosti za period od 2009-2015*.
9. Urdarević B., Radulović Z., „Posebni oblici zaštite zaposlenih od zlostavljanja na radu”, *Srpska politička misao*, 4/2016.
10. Urdarević B., *Usklađenost zakonodavstva Republike Srbije o nasilju i uznemiravanju u svetu rada sa Konvencijom MOR-a 190*.

## Pravni propisi:

1. UN General Assembly, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, 18 December 1979, United Nations, Treaty Series, vol. 1249.
2. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 19: *Violence against women*, 1992.
3. *Deklaracija o eliminaciji nasilja nad ženama*, Rezolucija Generalne skupštine UN 48/104 od 20 decembra 1993.
4. Pekinška deklaracija - Platforma za akciju, Četvrta svetska konferencija o ženama, 15 septembar 1995.
5. United Nations, *Beijing Declaration and Platform of Action*, adopted at the Fourth World Conference on Women, 27 October 1995.
6. *Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici*, Istanbul, 11.05.2011, Savet Evrope.
7. Konvencija br. 190 o eliminisanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada, Međunarodna organizacija rada, Ženeva, 21. jun 2019.
8. *Ustav Republike Srbije*, "Sl. Glasnik RS", 98/2006.
9. *Zakon o radu*, "Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.
10. *Zakon o ravnopravnosti polova*, "Sl. Glasnik RS" 104/2009.
11. *Zakon o rodnoj ravnopravnosti*, "Sl. Glasnik RS" br. 52/2021.
12. *Zakon o zabrani diskriminacije*, "Sl. Glasnik RS", br. 22/2009 i 52/2021.

## Internet izvori:

1. Šta je nasilje i zlostavljanje u svetu rada? Dostupno na: <https://www.ramrrs.gov.rs/storage/documents/rZdXpzgjMuToLV7PuThXCFedHVfknrBqIDzGV1Uu.pdf> pristupljeno 25.04.2022. godine.
2. *Percepcija i iskustvo mladih u vezi sa seksualnim uznemiravanjem: terensko istraživanje*, Autnomni ženski centar, Beograd, Srbija, 2018. Dostupno na: [https://www.womenngo.org.rs/images/publikacijenasilje/Percepcija\\_i\\_iskustvo\\_mladih\\_u\\_vezi\\_sa\\_seksualnim\\_uznemiravanjem\\_2018.pdf](https://www.womenngo.org.rs/images/publikacijenasilje/Percepcija_i_iskustvo_mladih_u_vezi_sa_seksualnim_uznemiravanjem_2018.pdf) pristupljeno dana 20.04.2022.

Milica Midžović  
Teaching Assistant, Faculty of Law,  
University of Pristina temporary settled in Kosovska Mitrovica

## **GENDER-BASED VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK**

### **SUMMARY**

Gender-based violence is one of the most widespread forms of human rights violations and violations of human dignity. It is especially present in the sphere of work considering that new circumstances in the world lead to more significant changes in labor relations, which, among other things, results in the number of cases of violence at work. Given that the principles of gender equality and non-discrimination are one of the basic human rights and an indigenous part of the human rights idea, which are universal and indivisible, it must be guaranteed and provided. The author aims to indicate the existence and representation of gender-based violence in work in which women experience the highest level of discrimination and marginalization, as well as different forms of violence. Empirical approach to studying this topic covers the analysis of quantitative and qualitative indicators of gender-based violence against women, by civil society institutions in the Republic of Serbia. The author focuses on the protection and prevention mechanisms when it comes to gender-based violence and harassment at work, i.e. the legal framework for editing, preventing and protecting gender-based violence at work. Special attention is paid to the sources of the labour law of international origin, including the ILO Convention no. 190 on the suppression of violence and harassment in the world of work has primacy, because it is directly arranged key aspects of legal protection from abuse at work.

**Keywords:** violence at work, gender equality, gender-based violence at work, discrimination, legal protection.

## RODNA RAVNOPRAVNOST NA LOKALNOM NIVOU

**Apstrakt:** Lokalna samouprava nalazi se u dobroj poziciji da doprinese borbi za rodnu ravnopravnost na nacionalnom nivou, ali i globalnoj borbi, jer su nivo lokalne samouprave i njeni institucionalni kapaciteti najbliži građanima i u lokalnoj zajednici se najneposrednije ostvaruju prava i zadovoljavaju njihove potrebe i interesi. Uprkos nekim pozitivnim trendovima u sferi političkog života i učešća na tržištu rada, nejednakost između muškaraca i žena je i dalje jedna od karakteristika društvenog, ekonomskog i političkog života u zemljama u tranziciji.

Posljednjih godina, Republika Srbija učinila je znatan napredak u ustanovljavanju pravnog, strateškog i institucionalnog okvira rodne ravnopravnosti, ali se i dalje nalazi daleko od „de facto” ravnopravnosti, koja je lišena duboko ukorenjenih predrasuda o ulozi i mestu žene u društvu, što dalje ukazuje da javne politike moraju biti kreirane uz promenu postojećeg kulturnog obrasca, a lokalne razvojne strategije i akcioni planovi nadograđeni iskustvima žena.

Cilj rada je da prikaže trenutno stanje i dostignuti nivo rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou u Republici Srbiji, kroz analizu usvojenog normativnog okvira, istakne primere dobre prakse iz pojedinih lokalnih samouprava, te da ukaže na nedostatke koji su i dalje prisutni i koji bi „de lege ferenda” trebalo da budu eliminisani. Ističu se i uporedno-pravna iskustva pojedinih zemalja, kao primeri koje treba slediti.

**Ključne reči:** rodna ravnopravnost, lokalna samouprava, javne politike, Evropska unija.

### UVODNA RAZMATRANJA

U lokalnim samoupravama najneposrednije se ostvaruju potrebe i interesi građana, najbolje prepoznaju potencijali ljudskih resursa, u nastojanju da se izgradi društvo jednakih mogućnosti. Republika Srbija je učinila značajne korake ka rodnoj ravnopravnosti, uspostavljanjem adekvatnog normativnog okvira i jačanjem institucionalnih kapaciteta, te uspostavljanju mehanizama zaštite ravnopravnosti, ali suštinski se i dalje nalazi daleko od društva jednakih mogućnosti, koje pruža jednake šanse polovima.

U oblasti radnih odnosa, rodna ravnopravnost predstavlja temu kojom su se bavili mnogi autori, a što govori o njenom globalnom karakteru i univerzalnosti. Imajući u vidu da većinu populacije na zemlji čine žene, ako takva većina nije ravnopravna, naročito u pogledu političkih prava, takvom društvu se može osporiti demokratski kapacitet.<sup>81</sup> Većina autora, koja se bave pitanjima rodne ravnopravnosti, slaže se da je put ka jednakosti, povezan sa širim procesom kulturnih promena i obrazaca jednog društva.<sup>82</sup> Ima mišljenja da je pomeranje analitičkog fokusa sa politike usvajanja na politiku implementacije najbolje sredstvo za temeljnu procenu uspešnosti politike rodne

<sup>81</sup> Gupta, G. R., Oommen, N., Grown, C., Conn, K., Hawkes, S., Shawar, Y. R., ... & Equality, G. (2019). Gender equality and gender norms: framing the opportunities for health. *The Lancet*, 393(10190), 2550-2562.

<sup>82</sup> Inglehart, R., Norris, P., & Welzel, C. (2003). Gender equality and democracy. In *Human values and social change*, Brill, 91-115.

ravnopravnosti u praksi, odnosno da je važno merenje ishoda politike.<sup>83</sup> Često se dešava i da centralne i lokalne vlasti usvajaju politike, koje jednostavno nemaju nameru da sprovedu<sup>84</sup>. Ono što je takodje često je da vlasti prave politike za koje im nedostaju finansijski ili organizacioni kapaciteti, da bi ih sprovele u delo.<sup>85</sup> Ka neuhvatljivom receptu za rodnu ravnopravnost, mora se otići dalje od statičnosti, kroz kombinaciju politika implementacije/evaluacije, osnaživanje politike u praksi i rodnoj transformaciji kao krajnjem ishodu<sup>86</sup>.

## NORMATIVNI OKVIR RODNE RAVNOPRAVNOSTI NA LOKALNOM NIVOU

Temeljni okvir rodne ravnopravnost postavljen je Ustavom Republike Srbije<sup>87</sup>, kojim je najpre garantovano da država jemči ravnopravnost žena i muškaraca, te da razvija politiku jednakih mogućnosti. Ustavom je definisana jednakost pred ustavom i zakonom, odnosno pravo na jednaku zakonsku zaštitu bez diskriminacije. Zabranjena je diskriminacija, neposredna ili posredna, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta. Sa druge strane, neće se smatrati diskriminacijom, tzv. mere afirmativne akcije koje Republika Srbija može uvesti radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima.

S obzirom na to da Ustav samo načelno obavezuje lokalnu samoupravu da se stara o zaštiti, unapređivanju i ostvarivanju ljudskih i manjinskih prava i sloboda, Zakonom o lokalnoj samoupravi<sup>88</sup> je trebalo precizirati nadležnosti opštine u ovom domenu, a naročito predvideti institucionalne mehanizme za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou. Umesto toga, Zakon o lokalnoj samoupravi sadrži odredbu vrlo sličnu Ustavnoj odredbi, normiranoj u okviru nadležnosti opštine, kojom je propisano da se opština stara o ostvarivanju, zaštiti i unapređenju ljudskih i manjinskih prava i rodnoj ravnopravnosti.<sup>89</sup>

Republika Srbija je potpisnica mnogih važnih međunarodnih ugovora i dokumenata koji garantuju jednakost muškaraca i žena i zabranjuju diskriminaciju zasnovanu na rodnoj pripadnosti, sa naglaskom na Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) i Istanbulsku Konvenciju. Republika Srbija ima ustanovljen nacionalni okvir za rodnu ravnopravnost, kroz uspostavljanje novog Zakona o rodnoj ravnopravnosti, kao i Nacionalnu strategiju sa pratećim Akcionim planom za rodnu ravnopravnost.

Novi Zakon o rodnoj ravnopravnosti<sup>90</sup>, usvojen 2021. godine, predvideo je u čl. 63. obavezu jedinica lokalne samouprave da obrazuje tela za rodnu ravnopravnost i to: (1) komisiju za rodnu ravnopravnost u skupštini jedinice lokalne samouprave, kao stalno radno telo skupštine, koje čine odbornici, a sve ostale akte koji se upućuju skupštini razmatra iz rodne perspektive i (2) savet za rodnu ravnopravnost, koji se obrazuje u organima uprave jedinice lokalne samouprave, a čine ga imenovana ili postavljena lica, predstavnici ustanova, organa i organizacija u oblastima značajnim za rodnu ravnopravnost i sprečavanje i suzbijanje rodno zasnovanog nasilja, koji prati stanje u oblasti

<sup>83</sup> Engeli, I. and Mazur, A. (2018) Taking implementation seriously in assessing success: the politics of gender equality policy, *European Journal of Politics and Gender*, vol 1, no 1-2, 111-29, DOI: 10.1332/251510818X15282097548558.

<sup>84</sup> Squires, J. (2007). *The new politics of gender equality*. Macmillan International Higher Education.

<sup>85</sup> Cavaghan, R. 2017, *Making gender equality happen: Knowledge, change and resistance in EU gender mainstreaming*, New York, NY: Routledge.

<sup>86</sup> Engeli, I, Lovenduski, J, Mazur, AG, Campbell, R, (2015), *Toward a feminist measure of gender equality: lessons from the Gender Equality Policy in Practice Project*, European Conference on Gender Politics, Uppsala.

<sup>87</sup> Ustav Republike Srbije („Sl. glasnik RS”, br. 98/2006 i 115/2021).

<sup>88</sup> Zakon o lokalnoj samoupravi („Sl. glasnik RS”, br. 129/2007...111/2021).

<sup>89</sup> Pajvančić, M., & Petrušić, N. (2014). Značaj institucionalnih mehanizama za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. *Zbornik Radova Pravnog Fakulteta, Nis*, 67, 25-44.

<sup>90</sup> Zakon o rodnoj ravnopravnosti („Sl. glasnik RS”, br. 52/2021).

rodne ravnopravnosti, inicira i predlaže mere za unapređenje rodne ravnopravnosti. U radu saveta obavezno učestvuju i lica zadužena za rodnu ravnopravnost u organima uprave jedinice lokalne samouprave, koja tim savetima pružaju stručnu i administrativno-tehničku potporu u radu.

Takođe, obaveza je organa javne vlasti, koji ima više od 50 zaposlenih i radon angažovanih lica, da odredi lice zaduženo za rodnu ravnopravnost iz reda svojih zaposlenih.<sup>91</sup>

Na evropskom nivou, Savet evropskih opština i regiona (CEMR), asocijacija lokalnih i regionalnih vlasti iz više od trideset zemalja Evrope, usvojio je 2006. godine Evropsku povelju o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou.<sup>92</sup> Povelja je i politički dokument i praktičan instrument, koji podstiče lokalne i regionalne vlasti da se javno obavežu na ravnopravnost i da primenjuju principe navedene u Povelji. Njome su predloženi konkretni metodi kojima se može ostvariti ravnopravnost žena i muškaraca u različitim oblastima nadležnosti. Danas je preko 1.850 lokalnih i regionalnih vlada u 36 evropskih zemalja potpisalo Povelju. U prvom delu Povelje sadržana su fundamentalna načela, kao ideje vodilje kojima će se lokalne vlasti rukovoditi u kreiranju svojih javnih politika. Čini se da mnoge od njih u procesu implementacije ostaju samo „mrtvo slovo na papiru“, poput načela da lokalne i regionalne vlasti moraju podsticati eliminaciju stereotipa i prepreka na kojima se temelje nejednakosti u pogledu statusa i položaja žena i koji povećavaju nejednako vrednovanje uloga žena i muškaraca u političkom, ekonomskom, društvenom i kulturnom smislu. Drugi deo Povelje sadrži odredbe o implementaciji odredaba Povelje, koji se pre svega odnosi na usvajanje lokalnih Akcionih planova o rodnoj ravnopravnosti. Treći deo Povelje sadrži odredbe praktičnog karaktera, koje se odnose na opšti okvir za ravnopravnost, političku participaciju žena, ulogu poslodavca u postizanju rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou, obrazovanje, zdravstvo, socijalnu zaštitu, dečju zaštitu, stanovanje, kulturu sport i rekreaciju, rodno nasilje, te krivično delo trgovine ljudima gde je žrtva u najvećem broju slučajeva ženskog pola.

Evropska komisija usvojila je i Strategiju za ravnopravnost žena i muškaraca za period 2020-2025. Dokument određuje ključne akcije u pomenutom period i uključuje obavezu Komisije da uvaži perspektivu ravnopravnosti u svim oblastima politike EU.

Značajno je pomenuti rad Evropskog instituta za ravnopravnost polova (EIGE) koji je osnovan 2010. radi jačanja i promovisanja rodne ravnopravnosti u EU. Svake godine Institut izrađuje indeks rodne ravnopravnosti, kojim državama članicama dodjeljuje ocene od 1 do 100. Rezultat od 100 bodova znači da je zemlja postigla potpunu ravnopravnost žena i muškaraca. Ocene se temelje na razlikama između žena i muškaraca u šest ključnih područja: radu, novcu, znanju, vremenu, moći i zdravlju. Indeks uključuje dva dodatna područja: nasilje nad ženama i intersekcijske neravnopravnosti. Analizom intersekcijских neravnopravnosti ispituje se način na koji se činioci, kao što su invaliditet, starost, stepen obrazovanja, zemlja rođenja i sastav porodice preklapaju sa rodom i stvaraju različite životne puteve žena i muškaraca.

---

<sup>91</sup> Lice zaduženo za rodnu ravnopravnost: (1) prati sprovođenje politika i mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti iz delokruga organa u kojem su zaposleni; (2) prati stanje o polnoj strukturi zaposlenih i radon angažovanih lica u organu u kome su određeni i sastavlja izveštaje o utvrđenom stanju u pogledu dostignutog nivoa ostvarivanja rodne ravnopravnosti u oblasti iz delokruga organa; (3) dostavlja izveštaje iz tačke 2) ovog stava rukovodiocu organa, koje organ javne vlasti, nakon donošenja, dostavlja Ministarstvu; (4) saraduje sa Ministarstvom i telima za rodnu ravnopravnost na pitanjima značajnim za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti; (5) priprema podatke, analize i materijale potrebne za rad tela za rodnu ravnopravnost; (6) obavlja i druge poslove u skladu sa aktom o određivanju lica zaduženog za rodnu ravnopravnost.

<sup>92</sup> Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou, dostupno na: <https://ravnopravnost.org.rs/wp-content/uploads/2017/03/Evropska-povelja-o-rodnoj-ravnopravnosti-na-lokalnom-nivou.pdf>, pristup 20.03.2022.

## RODNA RAVNOPRAVNOST NA LOKALNOM NIVOU U EVROPSKOJ UNIJI

Da bi dodatno podržao potpisnice Povelje, CEMR je u martu 2012. godine pokrenuo neku vrstu platforme za praćenje primene Evropske povelje za ravnopravnost. Cilj uspostavljanja ove platforme je da prikaže najbolje prakse i primere uspešnih lokalnih politika rodne ravnopravnosti. Takođe uključuje vodič o tome kako da se izradi akcioni plan za ravnopravnost, kao i atlas koji prikazuje lokalne i regionalne vlasti koje su potpisale Povelju.

Savet evropskih opština i regiona u svom sastavu ima i Stalni komitet za ravnopravnost, koji se sastoji od izabranih predstavnika iz udruženja članica. Komitet se povezuje sa evropskim institucijama kako bi se zalagao za održivu podršku akcijama u oblasti rodne ravnopravnosti na lokalnom i regionalnom nivou.

Grad Beč je dobar primer konkretno sprovedenih akcija u ovoj oblasti. U ovom gradu sprovedene su mere za unapređenje bezbednosti na podzemnim parkiralištima, povećanjem osvetljenja, vidljivosti ulaza i izlaza, postavljanjem kamera, angažovanjem obezbeđenja i obezbeđenjem posebnih parking mesta za žene, koja su vidljiva za čuvare i blizu izlaza i liftova. Rodno osetljivo obrazovanje u dnevnim centrima za decu uspostavljeno je u mnogim mestima u Beču, koje se sastoji u tome da i žene i muškarci rade kao nastavnici, obezbeđujući pedagoško izbegavanje stereotipnih oblasti za igru, revidiranje školskog materijala i pesama kako bi se izbegle tradicionalne rodne uloge. Takođe, pokrenuta je i kampanja pod nazivom „Beč to vidi drugačije“ kako bi se podigla svest i informisalo administrativno osoblje koje radi u opštini, kao i građani/ke o ulozi rodne ravnopravnosti. U kampanji su korišćene slike sa uobičajenim znakovima koje su preokrenute prema polu – na primer menjanje znakova u toaletima na kojima se vidi muškarac kako menja pelene bebi, ili prikazuju žene koje rade na građevini, itd.<sup>93</sup>

Grad Echirolles u Francuskoj, koji je potpisao Povelju 2007. godine, stvorio je Centar za rodnu ravnopravnost za opštinu i druge lokalne vlasti koje se nalaze u regionu. Centar je osnovan 2005. godine kao deo evropskog projekta pod nazivom URBAN sa fokusom na 5 opština širom grada Grenobla. Njihov cilj je stvaranje mreže za aktere u tom području, uključujući 27 opština za razmenu dobrih praksi i saradnju na zajedničkim projektima na temu rodne ravnopravnosti. Centar za rodnu ravnopravnost ima tri glavna cilja: da pruži podršku projektima; da se podigne svest o pitanjima rodne ravnopravnosti i da obezbedi onlajn alate za promovisanje jednakosti.

Centar pruža ekspertizu, resurse i informacije, kako za projekte koji se fokusiraju na rodnu ravnopravnost, tako i za projekte koji žele da integrišu rodnu perspektivu u svoje aktivnosti. Na primer, opštinski omladinski klub je otkrio da su 80 % njihovih posetilaca bili dečaci i konsultovao se sa Centrom da bi dobio pomoć kako da podstakne devojčice da se više angažuju u njihovim aktivnostima. Centar je takođe organizovao kampanje za podizanje svesti o različitim temama vezanim za rodnu ravnopravnost, kao što je informisanje učenika o tome kako da pristupe profesijama u sektorima u kojima tradicionalno dominiraju žene ili muškarci. Takođe, sproveli su obuke za zaposlene u lokalnoj administraciji.<sup>94</sup>

Od 2009. godine grad Umeå (Švedska) obezbeđuje obilaske autobusa sa vodičem po gradu sa „rodnim naočarima“ kako bi pokazao „rodno obeležen pejzaž Umeå“. Obilazak predstavlja samo jednu od akcija koje se sprovode i imaju za cilj unapređenje rodne ravnopravnosti u opštini. Prilikom prolaska ispred bolnice, ističu se posledice rodno segregiranog tržišta rada, gde se pojedine profesije i dalje dele po polovima, a mlađoj populaciji se prilikom prolaska pored škola ističe, da se za svoje obrazovanje ne opredeljuju vođeni predrasudama o podeli poslova na muške i ženske. Dok autobus prolazi pored parkova, pominju se pitanja u vezi sa osećajem sigurnosti žena na javnim mestima.

<sup>93</sup> Gender mainstreaming in Vienna, dostupno na: <https://www.wien.gv.at/english/administration/gendermainstreaming/index.html>, pristup 25.03.2022.

<sup>94</sup> Gender equality center in Echirolles, dostupno na: [https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/gender-equality-center-2.html?ref\\_id=156](https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/gender-equality-center-2.html?ref_id=156), pristup 25.03.2022.



Posetioci se upoznaju i sa projektom koji ima za cilj da nezaposlene muškarce natera da rade u školskim kuhinjama, dok autobus prolazi pored predškolskih ustanova.

Grad Umeå je detaljno sagledao zastupljenost polova u kulturnim događajima, kako bi pokazao nejednakost u zastupljenosti na sceni. U 2013. godini, 765 žena je nastupilo na bini tokom osam najvećih festivala u gradu, u poređenju sa 1228 muškaraca. Ova brojka je poboljšana tokom proteklih nekoliko godina kao rezultat intenzivnog rada na rodnoj ravnopravnosti i povećane svesti stanovništva. U novembru 2014. u gradu Umeå otvoren je muzej „Ženska istorija“. Ovaj muzej je pionirski jer je prvi muzej ove vrste u Evropi. Osim fokusiranja na žensku ulogu i perspektivu u istoriji, muzej takođe nudi aktivnosti i izložbe o pitanjima vezanim za rod, moć, otpor i mogućnosti žena.<sup>95</sup>

Svake godine 24. oktobra u Portugalu se obeležava opštinski dan ravnopravnosti. Ovu inicijativu je pokrenuo ANIMAR (Portugalsko udruženje za lokalni razvoj) 2010. godine kako bi se mobilisali lokalni akteri, podigla svest o jednakim mogućnostima i istakla važna uloga opština u radu na promovisanju jednakosti.<sup>96</sup>

Evropska povelja o ravnopravnosti, koju su prvobitno potpisale mnoge italijanske lokalne vlasti, prošla je kroz period inercije. Italijanska sekcija CEMR-a, AICCRE's je stoga odlučila da ponovo pokrene Povelju među lokalnim vlastima kao italijanski doprinos CEMR konferenciji o jednakosti, raznolikosti i inkluziji koja je organizovana u Bilbau 2018. Glavni deo ovog „ponovnog pokretanja“ je regrutovanje novih italijanskih potpisnika Povelje i prikupljanje najboljih praksi rodne ravnopravnosti koje postojeći italijanski potpisnici primenjuju u svojim zajednicama.<sup>97</sup>

U Baskiji je objavljen priručnik "Virginia Wolf Razmišljanje o politici- Priručnik dobrodošlice za ženu izabrane zvaničnike" kao svojevrsan alat koji pomaže ženama koje po prvi put preuzimaju izabranu funkciju da izvrše svoju ulogu lokalnih izabranih zvaničnika. Takođe pruža uvid u izazove sa kojima se suočavaju izabrane žene i podseća ih da nisu same. U njemu se ističe da „Što više gledamo u politici, to manje žena nađemo.“Dok više žena preuzima izabrane funkcije nego ikada ranije, u Španiji su one i dalje koncentrisane na nivou opštinskih odbornika i nisu tako dobro zastupljene na višim nivoima, kao što je Kancelarija gradonačelnika. „U Baskiji samo 25,5% opština ima gradonačelnika koji je žena, a 41,3% žena u Baskiji su članice opštinskog veća.“<sup>98</sup>

## RODNA RAVNOPRAVNOST NA LOKALNOM NIVOU U REPUBLICI SRBIJI

Shodno dostupnim podacima Stalne konferencije gradova i opština<sup>99</sup>, Evropsku povelju o rodnoj ravnopravnosti do sada je potpisalo 48 lokalnih samouprava, što predstavlja manje od polovine lokalnih samouprava. Sa druge strane, SKGO je došao do podatka da u 129 opština postoji osnovano radno telo ili ovlašćeno lice, koje je zaduženo za pitanje rodne ravnopravnosti.

Stopa zaposlenosti muškaraca na nivou lokalnih samouprava iznosi 57,7%, u odnosu na stopu zaposlenih žena 42,3%.Međutim, ovde treba praviti razliku između žena koje su zaposlene u organima lokalne samouprave, na administrativnim poslovima (kojih je više nego muškaraca) i žena koji imaju pravo odlučivanja, odnosno koje se nalaze na rukovodećim mestima. Muškarci su sa procentom od 83,3% zastupljeni u opštinskim većima, dok žene čine samo 16,7% članova opštinskih

<sup>95</sup> Dostupno na: <https://www.umea.se/umeakommun/kommunochpolitik/tillganglighetmangfaldochjamstalldhet/jamstalldhet/representationinomkulturarrangemang.45df068071445d1463ca415d.html>, pristup 25.03.2022.

<sup>96</sup> Dostupno na: [https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/municipal-day-for-equality.html?ref\\_id=156](https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/municipal-day-for-equality.html?ref_id=156) pristup 25.03.2022.

<sup>97</sup> Dostupno na: [https://www.aiccre.it/wp-content/uploads/2018/08/buone\\_-pratiche\\_CARTA\\_Europea\\_Uguaglianza.pdf](https://www.aiccre.it/wp-content/uploads/2018/08/buone_-pratiche_CARTA_Europea_Uguaglianza.pdf) pristup 26.03.2022.

<sup>98</sup> Dostupno na: [https://www.eudel.eus/destacados/basqueskola/files/2016/01/guia-mujeres-electas\\_EN.pdf](https://www.eudel.eus/destacados/basqueskola/files/2016/01/guia-mujeres-electas_EN.pdf) pristup 28.03.2022.

<sup>99</sup> Stalna konferencija gradova i opština-rodna ravnopravnost u Srbiji, zbirni podaci, dostupno na: <http://rr.skgo.org/> pristup: 20.03.2022.

veća. Malo je bolja situacija sa odborničkom strukturom, tačnije strukturom lokalnih skupština, u kojima su muškarci zastupljeni sa 67,7%, a žene sa 32,3%. Situacija je najlošija po pitanju čelnih ljudi opština/gradova, imajući u vidu da 94,4% gradonačelnika/predsednika opština čine muškarci. Bolja je situacija sa čelnim ljudima opštinskih/gradskih uprava, u kojima 57,2% čine muškarci, a 42,8% žene. Sve ovo ukazuje da se uloga žene na rukovodećim pozicijama i dalje gleda sa podozrenjem i da je, ukoliko to mora da bude tako, zbog zakonske regulative, ipak je prihvatljivije ženama prepustiti niže pozicije, od pozicije gradonačelnica/predsednica opština, odnosno one pozicije u kojima je moć odlučivanja i uticaja manja.

Kada govorimo o lokalnim akcionim planovima za rodnu ravnopravnost, veliki broj lokalnih samouprava nema usvojene planove ili su oni zastareli, u smislu da su bili doneti za konkretan period, koji je protekao, a novi, kojima bi trebalo, između ostalog iskazati rezultate prethodnih akcionih planova, nisu usvojeni. Jedan od vrlo detaljnih lokalnih akcionih planova je plan grada Bora, za period 2021-2024. Lokalni akcionim planom grada Bora<sup>100</sup>, je kao jedan od osnovnih ciljeva postavljeno unapređenje položaja žena iz seoskih sredina, kojim se najpre predviđa formiranje baze podataka o polnoj zastupljenosti na teritoriji seoskih područja, a potom i sprovođenja programa obuke za opismenjavanje i sticanje odgovarajućeg obrazovanja za žene sa seoskog područja, najmanje jednom godišnje, kao i formiranje ženskih zadruga.

Ono što zabrinjava jeste da u tom gradu od ukupnog broja nezaposlenih lica, čak 67,93% **čine osobe ženskog pola. Kao opravdanje za ovaj podatak, navodi se da je ovako velika nezaposlenost žena, uslovljena strukturom privredne grane-rudarstva, koja je karakteristična za taj grad.**

Grad Sombor je jedan od retkih primera grada, koji je u svom lokalnom akcionom planu za ravnopravnost<sup>101</sup> prepoznao značaj lokalnih organizacija civilnog društva, koje se bave unapređenjem rodne ravnopravnosti, ali bez predloga konkretnih modela saradnje lokalne samouprave sa civilnim sektorom u oblasti rodne ravnopravnosti.

Opština Čajetina je kao jednu od aktivnosti u svom lokalnom akcionom planu za ravnopravnost<sup>102</sup> predvidela kreiranje mera podrške samohranim majkama i majkama sa više dece lošeg materijalnog stanja u vidu finansijske podrške za školovanje dece (nabavka udžbenika, ekskurzije), subvencije za kvalitetnije stanovanje (npr. energetska efikasnost i sl.), besplatna pravna pomoć, podrška zapošljavanju u samozapošljavanju, kreiranje usluge čuvanja dece ili produženog radnog vremena vrtića.

## ZAKLJUČAK

Lokalne samouprave su administrativni nivo vlasti koji je najbliži građanima i koji mora biti jedan od ključnih aktera u realizaciji aktivnosti na polju rodne ravnopravnosti.

Republika Srbija ima adekvatan normativan okvir rodne ravnopravnosti, naročito usvajanjem novog Zakona o rodnoj ravnopravnosti iz 2021. kojim su mnogo detaljnije normirani institucionalni mehanizmi za zaštitu rodne ravnopravnosti na lokalnom nivou.

Na poziciju žene na rukovodećim funkcijama i dalje se gleda sa veliki podozrenjem u smislu da je i dalje prihvatljivije ženama prepustiti niže pozicije, od pozicije gradonačelnica/predsednica opština, odnosno one pozicije u kojima je moć odlučivanja i uticaja manja.

Kada govorimo o lokalnim akcionim planovima za rodnu ravnopravnost, veliki broj lokalnih samouprava nema usvojene planove ili su oni zastareli, u smislu da su bili doneti za konkretan

<sup>100</sup> Lokalni akcioni plan grada Bora 2021-2024. dostupno na: <https://bor.rs/wp-content/uploads/2022/01/LAP-RR.pdf>, pristup: 21.03.2022.

<sup>101</sup> Lokalni akcioni plan za rodnu ravnopravnost grada Sombora, dostupno na: <https://www.sombor.rs/dokumenti-organa-grada/lokalni-akcioni-planovi/> pristup 21.03.2022.

<sup>102</sup> Lokalni akcioni plan za ravnopravnost opštine Čajetina, dostupno na: <https://cajetina.org.rs/sites/default/files/dokumenta/06-2021/Lokalniakcioniplan.pdf>, pristup 21.03.2022.

period, koji je protekao, a novi, kojima bi trebalo, između ostalog iskazati rezultate prethodnih akcionih planova, nisu usvojeni. Akcioni planovi lokalnih samouprava, uglavnom ne sadrži konkretne mere akcije i SWOT analizu u oblasti rodne ravnopravnosti. Takođe, nije prepoznat značaj lokalnih organizacija civilnog društva, kao najboljeg mogućeg partnera lokalnim samoupravama u promovisanju i unapređenju rodne ravnopravnosti.

Predmet analize trebalo bi da bude i odredba iz čl. 63. novog Zakona o rodnoj ravnopravnosti o obavezi lokalnih samouprava da obrazuju telo za rodnu ravnopravnost, što svakako predstavlja dobro zakonsko rešenje, jer je prethodnim, bilo prepušteno samim lokalnim samoupravama da odluče da li će oformiti takvo telo.

Sve do trenutka kada lokalne vlasti dostizanje rodne ravnopravnosti posmatraju kao obavezu, koju im nameću Ustav, zakoni, međunarodni dokumenti, nema suštinskog govora o rodnoj ravnopravnosti. Rodna ravnopravnost ne sme biti shvaćena kao obaveza, već isključivo kao potencijal, koji stoji na raspolaganju lokalnim vlastima.

## GENDER EQUALITY AT THE LOCAL LEVEL

**Abstract:** Local self-government is in a good position to contribute to the fight for gender equality at the national level, but also to the global struggle, because the level of local self-government and its institutional capacities are closest to citizens. Despite some positive trends in the sphere of political life and participation in the labor market, inequality between men and women remains one of the characteristics of social, economic and political life in countries in transition.

In recent years, the Republic of Serbia has made significant progress in establishing a legal, strategic and institutional framework for gender equality, but it is still far from "de facto" equality, which is free of deep-rooted prejudices about the role and place of women in society. points out that public policies must be created with a change in the existing cultural pattern, and local development strategies and action plans upgraded with women's experiences.

The aim of this paper is to present the current situation and achieve the level of gender equality at the local level in the Republic of Serbia, through the analysis of the adopted normative framework, examples of good practice of some local governments and to point out the shortcomings that are still present and which should be eliminated in the future. The comparative legal experiences of certain local self-governments that need to be followed are also emphasized.

**Keywords:** gender equality, local self-government, public policies, European union.

### Literatura:

1. Inglehart, R., Norris, P., & Welzel, C. (2003). Gender equality and democracy. In *Human values and social change* (pp. 91-115). Brill;
2. Cavaghan, R, 2017, Making gender equality happen: Knowledge, change and resistance in EU gender mainstreaming, New York, NY: Routledge;
3. Engeli, I. and Mazur, A. (2018) Taking implementation seriously in assessing success: the politics of gender equality policy, *European Journal of Politics and Gender*, vol 1, no 1-2, 111-29, DOI: 10.1332/251510818X15282097548558;
4. Engeli, I, Lovenduski, J, Mazur, AG, Campbell, R, (2015), Toward a feminist measure of gender equality: lessons from the Gender Equality Policy in Practice Project, European Conference on Gender Politics, Uppsala;
5. Gupta, G. R., Oommen, N., Grown, C., Conn, K., Hawkes, S., Shawar, Y. R., ... & Equality, G. (2019). Gender equality and gender norms: framing the opportunities for health. *The Lancet*, 393(10190), 2550-2562;
6. Pajvančić, M., & Petrušić, N. (2014). Značaj institucionalnih mehanizama za ostvarivanje rodne ravnopravnosti. *Zbornik Radova Pravnog Fakulteta, Nis*, 67, 25-44;
7. Squires, J. (2007). *The new politics of gender equality*. Macmillan International Higher Education;
8. Ustav Republike Srbije( "Sl. glasnik RS", br. 98/2006 i 115/2021);
9. Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS". br. 52/2021);
10. Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou, dostupno na: <https://ravnopravnost.org.rs/wp-content/uploads/2017/03/Evropska-povelja-o-rodnoj-ravnopravnosti-na-lokalnom-nivou.pdf>, pristup 20.03.2022;

11. Stalna konferencija gradova i opština-rodna ravnopravnost u Srbiji, zbirni podaci, dostupno na: <http://rr.skgo.org/> pristup: 20.03.2022;
12. Lokalni akcioni plan grada Bora 2021-2024. dostupno na: <https://bor.rs/wp-content/uploads/2022/01/LAP-RR.pdf>, pristup: 21.03.2022;
13. Lokalni akcioni plan za ravnopravnost grada Sombora, dostupno na: <https://www.sombor.rs/dokumenti-organa-gradala-lokalni-akcioni-planovi/> pristup 21.03.2022;
14. Lokalni akcioni plan za rodnu ravnopravnost opštine Čajetina, dostupno na: <https://cajetina.org.rs/sites/default/files/dokumenta/06-2021/Lokalniakcioniplan.pdf>, pristup 21.03.2022;
15. Gender mainstreaming in Vienna, dostupno na: <https://www.wien.gv.at/english/administration/gendermainstreaming/index.html> pristup 25.03.2022;
16. Gender equality center in Echirrolles, dostupno na: [https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/gender-equality-center-2.html?ref\\_id=156](https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/gender-equality-center-2.html?ref_id=156), pristup 25.03.2022;
17. Umea city, dostupno na: <https://www.umea.se/umeakommun/kommunochpolitik/tillganglighetmangfaldochjamstalldhet/jamstalldhet/representationinomkulturarrangemang.4.5df068071445d1463ca415d.html>, pristup 25.03.2022.
18. Portugal day for equality, dostupno na: [https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/municipal-day-for-equality.html?ref\\_id=156](https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/municipal-day-for-equality.html?ref_id=156) pristup 25.03.2022;
19. Buone pratiche Carta Europea, dostupno na: [https://www.aiccre.it/wp-content/uploads/2018/08/buone\\_-pratiche\\_CARTA\\_Europea\\_Uguaglianza.pdf](https://www.aiccre.it/wp-content/uploads/2018/08/buone_-pratiche_CARTA_Europea_Uguaglianza.pdf) pristup 26.03.2022;
20. Thinking about politics, dostupno na: [https://www.eudel.eus/destacados/basqueskola/files/2016/01/guia-mujeres-electas\\_EN.pdf](https://www.eudel.eus/destacados/basqueskola/files/2016/01/guia-mujeres-electas_EN.pdf) pristup 28.03.2022.

## ATIPIČNI OBLICI RADA

### UVODNA RAZMATRANJA

Atipične forme rada se najčešće mogu odrediti kao forme rada koje se odnose na onaj vid rada/radnog odnosa koji nije u skladu sa standardnim ili „tipičnim“ modelom angažovanja radnika a koje podrazumeva rad po osnovu ugovora o radu zaključenog na neodređeno vreme, puno radno vreme u pogledu vremenskog obavljanja rada na dnevnom nivou (osam sati rada dnevno) i koji se ostvaruje/izvršava u prostorijama poslodavca. Nažalost, u međunarodnim okvirima teorije radnog prava ne postoji unifikovana definicija koja bi na drugačiji, pozitivno određen i sveobuhvatan način definisala atipične oblike rada, bez da ih poredi u odnosu na standardni radni odnos. Potonje se, pak, razume kao socijalno „siguran posao“ koji garantuje redovan prihod i, na osnovu kojeg se zahvaljujući sistemu socijalnog osiguranja usmerenog na radnike obezbeđuju prihodi radnicima nakon okončanja radnog veka – penzije.

Atipični oblici rada obuhvataju nekoliko vidova rada koji ne moraju nužno biti izuzeti iz okvira radnog odnosa. U tom smislu, potrebno je posebnu pažnju usmeriti na određivanje da li se pojedini novi oblici rada kvalifikuju kao radni odnos ili kao rad van radnog odnosa. Dodatno, posebno je značajno ukazati na one forme rada koje se mogu naći u vakuumu između navedena dva (rada u okviru radnog odnosa i rada van radnog odnosa) s obzirom na karakteristike koje ih prate. Prema istraživanju *Eurofond*-a (Evropska fondacija za poboljšanje uslova života i rada) u atipične oblike rada ubrajaju se: skraćeno radno vreme, privremeni rad, rad na određeno vreme, povremeni i sezonski poslovi, samozaposlena lica, nezavisni radnici (kolokvijalno *freelancer* eng.) i radnici koji rade od kuće (*homeworkers* eng.).<sup>103</sup> Iako je broj radnika angažovan u nekom od navedenih oblika rada značajno porastao u poslednje dve decenije, ovi radnici se i dalje smatraju „atipičnim“ radnicima.

U pogledu zakonske regulative, najefikasniji normativni okvir uređenja atipičnog rada postavljen je na nivou evropskog prava. U tom smislu na nivou Evropske unije, regulisanje atipičnog rada je krenulo u više pravaca. Jedan je bio pokušaj da se formuliše novi pravni koncept radnika/zaposlenog kako se pravna kategorija 'zaposlenosti' i kriterijum subordinacije ne bi koristili kao grubi instrument za pravljenje razlika u pogledu statusa radnika. *Zelena knjiga – Modernizacija radnog prava u susret promenama u 21. veku*, koju je usvojila Komisija Evropske unije 2006. godine<sup>104</sup>, prva je konstatovala povećanje udela atipičnih ugovora o radu/angažovanja radnika na tržištu rada, osvrćući se posebno na snažnu rodnu i međugeneracijsku nejednakost, jer su žene, stariji ali, takođe i mladi radnici bili neproporcionalno zastupljeni. U prvom delu Zelene knjige, ukazano je da se tržište rada u Evropi menja prvenstveno u skladu sa brzim tehnološkim napretkom, intenzivnijom konkurencijom u uslovima globalizacije i razvojem potražnje potrošača. To dovodi do promena u organizaciji rada i radnog vremena, platama i broju zaposlenih radnika u različitim fazama proizvodnog ciklusa. Ova

<sup>103</sup> Eurofound, *Atypical work*, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-work>, 15.2.2022.

<sup>104</sup> Commission of the European Communities, *Green paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century COM(2006) 708 final*, Brussels, dostupno na: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10312\\_16.2.2022](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10312_16.2.2022).

promena je dovela do diversifikacije u vrstama ugovora o radu, sa stvaranjem novih kategorija radnika. U skladu sa time, na nivou Evropske unije doneti su zakoni kako bi osigurala da novi oblici fleksibilnijeg rada budu povezani sa određenim minimalnim socijalnim pravima za sve radnike, u smislu rada sa skraćenim radnim vremenom i rada na određeno vreme.

Kada je reč konkretno o atipičnim oblicima ugovora, prema slovu *Zelene knjige*, ovi ugovori obuhvataju ugovore o radu na određeno vreme i nepuno radno vreme, ugovore o radu po pozivu (*on-call contracts*), ugovore o radu sa nultim radnim vremenom (*zero-hour contracts*), ugovore o radu lica angažovanih posredstvom agencija za privremeno zapošljavanje i ugovore o radu koje zaključuju slobodni radnici (*freelancer*). Ovakav dijapazon atipičnih ugovora ima određene negativne efekte, koji pre svega podrazumevaju da niz kratkoročnih, nekvalitetnih poslova sa nedovoljnom socijalnom zaštitom može radnike dovesti u ranjivu poziciju. U skladu sa time, Evropska komisija je istakla da rizik od ranjivosti na tržištu rada pogađa pre svega žene, starije ljude i mlade koji su angažovani na osnovu atipičnih ugovora.<sup>105</sup>

Drugi pravac podrazumevao je, pre svega usmeravanje pažnje na pitanje radnog vremena. Polazna tačka je da radnici sa različitim rasporedom radnog vremena ne bi trebalo nužno da budu isključeni iz razmatranja u pogledu standarda rada. U tom smislu, na nivou evropskog radnog prava, neretko se ukazuje da radnici angažovani po osnovu nekog od ugovora kojima se obavlja atipičan rad imaju pravo na jednak tretman u pogledu osnovnih radnih prava, bez obzira na radno vreme, trajanje zaposlenja, mesto rada ili prirodu radnog odnosa/rada. Ovi koncepti su bili ključni u direktivama o radu sa skraćenim radnim vremenom i radu na određeno vreme. Direktiva o radu sa skraćenim radnim vremenom utelovljuje princip nediskriminacije tako da radnici sa skraćenim radnim vremenom imaju pravo na jednak tretman.<sup>106</sup> Sličan model se primenjuje i u skladu sa Direktivom o radu na određeno vreme. Obe direktive su rezultat evropskog međusektorskog socijalnog dijaloga.

*Eurofound* je 2010. godine sproveo istraživanje „veoma netipičnih oblika“ zapošljavanja u Evropskoj uniji, kao što su veoma kratki ugovori na određeno vreme kraći od šest meseci, skraćeno radno vreme manje od 10 sati nedeljno, usmeni ugovori o radu i ugovori o radu po pozivu i ugovori o radu sa nultim radnim vremenom.<sup>107</sup> Istraživanje je pokazalo da, iako se smatra da je učestalost atipičnih oblika rada u porastu, veliki stepen raznolikosti je očigledan širom Evrope u korišćenju svake vrste „veoma atipičnih“ ugovora, uglavnom determinisanih ekonomskom situacijom u svakoj od zemalja. Iako je teško pouzdano utvrditi trendove u pogledu uređivanja atipičnih oblika rada, istraživanje je pokazalo da su „tipovi radnika“ koji se bave veoma atipičnim oblicima rada obično izuzetno raznoliki - od niskokvalifikovanih radnika na sezonskim ugovorima o radu do visokokvalifikovanih stručnjaka koji zaključuju ugovore na izuzetno kratak vremenski period, fokusirani isključivo na ispunjavanje postavljenih zadataka. Neke sektorske karakteristike su takođe vidljive: na primer, sezonski rad, koji uključuje ugovore na određeno vreme, preovlađuje u sektorima kao što su poljoprivreda, turizam i hotelijerstvo, dok je rad sa nultim radnim vremenom uobičajen u sektorima koji se odnose na negu i brigu o drugim licima (*care sectors* eng.).

Dodatno, u istraživanju koje je 2013. godine sproveo Evropski sindikalni institut (*European Trade Union Institute - ETUI* eng.) o atipičnim oblicima ugovora o radu u vremenima krize primećuje se da je ekonomska recesija<sup>108</sup> imala ozbiljan uticaj na radnike sa atipičnim ugovorima. Tokom prve faze

<sup>105</sup> *Ibid.*

<sup>106</sup> Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex : Framework agreement on part-time work, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31997L0081>, 16.2.2022.

<sup>107</sup> Eurofound, *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>, 16.2.2022.

<sup>108</sup> Velika recesija (ekonomska recesija) koju je u Sjedinjenim Državama izazvala finansijska kriza u periodu od 2007–2008. godine, brzo se proširila na druge zemlje sveta. Počevši od kraja 2007. godine i trajala je do sredine 2009. godine. Bio je to najduži i najdublji ekonomski pad u mnogim zemljama, uključujući i Sjedinjene Američke Države, od Velike depresije (1929–1939). Brian Duignan, *Great Recession*, Encyclopedia Britannica, 26. septembar 2019., dostupno na: <https://www.britannica>

krize, atipični radnici su među prvima ostali bez posla. Štaviše, da bi se izašlo na kraj sa fluktuacijama u potražnji, otvarana su nova radna mesta na određeno vreme kako bi se poslodavcima dala veća fleksibilnost.<sup>109</sup> Upravo se od vremena velike recesije beleži sve veći broj atipičnih vidova angažovanja/zapošljavanja radnika, koji se, opravdano mogu smatrati jednim od vidova lakšeg i adekvatnijeg prilagođavanja promenama na tržištu rada. Na tragu prethodnog, značajno je ukazati i da je izveštaj *Eurofound-a* iz 2015. godine otkrio da se pojavljuje niz novih oblika zapošljavanja koji se razlikuju od tradicionalnog standardnog ili nestandardnog zapošljavanja na više načina: neki transformišu odnos između poslodavca i zaposlenog, neki menjaju organizaciju rada i rad, a neki pak transformišu i jedno i drugo. Izveštaj identifikuje devet oblika zapošljavanja koji su novi ili su postali sve važniji u Evropi od 2000. godine: deljenje zaposlenih; deljenje poslova; privremeno upravljanje; povremeni rad; mobilni rad zasnovan na IKT; rad na osnovu vaučera; portfeljni rad; grupni rad; saradničko zapošljavanje.<sup>110</sup>

Debata o atipičnom radu i prekarnosti koja se vezuje za ovakav vid rada razmatra se i u studiji Evropskog parlamenta iz 2016. godine, koja otkriva da su sve vrste posla, uključujući standardne ugovore o radu, izložene određenom riziku od nesigurnosti, iako, neke vrste atipičnog rada imaju veći rizik od drugih (ovo posebno zavisi od toga da li je reč o onim vidovima koji podrazumevaju zasnivanje radnog odnosa ili ne) a stepen rizika dodatno, zavisi i od pojedinca u svakom konkretnom slučaju.<sup>111</sup>

## FLEKSIBILNOST NA TRŽIŠTU RADA – USLOV NASTANKA ATIPIČNIH FORMI RADA

Fleksibilnost na tržištu rada, najšire definisano, obuhvata skup kolektivno delotvornih odgovora na poslovne neizvesnosti i rizike.<sup>112</sup> Postoji najmanje tri značenja fleksibilnosti na tržištu rada -ugovorno, funkcionalno i numeričko. Svaka od ove tri vrste fleksibilnosti može se posmatrati iz ugla pojave atipičnih oblika rada, koji su svojom pojavom i ustaljenjem na tržištu rada sve više udaljavali sam postupak zapošljavanja, rada i prava koja se ostvaruju po osnovu rada od rigidnih zakonskih uslova koji su u vremenu pre njihove pojave bili okvir izvan kojeg se izuzetno retko odstupalo. Fleksibilnost se može posmatrati i kao prvi korak ka umanjivanju radnih prava izmenama osnovnih zakona koji regulišu rad. Međutim, u onim zemljama koje karakteriše duga tradicija socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja kao i postojanje jakih sindikata, sam proces odstupanja od pomenutih zakona, odvijao se sporo, dok je suprotno vredelo za one države koje se ponekad nazivaju i „periferijom tržišta rada i kapitala“, gde je odstupanje teklo značajno brže.<sup>113</sup> Osim „fleksibilnosti“, poslednjih decenija beleži se i opadanje postojećih radnih prava posredstvom „fleksibilizacije radnih odnosa“ koja podrazumeva uvođenje novih formi rada koje odstupaju od klasične formule rada na neodređeno vreme uz ugovor o radu i sve beneficije koje on donosi.<sup>114</sup>

Kada je reč o ugovornom značenju fleksibilnosti ona podrazumeva ugovore koji prvenstveno odstupaju od opšteg modela rada u pogledu trajanja radnog odnosa (ugovor o radu na određeno

[com/topic/great-recession\\_20.2.2022](http://com/topic/great-recession_20.2.2022).

<sup>109</sup> Carole Lang, Isabelle Schömann, Stefan Clauwaert, *Atypical forms of employment contracts in times of crisis*, European Trade Union Institute – ETUI, 16, dostupno na: [https://www.etui.org/publications/working-papers/atypical-forms-of-employment-contracts-in-times-of-crisis\\_21.2.2022](https://www.etui.org/publications/working-papers/atypical-forms-of-employment-contracts-in-times-of-crisis_21.2.2022).

<sup>110</sup> Eurofound, *New forms of employment*, dostupno na: [https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/new-forms-of-employment\\_21.2.2022](https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/new-forms-of-employment_21.2.2022).

<sup>111</sup> Vidi: European Parliament, Directorate General for Internal Policies, *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*, dostupno na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf\\_11\\_21.2.2022](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf_11_21.2.2022).

<sup>112</sup> Antun Bilić, „Fleksibilni oblici rada i radno pravo“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, br. 2/2009, 921.

<sup>113</sup> Mario Reljanović, „Ugovori sa nultim radnim vremenom“, *Strani pravni život*, br. 3/2019, 33.

<sup>114</sup> *Ibid.*, 34.



vreme), zasnivanja radnog odnosa na poslovima privremenog karaktera (sezonski poslovi) te posebnom regulacijom radnog vremena (ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom). Upravo ove vrste ugovora mogu se posmatrati kao prva generacija atipičnih formi rada, s obzirom da se njima najpre odstupalo od jednog od karakterističnih elemenata standardnog radnog odnosa – trajanje radnog odnosa neodređeno, odnosno rad koji podrazumeva puno radno vreme – 8 sati dnevno u prostorijama poslodavca. Sa druge strane, funkcionalna fleksibilnost postiže se u slučaju proširenja zadataka koje je radnik dužan da izvrši u okviru poslova svog radnog mesta (povećenje poslova – *job enlargement*, rotacija poslova – *job rotation*). Najzad, fleksibilnost je u uskoj vezi sa numeričkim zahtevima tržišta rada u smislu prilagođavanja veličine radne snage promenljivim potrebama poslodavca. Strategija zapošljavanja temelji se na liberalnijem i fleksibilnijem tržištu rada koje je opterećeno minimumom zakonske regulative kao izraza marginalnog uticaja politika države na ovu sferu društvenih odnosa.<sup>115</sup> Kako se ističe u teoriji radnog prava, na fleksibilnost se ne sme gledati kao na monopol u rukama poslodavaca, budući da je i radnicima, kao i njihovim predstavnicima, potrebna fleksibilna organizacija rada, u cilju što boljeg usklađivanja privatnih i poslovnih obaveza. Ovakav stav, koji zagovara nemešanje države u radne odnose, već njihovu regulaciju prepušta silama koje vladaju na tržištu rada, naišao je na oštre kritike većeg broja autora, uz objašnjenje da bi ovakav proces doveo do još nepoželjnijih posledica - u prvom redu povećanja broja socijalnih slučajeva u zemljama širom sveta.<sup>116</sup>

Stoga, opravdano je smatrati da je pojava fleksibilizacije radnog odnosa izraz nastojanja da se tržište rada, kao pokretač ekonomije društva, osavremeni i time pojača produktivnost radne snage omogućavajući pri tome veću dostupnost poslova radnicima koji nisu u mogućnosti da rade u prostorijama poslodavca ili da rade puno radno vreme. Tako su nastali pojedini oblici rada koji su do pre dve decenije bili nezamislivi usled nepostojanja digitalnih sredstava rada i koji su potom prevladali nad nekim od najstarijih zanata, u toj meri da ima mesta pitanju da li će napredne tehnologije u budućnosti uspeti u potpunosti da zamene ljudski rad u pojedinim sektorima.

## VRSTE I GLAVNE KARAKTERISTIKE ATIPIČNOG RADA

Atipični (novi) oblici rada sistematično su klasifikovani u istraživanjima *Eurofound-a* iz 2015. godine:

**Deljenje zaposlenih (*employee sharing eng.*)** - podrazumeva da grupa poslodavaca angažuje jednog radnika, koji bi trebalo svojim radom da ispuni predviđene zadatke koji su kod poslodavaca postavljeni. Međutim, ukupan broj radnih sati koje radnik provodi kod poslodavaca ne sme da prelazi puno radno vreme. Forma rada može biti ostvarena na dva načina, na osnovu čega se i razlikuju vrste ovog atipičnog oblika rada - *strateško deljenje*, koje pretpostavlja da zainteresovani poslodavci formiraju neprofitnu mrežu posredstvom koje angažuju radnike za čijim radom imaju potrebu i *ad hoc deljenje* kojem pribegavaju poslodavci koji trenutno nemaju potrebu za radom nekog od svojih zaposlenih, zbog čega ga upućuju na privremeni rad kod drugog poslodavca, ali uz očuvanje radnog odnosa.<sup>117</sup>

**Deljenje posla (*job sharing eng.*)** - ova atipična forma rada podrazumeva da poslodavac angažuje dva ili više radnika, svakog s nepunim radnim vremenom, kako bi zajedno obavljali posao za čije je obavljanje potrebno puno radno vreme. Drugim rečima u ovoj formi rada dvoje ili više ljudi rade dobrovoljno na jednom poslu i dele zaradu i beneficije. Svaki od radnika ima zaključen

<sup>115</sup> A. Bilić, 922.

<sup>116</sup> Simon Deakin, Frank Wilkinson, „Right vs Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standards“, *Industrial Law Journal*, Vol. 23, No. 4/1994, 289–290.

<sup>117</sup> Ljubinka Kovačević, *Zasnivanje radnog odnosa*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 101.

poseban ugovor i njihova zarada kao i dodaci na zaradu su jasno razdvojeni.<sup>118</sup> Radnike organizuje poslodavac, uzimajući u obzir stvarne zahteve posla. Deljenje posla, može podrazumevati da svi radnici izvršavaju sve radne zadatke zbog čega su i svi odgovorni za uspešno obavljanje posla, ali je moguća i takva organizacija rada kod koje je svaki od radnika iz grupe zadužen za osobene radne zadatke i odgovoran za njihovo uspešno izvršavanje.<sup>119</sup>

**Privremeno upravljanje (interim management eng.)** - privremeno upravljanje je zasnovano na ugovoru o privremenom radu visokokvalifikovanog menadžera kako bi on, brzim rešenjima rešio probleme kompanije i upravljao krizama.<sup>120</sup> Kod ove vrste rada, potrebno je razlučiti poziciju osoblja najvišeg menadžmenta i privremenih menadžera. Dok se menadžeri na najvišim pozicijama kod poslodavca zapošljavaju na osnovu ugovora o radu, zaključenog na neodređeno vreme, na osnovu kojeg primaju mesečnu zaradu, privremeni menadžeri obavljaju poslove na osnovu ugovora o pružanju usluga (*services agreement eng.*) za unapred određen fiksni iznos. *Hogman i Pontunson* tvrde da se aktivnost privremenog upravljanja može smatrati nekom vrstom „paradoksalne situacije, koja je relativno kratkoročna u organizaciji, a istovremeno dugotrajna kada je u pitanju proces organizacionog učenja“<sup>121</sup>. Ovo se može razumeti u kontekstu činjenice da se privremeni menadžeri angažuju na kratak vremenski period ali da su zadaci, odnosno krize koje se pred njih postavljaju komplikovane dovoljno da postupak njihovog rešavanja zahteva određeni vremenski period učenja radi lakšeg pronalaženja rešenja.

**Povremeni rad (causal work eng.)** –u studiji o atipičnom radu u Evropskoj uniji iz 2000. godine, data je radna definicija povremenog rada: „rad koji je neredovan ili sa prekidima, bez očekivanja zaposlenja na duži vremenski period“. U svom izveštaju o novim oblicima rada iz 2015. godine *Eurofound* pravi razliku između dve vrste povremenih poslova - rad sa prekidima i rad po pozivu. Rad sa prekidima podrazumeva da poslodavac redovno ili neredovno postavlja pred radnike određeni zadatak, često vezan za pojedinačni projekat ili sezonske poslove. Zaposlenje karakteriše period na određeno vreme, koji podrazumeva ili ispunjavanje zadatka ili rad u određenom vremenskom periodu. Sa druge strane, rad po pozivu podrazumeva stalni radni odnos između poslodavca i zaposlenog, ali poslodavac zaposlenom ne obezbeđuje konstantno radne zadatke (posao). Umesto toga, poslodavac ima mogućnost da pozove zaposlenog kada je to potrebno.<sup>122</sup>

**Mobilni rad zasnovan na informaciono komunikacionim tehnologijama (IKT)** - Mobilni rad zasnovan na IKT, najšire definisano jeste bilo koja vrsta radnog aranžmana gde radnici rade na daljinu, daleko od prostorija poslodavca, odnosno fiksno određene lokacije, koristeći u procesu rada digitalne tehnologije kao što su kompjuteri, mobilni telefoni i internet.<sup>123</sup> U okviru „mobilnog rada“ obuhvaćeno je više drugih vidova organizacije rada poput: rada na daljinu, rada posredstvom platformi, rada od kuće, te ne iznenađuje da se upravo za ovu vrstu atipične forme rada odlučuje sve veći broj radnika širom sveta.

**Rad na osnovu vaučera (voucher based work eng.)** - kod ovog oblika rada, naknada za rad koju poslodavac isplaćuje radniku zasniva se na vrednosnom kuponu (vaučeru). Vaučere redovno izdaju organi državne uprave s ciljem da ih poslodavci koriste za plaćanje rada radnika koje angažuju na određeno vreme, odnosno za obavljanje privremenih i povremenih poslova. U okviru ove forme rada, državni organi neretko, izdaju vrednosne kupone u cilju legalizacije rada na crno pre svega u

<sup>118</sup> Aryan Gholipour, Mahdieh Bod, Mona Zehtabi, Ali Pirannejad, Samira Fakheri Kozekanan, „The feasibility of job sharing as a mechanism to balance work and life of female entrepreneurs“, *International Business Research*, Vol. 3, No. 3/2010, 136.

<sup>119</sup> Lj. Kovačević, 101.

<sup>120</sup> Jurgen Bruns, „Interim-Management - deployments in an innovation-context“, *Thesis on social sciences (Economics)*, 17, dostupno na: <https://digikogu.taltech.ee.23.2.2022>.

<sup>121</sup> Erik Högman, Charlotte Pontusson, *Interim management & organisational learning* (Unpublished thesis). Stockholm School of Economics, Stockholm, Sweden, 2015, dostupno na: <https://arc.hhs.se/download.aspx?MediumId=2530.23.2.2022>.

<sup>122</sup> Eurofound, *Casual work*, dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/casual-work.23.2.2022>.

<sup>123</sup> Detaljno o uređenju rada digitalnih radnika i nedoumica u pogledu uređenja mobilnog rada u domaćem i stranim pravima vid.: Mario Reljanović, Jovana Misailović, „Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja“, *Strani pravni život*, br. 3/2021, 407-432.

poljoprivredi i delatnostima na sezonskim poslovima, kao i drugim povremenim poslovima koji se obavljaju u određenom periodu.<sup>124</sup> Nacionalna zakonodavstva definišu sisteme vaučera i mehanizme njihove primene (na primer, za koje usluge se oni mogu koristiti, gde se mogu unovčiti doprinosi za socijalno osiguranje) i postavljaju ograničenja za njegovo korišćenje (kao što je maksimalan broj dana ili sati u godini po radniku ili maksimalne godišnje zarade po radniku, odnosno isplate po poslodavcu). Ključna prepreka koja sprečava šire usvajanje vaučera za usluge u državama širom sveta jesu budžetska ograničenja, jer se na vaučere gleda kao na trošak države. Međutim, možda postoji potreba da se na njih gleda kao na investiciju države. „Povraćaj investicije“ mogao bi se ogledati u činjenici da plaćanje po osnovu vaučera transformiše rad na crno u prijavljeni rad i na taj način utiče na povećanje uplate poreza i doprinosa za socijalno osiguranje.<sup>125</sup>

**Portfeljni rad (portfolio work eng.)** - portfeljni rad se odnosi na ugovaranje manjih zadataka od strane slobodnih radnika (*freelancer* eng.), samozaposlenih lica ili mikro preduzeća koja rade za veliki broj klijenata. Kod portfeljnog rada više poslodavaca koristi rad jednog lica, koji za svakog poslodavca obavlja određene manje radne zadatke, s tim što poslodavac ne može angažovati druga lica za obavljanje tih zadataka, tj. ne može imati svoje zaposlene.<sup>126</sup>

**Grupno zapošljavanje (crowd employment eng.)** - grupno zapošljavanje je oblik zapošljavanja gde se koristi *online* platforma u cilju da omogući organizacijama ili pojedincima da pristupe neodređenom broju i/ili nepoznatoj grupi drugih organizacija ili pojedinaca za rešavanje specifičnih problema, ili da pruži određene usluge ili proizvode u zamenu za određenu naknadu. Takođe, ovaj vid rada poznat je i kao rad sa masom (*crowd sourcing, crowd work* eng.), koji podrazumeva da se zadaci koji bi inače bili delegirani jednom zaposlenom, prebacuju na veliki broj „virtuelnih radnika“ koji nisu angažovani direktno kod poslodavca.<sup>127</sup>

**Saradničko zapošljavanje (collaborative employment eng.)** - ovaj oblik zapošljavanja obuhvata specifične oblike saradnje među honorarnim radnicima, samozaposlenim licima i malim preduzećima koji izlaze iz tradicionalnog shvatanja poslovnih odnosa a koji podrazumevaju udruživanje radi prevazilaženja ograničenja u poređenju sa većim konkurentima na tržištu rada. Postoji nekoliko vrsta saradničkog zapošljavanja: *krovne organizacije*, koje nude specifične administrativne usluge (primera radi podrška u pogledu poreskih pitanja); *saradnja (coworking* eng.), koji uključuje deljenje radnog prostora i pružanje međusobne podrške u ispunjavanju zadataka i *zadruga*, koje su u zajedničkom vlasništvu i demokratski kontrolisana pravna lica koja karakteriše intenzivna saradnja među članovima u oblasti proizvodnje, marketinga i strategije upravljanja.<sup>128</sup>

## UMESTO ZAKLJUČKA

Pitanje koje se danas opravdano može postaviti jeste koliko je istinito atipične oblike rada tretirati kao *atipične*, s obzirom da se među zemljama širom sveta broj lica angažovanih u nekom od ovih oblika rada značajno razlikuje. Ovo posebno vredi, imajući u vidu da je još 2015. godine u većini država članica Evropske unije i Norveškoj identifikovano više od jednog novih, atipičnih oblika rada. Samo u Bugarskoj, Hrvatskoj, Luksemburgu i Poljskoj identifikovan je jedan od atipičnih oblika rada, dok je u Grčkoj i Mađarskoj bilo prisutno sedam. U mnogim istočnoevropskim državama

<sup>124</sup> Lj. Kovačević, 99.

<sup>125</sup> Colin Williams, *Elements of a preventative approach towards undeclared work: an evaluation of service vouchers and awareness raising campaigns*, European Platform Undeclared Work, 2018, 53.

<sup>126</sup> Eurofound, *New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, 51.

<sup>127</sup> Gregory D. Saxton, Onook Oh, Rajiv Kishore, „Rules of Crowdsourcing: Models, Issues, and Systems of Control“, *Information Systems Management*, Vol. 30, No. 1/2013, 2-3.

<sup>128</sup> Eurofound, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, 118.

članicama Evropske unije (Bugarska, Hrvatska, Češka, Poljska, Rumunija, Slovačka i Slovenija), kao i u nekim zemljama severne i severozapadne Evrope (Finska, Irska, Luksemburg i Holandija), novi identifikovani oblici rada uglavnom se tiču zaposlenih, dok u zemljama poput Kipra, Grčke, Portugala, Španije, Letonije, Litvanije, Danske i Nemačke uglavnom uključuju samozaposlene.<sup>129</sup>

S obzirom na nedostatak pravnih standarda u pogledu nekih atipičnih oblika rada, a pre svega unifikaciji u pogledu normativnog okcira njihovog uređenja između zemalja širom sveta u kojima su se pojavili, u budućnosti je potrebno nedvosmisleno utvrditi pravni položaj lica koja obavljaju ovakav vid rada u smislu da li je reč o zaposlenim, samozaposlenim licima ili radnicima koji obavljaju rad van radnog odnosa. S obzirom na razlike u pravnom položaju lica koja obavljaju neke od ovih oblika rada, a posledica su nepostojanja univerzalnih međunarodnih ili evropskih standarda, potrebno je utvrditi i da li su atipični oblici rada budućnost koja će učiniti da se rad u okviru standardnog radnog odnosa prevlada u pogledu broja lica koja ih obavljaju.

Dodatno, kada je reč o Republici Srbiji atipični oblici rada nisu još uvek prepoznati niti su pravno uređeni, a još uvek nisu usvojeni ni zvanični nazivi za pojedine od njih u našoj zemlji. Ovakav nedostatak posebno je značajan sa aspekta pravnog položaja lica koji obavljaju atipičan rad posredstvom platformi a koji su postali predmet interesovanja domaćeg zakonodavca u cilju izuzimanja njihovog položaja iz okvira rada na crno. Rad na platformama u Republici Srbiji je izuzetno prisutan. Međutim, mogućnost da ovi radnici budu angažovani kao zaposleni ne postoji jer „platforme“ nisu registrovane kao poslodavci u Republici Srbiji. Jedino pravno rešenje koje radnicima na digitalnim platformama ostaje u tom slučaju jeste osnivanje privrednog subjekta. U suprotnom, digitalni radnik ostaje u stanju „pokrivenosti samozaposlenosti“ usled nedostataka drugih rešenja koja bi im primera radi, omogućila status nezavisnih radnika, po uzoru na već postojeća rešenja za slobodne profesije u Republici Srbiji. Tako, ova lica, ali i drugi radnici koji rade van radnog odnosa često ostaju na evidenciji nezaposlenih lica Nacionalne službe za zapošljavanje i njihov rad ostaje nevidljiv.

---

<sup>129</sup> *Ibid.*

## **PREDLOZI ZA UNAPREĐENJE RAVNOTEŽE IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA RODITELJA**

### **UVOD**

Koncept o ravnoteži između poslovnog i privatnog života izgrađen je na ideji da su radni i porodični život komplementarni jedan drugom i da se međusobno dopunjuju gradeći život pojedinca potpunim. Međutim, iako postoji svest o bitnosti da se uravnoteže ova dva važna segmenta kod svakog pojedinca, u realnosti ove dve sfere se posmatraju kao konkurentne dovodeći pojedinca u situaciju davanja prioriteta jednom od ta dva segmenta. Pomenuta ideja predstavlja veoma važan aspekt zdravog radnog okruženja, budući da doprinosi boljoj motivaciji i produktivnosti zaposlenog roditelja, a ujedno pomaže i umanjenu hroničnog stresa na poslu. Imajući u vidu važnost navedenog koncepta i njegov uticaj na psihičko i fizičko zdravlje zaposlenog, neophodno je napraviti kratki osvrt na postojeća zakonska rešenja u pogledu ravnoteže između poslovnog i privatnog života roditelja, poslovnu praksu po meri porodice, kao i analizu prostora za moguće izmene, dopune i poboljšanja postojećih rešenja. U radu će se analizirati pitanja i rešenja u vezi reintegracije na posao zaposlenih žena koje imaju ugovor na određeno vreme, a nakon isteka porodiljskog odsustva i nege deteta. Takođe, napraviće se i osvrt na važeće zakonodavstvo koje ne prepoznaje očinsko odsustvo u trajanju dužem od svega pet radnih dana u slučaju porođaja supruge, a pogotovo nije posebno regulisano kod višeplođnih trudnoća. Kada je reč o višeplođnim trudnoćama i porođaju zaposlene žene, nameću se određena pitanja i nelogičnosti koje će se u daljem toku razmatrati, uz davanje predloga za prevazilaženje navedenih pravnih nedoslednosti. U nastavku rada, autorka će dati pregled mogućih rešenja u vezi navedenih problema sa kojim se roditelji suočavaju u radnom okruženju. Rad je koncipiran na bazi dostupne literature, kao i putem uporednopravnih rešenja predloženih i usvojenih od strane Evropske unije.

### **POJEDINI PROBLEMI SA KOJIMA SE RODITELJI SUSREĆU U PRAKSI U POGLEDU SPROVOĐENJA KONCEPTA RAVNOTEŽE IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA RODITELJA**

Kao što je već naglašeno u samom uvodu ovog rada, koncept o ravnoteži profesionalne i porodične sfere nije nešto što je novina, već naprotiv predstavlja središnju temu u društvima u 21. veku. Ova ravnoteža započeta je još od sedamdesetih godina prošlog veka, u evropskim državama.<sup>130</sup> Dužnosti u okviru ove dve sfere su vremenom postale složenije, tako da su se roditelji sve češće suočavali sa situacijom da moraju da izaberu samo jednu od njih. Takvi sukobi reflektuju se ne samo na pojedinca, već i na radnu organizaciju u kojoj je osoba zaposlen/a, uz velik uticaj i na samu porodicu pojedinca.

<sup>130</sup> Mina Kuzminac, „Položaj zaposlenih sa porodičnim dužnostima u evropskom pravu“, *Evropsko zakonodavstvo*, br. 75/2021, Beograd, 2021, 98.

Istraživanje o poslovnim praksama i stavovima dece o uticaju radnog mesta roditelja koje je sproveo Unicef u Srbiji tokom 2020. godine pokazalo je da je ženama teže da uravnoteže posao i porodicu zbog materinstva i brige o deci, a slučajevi plaćenog očinskog odustva i roditeljskog odsustva predstavljaju retkost.<sup>131</sup> Dodatno, zaposlena žena se suočava sa više različitih izazova u slučaju trudnoće, porođaja i odsustva radi nege i posebne nege deteta, naročito u situaciji kada je zaposlena po ugovoru na određeno vreme. Nije usamljen slučaj ni da se zaposlena žena koja se vrati sa porodijskog odsustva i nege dete, degradira ne neko drugo radno mesto sa nižom zaradom i nižim stepenom odgovornosti. S druge strane, sve češće smo svedoci da se mnogi roditelji teže ostvaruju u toj ulozi, pa se radi dobijanja potomstva koriste medicinski potpomognuti metodi, najčešće metod vantelesne oplodnje. Kao posledica takvog začeca, povećan je broj višeplođnih trudnoća. Sadašnje zakonodavstvo predviđa da majka blizanaca, u prvom porođaju ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (u daljem tekstu: porodijsko odsustvo), kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana<sup>132</sup>, identično kao i da je rodila jedno dete. Opšte je poznata činjenica da su blizanačke trudnoće visokorizičnije, da se deca rađaju prevremeno što je ponekad povezano i sa određenim smetnjama u razvoju, te da je potrebno više mentalne i fizičke snage da se iznese teret roditeljstva u prvoj godini života dva odojčeta. Takođe, u slučaju rađanja troje ili više dece prilikom jednog porođaja majke, ne postoji mogućnost paralelnog odsustva sa rada oca dece i korišćenja njegovog plaćenog odsustva sa rada duže od pet radnih dana, kako bi mogao pružiti psiho-fizičku i emotivnu podršku u prvom periodu kako majci, tako i bebama.

## **PREDLOZI ZA UNAPREĐENJE POLOŽAJA ŽENA PRILIKOM REINTEGRACIJE NA RAD NAKON OKONČANE NEGE DETETA I POSEBNE NEGE DETETA**

Važećim Zakonom o radu predviđen je institut posebne zaštite od otkaza ugovora o radu. U članu 187. određeno je da se zaposlenoj za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta produžava rok za koji je ugovorom o radu zasnovao radni odnos na određeno vreme do isteka korišćenja prava na odsustvo. Odredbom stava 3. ovog člana. propisano je da je rešenje o otkazu ugovora o radu ništavo ako je na dan donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz prethodnog stava ili ako zaposlena u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti poslodavca o postojanju tih okolnosti i dostavi relevantnu medicinsku dokumentaciju ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

Međutim, nameće se pitanje šta se dešava sa majkama koje su imale ugovor o radu na određeno vreme prilikom okončanja nege deteta odnosno posebne nege deteta. U ovakvim situacijama u praksi se pokazao kao izvesnim scenario okončanja i samog ugovora o radu i to baš kada je podrška roditeljima i mladim majkama krajnje neophodna. Period korišćenja porodijskog odsustva i odsustva radi nege deteta, kao i odsustva radi posebne nege deteta, posmatra se kao pauza u radu koja je oslabila radne kapacitete majke i koja utiče na smanjenje radne sposobnosti i takvim majkama se nerado „obnavljaju“ istekli ugovori na određeno vreme. Tada majke dolaze na tržište rada sa prekidom u radnom iskustvu, koje se tretira kao nepoželjna stavka i nedostatak u radnoj biografiji, što dovodi do krajnje otežane mogućnosti za ponovno zapošljavanje, a naročito zapošljavanje shodno kvalifikacijama, stepenu obrazovanja i radnom iskustvu. Kao posledicu ovakvog ponašanja poslodavca i ovako

<sup>131</sup> *Poslovanje po meri porodice - Istraživanje o poslovnim praksama i stavovima dece o uticaju radnog mesta roditelja*, Unicef Srbija, 2020, 6, dostupno na: <https://www.unicef.org/serbia/publikacije/poslovanje-po-meri-porodice>, 8.3.2022.

<sup>132</sup> Zakon o radu, Sl. glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje, član 94.

date zakonske mogućnosti poslodavcu, mnogi roditelji odlažu želju za potomstvom, narušavaju psihičko zdravlje usled stresa zbog budućeg vrlo verovatno izvesnog gubitka posla, a ujedno i ulaze u sve zrelije godine za planiranje porodice. Ovo sveukupno dovodi do narušavanja balansa između profesionalnog i porodičnog života i velikoj meri bi se ovaj disbalans mogao popraviti ukoliko bi se uvele određene zakonske obaveze i mogućnosti.

Kao moguće rešenje za prevazilaženje ovog problema, kao i brže i lakšeg ponovnog uvođenja zaposlene majke u posao nakon gore navedenog odsustva, mogla bi se predvideti obaveza poslodavca da zadrži zaposlenu majku izvesni period nakon okončanja nege ili posebne nege deteta. Takvo rešenje je predviđeno u predlogu izmena i dopuna Zakona o radu koje je sačinio 2020. godine Centar za dostojanstven rad<sup>133</sup>. Predviđeno je da je poslodavac dužan da zaposlenu koja je provela kraće od 12 meseci u radnom odnosu na određeno vreme pre početka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, zadrži u radnom odnosu još najmanje šest meseci nakon povratka sa korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, odsustva radi nege deteta ili odsustva radi posebne nege deteta.<sup>134</sup> Uvođenjem obaveznog zadržavanja majke na poslu, nakon povratka sa gore navedenog odsustva, dovelo bi do psihičkog i materijalnog osnaživanja roditelja budući da bi mogli da računaju na određeni iznos mesečne zarade sa kojom bi raspolagali. Takođe, ovakvo rešenje bi apsolutno imalo i pozitivnog efekta na poziciju majke na tržištu rada čak i u situaciji da se nakon tog obaveznog perioda zadržavanja poslodavac ipak odluči da ne ponudi novi ugovor o radu majci. Ovaj period obaveznog zadržavanja pri povratku majke na rad bi značio da zaposlena majka može da se potpuno reintegriše, povrati radno samopouzdanje, stekne nove veštine i upozna sa tržištom rada nakon odsustva, što bi sveukupno dovelo do njenog potpunog osnaživanja i bolje konkurentnosti na tržištu rada.

## **PREDLOZI ZA UNAPREĐENJE RAVNOTEŽE IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA RODITELJA U SITUACIJI POROĐAJA MAJKE SA DVA ILI VIŠE DETETA**

Podaci govore da u poslednjih 20 godina u svetu postoji porast blizanačkih trudnoća od 52%.<sup>135</sup> Brojni su razlozi pojave višeploidne trudnoće danas, a jedan od njih je da mnoge žene odgađaju majčinstvo do kasne reproduktivne dobi, te pomoć traže u postupcima medicinski potpomognute oplodnje, a takvi postupci češće rezultiraju višeploidnom trudnoćom.<sup>136</sup> Svakako, nesumnjivo je da je učestalost je višeploidnih trudnoća u porastu u celom svetu, pa stoga i u Republici Srbiji. S jedne strane, uzrok tome je starija dob trudnica, a s druge strane, veća učestalost primene postupaka medicinski pomognute oplodnje. Višeploidne trudnoće i dalje nose znatno veći rizik za nepovoljan ishod u odnosu na jednoploidne trudnoće. Novorođenčad iz takvih trudnoća se češće rađaju prevremeno, sa malom težinom, niske rodne mase, sa češćim zaostajanjem u rastu i svim ostalim komplikacijama.<sup>137</sup> No, čak i bez pomenutih komplikacija, postojanje dve ili više beba podrazumeva znatno veći stepen fizičke angažovanosti i iscrpljenosti, pa je povratak na posao nakon takve situacije, znatno izazovnije. Zakonodavac je u važećem Zakonu o radu predvideo da zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo i pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta za treće i svako naredno novorođeno dete

<sup>133</sup> *Model Zakona o radu*, dostupan na: <http://cdsr Srbija.org/wp-content/uploads/2020/12/Model-ZoR-finalna-novembar-2020.pdf>, 8.3.2022.

<sup>134</sup> Član 254. Modela zakona o radu.

<sup>135</sup> Klara Ćurković, *Blizanačka trudnoća*, Fakultet zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci, 2020, 7, dostupan na: <https://repository.fzsri.uniri.hr/en/islandora/object/fzsri%3A1188/datastream/PDF/view>.

<sup>136</sup> *Nekoliko zanimljivosti o blizanačkoj trudnoći*, <https://www.bebologija.rs/trudnoca/nekoliko-zanimljivosti-o-blizanackoj-trudnoci.html>, 8.3.2022.

<sup>137</sup> Valentina Marinović, *Učestalost, komplikacije i ishod višeploidnih trudnoća*, Medicinski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2017, 1, dostupan na: <https://repositorij.mef.unizg.hr/islandora/object/mef%3A1411/datastream/PDF/view>.

u ukupnom trajanju od dve godine. Pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od dve godine ima i zaposlena žena koja u prvom porođaju rodi troje ili više dece, kao i zaposlena žena koja je rodila jedno, dvoje ili troje dece a u narednom porođaju rodi dvoje ili više dece.<sup>138</sup> U ovakvoj zakonskoj postavci, dolazi se do toga da zaposlena majka, koja u prvom porođaju dobije dvoje dece blizanaca, ima pravo na odsustvo identično kao da je rodila jedno dete. Da je imala dve trudnoće i dva porođaja, imala bi mogućnost da koristi dva puta svoje zakonsko pravo na odsustvo radi porođaja i nege deteta. Međutim, pošto je zaposlena majka imala samo jedan porođaj, njoj se ipak na osnovu ove činjenice i bez obzira što je u prvom porođaju dobila dva deteta, uskraćuje pravo da koristi odsustvo u istom kapacitetu i obimu koji priznaje zakon o radu u uobičajenim situacijama i koji se odnosi na rađanje dvoje dece iz dva različita porođaja. Zaposlena majka bi bila u obavezi da se vrati na rad nakon okončanja odsustva sa rada zbog trudnoće i porođaja, kao i odsustva sa rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od 365 dana.<sup>139</sup>

Autorka rada smatra da je sa ovakvim zakonskim rešenjem zapravo otežano vraćanje na rad zaposlenoj majci blizanaca iz prvog porođaja, te da je takvoj zaposlenoj majci u znatnoj meri narušena ravnoteža između profesionalnog i privatnog života. Ovaj problem bi mogao da se prevaziđe zakonskim rešenjem kojim bi bilo predviđeno duže odsustvo zaposlene majke sa blizancima iz prvog porođaja, u trajanju od najmanje 18 meseci od trenutka početka korišćenja porodiljskog odsustva. Na ovaj način bi se zaposlene majke vratile osnažene, više rasterećene i psihički više relaksirane, budući da su deca u periodu od godinu i po dana, koliko bi imala u momentu vraćanja majke na rad, dosta samostaljnija. Pored ovog rešenja, bilo bi nužno uvesti i očinsko odsustvo u dužem trajanju od pet radnih dana, koliko se sada ostavlja kao mogućnost prema odredbama aktuelnog Zakona o radu. Osvrt na problematiku koja se odnosi na očinsko odsustvo biće detaljnije izložen u nastavku ovog rada.

## **OČINSKO ODSUSTVO SA RADA KAO MERA UNAPREĐENJA RAVNOTEŽE IZMEĐU POSLOVNOG I PORODIČNOG ŽIVOTA**

U okviru programa podrške porodici i deci u Evropskoj uniji utvrđene su oblasti od zajedničkog evropskog interesa i definisane su tri dimenzije porodične politike koje se odnose na: ravnopravnosti polova, dobrobit deteta i usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza.<sup>140</sup> Posebna pažnja posvećena je trećoj dimenziji, u okviru koje je obrađeno institut tzv. „porodičnog odsustva“ koje se odnosi na porodiljsko odsustvo, odsustvo za očeve, roditeljsko odsustvo, odsustvo zbog posebne brige o bolesnom ili hendikepiranom detetu. Kada je reč o odsustvu za očeve, ovaj institut predstavlja meru zaštićenog odsustva za zaposlene očeve, uglavnom neposredno nakon rođenja deteta, sa ciljem da se provede što više vremena sa novorođenčetom i pruži podrška majci i drugoj deci u porodici. Trajanje zakonskog odsustva za očeve se, takođe, razlikuje značajno između zemalja, od nekoliko dana do najviše tri nedelje.<sup>141</sup> U Evropskoj uniji, očinsko odsustvo je priznato u 23 od 27 država članica, ali često postoji siva zona između odsustva zbog očinstva i roditeljskog odsustva.

Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života, koja je usvojena u junu 2019<sup>142</sup>, omogućeno je minimalno deset dana roditeljskog odsustva oca. Navedeno bi trebalo da počne sa primenom u svim zemljama EU do avgusta 2022. godine.<sup>143</sup> Cilj ove direktive je podsticanje na

<sup>138</sup> Zakon o radu, član 94a.

<sup>139</sup> Zakon o radu, član 94.

<sup>140</sup> Marina Pantelić, Ana Burgund, *Programi podrške porodici i deci u Evropskoj uniji*, Univerzitet u Beogradu, Fakultet političkih nauka, 2013, 182.

<sup>141</sup> *Ibidem*, 186.

<sup>142</sup> Directive EU 2019/1158 of the European parliament and of the council of 20. June 2019, Official Journal of the European Union L 188/79.

<sup>143</sup> *Gde je u Evropi najduže odsustvo za očeve - u nekim zemljama tate imaju i više od 20 slobodnih dana kada stigne beba*, <https://www.euronews.rs/biznis/biznis-vesti/38255/gde-je-u-evropi-najduze-odsustvo-za-oceve-u-nekim-zemljama-tate>



ravnopravniju podelu roditeljskog odsustva između muškarca i žena, što bi doprinelo povećanju dostupnosti žena na tržištu rada, a ujedno bi uticalo i na povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života za roditelje i staratelje. U Republici Srbiji, aktuelnim radnopravnim zakonodavstvom predviđeno je otac deteta može da koristi pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju do navršena tri meseca od dana porođaja u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu.<sup>144</sup> Takođe, u delu Zakona o radu koji se odnosi na odsustvo uz naknadu zarade – plaćeno odsustvo, zakonodavac je predvideo pravo na odsustvo zaposlenog sa rada uz naknadu zarade u ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalendarske godine, između ostalog zbog porođaja supruge.

Dakle, evidentno je da zakonodavac nije imao odgovarajući pristup ustanovi „očinskog odsustva“ budući da ga nije posmatrao sa aspekta instituta porodičnog odsustva i mera usklađivanja porodičnog i poslovnog života, već ga je analizirao sa aspekta plaćenog odsustva i u tom delu zakona je ovom insitutu posvetio kratku pažnju. Posmatrajući očinsko odsustvo iz ovog ugla, zakonodavac je očigledno pristupio ovom institutu na pogrešan način. U delu zakona koji se odnosi na zaštitu porodice kroz insitut zaštite materinstva, zakon je jasan u pogledu toga u kojim situacijama otac može da koristi pravo na porodiljsko odsustvo. Gore navedeni period od pet radnih dana na ime očinskog odsustva predstavljaju zaista jedan restriktivan prilaz u načelu ideji „porodičnog odsustva“, a naročito ideji koja se odnosi na očinsko odsustvo. Navedeni period na ime odsustva oca deteta nakon porođaja majke deteta trebalo bi narednim izmenama i dopunama zakona o radu obuhvatiti u trajanju ne manjem od 15 dana. Na ovaj način, omogućavanjem oca da učestvuje u nezi deteta u prvim danima života novorođenčeta predstavlja i potrebu samog deteta za uspostavljanje bliskog odnosa sa oba roditelja, a ujedno označava i ravnopravnu podelu roditeljskih dužnosti i uloga između polova, što svakako može da doprinese osnaživanju veze i odnosa unutar novoformirane proširene porodice. Učestvovanje oca u brizi i nezi deteta u prvim danima života novorođenčeta, naročito bi bilo od značaja za funkcionisanje porodice u situacijama rađanja blizanaca, kao što je u radu već i navedeno. U takvim situacijama, svakako bi zakon trebalo da pruži veću podršku porodici sa novorođenom decom – blizancima, gde bi bilo neophodno dati duži period plaćenog odsustva oca sa posla u odnosu na uobičajenu sitaciju. Međutim, ovde je potrebno naglasiti da je pitanje korišćenja plaćenog očinskog odsustva, bez obzira što je normirano u Zakonu o radu, pogođeno i duboko usađenim rodnim stereotipima. Čak i u zemljama koje definišu ovaj institut i dalje postoji manja stopa očeva koji koriste očinsko odsustvo, između ostalog i iz razloga različitih rodnih normi, kulturnih očekivanja i stigmi koje se odnose na to da očevi razvijaju strah da će im se drugi ismevati.<sup>145</sup>

Takođe, u Srbiji uključivanje očeva u roditeljstvo nije dovoljno aktivno i slabije je opšteprihvaćeno bez obzira na gore pomenuti pravni okvir. Ovo se dešava iz razloga dominantno patrijarhalne uloge oca kao hranioca porodice usled koje uloge dolazi do niskog stepena iskorišćavanja zakonskih mogućnosti koje se odnose na očinsko odsustvo. Svakako, slika se polako menja, premda dosta sporo,<sup>146</sup> zahvaljujući novim rodno senzitivnim odredbama prema roditeljstvu.

---

[imaju-i-vise-od-20-slobodnih-dana-kada-stigne-beba/vest](#), 8.3.2022.

<sup>144</sup> Zakon o radu, čl. 94.

<sup>145</sup> *Porodica i porodiljsko odsustvo očeva: Nevidljive prepreke koje zadržavaju muškarce na poslu*, <https://www.bbc.com/serbian/lat/svet-59521959>, 8.3.2022.

<sup>146</sup> Kabinet ministrabez portfelja zaduženog za demografiju i populacionu politiku, *Usklađivanje rada i roditeljstva*, Beograd, 2017, 22.

## ZAKLJUČAK

Uvođenje poslovne prakse po meri porodice ne predstavlja samo benefit zaposlenih roditelja, već ima i pozitivan efekat na performans same radne organizacije time što bi zaposleni bili zadovoljniji, produktivniji i više posvećeni izvršavanju radnih zadataka. Međutim, vođenje računa o programu za uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života ne mora da bude nužno samo zadatak zakonodavca, već može da predstavlja i inicijativu samog poslodavca da svojim merama i predlozima unapredi ovaj koncept ravnoteže između porodičnog i profesionalnog života.

Zakon treba da pruži smernice u okviru kojih će se poslodavac kretati, s tim da i sa poslodavcem može da kreira rešenja. Takođe, mimo odredbi Zakona o radu, raznim poreskim olakšicama i odredbama drugih zakona, država može da stimuliše poslodavce da iskorače u pravcu kreiranja radne sredine koja je skrojena po meri porodice. Pored rešenja koja su predložena u ovom radu, u pogledu dužeg plaćenog oćinskog odsustva, dužeg odsustva za majke blizanaca iz prvog porođaja, zatim izvesnih rešenja za majke koje se vraćaju na rad i njihovog ponovnog uključivanja u procesa rada, sam poslodavac može da doprinese putem kreiranja, na primer, jaslica ili vrtića u blizini mesta rada, dozvoljavanjem kliznog radnog vremena, dozvoljavanjem da se izvrši preraspodela radnog vremena (različit broj sati rada po danima u toku jedne radne nedelje) i slično.

U svakom slučaju, neophodno je naglasiti da bi sve mere koje se odnose na uspostavljanje ravnoteže između profesionalnog i porodičnog života trebalo da kreiraju jedan zadovoljavajući nivo prisutnosti različitih uloga u životu čoveka. Skrajanje takvih poslovnih modela koji su po meri porodice doprineće skladnosti, balansu i opštem zadovoljstvu zaposlenih u svom životu.

## ULOGA SINDIKATA U OSTVARIVANJU PRAVA NA DOSTOJANSTVEN RAD

### UVODNA RAZMATRANJA

Dostojanstven rad predstavlja minimalan obim prava koji treba omogućiti svakom radniku. Uprkos širokom korpusu indikatora dostojanstvenog rada koje predviđa MOR (Međunarodna organizacija rada), mehanizmi primene svakog od njih nisu na zavidnom nivou. Na osnovu toga, postavlja se pitanje: da li i šta mogu preduzeti po tom pitanju sindikati kao organizacije čiji je cilj zaštita interesa zaposlenih? I pored ovih dužnosti sindikata, u praksi rezultati ne pokazuju adekvatnu uspešnost njihovih delovanja kada je reč o pravu radnika na dostojanstven rad. U radu su postavljene dve hipoteze. Prva teza podrazumeva dovođenje u vezu uticaja sindikata na ostvarivanje pojedinih prava radnika, a druga: uticaj opadanja interesovanja radnika za sindikate na opadanje kvaliteta prava koja radnici uživaju. Svoj doprinos u ostvarivanju prava na dostojanstven rad sindikati mogu ostvariti poboljšanjem uslova rada koji se odnose na: ograničeno radno vreme, stabilnost i sigurnost posla, bezbednu radnu sredinu i socijalni dijalog. Za potrebe pisanja ovog rada sprovedeno je anketiranje radnika o radu sindikata u Republici Srbiji metodom slučajnog uzorka, kako bi utvrdili stavove radnika prema sindikatu, njihovu motivaciju za učlanjenjem, poznavanje sindikalnih prava i spremnost da se sindikalno angažuju. Rezultati istraživanja ukazuju na to da sindikati moraju započeti korenite promene radi poboljšanja njihove trenutne pozicije.

### OGRANIČENO RADNO VREME

Ograničeno radno vreme predstavlja jedno od osnovnih prava radnika i jedan od najvažnijih indikatora dostojanstvenog rada. „Zahtev da se ograniči trajanje radnog dana javio se početkom 20 veka i poticao je od glavnih sindikalnih centrala”<sup>147</sup>. Vek kasnije, uloga sindikalnih predstavnika je u potpunosti marginalizovana, a ovakvih inicijativa gotovo da i nema. Radno vreme se definiše kao „vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima poslodavca”.<sup>148</sup> Domaćim zakonodavstvom radno vreme ograničeno je na 40 časova nedeljno, uz mogućnost utvrđivanja kraćeg radnog vremena. Uprkos ovakvoj zakonskoj regulativi, izmene na tržištu rada nastale razvojem tehnologije dovode do sve češće primene instituta prekovremenog rada. Iako njegova primena treba da predstavlja izuzetak uslovljen „postojanjem više sile, iznenadnog povećanja obima posla i drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran”<sup>149</sup>, poslodavci ovu mogućnost neretko zloupotrebljavaju, a zaposleni bivaju uskraćeni za uvećanje zarade koje im po ovom osnovu pripada. Jedan od načina suzbijanja ove

<sup>147</sup> R. Brković, B. Urdarević, *Radno pravo sa elementima socijalnog prava* Beograd, 2020, 134.

<sup>148</sup> Zakon o radu, Sl. glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje, član 50. stav 1.

<sup>149</sup> Zakon o radu, član 53. stav 1.

loše prakse svakako je češće kontrolisanje i to ne samo od inspekcije rada. U tom cilju, 2017. godine propisano je obavezno vođenje evidencija o prekovremenom radu zaposlenih. Imajući u vidu ovakve okolnosti, nameće se pitanje da li i šta mogu preduzeti sindikati? S obzirom na to da su zaposleni neretko u strahu da prijave poslodavca koji se ne pridržava zakonskih propisa, sindikat mora uspostaviti sponu između radnika i inspekcije rada. Zalaganje za zaposlene kojima su povređena prava kao i kontrolisanje nesavesnih poslodavaca u vođenju evidencija, neki su od načina da radnici povrate poverenje u sindikalne predstavnike. Osim toga, veliki broj radnika ne poznaje radna prava u dovoljnoj meri, pa samim tim i ne prepozna kada im je neko pravo povređeno. Edukacije i savetovanja od strane sindikalnih predstavnika o tome kako da postupe u takvim slučajevima bile bi vrlo korisne. Na ovaj način predupredile bi se brojne zloupotrebe, zaposleni bi se obraćali sindikatu ili inspekciji rada, a pokušaji poslodavaca da izbegnu svoje zakonske obaveze značajno bi se smanjila u strahu od sankcionisanja.

## STABILNOST I SIGURNOST POSLA

Stabilnost i sigurnost posla predstavlja važnu dimenziju koncepta dostojanstvenog rada, ujedno čineći garanciju za pravično tretiranje radnika. „Da bi neko mogao da se svojim radom profesionalno iskaže, napreduje, ali i obezbedi sredstva za život sebi i svojoj porodici, potrebno je da radi u izvesnim uslovima rada koji su utvrđeni zakonom i ugovorom o radu, ali i da radi u kontinuitetu, bez stalne pretnje da će njegov rad postati suvišan i da će njegov radni odnos prestati”.<sup>150</sup> Međutim, da bi zadovoljio uslove tržišta, usled napretka tehnologije i modernizacije proizvodnje, poslodavac pribegava fleksibilnijim i kratkoročnijim oblicima zapošljavanja. Reč je o nestandardnim oblicima zapošljavanja koji odstupaju od tradicionalnog punog radnog vremena, stabilnog radnog mesta i socijalne zaštite - prekarnom radu<sup>151</sup>. Uprkos povremenoj potrebi radnog angažovanja za zadovoljenje kratkoročnih potreba poslodavca, njihovu primenu treba kontrolisati radi sprečavanja zloupotreba na štetu radnika. „Idealan radnik bi prema željama poslodavca bio onaj kojem je posao prioritet u životu – mlad, samac, bez dece i vlastitih roditelja o kojima treba brinuti, dostupan u svakom trenutku”.<sup>152</sup> Da bi se predupredila nerealna očekivanja poslodavaca i zaštitili radnici, neophodno je učešće sindikata. Strategija njihovog delovanja mora se prilagoditi novom konceptu rada koje tržište nameće. Jedan od uzroka povećanja fleksibilnih oblika rada jeste pojava „karijernih radnika”, to jest radnika koji pristaju i na prekovremeni rad, loše radne uslove i nedovoljnu plaćenost zarad ostvarivanja individualnih poslovnih ciljeva. Sve veći broj ovakvih radnika, poslodavcu ostavlja prostora da se ne pridržava zakonskih propisa, ali i da takav radni kadar lako zameni novim. Imajući u vidu da je osnovna uloga sindikata „zaštita i unapređenje kolektivnih i pojedinačnih prava i interesa zaposlenih, odnosno zaštita prava iz rada i po osnovu rada”,<sup>153</sup> njihovo angažovanje je i u ovoj sferi neophodno. Poboljšanje svesti i informisanje radnika o svojim pravima kroz medije i organizovane edukacije su značajan preduslov za poboljšan kvalitet rada. Zakon o radu zaposlenog definiše kao „fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca”.<sup>154</sup> Međutim, neophodno je dostupnost informacijama omogućiti

<sup>150</sup> M. Reljanović, *Na šta mislimo kada kažemo ... Dostojanstven rad*, Beograd, 2021, 4, dostupno na: [https://rifdt.institfdt.bg.ac.rs/handle/123456789/2437\\_28.2.2022](https://rifdt.institfdt.bg.ac.rs/handle/123456789/2437_28.2.2022).

<sup>151</sup> „Prekarnim radom se može smatrati svaki oblik nestandardnog rada, rada koji odudara od situacije tradicionalnog modela zaposlenja: stabilnog radnog mesta s punim radnim vremenom gde radnik ima jednog poslodavca po čijem nalogu radi, posao traje kontinuirano kroz celu godinu i radnik očekuje da će biti zaposlen na neodređeno te uživa određene beneficije i oblike osiguranja.” M. Starčević, „Prekarni rad i nemogućnost prekarne klase”, *Diskrepancija*, 13 (19)/2014, 39, dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/129223>.

<sup>152</sup> L. Svendsen, *Filozofija rada*, Zagreb, 2012. Citirano prema: Starčević, 43.

<sup>153</sup> R. Kosanović, *Sindikalni leksikon*. Beograd, 2010.

<sup>154</sup> Zakon o radu, član 5, stav 1.

svim zainteresovanim radnicima, a ne samo zaposlenima. Prvi korak u ostvarivanju ove zaštite bio bi dopuna zakona i proširivanje pojma zaposlenog i na radnike van radnog odnosa. Organizacione promene rada upravo ove radnike čine najugroženijom grupom. Ovakvim izmenama, radnicima se ne bi omogućilo samo članstvo u sindikatu, već i mogućnost kolektivnog pregovaranja preko svojih predstavnika, ostvarivanje prava na štrajk i efikasniju sudsku zaštitu. Ovakav pristup značajno bi uticao na ostvarivanje jednakih uslova rada svim radnicima. Izmene treba da se odnose i na poboljšanje sistema socijalne zaštite, proširivanje obima ovlašćenja inspektora rada, ali i „uspostavljanje balansa između bezbednosti i sigurnosti radnika sa fleksibilnošću”.<sup>155</sup> Načini za ostvarivanje ovih faktora zaštite svakako su socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje koje takođe treba poboljšati kako bi se ostvarivanje svih navedenih uslova zaštite što ranije postiglo. Cilj sindikalnih predstavnika treba da bude „jednak tretman u pogledu plata i uslova zapošljavanja za radnike angažovane na suštinski sličnim poslovima, bilo da se radi o stalnim ili privremenim radnicima”.<sup>156</sup>

## BEZBEDNA RADNA SREDINA

Radno okruženje predstavlja skup društvenih i materijalnih uslova u kojima radnici obavljaju radne i druge aktivnosti. Od ovih uslova mogu da zavise „blagostanje, odnosi na radnom mestu, saradnja, efikasnost i zdravlje zaposlenih”.<sup>157</sup> Ostvarivanje „najvišeg nivoa bezbednosti i zdravlja na radu i smanjenje neželjenih posledica kao što su povrede na radu, profesionalne bolesti i bolesti u vezi sa radom, odnosno ostvarivanje uslova rada u kojima bi zaposleni imali osećaj zadovoljstva pri obavljanju svojih profesionalnih zadataka”<sup>158</sup> podrazumeva interakciju različitih činilaca. „Dostojanstven rad je siguran rad”<sup>159</sup>, i mora biti dostupan svakom radniku. Osim zakonske regulative, inspekcije i medicine rada, važnu ulogu u poboljšanju uslova radne sredine moraju imati i sindikati. Zakonom je propisano da zaposleni „imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu”<sup>160</sup>, a više od tri zaposlena, čine Odbor. Saradnja predstavnika zaposlenih (Odbora) i sindikata je neophodna. U tom smislu, sindikati moraju pomagati Odboru u predlaganju mera za obezbeđivanje zaštite i zdravlja na radu, kontroli preduzetih mera od strane poslodavca, ostvarivanje uvida u akte poslodavca i zahtevanju nadzora od strane inspekcije rada ukoliko smatraju da poslodavac nije preduzeo adekvatne mere. Sredstva i radna oprema za ličnu zaštitu moraju biti dostupne radnicima u adekvatnom stanju, a radne prostorije bezbedne i proverene pre početka radnog vremena. Svako sredstvo za rad pre nego što se ugradi, mora biti ispitano kako bi se utvrdilo da li odgovara propisanim merama, a tek nakon provere od strane stručne službe, može se pustiti u rad. Dužnost je sindikata da nadzire da li se ove mere sprovode i da se samostalno ili po prijavi zaposlenih, obrate inspekciji rada. U vidu podrške radnicima, predstavnici zaposlenih moraju koristiti svoje pravo da prisustvuju nadzorima inspekcije rada. „Sindikati i inspektori rada zajedno imaju ključnu ulogu u, ne samo prepoznavanju rizika i opasnosti na poslu, već prepoznavanju i sprečavanju rada „na crno”, kao

<sup>155</sup> J. Evans, E. Gibb, *Moving from Precarious Employment to Decent Work*, Geneva, ILO, 2009, 53.

<sup>156</sup> „Radnici na određeno vreme su takođe (efektivno, ako ne i zakonski) isključeni iz praznika, odmora, penzionih planova, invalidskih planova, otkaza, osiguranja zaposlenja i otpremnine.” *Ibid.*, 21.

<sup>157</sup> Indeed (June 10, 2021), *Five Types of Work Environments*. Preuzeto sa: <https://www.indeed.com/>, 28.2.2022. „Štetni efekti rada globalno rezultiraju oko dva miliona smrtnih slučajeva svake godine (ILO, 2003). Još 270 miliona ljudi pati od traumatičnih povreda, a 160 miliona je zahvaćeno bolestima koje proizilaze iz njihovog rada” P. Drahos, *Regulatory theory: foundations and applications*, Australian National University, 2007, 611, dostupno na: <https://library.oapen.org/viewer/web/viewer.html?file=/bitstream/handle/20.500.12657/31596/626829.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, 28.2.2022.

<sup>158</sup> V. Stefanović, „Uticaj uslova radne sredine na zadovoljstvo zaposlenih u tekstilnoj industriji”, *Tekstilna industrija* 66(1)/2018, 55-63.

<sup>159</sup> International Labour Organization, *Improving safety and health at work through a Decent Work Agenda*, 1, dostupno na: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/projectdocumentation/wcms\\_149464.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/projectdocumentation/wcms_149464.pdf), 28.2.2022.

<sup>160</sup> Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, Sl. glasnik RS, br., br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017 - dr. zakon, član 44. stav 1.

i primeni preventivnih mera."<sup>161</sup> Neophodno je zalaganje sindikata u podizanju svesti o bezbednosti zdravlja na radu i promovisanju ovakvih programa u stručnim školama, medijima, kroz organizovane seminare i istraživanja radi edukovanja kako trenutnih radnika, tako i onih budućih.

## SOCIJALNI DIJALOG

„Jačanje socijalnog dijaloga jedan je od četiri strateška i ključna cilja Međunarodne organizacije rada koji su usmereni na promociju dostojanstvenog rada za sve zaposlene u svetu".<sup>162</sup> „Obuhvata sve vrste pregovora, savetovanja ili razmene informacija između predstavnika vlada, poslodavaca i radnika ili između samih socijalnih partnera o pitanjima od zajedničkog interesa vezanima za ekonomsku i socijalnu politiku"<sup>163</sup>. Ipak, „najznačajniji oblik socijalnog dijaloga jedne države jeste kolektivno pregovaranje koje podrazumeva pregovore između poslodavca i sindikata o radnim uslovima, a koji rezultira zaključenjem kolektivnog ugovora".<sup>164</sup> Imajući u vidu da se najbolja i najtrajnija rešenja postižu kroz saradnju koja je osnov socijalne stabilnosti, neophodan je razvoj socijalnih veština pregovaračkih strana. Od značaja za unapređenje znanja, sposobnosti i drugih kompetencija jeste organizovanje sastanaka za pregovore o važnim temama poput rodne ravnopravnosti, zaštite i bezbednosti na radu i socijalne zaštite. Saradnja među sindikatima je od krucijalnog značaja. Sindikalna saradnja može se poboljšati kroz zajednička delovanja u vidu pregovora, edukacija, zajedničkih istraživanja, izrada priručnika i drugih aktivnosti koje promovišu zajednički cilj - najpovoljnije radne uslove. Osim toga, „može se osmisliti zajednička platforma delovanja i osnovni principi, odnosno minimalne granice radničkog dostojanstva ispod kojih se ne bi išlo ni pod kojim uslovima".<sup>165</sup>

„U borbi za zaštitu i unapređenje prava radnika, sindikat mora da ima političke mehanizme delovanja".<sup>166</sup> Naime, socijalni partneri osim međusobne interakcije, ostvaruju saradnju i sa političkim strankama, udruženjima građana i nevladinim organizacijama.<sup>167</sup> Ovakvi oblici saradnje ne odnose se samo na radnopravna i socijalna pitanja, njihov spektar je širi i odnosi se na uopšten društveni položaj radnika i poslodavaca. Politička istupanja sindikata jedan su od glavnih uzroka za stvaranje nepoverenja među zaposlenima. Ipak, ova saradnja je neminovna i mora imati za cilj doprinos poboljšanju radnih uslova u skladu sa postavljenim međunarodnim standardima rada. Isto nepoverenje prouzrokuje i odnos sindikata sa poslodavcem kod kojeg deluje. Zaposleni smatraju da poslodavci u velikoj meri utiču na rad sindikata, ali je, kao i kod političkog delovanja, ovaj odnos neophodan. Obostrani interesi mogu se ostvariti jedino iznalaženjem kompromisnih rešenja i socijalnim dijalogom.

<sup>161</sup> Savez samostalnih sindikata Srbije, *Bela knjiga Saveza samostalnih sindikata Srbije*, Beograd, 2017, 41. Dostupno na: [https://www.sindikatsr.rs/pocetna\\_files/knjigassss/knjiga\\_ssss\\_17.pdf](https://www.sindikatsr.rs/pocetna_files/knjigassss/knjiga_ssss_17.pdf), 28.2.2022.

<sup>162</sup> C. Kovač, „Social partnership in occupational safety and health", *Safety Engineering* vol. 7, no. 2/2017, 90 (85-91). DOI: 10.7562/SE2017.02.07. Dostupno na: <https://www.znrfak.ni.ac.rs/se-journal/Archive/SE-WEB%20Journal%20-%20Vol7-2/radovi/07%20Cvetan%20Kovac.pdf>, 28.2.2022.

<sup>163</sup> International Labour Organization, *Social Dialogue interventions: What works and why? A synthesis review 2002-2012*, Geneva, 2013, 1. Dostupno na: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_mas/---eval/documents/publication/wcms\\_212381.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_212381.pdf), 28.2.2022.

<sup>164</sup> K. Carls, J. Bridgford, *Socijalni dijalog – Priručnik za sindikalnu edukaciju*, Geneva, 2012, 22. Dostupno na: [https://www.nhs.hr/img/foto/banneri/Social\\_Dialogue\\_A\\_Manual\\_for\\_Trade\\_Union\\_Education\\_CR\\_WEB.pdf](https://www.nhs.hr/img/foto/banneri/Social_Dialogue_A_Manual_for_Trade_Union_Education_CR_WEB.pdf), 28.2.2022.

<sup>165</sup> M. Reljanović, *Socijalni dijalog u Srbiji danas praktično ne postoji*, <https://nezavisnost.org>, 25.2.2022.

<sup>166</sup> M. Z. Martinić, *Sindikalni ugao - radnički štrajkovi u tranzicionom društvu*, prema: Nada Novaković, „Radnički štrajkovi i tranzicija u Srbiji od 1990. do 2015. godine", *Sociološki pregled*, 54(2)/2017, 394 (389-401). Dostupno na: <https://doi.org/10.5937/socpreg54-25095>, 28.2.2022.

<sup>167</sup> „Sindikati mogu učestvovati u kreiranju javnih politika i pripremanju zakonskih predloga. S obzirom na socijalnu neutemeljenost partija i nereprezentativnost parlamenta, sindikati mogu otvarati pitanja reprezentovanja svoje socijalne grupe. To znači da je uloga sindikata, između ostalog, i da vode računa da li su interesi zaposlenih adekvatno artikulirani, predstavljeni i ostvareni" S. Orlović, „Sindikati, politika i političke partije", u: *Sindikati i politika*, Beograd, 2021, 51-71.

## REZULTATI SPROVEDENE ANKETE

Predmet ovog istraživanja bili su stavovi radnika prema sindikatu, njihovoj motivaciji za učlanjenjem, poznavanje sindikalnih prava i spremnost da se sindikalno angažuju. Opšti cilj sprovedene ankete bio je sagledavanje i razumevanje trenutnog položaja sindikata u Republici Srbiji.

Metodom slučajnog uzorka, u anketi je učestvovalo 75 radnika. Od ukupnog broja ispitanika: 68% zaposleno je na neodređeno vreme, 16% na određeno vreme, 4% čine pripravnici, 8% zaposleni na privremeno-povremeni poslovima, 1,3% radi na osnovu ugovora o delu i 2,7% ispitanika radi bez zaključenog ugovora (rad na crno).

Na pitanje *Da li su članovi sindikata*, 34,7% radnika odgovorilo je „Da”, a 65,3% radnika odgovorilo je da nisu članovi sindikata. Iako su anketom obuhvaćeni i radnici van radnog odnosa<sup>168</sup>, oni su činili svega 12% ispitanika. To znači da je 88% ispitanika imalo pravo na članstvo u sindikatu, ali da od toga gotovo 2/3 ne koristi ovo pravo.

Ispitujući *razloge zbog kojih su se učlanili u sindikat*, 50% zaposlenih navelo je kao razlog pogodnosti i povoljnosti koje članstvo u sindikatu pruža, 32% se slaže sa programom delovanja sindikata, 21,4% je u sindikat stupilo po preporuci kolege i 10,7% zato što su im bila ugrožena prava iz radnog odnosa. Iako su pogodnosti koje sindikat pruža važan segment njihovog delovanja, procenat od 50% navodi na zaključak da je motivisanost zaposlenih za učlanjenje usmerena ka manje važnim aspektima od onih zbog kojih se kolektivno udružuju, a koji se tiču zaštite prava i zalaganja za bolje radne uslove.

Kao *razloge zbog kojeg se nisu učlanili u sindikat*, 32% anketiranih radnika navelo je da kod njihovog poslodavca ne postoji sindikat, 28% je kao razlog navelo neinformisanost, 26% nema poverenja u sindikat, 10% radnika navelo je da ne može biti član sindikata, 6% da sindikat nije zaštitio kolegu i 4% strah od poslodavca. Zabrinjavajuća je okolnost prema kojoj gotovo trećina radnika nije dovoljno informisana. Naime, detaljnijom analizom ovih podataka, ustanovljeno je da od 10% radnika koji su kao razlog naveli da nemaju pravo članstva u sindikatu, 2/3 njih ima pravo učlanjenja, ali usled nedovoljnog poznavanja svojih prava, ipak to pravo ne koriste.

Na pitanje *da li u Vašoj firmi postoji sindikat*, 60% anketiranih lica odgovorilo je „Da”, a 40% odgovorilo je „Ne”. Naredno pitanje odnosilo se na *sektor u kojem su radnici zaposleni*, a rezultati su sledeći: 54,7% radnika zaposleno je u javnom sektoru, dok je 45,3% zaposleno u privatnom sektoru. Međutim, zastupljenost sindikata u privatnom sektoru, u odnosu na ovaj procenat iznosi samo 26,4%.

Radnici su se o *meri u kojoj sindikat utiče na zaštitu i unapređenje kolektivnih i pojedinačnih prava i interesa zaposlenih*, izjasnili na sledeći način: 77,3%<sup>169</sup> prepoznalo je uticaj sindikata, a 22,7% navelo je da sindikat ne može doprineti zaštiti i unapređenju prava i interesa zaposlenih. Iako na prvi pogled ovi rezultati deluju ohrabrujuće i sa tendencijom poverenja zaposlenih u rad sindikata, rezultati ipak pokazuju da je mali procenat onih koji smatraju da je uticaj sindikata značajan.

Naredno pitanje imalo je za cilj da ispita *spremnost ispitanika da se, u slučaju da su im ugrožena radna prava, obrate sindikatu*. Više od polovine (56%) navelo je da se u ovim situacijama nikada ne obraćaju sindikatu, 17,3% to čini retko, 12% ponekad, 5,3% često, a 9,3% to čini uvek. Imajući u vidu da je cilj sindikalnog organizovanja upravo zaštita ekonomskih, socijalnih i profesionalnih interesa zaposlenih, ovi rezultati pokazuju da su sindikati u svojoj ulozi zakazali i da su promene prekopotrebne.

U nameri da se ispita *upoznatost radnika sa delovanjem i aktivnostima sindikalnih predstavnika kod njihovog poslodavca*, 38,7% njih navelo je da uopšte nije upoznato, dok je 61,3%<sup>170</sup> upoznato u određenoj meri. Iako rezultati pokazuju da postoji interesovanje radnika za aktivnosti sindikata, njihova upoznatost sa njihovim delovanjem ipak je površna.

<sup>168</sup> Radnici koji nemaju zaključen ugovor o radu sa poslodavcem ne mogu biti članovi sindikata.

<sup>169</sup> Uticaj od 77,3%, razložen je na sledeće odgovore: 44% - delimično utiče, 25,3% - utiče, 5,3% značajno utiče i 2,7% - utiče u velikoj meri.

<sup>170</sup> Upoznatost od 61,3% razložena je na sledeći način: 32% - delimično sam upoznat/a, 17% - upoznat/a sam, 6,7% - upoznat/a sam u velikoj meri, 5,3% - u potpunosti sam upoznat/a.

Odgovori na pitanje *u kojoj meri smatrate da su sindikati pod uticajem političkih stranaka*, su sledeći: 80%<sup>171</sup> radnika odgovorilo je da postoji uticaj u određenoj meri, dok je 20% odgovorilo da ovakav uticaj ne postoji.

O meri u kojoj smatrate da je sindikat pod uticajem poslodavca kod kojeg je registrovan, 82,7%<sup>172</sup> radnika navelo je da postoji neki oblik uticaja, dok njih 17,3% smatra da sindikat nije pod uticajem poslodavca.

Na pitanje *da li su učestvovali u nekom od oblika delovanja sindikata*, najveći broj anketiranih (68%) nije učestvovalo, 16% je učestvovalo u štrajku, bojkotu ili protestu, 10,7% u kolektivnom pregovaranju, 9,3% u osnivanju sindikata i 6,7% njih zastupalo je zaposlenog u radnom sporu sa poslodavcem. Naredno pitanje odnosilo se na *okolnosti pod kojima bi se zaposleni više angažovali u aktivnostima sindikata*, a odgovori su: 30,7% ne želi da se aktivno angažuje, 25,3% navodi bolju informisanost, 20% promenu sindikalne politike, 21,3% - ukoliko bi im bila ugrožena prava, 14,7% usled više slobodnog vremena, isti procenat (14,7%) naveo je i više mladih u rukovodstvu, a 17,3% zaposlenih više bi se angažovalo kada bi imalo mogućnost da ostvari napredak u sindikatu.

Radnici su na skali od 1 do 5 ocenili svoje poznavanje sindikalnih prava, pri čemu je njih 37,3% sebe ocenilo ocenom 1(nedovoljno), 26,7% ocenom 2(dovoljno), 17,3% ocenom 3(dobro), 12% ocenom 4(vrlo dobro) i 6,7% ocenom 5(odlično).

*Da li ste se suočili sa nekim oblikom diskriminacije od strane poslodavca zbog članstva u sindikatu*, najveći broj ispitanika (94,7%) dalo je odgovor „Ne”. Preostalih 5,3% kao primer diskriminacije sa kojom su se suočili najčešće su navodili premeštanje na radno mesto sa nepovoljnijim uslovima rada.

Mišljenja radnika su podeljena kada je reč o *spremnosti da drugim zaposlenima preporuče članstvo u sindikatu*, pri čemu je 50,7%<sup>173</sup> spremno u određenoj meri da preporuči, dok 49,3% nije spremno da drugima preporuči članstvo u sindikatu.

Na pitanje šta biste promenili u radu sindikata, 56% ispitanih navelo je veća zalaganja u zaštiti prava radnika, 41,3% potrebu za organizovanjem više društvenih i humanitarnih aktivnosti, 24% promovisanje sindikalnih aktivnosti, 20% više predloga i inicijativa za izmene i dopune zakona i 17,3% neophodnost podmlađivanja rukovodstva.

## ZAKLJUČAK

Iako se čini da je period tranzicije i nastanak novih organizacionih oblika rada sasvim marginalizovao ulogu sindikata, nije u potpunosti tako. Ne može se reći da su ove organizacije spremno dočekale novonastale promene, ali prostora za napredak i prilagođavanje ipak postoji. Širenje svesti o postavljenim standardima dostojanstvenog rada pokrenuto je na globalnom nivou što stvara idealnu podlogu da se kroz medije i publikacije promovišu planovi sindikalnog delovanja u ovoj oblasti. Sindikati moraju imati ozbiljan pristup i jasno propisanu viziju o ciljevima koje nameravaju da ostvare, radnim uslovima koje treba poboljšati i metodama za ostvarivanje ovih ciljeva. Moraju delovati u dva pravca: 1) informisanje radnika i 2) sprovođenje projekata u cilju vraćanja poverenja u sindikalne predstavnike. Dosadašnje, tradicionalne metode moraju prilagoditi novom dobu, a to će postići, pre svega, podmlađivanjem rukovodstva. Ovo znači da će, pored radnika, bolja informisanost i znanja biti neophodna i sindikalnim predstavnicima. Pre podnošenja inicijativa za izmene i dopune zakona, neophodno je sprovesti istraživanje, pružiti mogućnost radnicima da iznose svoje predloge i pratiti njihove potrebe. Pristup sindikatu treba da bude dostupan svim radnicima, bez obzira na vrstu

<sup>171</sup> Uticaj od 80% razložen je na sledeći način: 29,3% - postoji uticaj, 21,3% - postoji veliki uticaj, 16% - postoji značajan uticaj, 13,3% - postoji mali uticaj.

<sup>172</sup> Uticaj od 82,7% razložen je na sledeći način: 34,7% - pod uticajem je, 18,7% - postoji mali uticaj, 17,3% - postoji značajan uticaj, 12% - postoji veliki uticaj.

<sup>173</sup> Spremnost od 50,7% razložena je na sledeći način: 18,7% - delimično sam spreman, 14,7% - spreman sam, 5,3% - spreman sam u velikoj meri i 12% - sigurno ću preporučiti.



zaključenog ugovora. Zapravo, upravo ova ciljna grupa, čija brojnost raste, predstavlja najugroženiju grupu radnika. Oni nemaju podršku organizacije, svoja prava nedovoljno poznaju ili strahuju od gubitka posla, a ni zakonski okviri nisu u potpunosti pokrili novonastale organizacione oblike rada. Pružanjem pomoći i zalaganjem za ove radnike, sindikati bi rešili i problem nedovoljnog članstva. Osnovna poruka mora biti da svaki radnik zaslužuje jednake uslove koji podrazumevaju: sigurne i bezbedne radne uslove, siguran posao i ograničeno radno vreme. Poslodavcima treba staviti do znanja da motivisan radnik sa punim obimom prava više i doprinosi, te da je njihov pristup suzbijanja sindikalnog organizovanja i uskraćivanja prava potpuno pogrešan.

## **ŽENE S UGOVOROM O RADU NA ODREĐENO - KAŽNJENE ZBOG TRUDNOĆE I POROĐAJA**

Pošto se porode i vrate s porodijskog odsustva, žene koje rade na osnovu ugovora o radu na određeno vreme, gotovo po pravilu ostaju bez novog ugovora. To je situacija koju opisuju brojne sagovornice Akademije za radnopravnost, ali i diskriminacija koju sudovi i nadležne institucije - jednostavno ne priznaju.

"Sa margine mogu da posmatram nekog muškarca sposobnijeg od mene samo zato što sam rodila ja, a ne on, jer moje znanje, veštine i kvalitete su nestali onda kada sam se usudila da rodim", svedoči Nišlijka kojoj ugovor o radu nije produžen pošto se završilo porodijsko odsustvo.

Radila je u banci na određeno i saznala da je trudna dva meseca pre isteka ugovora koji je važio do aprila 2020. U martu je otvorila trudničko bolovanje, pa joj je ugovor produžavan do isteka odsustva sa rada zbog nege deteta. Iako joj je iz banke najavljeno da će po povratku sa bolovanja potpisati novi ugovor, to se nije desilo. Dan pre nego što je trebalo da se vrati na posao, poštom dobija rešenje o prestanku radnog odnosa. "U neverici sam otišla do banke gde sam dobila informaciju da ipak nemaju uslova da mi produže ugovor. Kolega koji me je menjao i čiji je ugovor bio vezan za moj, jer su ga produžavali do datuma na mojim doznakama, premešten je u drugu ekspozituru i dobio je nov ugovor".

Da nije išla na porodijsko, dobila bi ugovor za stalno, uverena je ova Nišlijka, a njeno uverenje potkrepljuju i najave koje je imala iz banke. Zato se po dobijanju rešenja o prestanku radnog odnosa osećala prevarenom, ali i nemoćnom, zbog male šanse da će je neko zaposliti sa jedanaestomesečnom bebom. "Na ivici egzistencije, bez plana i preko noći obaveštena poštom, sa mizernim iznosom naknade sa Biroa, mogla sam da naredna tri meseca "pokrijem" pelene, a posle ta tri meseca ko bi znao? Ali, povećala sam natalitet, zar mi to nije svrha bitisanja u ovoj zemlji? Udala sam se, nek me izdržava muž, možda da rodim i drugo ili još bolje i treće pa da se nadam penziji za majke sa troje dece", zaključuje ona.

### **DOBAR ŠTIT I TEŠKA DOKAZIVOST**

Zakon o radu nedvosmisleno kaže da se zaposlenima ugovor na određeno mora produžiti do kraja korišćenja prava na odsustva vezana za porođaj. Međutim, šta posle? Poslodavci nemaju obavezu da daju nove ugovore o radu zaposlenima koji se vrate sa porodijskog i odsustva zbog nege deteta.

Zbog čega je tako i jesu li ove žene diskriminisane? Stručnjak za radno pravo dr Mario Reljanović sa Instituta za uporedno pravo odgovara potvrdno. "Ovde je svakako u pitanju diskriminacija žena u većini slučajeva. Ponekad zaista postoji opravdan razlog da se ugovor ne produži (kao što je smanjenje obima posla) ali u najvećem broju slučajeva, ove žene gube posao zato što su prekinule kontinuitet u radu, čime su praktično sankcionisane zbog trudnoće i porođaja, kao i zbog činjenice da poslodavac obično smatra da će majke sa malom decom češće odsustvovati sa posla", kaže Reljanović.

Iako Zakon o radu ne štiti žene u ovakvim slučajevima, Zakon o zabrani diskriminacije jeste na njihovoj strani. "U svakom slučaju, ukoliko se ugovor ne produži zbog ovakvih razloga, čak iako

formalno-pravno poslodavac ima slobodu da ga ne produži prema Zakonu o radu, prema Zakonu o zabrani diskriminacije ovde je reč o nezakonitom postupanju".

Zakon o zabrani diskriminacije, naime, propisuje da je "zabranjena diskriminacija u oblasti rada, odnosno narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uživanje pod jednakim uslovima svih prava u oblasti rada, kao što su pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na napredovanje u službi, na stručno usavršavanje i profesionalnu rehabilitaciju, na jednaku naknadu za rad jednake vrednosti, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada, na odmor, na obrazovanje i stupanje u sindikat, kao i na zaštitu od nezaposlenosti".

Od diskriminacije su zaštićeni zaposleni u radnom odnosu, kao i angažovani na privremenim i povremenim poslovima, ugovorom o delu ili drugim ugovorom, na dopunskom radu, funkcioneri, volonteri, praktikanti, ljude koji traže posao itd.

Reljanović domaće zakonodavstvo ocenjuje kao dobar štit građana od diskriminacije, ali vidi problem u neprimenjivanju zakona i u tome što sudovi često ne prepoznaju ovu pojavu. "To se naročito odnosi na sudsku zaštitu - sudije često ne razumeju suštinu diskriminacije i ne znaju da je prepoznaju, krajnje neopravdano je mešaju sa zlostavljanjem na radu (mobingom), postupci traju predugo iako su hitni, a sudska praksa je neujednačena", kaže on i napominje da sve ovo odbija žrtve diskriminacije da se obrate sudu radi zaštite prava, tako da nezakonite prakse poslodavaca uglavnom prođu nekažnjeno.

Po njegovim rečima, diskriminacija je teško dokaziva u slučaju žena koje nisu dobile nove ugovore o radu posle porodijskog odsustva. Jedan od razloga je i praksa domaćih sudova koji uglavnom nisu pravilno razumeli, niti primenili institut prebacivanja tereta dokazivanja na tuženog u postupku koji je pokrenut povodom diskriminacije.

"Retki su slučajevi (mada postoje u praksi) da je poslodavac ostavio konkretne pisane tragove šta ga je motivisalo da ne produži ugovor, odnosno ne zaključi ugovor na neodređeno vreme sa zaposlenom majkom", opisuje Reljanović još jednu otežavajuću okolnost kod dokazivanja diskriminacije.

## **STEREOTIPI O MAJKAMA MALE DECE**

Reljanovićeve stavove potkrepljuje i studija slučaja profesorke Pravnog fakulteta u Nišu Nevene Petrušić. Ona je analizirala odluke sudova u slučaju strateške parnice koju je Poverenica za zaštitu ravnopravnosti vodila u ime zaposlene protiv poslodavca - banke. Posle povratka sa porodijskog odsustva, ova zaposlena je premeštena sa mesta šefice ekspoziture na niže radno mesto sa znatno nižom platom. Sud je utvrdio da nema diskriminacije jer je na njeno mesto dovedena takođe žena koja je i majka. Međutim, reč je o majci odrasle dece koja i ne žive u istom domaćinstvu.

Apelacioni sud potvrdio je prvostepenu presudu, dok je odluka Vrhovnog kasacionog suda da su sudovi ispravno odlučili i da zaposlena u banci nije bila diskriminisana premeštanjem na niže radno mesto posle porodijskog odsustva.

"Analiza sudskih odluka povodom konkretnog slučaja diskriminacije, pre svega, pokazuje da sudijama nije poznat fenomen polne/rodne diskriminacije žena, koja obuhvata ne samo nejednak tretman na osnovu pola, kao biološke odrednice, već i na osnovu njihove rodne uloge, trudnoće, odsustva sa posla zbog brige o deci i porodici. Ono što sudovi nisu razumeli jeste da je posredna diskriminacija žena izraz njihove strukturalne diskriminacije, koja je u sferi rada najočiglednija", navodi profesorka Petrušić u radu "Praksa sudova u Republici Srbiji u oblasti antidiskriminacije: tri studije slučaja".

To što je na radno mesto koje je ranije uspešno obavljala, premeštena druga zaposlena, objašnjava ona, dokazuje da poslodavac nejednako tretira samo majke sa malom decom. Time izražava stereotipan stav da zbog obaveza oko odgajanja dece one neće više biti u stanju da odgovore visokim zahtevima poslova, koje su pre odlaska na porodijsko uspešno obavljale. Dodaje

i da je ovakav potez tuženog poslodavca praksa, a ne usamljen slučaj, jer je veliki broj zaposlenih žena doživio isto.

## **“DEGRADACIJA, NE I DISKRIMINACIJA”**

Iako potvrđuju da su žene često degradirane posle korišćenja porodijskog odsustva i da se veliki broj žalbi ovoj instituciji odnosi na slučajeve u kojima su zaposlene prebacivane na niža radna mesta, Tatjana Jokanović iz kancelarije Poverenice za zaštitu ravnopravnosti kaže da zakonski nema diskriminacije ukoliko je istekao ugovor na određeno. “Naravno da smo imali takve slučajeve, ali to nije diskriminacija, jer ne možete obavezati poslodavca da ispuni ugovornu obavezu koju nema. Kad istekne ugovor na određeno vreme, onda je taj ugovor istekao i poslodavac nije dužan da ga produži, bez obzira na lično svojstvo podnositeljke pritužbe”, kaže Jokanović. “Ako mene pitate mislim da jeste diskriminacija, ali vi ne možete da obavezete poslodavca da nekoga primi u radni odnos. Po sili zakona je prestao ugovor i Poverenica se ne može mešati u tolikoj meri u odluke poslodavca”.

Ona još napominje da bi Poverenica mogla reagovati po pritužbi žene ukoliko je poslodavac nakon završetka njenog ugovora raspisao konkurs na koji se i ona javila, a ipak nije primljena u radni odnos. “Onda se može podneti pritužba zbog diskriminacije u zasnivanju radnog odnosa i tada se mi upuštamo u postupak i cenimo uslove pod kojima je zasnovan radni odnos. Ako u toj proceni dođemo do toga da je poslodavac stavio diskriminatorne uslove, odnosno ako se učini verovatnim da on nije hteo da primi ženu zbog toga što ima malu decu i što je porodilja i što će ponovo rađati decu, postoji mogućnost da se utvrdi diskriminacija”, objašnjava Joksimović.

U sličnoj situaciji pre nekoliko godina našla se jedna Novosađanka, koja je najpre radila kao zamena koleginice na porodijskom. Nekoliko meseci pre nego što se koleginica vratila sa odsustva, i sama je zatrudnela i otišla na bolovanje. Međutim, neposredno pre odlaska, od rukovodstva je dobila najavu da bi mogla da ostane u firmi na drugom radnom mestu, što je, smatra, bio znak da je bila dobra radnica.

Po povratku sa odsustva, koleginica sa kojom je “delila” radno mesto već je bila otišla iz firme i raspisan je novi konkurs za radno mesto na kome je ona kao zamena provela 3 godine, a najavljeno novo radno mesto nije ni zaživelo. Ipak, bilo joj je poručeno da preda CV i time konkuriše kao i ostali kandidati. “Odmah sam slutila da je to znak da nisam dobrodošla nazad u firmu. Konkurišem na istu poziciju na kojoj sam već radila i sa koje okončavam moje porodijsko odsustvo, a tokom intervjua izražavaju sumnju u to da bih zbog pauze u radu mogla da se vratim u potpunosti u bivšu ulogu, tj. na bivšu poziciju. Ceo intervju je vođen u tonu da li sam ja dovoljno spremna da radim”, priča ona. “Sve vreme sam se osećala grozno, jer sam dovedena u situaciju da moram da iznosim privatne detalje i da se branim i objašnjavam da sam ja ipak sposobna za rad”

Nakon mesec dana obavestili su je da su našli kandidata koji više odgovara toj poziciji. “Osećala sam se jako povređeno, poniženo, besno, iznevereno, jer sam čestito i savesno radila i menjala koleginicu duži period u firmi i nikad nisam dobila pritužbe svoj rad. Osećala sam se i izmanipulisano, jer su u razgovoru za posao napravili privid neke ravnopravnosti, a sve je zapravo bila puka formalnost”.

Na budućim razgovorima za posao poslodavci su ovu Novosađanku, kako svedoči, pitali o “rupi” u CV-ju od nekoliko godina. “Bila sam kao ogoljena, jer sam se u toj “rupi” borila sa posledicama komplikovane trudnoće, a sad je trebalo da objašnjavam nekim nepoznatim ljudima šta sam radila tad. Na kraju, sve što sam godinama gradila je palo i ja sam pod pritiskom da moram da obezbedim egzistenciju porodici, prihvatila posao koji je dosta statusno niži i nije u skladu sa mojim radnim iskustvom i formalnim obrazovanjem.

Ističe da bi ženama u ovakvim situacijama značilo i kada bi Zakon o radu obavezivao poslodavce da ih posle porodijskog vraćaju na posao makar na tri meseca. Takva izmena Zakona o radu bi osnažila žene koje pokušavaju da se vrate na posao posle porodijskog odsustva, nege deteta i slično, a prethodno su imale ugovor o radu na određeno vreme. Ovako, one gube na samopouzdanju, osećaju da su ih kolege na tržištu "pregazile" i da će jako teško naći posao sličan onom koji su radile pre nego što su ostale trudne i porodile se.

## **BES, PONIŽENJE, NEMOĆ**

Mnogo žena iz različitih gradova Srbije javilo se tokom prikupljanja svedočanstava za ovaj tekst. Sve su doživele sličnu stvar posle povratka sa porodijskog odsustva i svaku je mučila ista briga - kako naći novi posao sa malom bebom? Neke su bile zaposlene i u jedinicama lokalne samouprave, pojedine preko agencija za ustupanje radnika, a čak su i zaposlene na neodređeno bivale otpuštane kao "tehnološki višak".

Nijedna od njih nije pokrenula postupak pred sudom, niti su se obraćale Poverenici za zaštitu ravnopravnosti - neke zbog straha da neće moći ponovo da se zaposle ako se u branši pročuje da se suprotstavljaju ovakvoj praksi poslodavaca, neke zbog nepoverenja u institucije sistema i sudstvo. Sve veruju da su posao izgubile upravo zbog porođaja i smatraju da nisu zaštićene od diskriminacije.

*"Dve nedelje pred istek porodijskog, iz agencije (za ustupanje radnika) mi je javljeno da neće da mi produže ugovor i tako je i bilo. Sada preko biroa rada tražim posao sa bebom od godinu dana. Mislila sam da toga više nema dok se meni nije desilo, a onda sam čula od drugih devojaka da su isto tako prošle i da toga ima i po drugim firmama, nažalost, dok traje porodijsko ništa nam ne mogu, ali po isteku ispada da nas kažnjavaju što smo ostale u drugom stanju" (žena iz Smedereva)*

*"Radila sam u opštini od 2010, po ugovoru o delu, od 2013. po ugovoru o radu na određeno vreme, porodila sam se u avgustu 2015. godine, blizanačka trudnoća. Nakon godinu dana, kada je trebalo da se vratim na posao, ugovor o radu mi nije produžen. Plata mi je smanjena za 10.000 dinara (sa 40 na 30 hiljada), dat mi je ugovor o privremeno povremenim poslovima, za isti posao i istu odgovornost, bez zdravstvenog osiguranja... U septembru te godine sam abortirala, neplaniranu trudnoću. Možda bih danas imala troje dece da tada nisam ostala bez redovnog ugovora, zdravstvenog, pa i eventualnog porodijskog. Posle 9 meseci, u maju 2017. sam trudom razumnih ljudi ponovo vraćena na ugovor o radu na određeno vreme. Polovinom 2020. godine, nakon 10 godina rada u državnom organu, konačno sam dobila ugovor o radu na neodređeno vreme, koji sam uživala ni punih godinu dana, nakon čega sam napustila i posao i državu, hvala im. Da država štiti i daje sigurnost, možda bi i moja porodica jos bila među svojimima".*

*"Pre odlaska na trudničko, radila sam godinu dana. Saznala sam da sam trudna, ali zbog ranijih loših iskustava (bilo ih je par) odlučila sam da sačekam malo pre nego što poslodavcu kažem da sam u drugom stanju i baš u tom međuvremenu. potpisala sam ugovor za stalno. Moji planovi su bili da radim bar još par meseci, ali komplikacije su počele rano, već u 12-oj nedelji i morala sam da otvorim bolovanje. Tada sam i rekla poslodavcu. Malo je reći da je bio ljut. Nije meni ništa rekao, ali najbolja prijateljica mi je i koleginica.. pa imam info iz prve ruke. Na moje mesto su dosle dve devojke, jedna za jedan deo posla druga za drugi, a ja sam znala da mi se sprema otkaz (...) Zvao me je i rekao da ipak nema finansije da me zadrži, kriza je, ovo ono. Ne mogu da kažem da me je povredio. Nije. Iznervirao me je i bila sam besna. Srećom, suprug ima odličan posao pa nisam zavisila od te plate koja je bila minimalac. Radila sam taj posao jer mi se sviđao. Onda sam odlučila da me se neće tako lako rešiti. Otišla sam kod advokata, posavetovala se šta i kako, nisam htela dinar da mu oprostim. Na kraju sam otpuštena kao tehnološki višak, plaćeno mi je sve što je trebalo da mi bude plaćeno i on je bio besan i u šoku".*

*"Otpuštena sam nakon porodijskog odsustva, iz stalnog radnog odnosa. Proglašena tehnološkim viškom. I sada nezaposlena jer niko ne želi ženu sa malim detetom. Verovali ili ne. Nažalost, na svakom razgovoru to pitaju. I tu se moja priča završava. A otpuštena sam jer sam se suprostavila radu za vreme održavanja trudnoće. Jer sam dobijala pretnje da neću dobiti platu. Posle otpuštanja, trazila sam sve što mi sleduje da mi ispalte. I jesu, ali sam bila ipak ljuta. Znali su da nema šale s tim. Bila sam menadžerka i profesorka. Otvorila njima posao, razradila sve, i to dobila zauzvrat. Nisam ih tužila, jer - iskreno - koji običan čovek može da se suprostavi ljudima koji ne znaju koliko para imaju?" (žena iz Niša)*

*"Pred kraj odsustva, pisala sam poslodavcu da ne mogu u julu da nastavim da radim jer do septembra nema ko da mi čuva dete Na šta je on rekao: "Pa tebi ionako ističe ugovor sa završetkom bolovanja". Tada je tražio još radnika za više radnih mesta, i mojoj kolegini koja je trebalo da bira kandidate, rekao je da ne bira žene jer će da odsustvuju zbog dece" (žena iz Paraćina)*

*"Radila sam u toj firmi nekih 5-6 meseci kad sam ostala trudna. Radila sam do 8. meseca trudnoće i otišla na trudničko/porodijsko. Moja direktna menadžerka je bila OK sa tim, i želela je da se vratim na posao nakon povratka sa trudničkog. Međutim, direktorka firme me je, kada sam je pozvala da joj saopštim vest, dočekala sa: "Najebaćes". Kada je shvatila šta je rekla, onda je to ublažila sa: "Biće ti mali prosek, nećeš primati ništa dok si na trudničkom" itd. Svakako je bila jako neprijateljski nastrojena i do kraja me je oslovljavala sa "trudnice" ili "trudničice" (žena iz Niša koja je posle odsustva našla drugi posao)*

## **ISTA TEMA - DRUGI POGLED**

Prikupljajući svedočenja žena koje nisu zadržale posao nakon rađanja, autorka teksta je u Facebook grupi Žene preduzetnice, čula i stavove poslodavki. Neke su negativno reagovala na konstataciju da je u ovim slučajevima reč o posrednoj diskriminaciji.

"Svaki rad na određeno vreme je upravo to. Na određeno. Istekom tog određenog vremena nije mi više potreban radnik. Jako je prosto", napisala je jedna članica.

„A ko kaže da ostaju bez posla zbog toga? Možda su bile mesec-dva na određeno i otišle na trudničko. Ko kaže da bi tu ostale da rade?“, pitala je druga.

Jedna članica grupe prenela je iskustvo iz svoje firme, u kojoj je radnica posle korišćenja porodijskog odsustva dobila ugovor na neodređeno i potom nastavila da otvara bolovanja naizmenično za dete i za sebe. Prema njenim tvrdnjama, zaposlena sa malim detetom nije imala ni jedan radni dan posle povratka sa odsustva. Na ovo je članica dobila savet kako da reši problem.

"Do sada bi Vas manje koštalo da ste je otpustili kao tehnološki višak i platili joj otpremninu od dva meseca za dve godine koliko je bila prijavljena kod vas. Pitajte advokata sta je potrebno od papirologije. Uvek možete otvoriti poziciju pod drugim nazivom. Ona Vam i ovako nije tu, tako da svakako radite bez nje. Pa možete i sačekati 6 meseci da zaposlite nekog drugog", napisala je druga članica grupe, objašnjavajući na neki način mehanizam zbog koga je i nastala ova priča.

## **MEDIJSKO IZVEŠTAVANJE O ŽRTVAMA I IZVRŠIOCIMA**

### **ZAKON O MEDIJSKOM IZVEŠTAVANJU**

#### **JAVNO INFORMISANJE OSTVARUJE SE PUTEM MEDIJA**

Putem medija objavljuju se informacije, ideje i mišljenja o pojavama, događajima i ličnostima o kojima javnost ima opravdan interes da zna, bez obzira na način na koji su pribavljene informacije, u skladu sa odredbama ovog zakona.

Svako ima pravo da istinito, potpuno i blagovremeno bude obavešten o pitanjima od javnog značaja i sredstva javnog obaveštavanja su dužna da to pravo poštuju. Medij je sredstvo javnog obaveštavanja koje rečima, slikom, odnosno zvukom prenosi urednički oblikovane informacije, ideje i mišljenja i druge sadržaje namenjene javnoj distribuciji i neodređenom broju korisnika.

#### **MEDIJ NEMA SVOJSTVO PRAVNOG LICA**

Medij, u smislu ovog zakona nije: knjiga, film, nosač audio i audio-vizuelnog sadržaja, naučni i stručni časopis namenjen prvenstveno informisanju ili obrazovanju određene profesionalne grupe, ostale štampane publikacije, katalog koji sadrži isključivo obaveštenja, oglase, reklame i informacije namenjene tržištu ili bilten i slične publikacije namenjene internom informisanju... kao ni internet-pretraživači i agregatori.

Mediji, u smislu ovog zakona nisu: platforme, poput internet foruma, društvenih mreža i drugih platformi koje omogućavaju slobodnu razmenu informacija, ideja i mišljenja njenih članova, niti bilo koja druga samostalna elektronska publikacija, poput blogova, veb-prezentacija i sličnih elektronskih prezentacija, osim ako nisu registrovane u Registru medija, u skladu sa ovim zakonom.

U cilju zaštite ljudskog dostojanstva, kao i nezavisnosti, ugleda i nepristrasnosti suda ili drugog nadležnog organa, niko se u mediju ne sme označiti učiniocem kažnjivog dela, odnosno oglasiti krivim ili odgovornim pre pravnosnažnosti odluke suda. Novinar je dužan da poštuje pravilo pretpostavke nevinosti i ne sme nikoga proglasiti krivim do izricanja sudske presude.

Mediji su dužni da poštuju pravo pretpostavke nevinosti i da štite privatnost i identitet osumnjičenog ili počinioca, čak i u slučaju priznanja krivice.

Zaštita privatnosti i identiteta podrazumeva ne samo zaštitu imena (označavanje osumnjičenog inicijalima), već i zaštitu drugih podataka koji bi mogli da upute na njegov identitet: fotografija, adresa, opis izgleda, bračno stanje, socijalni status, pripadnost nekoj grupi, imena suseda, rođaka i prijatelja.

Medijsko narušavanje privatnosti obuhvata širok spektar, od upada u nečije fizičko okruženje ili "prostor" do objavljivanja neprijatnih ličnih informacija. Određeno narušavanje privatnosti je od suštinskog značaja u procesu prikupljanja vesti i dobrog informisanja javnosti. Ali etička dilema se javlja kada treba odlučiti gde povući crtu između razumnog i nerazumnog ponašanja medija.

Žrtve i osumnjičeni često nisu svesni moći medija. Novinar je obavezan da to uzme u obzir, te da ne zloupotrebljava neznanje svojih sagovornika.

Ukoliko žrtva nekog krivičnog dela pristane na razgovor, novinar ne sme da na osnovu tog razgovora otkrije identitet žrtve ili eventualnog počinioca.

Ukoliko izveštava o počinjenom krivičnom delu, novinar mora da bude na oprezu da, u razgovoru s eventualnim svedocima, ne obelodani identitet žrtve, odnosno identitet i pravo na pretpostavku nevinosti osumnjičenog.

Novinar mora da ima u vidu mogućnost zloupotrebe i manipulacije kojima mogu da ga izlože tobožnje žrtve određenih krivičnih dela. Novinar mora da ima svest o moći medija, odnosno o mogućim posledicama po žrtvu ili počinioca ukoliko se otkrije njihov identitet. Posebno mora da ima u vidu težinu mogućih posledica u slučaju eventualne greške/pogrešne pretpostavke u izveštavanju.

Čak i ukoliko nadležni državni organi objave podatke koji spadaju u domen privatnosti počinioca ili žrtve, mediji tu informaciju ne smeju da prenose. Greška državnih organa ne podrazumeva „dozvolu“ za kršenje etičkih principa profesije.

Informacije iz krivičnog postupka koji je u toku mogu se objaviti ako su iznete na glavnom pretresu, ako su pribavljene ili ako su mogle biti dobijene od organa javne vlasti na osnovu zakona kojim se uređuje pristup informacijama od javnog značaja.

Idejama, mišljenjem, odnosno informacijama, koje se objavljuju u medijima ne sme se podsticati diskriminacija, mržnja ili nasilje protiv lica ili grupe lica zbog njihovog pripadanja ili nepripadanja nekoj rasi, veri, naciji, polu, zbog njihove seksualne opredeljenosti ili drugog ličnog svojstva, bez obzira na to da li je objavljivanjem učinjeno krivično delo.

U cilju zaštite slobodnog razvoja ličnosti maloletnika, posebno se mora voditi računa da sadržaj medija i način distribucije medija ne naškode moralnom, intelektualnom, emotivnom ili socijalnom razvoju maloletnika.

Izveštavanje o seksualnim zločinima je među najproblematičnijim novinarskim zadacima. Povremeno se život javnih ličnosti i izveštavanje o seksualnim zločinima ukrštaju, ali obično se "dilema narušavanja privatnosti i žrtava seksualnih zločina vrti oko upada medija u privatni život privatnih osoba, koje protiv svoje volje postaju predmet pažnje javnosti. Umešanost u seksualni zločin garantovano donosi takvu pažnju."

Zločin je, naravno, skoro po svakoj definiciji vest od javnog interesa i izveštaji o takvim događajima obično obuhvataju i identitet žrtava. Tradicija među novinarima u Sjedinjenim Državama je da izostavljaju imena žrtava silovanja, osim ako te žrtve nisu ubijene ili su veoma poznate, što nije praksa kod nas.

## **POŠTOVANJE OSNOVNIH LJUDSKIH PRAVA I MEDIJSKI KODEKS**

Mediji imaju velik uticaj na razvoj društvenih vrednosti i oblikovanje stavova. Stoga način na koji prezentiraju sadržaje, kao i brojnost takvih sadržaja, značajno doprinose načinu na koji će javnost donositi zaključke, formirati stavove i ponašati se u skladu s njima.

Zanemarivanje određenih tema i sadržaja obično vodi njihovoj marginalizaciji i izostavljanju iz prostora javnog diskursa i zanimanja opšte javnosti. Profesionalno novinarstvo zahteva objektivnost, preciznost, navođenje pouzdanih izvora i racionalno obrazloženje činjenica.

Poštovanje žrtava koje su ubijene trebalo bi biti temeljni etički princip. Način na koji mediji izveštavaju bitno utiče na žrtvu (ukoliko je preživela), njenu porodicu i druge bliske osobe, na počinitelja, institucije, ali i zajednicu.

U medijskom izveštaju, dok je postupak u toku, ne treba otkrivati identitet preživele/žrtve i članova/članica njene porodice.



Medijski izveštaj ne sme da sadrži senzacionalističke ili stereotipne izraze za nasilje, preživelu/ žrtvu, nasilnika. Stereotipno prikazivanje preživele/žrtve nasilja podrazumeva da je ona uplakana, potresena, s vidljivim fizičkim posledicama nasilja.

Ovo često ne mora da bude slučaj, pogotovo kada govorimo o psihološkom, ekonomskom ili seksualnom nasilju, što stvara iluziju da svaka osoba na isti način reaguje i nosi se s nasiljem.

Novinar mora biti svestan opasnosti od diskriminacije koju mogu da šire mediji i učiniće sve da izbegne diskriminaciju zasnovanu, između ostalog, na rasi, polu, starosti, seksualnom opredeljenju, jeziku, veri, političkom i drugom mišljenju, nacionalnom ili društvenom poreklu. Nikada ne sme da zloupotrebi emocije drugih ljudi, njihovo neznanje ili nedovoljnu sposobnost rasuđivanja.

## **Slučaj „Malčanski berberin“**

Medijsko izveštavanje o slučaju „Malčanski berberin“ iz januara 2020, kada je oteta i zlostavljana 14-ogodišnja devojčica, bilo je - kako piše list Danas - u velikoj meri praćeno senzacionalističkim naslovima, što je pokazalo istraživanje naslovnih blokova štampanih medija i internet portala.

Treba napomenuti da je takođe skandalozno postupanje pravosudnih organa u ovom, kao i u drugim slučajevima silovanja. Silovatelji su neretko povratnici u zločinu i njima nije mesto na ulici. Podsećanja radi, „Malčanski berberin“ pre otmice i silovanja maloletne M. K. već je bio u zatvoru i pušten je pre ovog zločina.

Analiza naslovnih strana pokazala je da se devojčica u 67 odsto slučajeva nalazila na naslovnoj strani zajedno sa fotografijom osumnjičenog za otmicu, čime je dodatno pojačan intenzitet senzacionalizma i njihova zastupljenost u odnosu na druge naslove.

U ovom slučaju identitet devojčice morao je da bude otkriven od dana nestanka do pronalaska, kada je prestala potreba za izveštavanjem o njoj i privatnosti njene porodice. To pravilo mediji nisu poštovali i nastavili su s objavljivanjem ne samo njenog punog imena i prezimena, već i njene privatnosti

Jedan od primera kršenja dobre novinarske prakse može biti i samo jedan od mnogobrojnih Informerovih naslova poput: "KAKO DANAS ŽIVI DEVOJČICA KOJU JE OTEO MALČANSKI BERBERIN! Traume polako padaju u zaborav, ALI SU SE POJAVILI NOVI PROBLEMI!".

Pored direktnog kršenja ljudskih prava, preciznije dečijih u ovom slučaju, treba se zapitati gde je nestalo ono zrno ljudskosti u ljudima koji mogu da potpišu naslove i tekstove poput navedenog. Izostajanje lične odgovornosti samih novinara, koji se bave jednom od najbitnijih profesija današnjice, ne postoji. Opravdana je pretpostavka da nisu ni razmišljali kakav doživotni tereti medijski pritisak poput ovog može da donese i ostavi trajne posledice ne samo na nju, već i na njenu porodicu.

Vremenom, a zahvaljujući ovom i sličnim slučajevima, medijska agresivna i sveprisutna manipulacija dovela je do polarizacije društva po ovom pitanju, relativizacije zločina, pa i do svojevrsne normalizacije nasilja i govora mržnje. Empatija gubi na vrednosti, bes i agresija rastu, medijske kuće profitiraju a granica skoro da ne postoji

## **Slučaj „#NisamPrijavila“**

Izuzetnu pažnju javnosti privukla je politikološkinja Nina Stojaković, koja je na svom Twitter profilu podelila traumu kroz koju je zbog nasilja prošla njena rođena sestra Lidija, stavljajući akcenat na to što nadležni organi nisu preduzeli ništa nakon Lidijinog odlaska u policiju.

Prema Nininim navodima, njena sestra je o tome dugo ćutala, što je dovelo do psihičkog kraha

i pokušaja suicida. Kada je slučaj prijavila policiji, dobila je odgovor da ništa ne može da se uradi, napisala je Nina Stojaković u jednom od tvitova.

Nakon te i takve objave, na Tviteru su počeli da se nižu postovi i drugih žena o sličnim iskustvima, ali i seksualnom zlostavljanju i uznemiravanju, pretrpljenom psihološkom nasilju.

Za oko dva dana, hašteg #NisamPrijavila pojavio se u više od 18.000 tvitova.

Zanimljivo je napomenuti da su u ovom slučaju mediji postupili u skladu s profesionalnim standardima: nisu otkrili identitet Ninine sestre, nisu se bavili njenim privatnim životom zarad više klikova (iako bi, na osnovu već ustaljene prakse, trebalo da se podrazumeva da je tako).

Sa druge strane, kampanja nije postigla nikav dugoročni medijski efekat: kao ni do tada, skoro da ne postoje edukativni tekstovi koji sadrže informacije o tome gde i na koji način žene koje trpe nasilje mogu da se obrate za pomoć, o tome kako pomoći ženama u toj situaciji, o pozitivnim primerima kako se žena izborila sa nasilnikom i sl.

U slučaju Marije Lukić, koja je prijavila nasilje bivšeg predsednik opštine Brus Milutina Jeličića, nasilnik je osuđen na samo tri meseca zatvora zbog nedozvoljenih polnih radnji nad njom. Posle podizanja tužbe za polno uznemiravanje i nedozvoljene polne radnje, Lukić je ostala bez posla, a lokal njenog supruga je zatvoren.

Ona je, za razliku od mnogih, iza sebe imala veliku podršku kako medija, tako i ljudi koji su upravo putem medija saznali za taj slučaj. Ali ni to nije bilo dovoljno i počinitelj je dobio skoro pa simboličnu kaznu. S druge strane, da Lukić nije otišla u medije, vrlo je verovatno da Jeličić - inače član vladajuće partije - nikada ne bi ni dobio presudu.

Nameće se opravdano pitanje kako da se, pored ovakvih efekata i reakcija sudskih organa - ostale žrtve osmele i motivišu da prijave nasilje? Ono što sigurno neće izostati, to je da će na sebe navući veliki pritisak javnosti i okoline, a zauzvrat zauvek izgubiti povređenu čast i dostojanstvo. Neophodna je, mada ne i dovoljna, kontinuirana kampanja podizanja nivoa svesti javnosti o neprihvatljivosti nasilničkog ponašanja. Veći problem od samih medija svakako predstavljaju nadležne institucije. Čutanje nadležnih institucija ili neadekvatne kazne počinocima demorališu ovo društvo, a posebno žrtve.

O ovom društvenom problemu, iako se u proteklim godinama o nasilju nad ženama i rodnoj ravnopravnosti priča više nego ikada, kvalitet medijskog izveštavanja nije zadovoljavajući. Dominira senzacionalizam, često se krši Kodeks novinara Srbije, a potpuna interpretacija problema o kojem društvo i dalje čuti gotovo i da ne postoji.

## Literatura:

1. Etika u medijima: primeri i kontroverze / Luis Alvin Dej
2. ETIKA NOVINARSTVA - Priručnik za profesionalne novinare / Stevan Nikšić, Ana Davičo
3. [https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_javnom\\_informisanju\\_i\\_medijima.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_javnom_informisanju_i_medijima.html)
4. <https://savetzastampu.rs/lat/dokumenta/kodeks-novinara-srbije/>

## **KADA BI IZGLED MOGAO DA UBIJE („Ustanak 20.000“ i uloga žena u sindikatima)**

### **RADNICE U INDUSTRIJI PROIZVODNJE BLUZA POČETKOM 20. VEKA**

Proizvodnja bluza, u to doba noviji ogranak odevne industrije, s kraja 19. i početka 20. veka u Americi doživljava intenzivnu ekspanziju, kao posledicu razvoja modne industrije, koja svojim promenljivim zahtevima u velikoj meri počinje diktirati i tempo i način proizvodnje. Promenljivi zahtevi prodavaca na malo činili su gomilanje inventara apsolutno neekonomičnim, primoravši tako proizvođače da se okrenu sezonskoj proizvodnji: u zavisnosti od potreba proizvođača, počeli su se smenjivati periodi „navale“ posla i periodi kada je proizvodnja gotovo potpuno prestajala (kada je veliki deo radne snage ostajao bez posla).

Iako je ova industrija pretežno zapošljavala žene, bolje plaćeni poslovi sekača pripadali su muškarcima, kojima je ovako ostvarena zarada pružala mogućnost daljeg napredovanja (oni snalažljiviji uspevali su čak i da počnu da se proizvodnjom bave samostalno). Po pravilu članovi sindikata, muškarci su zauzimali i sve rukovodeće pozicije u istim, dok su neretko na takve pozicije i bili postavljeni baš zbog bliskih odnosa koje su sa poslodavcima gajili, naravno, u međusobnom interesu.

Žene, s druge strane, često vrlo mlade, bile su po pravilu i imigrantkinje (najčešće Jevrejke ruskog porekla) i ne samo da pretežno nisu bile članice sindikata, za razliku od muškaraca, već ni ti isti sindikati nisu imali nikakav interes da se za njihovu zaštitu i bore. One su, naime, zbog male cene njihovog rada, smatrane pretnjom za poslove koji su „pripadali“ muškarcima odgovornim za opstanak svojih porodica. To uostalom i jeste razlog zašto je, iako je načelno stav Američke federacije rada (AFL), najznačajnijeg i najvećeg udruženja sindikata u SAD u prvoj polovini 20. veka, bio inkluzivan, ista ta federacija stajala po strani i prepustila ženama da se samostalno bore za bolje uslove rada. Takva vešto prikrivena, no pažljivom posmatraču očigledna opredeljenost ove federacije, bila je i razlog zašto je ona pružila podršku Internacionalnom sindikatu radnika u proizvodnji konfekcije za dame (ILGWU) koji je, iako po sastavu pretežno „ženskog pola“, idejno vođen potrebom za zaštitom radnika muškog pola. Takva politika ovog sindikata i ne čudi, budući da je njegovo rukovodstvo i bilo sastavljeno od muškaraca. Drugačiji je, s druge strane, bio pristup AFL u pogledu Ženske sindikalne lige (WTUL), koja ne samo da nije predstavljala sindikalnu organizaciju, već je za svoj osnovni cilj imala unapređenje sindikalnog organizovanja ženske radničke klase i, posledično, i njihove mogućnosti da utiču na poslovnu politiku koja ih se direktno ticala.

Ipak, uprkos duboko ukorenjenom verovanju da im zarada predstavlja dodatno sredstvo za razonodu, mlade žene koje su bile radno angažovane u ovoj industriji, često su bile odgovorne za opstanak čitavih porodica, dok su uslovi u kojima su radile u takozvanim „izrabljivačnicama“ (eng. *sweatshop*) bili gotovo neljudski. Rad u ovim radionicama bio je dugotrajan, bez pauza i slabo plaćen. Svaki njihov pedalj bio je zauzet mašinama za šivenje, često postavljenim tako da su blokirale izlaze iz često mračnih i zagušljivih prostorija. Škrtni poslodavci su troškove novih igala, konca, pa čak i struje za mašine, često svaljivali na ionako nedovoljno plaćene radnice, dok je vrhunac njihove

bezosećajnosti predstavljala praksa zaključavanja vrata koja su vodila van ovih radionica, pravdana potrebom da se u korenu saseku eventualne sitne krađe, kao i preterane pauze u radu. Ista ta praksa, pokazaće se, života će koštati mnoge radnice.

## POČETAK „USTANKA 20000“

*Cooper Union zdanje, 22. novembar 1909. godine.*

*Prostor velike sale kapaciteta od 900 mesta u potpunosti je popunjen, usled čega radnici koji u nju nisu mogli da se smeste zauzimaju preostale okolne prostorije. Počelo je komešanje. Već više od puna dva sata, muški sindikalni predstavnici pokušavaju da umire gomilu. Započinjanje štrajka, po njima, besmislen je poduhvat osuđen na propast. Žene, koje predstavljaju većinski deo radne snage u delatnosti proizvodnje bluzi, po njima su nedovoljno jake da izdrže predstojeću zimu bez ikakvih primanja (ma kako mizerna ona bila), koja bi im mogla obezbediti hranu i skrovište od hladnoće. Iz gomile se izdvaja glas mlade žene, Jevrejke, stare tek nešto preko 20 godina, sitne konstitucije i sa vidnim tragovima fizičkog nasilja na telu. Bila je to Klara Lemlich (Clara Lemlich), već svima dobro poznata aktivistkinja sindikata, vešta na rečima i sa dobro poznatom sposobnošću da „raspali“ plamen borbe u izmučenoj masi radnika koja je težila za uslovima rada dostojnih čoveka. S mukom se popevši na binu, poduhvatom koji je sada za nju predstavljao poseban napor - budući da je još uvek trpela jake bolove od batina koje je pretrpela od strane kompanijskih grubijana - započela je svoj govor koji je zauvek duboko utisnut u američku istoriju. „Slušala sam sve govornike i više nemam strpljenja za priču, kako sam ja jedna od onih koji osećaju prikazane stvari i koji zbog njih pate. Predlažem da krenemo u generalni štrajk.“ Njene reči propraćene su gromkim odobravanjem gomile i doneta je odluka o stupanju u generalni štrajk. Narednog popodneva, najmanje 20.000 žena napustilo je svoje šiveće mašine i izašlo je na ulice. Na taj način započet je i „Ustanak 20.000“, najveći štrajk žena u američkoj istoriji.*



*Velika sala Cooper Union zdanja, 22. novembar 1909. godine*

Donošenju odluke o stupanju u generalni štrajk prethodili su brojni nemiri koji započeli još u leto 1909. godine - počevši sa štrajkom u preduzeću *Rosen Brothers and Leiserson's*, pa sve do lokauta u fabrici *Triangle* u septembru 1909. godine (zbog prisustvovanja radnika ove fabrike sastancima sindikata). O borbenosti mladih žena najbolje govore reči njihovog savremenika: „Nikada nije bilo tako

nešto...Podjednak broj muškaraca nikada se ne bi držao zajedno pod onim što ovde devojke trpe". Mlade žene trpele su ne samo nasilje grubijana angažovanih od strane poslodavaca, već i od ljudi za koje su mislile da će im pružiti zaštitu - policije. Držanje po strani dok su trpele najstrašnije batine, uvrede i maltretiranje, zatvaranje bez ikakvog razloga i uopšte izuzetno grub i bezosećajan tretman koji su doživele od korumpiranih policajaca ostavljao je ovoj, već napaćenoj masi, dodatno gorak ukus ne samo zbog nepravde, već i zbog klasne orijentisanosti ovakvog nedopustivog ponašanja. O pomenutoj diskriminatornoj opredeljenosti policije, možda i najbolje govori trenutak kada je privedena *Meri Drajer (Mary Dreier)*, mlada žena poreklom iz bogate porodice, inače predsednica njujorškog ogranka WTUL-a: grubo obraćanje i uvrede koje su joj uputili pripadnici policije, utihnule su u trenutku u kom je njen identitet otkriven. Tada ju je nadležni oficir prekorio zbog činjenice da mu nije saopštila da je ona zapravo „bogati prijatelj radničkih devojaka“, dodavši da je ne bi uhapsio da mu je taj podatak bio poznat.

Nažalost, ništa bolji tretman ove devojke nisu mogle očekivati ni od strane pravosuđa. Zabeležena je tako i opaska koju je jednoj grupi devojaka uputio sudija za prekršaje: „Vi štrajkujete protiv Boga i prirode, čiji je glavni zakon da čovek zarađuje za hleb znojem svoga čela“. Muka ovih mladih žena, naime, bila je i u tome što ljudi koji nisu na svojoj koži osetili teške uslove rada u fabrikama, takođe nisu mogli ni da nađu opravdanje za njihovo odbijanje poslušnosti poslodavcima. Odluka o stupanju u generalni štrajk stvari je učinila samo gorim. Rečima *T. S. Malakijel (T. S. Malakiel)*: „... sudije i policajci se ponašaju kao da smo neki odvratni insekti koji im gmižu pod nogama i pokušavaju da nas zgaze.“

## TOK ŠTRAJKA

*Svugde u prostoriji Colony Club-a odjekivalo je zveckanje tanjira. Sama zgrada bila je neobično elegantna – ništa na šta su mlade žene većito zarobljene u prostorijama fabrika i svojih trošnih stanova (a koji su obično imali manje prostorija od broja ljudi koji su u njima obitavali) navikle. Iako je procedura već bila dobro poznata, nijednoj od deset devojaka koje su tog 9. decembra bile na ovom ručku, nije bilo svejedno kada su se našle pred nekim od najbogatijih žena Njujorka. Osećaj nepripadanja bio je jak. Kao i životinje koje treba da animiraju cirkusku publiku, devojke su već unapred dobro znale svoju tačku. Tako su se, nažalost, zapravo i osećale. Jedna po jedna mlada žena započinjala bi sa pričom o poteškoćama kroz koje su prolazile u svojoj svakodnevici – kako na radu, tako i kod kuće. Neka od njih govorila je ponosno, sa žarom, čak i pomalo prkosno, želeći da pokaže ovim ispeglanim damama u skupocenoj odeći i sa uvežbanim manirima, čije ruke nisu odavale tragove rada, da su i žene iz radničke klase podjednako vredne. Da, njima život možda nije bio podjednako naklonjen, dodelio im je manje sreće, ali nisu bile za žaljenje. One su bile borci u prvim borbenim redovima, a borile su se za ono što svakom čoveku i pripada - za život vredan življenja, za to da budu tretirane kao ljudi. Poneka devojka pričala je ipak pomalo stidljivo, očiju uprtih u pod, svesna svoje „inferiornosti“ koja je u ovom trenutku delovala ogromno kao okean. Prva, druga, peta, deveta... Došao je i taj trenutak. Sa pričom je počela i deseta devojka. U glavi su joj se rojile stotine misli, dok je sama sebe podsećala da za samo nekoliko trenutaka i ovaj cirkus pakuje svoje šatre. Da, za samo nekoliko trenutaka, sve će biti gotovo, a ovo poniženje koje će pretrpeti nije ništa u poređenju sa značajem onoga što je njegov cilj...*

Sličan sastanak, održan 11. decembra, nije prošao ništa bolje. „Uvedene smo u izuzetno veliku prostoriju sa prelepim podom zbog kojeg sam poželela da dočepam nekoga i napravim krug ili dva. Ali ono što me je najviše pogodilo jeste to što su nekoliko žena, starih i mladih, bile obučene kao prolećne kokoške. I način na koji su usmerile svoje operske naočare ka nama! Kao da smo mi same po sebi predstavljale predstavu.“ Poniženje je bilo tim veće, što su sume novca koje su bogatašice

nakon ovakvih događaja donirale ponekad bile toliko mizerne da su samo stvarale dodatan revolt mladih žena. „Bilo im nas je tako strašno žao da je svaka od njih dala od 5 do 10 dolara, ali šta je to za njih? Koliko da sam ja dala 5 centi ili čak manje. A sada su se ponovo vratile u svoje savršeno društvo i dobro se zabavljaju - sumnjam čak i da će uopšte opet pomisliti na sve stvari o kojima smo im pričale“. Ipak, bez donacija ovih bogatašica, sudbina štrajka bila je jasna: štrajk bi bio neodrživ.

Javnost je bila naklonjena ovim mladim ženama. Svedoci njihovog maltretiranja, prebijanja i nepravednog zatvaranja saosećali su sa njima. Žustrost borbe i odlučnost da se izbore za pravdu, posmatračke je ostavljala kako zadivljenim, tako i iznenađenim. Štrajk se nastavio do duboko u zimu, a odsustvo ikakvih prihoda značilo je gladovanje i dovelo je u pitanje egzistenciju kako samih štrajkačica, tako i njihovih porodica. Neverovatan je ipak podatak da je veliki broj mladih žena odbijao bilo kakav vid novčane pomoći, uz obrazloženje da ima onih koji se nalaze u gorjoj situaciji od njih samih.

Januar se pokazao kao najokrutniji mesec. Štrajkačke redove polako je počelo prožimati obeshrabrenje, dok su mnogi članovi višeg društva polako prestali da pomažu štrajk svojim sredstvima. Naime, socijalističko opredeljenje nekih vođa WTUL-a naišlo je na neodobravanje kako bogatih donatora, tako i mnogih članova koji su taj pravac smatrali radikalnim, opasnim i fanatičnim. To, između ostalog, jeste bio i razlog zašto su mnoge žene i istupile iz lige. Uostalom, većina radnika je takođe bila socijalističkog opredeljenja, što je u mnogome odredilo i njihove međusobne odnose. Ipak, tenzije su bile očigledne i ranije, budući da su se kako štrajkačice, tako i neke od vođa WTUL-a, bojale da otvoreno izraze svoja mišljenja o pojedinim pitanjima koja su se ticala štrajka i na taj način ugroze glavni priličak sredstava koji je štrajk održavao u životu. Ono što je WTUL i inače činilo posebno neuobičajenom organizacijom, jeste činjenica da su njene članice pripadale kako radničkoj klasi, tako i srednjoj i višoj klasi. Žene iz visoke klase učlanjivale su se u ovu organizaciju, po pravilu, iz svojevršnih romantičnih pobuda, kao i ideja o potrebi za zaštitom onih koji takvu zaštitu sami sebi ne mogu obezbediti. Ipak nijedna od njih nije zapravo u potpunosti poznavala sve teškoće kroz koje su radnice prolazile kako na radu, tako i u svojim domovima - budući da su one oduvek bile okružene blagostanjem, kao i da nikad nisu bile u poziciji da im je rad bio potreban (osobina koja je krasila i druge donatorke). Sve to dovelo je i do internih neslaganja i nerazumevanja u kojima, po starom dobrom običaju, radnici nisu imali pravo glasa, prepušteni idejama više klase. Devojke su tako bile te koje su trpele batine i maltretiranje, dok, s druge strane, nikad nisu bile pozvane da izraze svoje stavove i ideje.

## OBUSTAVA ŠTRAJKA

Više od 70 fabrika pristalo je na zahteve sindikata u prvih 48 sati od početka štrajka. Ipak, najveće fabrike, na čelu sa fabrikom *Triangle*, formirale su alijansu u cilju da pokažu radnicima i ILGWU-u da velike fabrike neće posustati pod njihovim pritiskom. Naime, sindikati nisu insistirali samo na kraćem radnom vremenu i na većim naknadama. Možda i glavni njihov zahtev bio je *closed shop* ugovorna klauzula, na koju poslodavci nisu imali namere da pristanu. Pomenuta klauzula, naime, stvorila bi obavezu zapošljavanja isključivo članova sindikata što je, iako danas zabranjena praksa zbog njene diskriminatorne prirode, za to vreme predstavljala iskonsku potrebu - budući da su poslodavci u praksi izbegavali da angažuju članove sindikata, pošto im je bilo lakše da sa radnicima prave individualne dogovore, odnosno, da im nametnu uslove rada koji su bili povoljni isključivo za njih same. Ironično, baš taj glavni zahtev, bio je i jedini koji nije ispunjen kada je generalni štrajk u industriji proizvodnje bluza i konačno obustavljen 8. februara 1910. godine .

Ni radnici, ni WTUL, ni ILGWU nisu više imali snage da se bore. Ipak, neki od zahteva sindikata bili su ispunjeni. Radno vreme u većini fabrika skraćeno je sa 60 sati nedeljno na 52 časa, a dnevnice

su uvećane. Kako ILGWU, tako i WTUL, osećali su da su iz ove borbe izašli kao pobednici. Grad Njujork dobio je pouzdan sindikat u koji su žene mogle da se učlanjuju, njegova njujorška postava više nije bila pred zatvaranjem, dok su žene dokazale da mogu biti podjednako jaki borci kao muškarci, ako ne i jači. Ipak, budući da se kolektivnom pregovaranju i zaključivanju ugovora pribeglo na individualnom nivou, ILGWU nije imao ni mogućnosti ni uslova da prati i njihovu primenu te je, kako se sve dublje ulazilo u 1910. godinu, pristizalo i sve više izveštaja o kršenju kolektivnih ugovora, koji su od strane muškog rukovodstva u sindikatu ignorisani s podjednakom žestinom kao i žalbe radnika na nepostojanje *closed shop* klauzule. Pri tome, neke fabrike, kao što je to fabrika *Triangle*, po okončanju štrajka ovakve ugovore nisu čak ni zaključile, niti su pokušale da odgovore na bilo koji od zahteva radnika. Očekivano, najveći „uspeh“ u američkoj istoriji rodno radnopravne borbe, ubrzo je postao njen najgori i najbolniji neuspeh. Ono što ipak ne može biti osporeno jeste da sam „Ustanak 20000“ predstavlja bitnu prekretnicu, kako zbog podsticanja sindikalnog organizovanja žena, tako i zbog ideje da žene zaslužuju jednaka prava na radu, kao i pravo da se za ista i bore.

## POŽAR U FABRICI TRIANGLE

“Čuo sam krik... bila je to Eva Haris (*Eva Harris*). Trčala je prema meni sa sredine radionice. Vikala je, 'požar, gospodine Bernstin (*Bernstein*). Okrenuo sam se. Video sam vatru i nešto dima za drugim stolom od prozora koji je gledao na ulicu *Greene*. Dok sam trčao preko radionice prema vatri, neki sekači su bacali kante vode.”

Jedna cigareta bila je dovoljna da bukne plamen koji je u roku od pola sata sa osmog sprata uspeo da se proširi i na poslednja dva sprata zgrade *Ash*. I dok je jedan deo radnika sa osmog sprata uspeo da pobegne, kao i menadžment koji se nalazio na desetom spratu, radnice sa devetog sprata, nesvesne opasnosti koja im pretila i koja će na kraju tog 25. marta 1909. godine odneti 123 ženska života i 23 života njihovih muških kolega, uživale su u priči dok su se polako spremale za polazak kući. Kad su postale svesne plamena, za spas je već bilo prekasno. Fabrika *Triangle* bila je jedna od malobrojnih fabrika koje zahteve štrajkača 1909. godine nije udostojila kolektivnim ugovorom. Stoga, ona nije uvažila nijedan zahtev štrajkača, među kojima su bili i zahtevi da se radnicima obezbedi adekvatno požarno stepenište, kao i otvorena vrata kroz koja se iz zgrade može izaći na ulicu. Ubrzo je stoga postalo jasno da jedini siguran izlaz predstavljaju dva lifta ograničenog kapaciteta. Ipak, ne samo da liftovi do devetog sprata gotovo da nisu ni dolazili (zbog radnika koji su bežali iz prostorija koje su se nalazile na osmom spratu), već je i mehanizam jednog od liftova ubrzo zbog toplote pretrpeo kvar. Neke od radnica rešile su stoga da pokušaju da spas pronađu na krovovima liftovskih kabina (tela njih tridesetak pronađena su unutar oba okna). Ostale su ipak shvatile da su se najverovatnije suočile sa gorkim krajem.

*Plamen je svugde. Već ionako zagušljiva i tesna prostorija, činila se sve manjom. Mlade žene skupile su se na gomilu. Neke su nemo posmatrale plamen koji je lizao stolice na kojima su do pre nekog trenutka sedele, druge su plakale, treće su se molile. Ono što je u tom trenutku svima bilo zajedničko, jeste svest da je gotovo sigurno došao kraj. Pred njima su ostala samo dva izbora. Prvi – da ostanu tu gde su i da se predaju plamenu. Drugi – da pokušaju da spas pronađu u mrežama koje su vatrogasci postavili na ulici, ispod prozora fabrike. U pitanju su bile sekunde, ali je ceo ovaj trenutak ipak delovao kao večnost. Još uvek je suviše rano. Ovaj dan nije trebalo ovako da se završi. Prva, druga, peta, deseta, petnaesta... Nijedna devojka koja se odvažila da skoči, nije naišla na tako priželjkivan spas. Mreže vatrogasaca nisu bile dovoljno jake da izdrže skok sa ove visine. Tela devojaka prolazila su kroz njih lako kao kroz penu i nestajala u sivilu betona. Ostati ovde i izgoreti do granice neprepoznatljivosti, ili skočiti i ostaviti porodicama telo nad kojim će moći da oplakuju svoju tešku sudbinu? Minuti polako*

*prolaze. U redu. To je to. Krajnje je vreme da se donese odluka. Jedna po jedna devojka nastavila je da iskače kroz prozor na ulicu, u sigurnu smrt. Tu i tamo zadesila bi se i ipak i neka grupa. Ako već idu u sigurnu smrt, bar će biti zajedno, biće jedna drugoj podrška i ovaj poslednji, možda i najvažniji put. I poslednja devojka je iskočila. Preostalih pedeset devojaka ostalo je ipak tu, na podu prostorije za koju su oduvek i govorile da će im doći glave. Kako bi se ugrizle za jezik da su znale koliko su te reči zapravo bile istinite...*

Gradani Njujorka bili su duboko zaprepašćeni i pogođeni ovom užasnom tragedijom. Fabrika *Triangle*, kao i njena ne tako laskava reputacija, davno je već svima bila poznata. Ipak, tela koja su ležala na betonu, bez teksta su ostavila i policiju i vatrogasce, kao i okolne posmatrače. Isti oni policajci koji su do pre neku godinu sprovodili teror nad ovim ženama, sada su držali ljude daleko od njihovih tela. Ironija tog trenutka nikome nije promakla.

Crni bilans ove strašne noći iznosio je 146 žrtava. Tela njih sedam nikada nisu identifikovana. Sahrana tih istih sedam žrtava, bio je stav ILGWU, trebalo je da pošalje poruku da radnici više neće raditi u nebezbednim uslovima. Ipak, gradske vlasti su, plašeci se mogućih nemira, donele odluku da će neidentifikovane žrtve biti sahranjene o trošku grada na parceli koja je bila u njegovom vlasništvu, ne dozvolivši na taj način da se od same sahrane napravi politički protest. Ono na šta gradske vlasti ipak nisu računale, bila je povorka koja je, u spomen na žrtve, 5. aprila 1911. godine, simbolično, pratila prazna mrtvačka kola. Preko 400.000. ljudi izašlo je tog dana na ulice Njujorka, da oda poslednju poštu preminulim radnicima.



*Povorka organizovana u čast žrtava u fabrici Triangle*

## **EPILOG**

„Ustanak 20000“ i požar u *Triangle* fabrici, stvorili su predstavu o ograničenjima koja sa sobom nose sindikati vođeni isključivo od strane muškaraca. Iako smo svedoci prakse feminizacije sindikata (što je delom produkt pada sindikalnog organizovanja u privatnom sektoru, koji tradicionalno više zapošljava muškarce), čak ni danas se žene, po pravilu, ne nalaze na njihovim rukovodećim pozicijama. Po dostupnim podacima, taj problem je na evropskom tlu posebno rasprostranjen na balkanskom poluostrvu.



Onesrazmernosti zastupljenosti žena na rukovodećim položajima u sindikatima u Republici Srbiji najbolje govore i dostupni statistički podaci o sastavu organa jedina dva reprezentativna sindikata na teritoriji Republike Srbije (Ujedinjeni granski sindikati Nezavisnost (UGSN) i Savez samostalnih sindikata Srbije (SSSS)). Od 40 članova Glavnog odbora UGSN, samo njih 9 je ženskog pola, dok je od 11 članova Izvršnog odbora ovog sindikata samo jedna osoba ženskog pola. Da je ovako slaba zastupljenost žena u organima ovog sindikata neadekvatna, govori pak i činjenica da su žene uvek činile (okvirno) polovinu njegovog članstva. Drugim rečima, žene jesu zainteresovane za sindikalno organizovanje, ali ih jednostavno nema dovoljno na rukovodećim položajima. Ipak, od 2021. godine, po prvi put od osnivanja ovog sindikata, na njegovom čelu je predsednica a ne predsednik, što je veliki pomak. Statistički gledano, situacija nije bolja ni u drugopomenutom sindikatu. Od 114 članova veća SSSS, žene čine nešto više od njegove četvrtine (29) dok, što se Predsedništva veća tiče, taj odnos iznosi okvirno 1:5 (5:27). Predsednik SSSS je muškog pola.

Ovakva pozicija žena, odnosno, manja aktivnost u sindikalnim redovima, posledica je više faktora. Prvo, žene su, u najvećem broju slučajeva, i dalje te koje se staraju o domaćinstvu, deci i članovima porodice, dok njihovo sindikalno angažovanje često nailazi i na otpor njihovih muških kolega, članova sindikata. To donekle govori o činjenici da, u nekim pogledima, nismo daleko odmakli od perioda ranog 20. veka, ma koliko daleko on nama delovao. Drugo, čini se da društvo uopšte, odnosno društvo na globalnom nivou, pa tako i naše (srpsko) društvo, počiva prvenstveno na individualističkim interesima. Ovakav egoističan pogled na svet gotovo u potpunosti isključuje potrebu za solidarnošću i počiva isključivo na želji za sticanjem i posedovanjem, koja vodi daljoj pohlepi i otuđenosti što, po definiciji, negativno utiče kako na osećaj pripadnosti određenoj grupi, tako i na stvaranje ideje o postojanju opšteg interesa za koji se vredi boriti.

Stoga, uloga sindikata danas postaje složenija nego ikada pre, budući da funkcionišu u svetu u kome je solidarnost, kao ključni element sindikalnog pokreta, u velikoj meri ugrožena. U tom smislu, postavlja se pitanje u kojoj meri su današnji sindikati u stanju da se odupru nametnutim društvenim imperativima, kako bi uspeali da pruže adekvatnu zaštitu kako svojim članovima, tako i zaposlenima uopšte. Pogotovo imajući u vidu zahteve koje društvo ženama tradicionalno nameće, kao i sve druge teškoće sa kojima se one svakodnevno suočavaju – kako na radu, tako i privatno. I dalje je mnogo suštinskih problema kojima se ovi sindikati moraju baviti, pri čemu njihov veći deo zapravo predstavlja samo drugačiji pojavni oblik istih onih problema sa kojima su se žene suočavale davne 1909. godine.

## Izvori:

1. Benjamin Powell, Meet the Old Sweatshops: Same as the New, *The Independent Review*, Vol. 19, No. 1/2014, pp. 109-122.
2. Richard A. Greenwald, "The Burning Building at 23 Washington Place": The Triangle Fire, Workers and Reformers in Progressive Era New York, *New York History*, Vol. 83, No. 1/2002, pp. 55-91.
3. Daniel Sidorick, The "Girl Army": The Philadelphia Shirtwaist Strike of 1909-1910, *Pennsylvania History: A Journal of Mid-Atlantic Studies*, Vol. 71, No. 3/2004, pp. 323-369.
4. Peter Dreier and Donald Cohen, The Fire Last Time: Worker Safety Laws after the Triangle Shirtwaist Fire, *Race, Poverty & the Environment*, Vol. 18, No. 1/2011, pp. 30-33.
5. Arthur F. McEvoy, The Triangle Shirtwaist Factory Fire of 1911: Social Change, Industrial Accidents, and the Evolution of Common-Sense Causality, *Law & Social Inquiry*, Vol. 20, No. 2/1995, pp. 621-651.
6. Kate Lynn Beasley, "Who Will Protect the Working Girl?": The Effect of the 1909 Shirtwaist Strike and Triangle Factory Fire on Early Twentieth Century Labor Organizations, Master thesis, University of

- Central Oklahoma, 2017.
7. Dorothy Sue Cobble, *The Transformation of Work - Gender Equality and Labor Movements: Toward a Global Perspective*, Solidarity Center, USA, 2013.
  8. Diary of a Shirtwaist Striker, <http://xroads.virginia.edu/~MA04/kane/strikers/theirwords/fulltext.htm>.
  9. Triangle Shirtwaist Fire, <https://aflcio.org/about/history/labor-history-events/triangle-shirtwaist-fire>.
  10. Žene i sindikati: Više ih je, a mnogo manje!, <https://nezavisnost.org/zene-i-sindikati-vise-ih-je-a-mnogo-manje/>.
  11. Organi, <https://nezavisnost.org/organi/>.
  12. Članovi Veća SSSS ( 2020 - 2025. ), <https://starisajt.kuponmanija.rs/vece.html#>.
  13. Predsedništvo Veća SSSS, <https://starisajt.kuponmanija.rs/predsednistvo.html>.
  14. Cooper Union, <https://jwa.org/triangle/map/cooper-union>.
  15. ILGWU office, <https://jwa.org/triangle/map/ilgwu>.

Autorka: Mina Kuzminac  
Mentorka: dr Zorana Antonijević

## DOSTOJANSTVEN RAD – NA PUTU OD IDEJE DO STVARNOSTI I NAZAD

**Apstrakt:** Pitanje dostojanstvenog rada je pitanje radnog prava, ali i mnogo šire pitanje koje izlazi iz okvira prava i postaje osnov rada, ali i cilj na radu. Činjenica da je dostojanstvo sa jedne strane temelj, a sa druge strane ne uvek dostižan cilj, dostojanstvu daje svojstvo sveobuhvatnog okvira u kom se krećemo kada govorimo o radnom odnosu. U tom smislu, autorka u radu analizira to na šta se odnosi koncept dostojanstvenog rada, to jest kako se garantija dostojanstva uopšte ogleda u profesionalnoj sferi. Posebna pažnja u radu je posvećena principu rodne ravnopravnosti kao jednom od ključnih aspekata dostojanstvenog rada. Naime, dostojanstven rad podrazumeva to da, kako muškarci, tako i žene imaju priliku da razvijaju svoje potencijale, između ostalog, u jednakim uslovima slobode i dostojanstva, odnosno da imaju jednaka prava. Sa druge strane, rad analizira, uopšte, ali i kroz rodnu perspektivu, situaciju u praksi u Republici Srbiji. U radu su date preporuke usmerene ka borbi protiv negacija dostojanstvenog rada, iz rodne perspektive i uopšte, u Republici Srbiji.

**Ključne reči:** Dostojanstven rad, Rodna ravnopravnost, Zakonodavni okvir, Situacija u praksi.

### KONCEPT DOSTOJANSTVENOG RADA I RODNA RAVNOPRAVNOST

Rad se bavi konceptom dostojanstvenog rada i problemima sa sprovođenjem garantije dostojanstva u praksi. U uvodnim razmatranjima je objašnjeno šta je koncept dostojanstvenog rada, njegov istorijski razvoj u okviru Međunarodne organizacije rada (MOR), a potom i to kako je postao jedan od ciljeva u okviru Agende 2030 Organizacije Ujedinjenih nacija (OUN). U drugom delu, rad se bavi problemima u vezi sa dostojanstvenim radom u Republici Srbiji. Treći deo je sačinjen od preporuka koje se odnose na Republiku Srbiju, a koje su podeljene u tri grupe: preporuke koje se odnose na unapređenje zakonodavnog okvira, na mehanizme zaštite prava i ostale preporuke.

Dostojanstven rad je temelj, odnosno osnov ostvarivanja radnih prava, ali i cilj kom radno pravo teži. Naime, dostojanstven rad stoji nasuprot svim povredama radnih i socijalnih prava radnika, ali i preprekama ka ostvarivanju svih drugih ljudskih prava radnika. Upravno stoga je sintagma „dostojanstven rad“ prožeta brojnim pitanjima i nedoumicama. Nedoumice polaze od toga kako uopšte definisati dostojanstven rad, to jest koje su komponente koje radu daju epitet dostojanstvenog, do toga koje povrede prava u praksi oduzimaju radu epitet dostojanstvenog. Drugim rečima, postavlja se pitanje da li neko ko živi na granici siromaštva, neko ko zarađuje manje od svog kolege za rad iste vrednosti, neko ko je izložen zlostavljanju ostvaruje, odnosno zašto ne ostvaruje pravo na dostojanstven rad i kako to promeniti u praksi. Ne samo da bi garantija dostojanstvenog rada u praksi trebalo da doprinosi održivom razvoju i poboljšanju ekonomske situacije<sup>174</sup>, već takođe „dostojanstven rad pretpostavlja i smanjivanje nejednakosti uklanjanjem prepreka za puno učešće muškaraca i žena u svetu

<sup>174</sup> Za više o tome vid. [International Labour Organization, "Decent work results ILO programme implementation 2018–19", International Labour Conference 109th Session, 2021](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_776811.pdf), pristupljeno 12.02.2022, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_776811.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_776811.pdf).

rada".<sup>175</sup> Sa druge strane pak, upravo garantija ravnopravnosti „čini ključni element i osnovno načelo zaštite ljudskih prava [...]“.<sup>176</sup>

Koncept dostojanstvenog rada po prvi put je spomenut u Izveštaju generalnog direktora MOR-a iz 1999. godine.<sup>177</sup> U skladu sa Izveštajem, dostojanstven rad obuhvata četiri osnovne komponente: stvaranje poslova, socijalnu sigurnost, radna prava i socijalni dijalog. Nakon toga, MOR nastavlja da ulaže napore u dalji razvoj i izgradnju koncepta dostojanstvenog rada, što je rezultiralo donošenjem *Agende o dostojanstvenom radu* iz 2008. godine. Agenda zadržava četiri osnovna, gore navedena stuba, ali i dalje unapređuje i razvija ovaj koncept. Kroz Agendu, MOR potvrđuje svoju ulogu u borbi protiv diskriminacije, ali takođe naglašava povezanost pitanja *dostojanstvenog rada, siromaštva i rodne ravnopravnosti*.<sup>178</sup> Naime, stav je MOR-a da je nemoguće govoriti o dostojanstvenom radu ukoliko postoji rodna neravnopravnost. Drugim rečima, upravo MOR ukazuje na širi kontekst i neraskidivu povezanost navedenih pojmova. Važno je i to da MOR u kontinuitetu ulaže napore u promovisanju dostojanstvenog rada i prepoznavanja izazova na putu ka dostojanstvenom radu. U prilog tome svedoče Deklaracija MOR-a o socijalnoj pravdi u cilju pravedne globalizacije<sup>179</sup> i Rezolucija o rodnoj ravnopravnosti u srcu dostojanstvenog rada.<sup>180</sup>

Naredni korak u pogledu garantovanja dostojanstvenog rada se odnosi na 2015. godinu kada su četiri stuba Agende za dostojanstven rad postala sastavni deo Agende održivog razvoja 2030 Organizacije Ujedinjenih nacija (Agenda 2030).<sup>181</sup> Naime, cilj broj 8 ove Agende se odnosi na promovisanje održivog i inkluzivnog ekonomskog razvoja, kao i *dostojanstvenog rada* za sve. Cilj broj 5 iste agende se odnosi na osnaživanje žena i devojčica i rodnu ravnopravnost.<sup>182</sup> Dakle, kako pitanje dostojanstvenog rada, tako i pitanje rodne ravnopravnosti je pokriveno Agendom 2030. Treba napomenuti to da je Srbija, kao članica OUN preuzela obaveze predviđene Agendom 2030, dok je takođe članica MOR-a koja je ratifikovala svih osam fundamentalnih konvencija MOR-a.

Nasuprot promovisanju i garantijama ravnopravnosti, na putu ka ravnopravnosti stoje brojni izazovi u praksi. Ženama je često teže da nađu zaposlenje, teže napreduju u toku radnog odnosa, teže ostaju zaposlene posebno u situacijama kriza, porasta nezaposlenosti i drugo. U pozadini ovih poteškoća koje prate zapošljavanje i rad žena su diskriminatorna ponašanja uslovljena mnogobrojnim i različitim predrasudama i stereotipima.<sup>183</sup> Ipak, kada se govori o rodnoj ravnopravnosti, neophodno je prepoznati ne samo izazove sa kojima su žene suočene, već i one koji prate učešće muškaraca na tržištu rada i u radnim odnosima.<sup>184</sup> Naime, muškarci se po pravilu suočavaju sa drugom vrstom stereotipa: ti stereotipi se odnose na to da određene poslove ne treba da obavljaju jer su „ženski“, da je nužno da oni obezbede egzistenciju porodice, odnosno da zarađuju više od žena, da je „sramotno“ da zahtevaju balans profesionalne i porodične sfere jer imaju i porodične dužnosti itd. Konačno, u uslovima siromaštva i borbe za

<sup>175</sup> Ljubinka Kovačević, *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu* (Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2016), 13.

<sup>176</sup> Ljubinka Kovačević, *Zasnivanje radnog odnosa* (Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2021), 980.

<sup>177</sup> International Labour Organization, Report of the Director-General, Decent Work, (1999) pristupljeno 10.03.2022, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

<sup>178</sup> Cathy Gaynor, "ILO and UN inter-agency collaboration: Promoting gender equality in the world of work", Working Paper, (Geneva, ILO Bureau for Gender Equality, 2010), 12.

<sup>179</sup> ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008.

<sup>180</sup> Resolution concerning gender equality at the heart of decent work - ILC 2009 (Resolution adopted by the General Conference of the International Labour Organization at its 98th Session on 17 June 2009).

<sup>181</sup> Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015).

<sup>182</sup> S. Rombouts, Nuna Zekić, "Decent and Sustainable Work for the Future? The ILO Future of Work Centenary Initiative, the UN 2030 Agenda for Sustainable Development, and the Evolution of the Meaning of Work", *UCLA Journal of International Law and Foreign Affairs*, Vol. 24, No. 2/2020 (January 2020): 339.

<sup>183</sup> International Labour Organization, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Geneva: International Labour Office, 2016), 119-134.

<sup>184</sup> European Institute for Gender Equality, "Men and Gender Equality", pristupljeno 09.03.2022, <https://eige.europa.eu/men-and-gender-equality>.

zadovoljenje osnovnih egzistencijalnih potreba, kako muškarci, tako i žene, gotovo nemaju ni priliku da o dostojanstvenom radu razmišljaju, a kamoli da se bore za isti.

## DOSTOJANSTVEN RAD I RODNA RAVNOPRAVNOST U REPUBLICI SRBIJI

Izazovi u ostvarivanju dostojanstvenog rada u praksi su globalno prisutni. Brojni autori i autorke su saglasni da su „istovremeni procesi globalizacije i liberalizacije tržišta rada doveli do fleksibilizacije u svetu rada, a što je nepovratno ostavilo uticaj na pitanja zarada, stabilnosti posla, kao i mogućnosti zaposlenja“.<sup>185</sup> Pored tradicionalnih povreda koje dovode do negacije dostojanstvenog rada, uvođenje novih oblika rada, veća fleksibilnost u pogledu organizacije rada, kao i sve druge novine u svetu rada otvaraju mogućnost i za nove zloupotrebe i povrede u svetu rada.<sup>186</sup> „Novi svet rada“ više nije svet stabilnog zaposlenja, ali nesporno podrazumeva nužnost garantije prava pojedinaca.<sup>187</sup>

Republika Srbija je članica MOR-a koja je ratifikovala osam fundamentalnih konvencija MOR, ali i država članica OUN koja se obavezala da radi na ostvarenju ciljeva proklamovanih Agendom 2030. U kojoj meri je situacija u praksi usaglašena sa ovim ciljevima i obavezama budući da su povrede dostojanstvenog rada u praksi brojne: od prekarnog rada do radne eksploatacije? U posebno ekstremnim situacijama povrede dostojanstvenog rada se manifestuju čak i u vidu prinudnog rada, ropskog položaja pa čak i (modernog) ropstva. Negativne posledice po radna prava se uvećavaju i usložnjavaju tokom pandemije COVID-19 koja je širom sveta uticala na gubitak poslova, povećanje stope siromaštva i koja je produbila sve nejednakosti i probleme koji postoje na tržištu i u svetu rada.<sup>188</sup>

U tom svetlu, kada je pak reč o indikatorima koji se odnose na cilj broj 5, najnoviji podaci dostupni na Republičkom zavodu za statistiku datiraju iz 2018. godine i mahom ukazuju na pitanje postojanja pravnog okvira, a ne i situacije u praksi.<sup>189</sup> Kada je pak reč o ekonomskoj situaciji i relevantnim indikatorima oni se, pre svega, odnose na bruto društveni proizvod. Ipak, s obzirom na pitanje (re) distribucije bogatstva i brojnim nedostacima koje prati analiza ovog indikatora on ovde neće biti detaljnije analiziran.

Sa druge strane, kada je reč o dostojanstvenom radu u praksi, čini se da smo gotovo svakodnevno svedoci ili „autori“ ovakvih i sličnih svedočenja:

Veliki je broj nezaposlenih, radi bez zarada, bez uplaćenih doprinosa, poniženje i diskriminacija na svakom koraku, ali i ćutanje, jer je strah od gubitka i takvog posla ogroman. Sa zaradom koja je najčešće niža od egzistencijalnog minimuma, nema govora o bilo kakvom dostojanstvenom radu srpskog radnika. Lojalnost poslodavcu i naporan rad koji je nekada obezbeđivao stabilnu karijeru zaposlenog i sigurnu penziju je obezvređen i obesmišljen.<sup>190</sup>

<sup>185</sup> Brendan Burchell, Kirsten Sehnbruch, Agnieszka Piasna, Nurjk Agloni, "The quality of employment and decent work: Definitions, Methodologies, and On-going Debates", *Cambridge Journal of Economics*, no. 38, (March 2014): 459-477.

<sup>186</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, "Gender and career development", (Dublin: Eurofound, 2007), 15. Za više o prisutnosti ovog "problema" i u Republici Srbiji vid. Senad Jašarević, „Fleksibilizacija rada - rešenje ili zabluda“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, Novi Sad, vol. 46, br. 4/2012: 173-192.

<sup>187</sup> Nancy Fraser, "From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a 'Postsocialist' Age u *Justice interruptus: critical reflections on the „postsocialist“ condition*, ed. Nancy Fraser (New York: Routledge, 1997).

<sup>188</sup> International Labour Organization, *ILO's response to the impact of COVID-19 on the world of work: Evaluative lessons on how to build a better future of work after the pandemic: A synthesis review of evaluative evidence* (Geneva: International Labour Office, 2021). Pandemija je naročito pogodila i radnike i radnice u Republici Srbiji, a za više o (brojnim) negativnim posledicama pandemije na radna prava i položaj radnika vid. Sarita Bradaš, Mario Reljanović, Ivan Sekulović, *Uticaj epidemije COVID-19 na položaj i prava radnica i radnika u Srbiji uz poseban osvrt na radnike i radnice na prvoj liniji i u neformalnoj ekonomiji i višestruko pogođene kategorije*, Fondacija (Beograd: Centar za demokratiju, 2020).

<sup>189</sup> Republički zavod za statistiku, Rodna ravnopravnost, pristupljeno 10.04.2022, <https://sdg.indikatori.rs/sr-Latn/area/gender-equality>.

<sup>190</sup> Sindikat finansijskih organizacija Srbije, „A šta je dostojanstven rad“, pristupljeno 08.03.2022, <http://www.sfos.org.rs/index.php/173-a-sta-je-dostojanstveni-rad>.

Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata objavila je danas, povodom Svetskog dana dostojanstvenog rada, [...] u Srbiji odavno zaboravili šta takav rad podrazumeva, te da analize pokazuju da jedan od šest radnika živi ispod granice siromaštva.<sup>191</sup>

U Srbiji je uspeh imati posao, naročito danas u vreme epidemije, kada veliki broj radnika ostaje bez posla. Ono što je problem je činjenica da imati posao u Srbiji ne znači da se pobeglo od siromaštva, a još manje znači garanciju dostojanstvenog rada.<sup>192</sup>

U tom smislu interesantna je takođe i praksa Vrhovnog kasacionog suda (VKS) koji je odlučivao o pitanju povrede ugleda poslodavca time što zaposleni daju izjave za medije. Iako je sud zaključio sledeće: „iskazivanje nezadovoljstva zaposlenog uslovima rada i niskom zaradom u medijima ne predstavlja povredu ugleda poslodavca ni otkazni razlog zbog povrede radne discipline.“<sup>193</sup>, samo vođenje sudskog spora po ovom pitanju takođe simbolično govori o položaju radnika. U sličnom kontekstu, VKS je stava da „obaveza zaposlenog da štiti ugled poslodavca mora biti proporcionalna njegovom pravu na slobodu izražavanja i iznošenje stavova i činjenica o pitanjima koja su od javnog značaja“.<sup>194</sup> Svi navedeni primeri ukazuju na to da, kada je reč o dostojanstvenom radu, postoji nužnost sagledavanja i šireg društvenog konteksta. Ovakav sveobuhvatan pogled navodi na zaključak da ukoliko osoba živi u uslovima ili na granici siromaštva, postaje bespredmetno govoriti o dostojanstvenom radu. Ukoliko radnik/ca mora da se bori za to da mu zarada bude isplaćena, postaje bespredmetno govoriti o dostojanstvenom radu. Ukratko, ukoliko radnik/ca svakodnevno i na (skoro) svakom mestu vodi borbu za osnovne uslove rada, situacija u praksi je daleko od postavljenih standarda dostojanstvenog rada.

Izazovi na putu ka ostvarenju dostojanstvenog rada u praksi nisu rodno neutralni. Nasuprot napuštanju tradicionalnih rodnih uloga, i dalje su često prisutna stereotipna shvatanja prema kojima žene mogu i treba da rade samo u određenim zanimanjima i to po pravilu na niže plaćenim poslovima, što dalje dovodi do segregacije u okviru zanimanja i zapošljavanja.<sup>195</sup> Često kada nađu zaposlenje, žene su manje plaćene u odnosu na svoje muške kolege, a što posledično dovodi do stvaranja *platnog jaza* u zaradama.<sup>196</sup> Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku, platni jaz u 2018. godini u Srbiji je iznosio 8,8%.<sup>197</sup> Pored ovih vidova diskriminacije i povreda prava na dostojanstveni rad, često je na radu prisutno i rodno zasnovano nasilje. Pored toga, ne treba zaboraviti i ekstremne vidove kršenja osnovnih prava radnika/ca, a koji se kreću sve do prinudnog rada, trgovine ljudima, ropstva i ropskog položaja. Nažalost, iako se na prvi pogled može učiniti da su ovi ekstremni vidovi kršenja radnih i svih drugih ljudskih prava ostali u prošlosti, brojni primeri iz prakse nam često ukazuju na suprotno. Nesporno je da i ovi ekstremni vidovi kršenja prava imaju rodnu dimenziju, što je posebno prisutno kada je reč o trgovini ljudima, gde su žrtve u većini slučajeva žene, posebno ako je cilj trgovine ljudima seksualna eksploatacija žrtava. Kada se navedeno uzme u obzir, pitanje osnaživanja žena i garantije rodne ravnopravnosti postaje ne samo ključno pitanje radnih prava, već i moralni imperativ.

<sup>191</sup> „ASNS: Radnici u Srbiji odavno zaboravili šta znači dostojanstven rad“, pristupljeno 08.03.2022, <https://www.danas.rs/vesti/ekonomija/asns-radnici-u-srbiji-odavno-zaboravili-sta-znaci-dostojanstven-rad/>.

<sup>192</sup> *Ibidem*.

<sup>193</sup> Sentenca iz presude Vrhovnog kasacionog suda Rev2 1186/2015 od 24.12.2015. godine, utvrđena na sednici Građanskog odeljenja 31.5.2016. godine.

<sup>194</sup> Sentenca iz presude Vrhovnog kasacionog suda Rev2 1309/2014 od 25.2.2015. godine, utvrđena na sednici Građanskog odeljenja 27.6.2017. godine.

<sup>195</sup> Maria S. Floro, Mieke Meurs, *Global Trends in Women's Access to "Decent Work"* (Geneva: Friedrich-Ebert-Stiftung, International Labour Organization, 2009), 4.

<sup>196</sup> Na primer, razlika u zaradama između muškaraca i žena na nivou EU je iznosila 14,1% 2019. godine. "Equal Pay? Time to Close the Gap!", pristupljeno 10.03.2022, [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/2020\\_factsheet\\_on\\_the\\_gender\\_pay\\_gap.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2020_factsheet_on_the_gender_pay_gap.pdf).

<sup>197</sup> Republički zavod za statistiku, *Žene i muškarci u Republici Srbiji*, Republički zavod za statistiku, Beograd, 2020, 90.

# PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE DOSTOJANSTVENOG RADA U REPUBLICI SRBIJI

## 1.1 Unapređenje zakonodavnog okvira

Zakonodavni okvir u Republici Srbiji u pogledu garantija dostojanstvenog rada i/odnosno rodne ravnopravnosti je razvijen i odgovarajući. Sa jedne strane, Zakon o radu<sup>198</sup> kao matični zakon za pitanja radnih odnosa tretira brojna radnopravna pitanja tako da kroz garantiju radnih prava zapravo zaposlenima garantuje dostojanstven rad. Potencijalni pravac daljih izmena i dopuna bi se mogao odnositi na garantovanje prava ne samo zaposlenima, već i onima koji su angažovani van radnog odnosa. Naime, iako Zakon o radu prepoznaje mogućnost angažovanja van radnog odnosa<sup>199</sup>, set prava ostavlja „rezervisanim“ samo za one koji rade po osnovu ugovora o radu. Ovo je važno iz dva razloga - na prvom mestu onima koji rade van radnog odnosa potrebno je zagarantovati i dodatna prava radi unapređenja njihovog položaja, a sa druge strane, sprečiti česte zloupotrebe ovih instituta gde poslodavci radnike/ce formalno angažuju van radnog odnosa iako je *de facto* u pitanju radni odnos. O tome kakav je položaj onih koji rade van radnog odnosa najbolje govori činjenica da je Apelacioni sud u Beogradu odlučivao o tome da li rad van radnog odnosa uopšte treba da bude plaćen!<sup>200</sup>

Tim pre je ovo pitanje značajno s obzirom da se, u skladu sa izveštajem MOR-a, garantija dostojanstvenog rada odnosi ne samo na radnike u formalnoj ekonomiji, već je dostojanstven rad razvijen kao širi koncept. Bilo bi važno uvesti garantiju rodne ravnopravnosti i u ovaj kontekst, jer su žene posebno izložene različitim vrstama zloupotreba pitanja (odsustva) radnog odnosa u praksi. Takođe, važno je uneti rodnu perspektivu i u Zakon o agencijskom zapošljavanju<sup>201</sup> jer mogućnost angažmana osobe preko agencije stvara mogućnost za brojne povrede garantije dostojanstvenog rada.

Pored Zakona o radu koji izričito zabranjuje kako neposrednu, tako i posrednu diskriminaciju, pitanjem ravnopravnosti se bave i drugi zakoni, a pre svega Zakon o zabrani diskriminacije.<sup>202</sup> Pohvalno je i donošenje novog Zakona o rodnoj ravnopravnosti<sup>203</sup>, koji je zamenio važeći Zakon o ravnopravnosti polova i kroz koji je garantija rodne ravnopravnosti detaljno regulisana. Sugestija u pogledu unapređenja zakona bi mogla biti usmerena ka prepoznavanju koncepta dostojanstvenog rada kada je reč o garantiji zabrane diskriminacije i ravnopravnosti. Iako ovi zakoni sadrže komponente dostojanstvenog rada u smislu garantija prava koje sadrže, *čini se da bi trebalo prepoznati i sveobuhvatni koncept dostojanstvenog rada kao takav i rodnu dimenziju ovog koncepta izričito.*

Naposletku, izuzetno je važno da zakonodavni okvir prepozna pitanje brige o članovima porodice i neplaćenog rada u domaćinstvu, a što neminovno uključuje i razmatranje rodne perspektive. Da bi ovaj rad bio vrednovan, mora biti prepoznat, a uključivanje ovih pitanja u domaći pravni okvir je prvi korak u tom smeru.

## 1.2 Mehanizmi zaštite prava

Pravni okvir je važan i nužan, ali ne i dovoljan da obezbedi zaštitu prava. U svetlu navedenog, preporuke koje bi se odnosile na zaštitu prava radnika u Republici Srbiji su trojake.

Kada je reč o sudskoj zaštiti, iako je ona zagarantovana svakom licu, u praksi nažalost dolazi

<sup>198</sup> Zakon o radu (*Sl. glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje)

<sup>199</sup> Zakonom o radu se rad van radnog odnosa reguliše počevši sa članom 197. i kao oblike rada van radnog odnosa Zakon o radu prepoznaje angažman na osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, ugovora o delu, ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, kao i dopunski rad.

<sup>200</sup> Vid. Presuda Apelacionog suda u Beogradu GŽ1 2137/11 od 25. maja 2011. godine.

<sup>201</sup> Zakon o agencijskom zapošljavanju (*Sl. glasnik RS*, br. 86/2019).

<sup>202</sup> Zakon o zabrani diskriminacije (*Sl. glasnik RS*, br. 22/2009 i 52/2021).

<sup>203</sup> Zakon o rodnoj ravnopravnosti (*Sl. glasnik RS*, br. 52/2021).

do problema sa zaštitom prava.<sup>204</sup> Izazovi u ostvarenju ove zaštite se manifestuju kroz razna pitanja počevši od materijalne i teritorijalne dostupnosti sudova, odnosno sudske zaštite, pa sve do dužine trajanja postupka.<sup>205</sup> Kada je reč o višegodišnjim sudskim postupcima koji iziskuju plaćanje brojnih troškova, neminovno se otvara pitanje prava na pravično suđenje koje je zagantovano kako Ustavom Republike Srbije<sup>206</sup>, tako i Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda<sup>207</sup>. Svi ovi problemi imaju i svoju rodnu dimenziju, s obzirom na prisutnost siromaštva žena, niže stope zaposlenosti, velike stope nezaposlenosti i zlostavljanja na radu. Iako je nesporno da svaka vrsta unapređenja sudskog sistema zaštite nije jednostavna, čini se da bi, barem kada je reč o radnim sporovima, trebalo posvetiti dodatnu pažnju pitanju materijalne dostupnosti, kao i efikasnosti postupka. Još jedan aspekt koji treba uzeti u obzir je i potreba specijalizacije sudstva, odnosno uvođenja specijalizovanih sudova koji bi se bavili radnim sporovima. Bilo bi korisno uvesti mogućnost dodatne specijalizacije/obuka sudija u pogledu pitanja rodne ravnopravnosti u kontekstu radnih prava i dostojanstvenog rada.

Pažnju je potrebno posvetiti i vansudskim, odnosno alternativnim metodama rešavanja prava - naročito arbitražnom načinu rešavanja individualnih radnih sporova.<sup>208</sup> Iako ova mogućnost postoji, čini se da je potrebno dodatno promovisati mogućnost rešavanja radnih sporova putem alternativnih metoda rešavanja sporova. Potrebno je uložiti poseban trud u kontrolu toga da se prednosti alternativnim načinima rešavanja sporova kao što su efikasnost, brzina postupka i niži troškovi postupka, zaista ostvaruju u praksi.<sup>209</sup>

Konačno, važno je obratiti pažnju i na inspekciju rada. Iako je samo postojanje inspekcije rada izuzetno važno jer govori o mogućnosti druge i dodatne kontrole rada, postoji prostor za unapređenje njenog rada u Republici Srbiji. Na prvom mestu, neophodno je revidirati pravni okvir, odnosno zakonski odrediti i minimalan broj inspektora rada kako bi se povećao njihov broj. Analogno pitanju sudske zaštite, potrebno je razmotriti mogućnost *specijalizacije* inspektora za pitanja zabrane diskriminacije, a posebno za *pitanja rodne ravnopravnosti*.<sup>210</sup>

### 1.3 Ostale preporuke

Potrebno je sprovesti još nekoliko preporuka koje, iako nisu u neposrednoj vezi sa garantijama i ostvarivanjem prava, u širem kontekstu imaju izuzetno veliki značaj.

Naime, neophodno je posvetiti pažnju pitanju rodne ravnopravnosti u obrazovanju.<sup>211</sup> Sa jedne strane, to podrazumeva edukovanje đaka i studenata o tome na šta se ovaj koncept odnosi i kako se ostvaruje u praksi.<sup>212</sup> Sa druge strane pak, neophodno je ne samo učiti đake i studente o ovom konceptu, već i kroz sam primer funkcionisanja obrazovnih institucija ukazati na važnost ovog principa. Pored formalnog obrazovnog sistema, neophodno je uspostaviti mehanizme edukacije za zaposlene, kako u javnom, tako i u privatnom sektoru.

<sup>204</sup> Za više o sudskom rešavanju radnih sporova vid. Mario Reljanović, Jovana Misailović, *Rešavanje radnih sporova* (Beograd: Institut za uporedno pravo, 2021).

<sup>205</sup> Prisutnost ovog problema je tolika da je Ujedinjeni granski sindikat Nezavisnost sudsko rešavanje radnih sporova nazvao „maratonskim isterivanjem pravde“.

<sup>206</sup> Član 32. Ustava Republike Srbije (*Sl. glasnik RS*, br. 98/2006 i 115/2021)

<sup>207</sup> Član 6. Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda.

<sup>208</sup> Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova (*Sl. glasnik RS*, br. 125/2004, 104/2009 i 50/2018).

<sup>209</sup> O prednostima arbitražnog rešavanja radnih sporova vid. Branko Lubarda, *Rasprava o dostojanstvu na radu*, (Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2021), 1065.

<sup>210</sup> O tome koliki su značaj imale specijalizovane obuke inspektora kada je reč o suzbijanju „rada na crno“ vid. Milena Vujo- vić, Miloš Savić, Ksenija Petovar, *Efikasnija uloga inspekcija rada u suzbijanju rada na crno*, (Beograd: Fondacija Centar za demokratiju, 2014), 8-9.

<sup>211</sup> U tom smislu, posebnu pažnju treba obratiti na (i koristiti kao uzor i smernicu) publikaciju *Rodno vaspitanje i obrazovanje: (ne)mogući dijalog*, izdatog od strane Instituta za društvenu filozofiju i teoriju Univerziteta u Beogradu 2016. godine.

<sup>212</sup> Na važnost bavljenja pitanjima rodne ravnopravnosti u obrazovanju upozorava i UNICEF (više videti na: <https://www.unicef.org/serbia/teme/rodna-ravnopravnost-u-obrazovanju.10.03.2022>).



Potom, potrebno je uključiti rodnu perspektivu u različite sfere delovanja i uopšte privrednog planiranja, to jest izvršiti urođnjavanje javnih politika. Naime, „rodna perspektiva, odnosno 'rodna prizma' se može definisati kao analitički postupak kojim se procenjuje na koji način različite politike, programi, projekti i aktivnosti utiču na žene i muškarce, ali i kako one/oni povratno utiču na njih”.<sup>213</sup> Neophodno je da planovi razvoja, strategije i svi drugi dokumenti prepoznaju važnost ove perspektive i posledično je uključe. Treba primeniti sveobuhvatan pristup koji ukazuje na to da je položaj žena, odnosno muškaraca na tržištu rada i u radnim odnosima samo jedan aspekt njihovog položaja u društvu. Ukoliko društvo neguje predrasude i stereotipe, nemoguće je govoriti o ravnopravnosti u profesionalnoj sferi. U svetlu navedenog, važno je imati na umu povezanost pitanja rodne ravnopravnosti i porodičnih dužnosti, te stoga i važnost rodno odgovornih politika podrške porodici. Naime, „politike podrške porodici predstavljaju niz kompleksnih i višedimenzionalnih intervencija države u sferu privatnosti i porodice. Ove politike takođe nastoje da istraže odnose između porodice (mikrostrukture) i društva i tržišta (makrostrukture)”.<sup>214</sup> Budući da pitanje porodičnih dužnosti ima izuzetno veliki značaj kada je reč o ostvarivanju ravnopravnosti u svetu rada, ovakve politike su od ključnog značaja.

## ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Stvaranje i razvijanje koncepta dostojanstvenog rada je zahtevalo vreme, stalni trud i napore, pa i različite borbe.

Koncept dostojanstvenog rada je, kroz brojne zakone i podzakonske akte, razvijen i u Republici Srbiji. Značaj pitanja rodne ravnopravnosti i rodne perspektive je takođe, u izvesnoj meri, prepoznat. Nasuprot samom stvaranju i razvijanju ovog koncepta u zakonodavnom okviru, čini se da je neophodno preći put do ostvarenja ovog koncepta u praksi. Brojne negacije dostojanstvenog rada u praksi koje se kreću od prekarnog rada pa sve do radne eksploatacije i prinudnog rada ukazuju na to da je potrebno dopuniti samu ideju i garantije dostojanstvenog rada.

U svetlu navedenog, u radu su date preporuke za Republiku Srbiju koje se odnose na dostojanstven rad kao takav i na rodnu perspektivu, odnosno važnost garantije rodne ravnopravnosti za dostojanstven rad. Iako sprovođenje ovih preporuka nije nimalo jednostavno i iako je njihova priroda, u izvesnoj meri, apstraktna, one predstavljaju polaznu tačku, ali ne i dovoljnu meru posvećivanja pažnje dostojanstvenom radu, a i važnosti rodne perspektive za nastanak i razvoj koncepta dostojanstvenog rada.

Dostojanstven rad je preduslov rada, bilo u okviru ili van radnog odnosa, ali i njegov cilj. Kada je reč o ovom konceptu upravo raskorak između zakonodavnog okvira i situacije u praksi svedoči o potrebi stalne i aktivne borbe za ostvarivanje dostojanstvenog rada u praksi.

---

<sup>213</sup> UN Women (partnerska inicijativa kancelarija UN Women i Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija), Principi osnvaživanja žena, 2010, 13.

<sup>214</sup> Zorana Antonijević, „Urođnjavanje javnih politika u Srbiji 2000-2014: Politike podrške porodici u kontekstu evropskih integracija“ (doktorska disertacija, Asocijacija centara za interdisciplinarnu i multidisciplinarnu studiju i istraživanja – ACIMSI, Univerzitet u Novom Sadu, 2018), 166.

## Literatura:

### Monografije i članci

1. Antonijević, Zorana. „Urođnjavanje javnih politika u Srbiji 2000-2014: Politike podrške porodici u kontekstu evropskih integracija“. doktorska disertacija, Asocijacija centara za interdisciplinarne i multidisciplinarne studije i istraživanja – ACIMSI, Univerzitet u Novom Sadu, 2018.
2. Bradaš, Sarita; Reljanović, Mario; Sekulović, Ivan. *Uticao epidemije COVID-19 na položaj i prava radnica i radnika u Srbiji uz poseban osvert na radnike i radnice na prvoj liniji i u neformalnoj ekonomiji i višestruko pogođene kategorije*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju, 2020.
3. Burchell, Brendan; Sehnbruch Kirsten; Piasna Agnieszka; Agloni Nurjk. "The quality of employment and decent work: Definitions, Methodologies, and On-going Debates." *Cambridge Journal of Economics*, no. 38 (March 2014): 459-477.
4. Floro, Maria S; Meurs, Mieke. *Global Trends in Women's Access to "Decent Work"*. Geneva: Friedrich-Ebert-Stiftung, International Labour Organization, 2009.
5. Fraser, Nancy. "From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a 'Postsocialist' Age". U *Justice interruptus: critical reflections on the „postsocialist“ condition*, edited by Nancy Fraser, 68-149. New York: Routlage, 1997.
6. International Labour Organization. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Office, 2016.
7. International Labour Organization. "ILO's response to the impact of COVID-19 on the world of work: Evaluative lessons on how to build a better future of work after the pandemic: A synthesis review of evaluative evidence". Geneva: International Labour Office, 2021.
8. Jašarević, Senad. „Fleksibilizacija rada - rešenje ili zabluda.“ *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, vol. 46, br. 4/2012: 173-192.
9. Kovačević, Ljubinka. *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2016.
10. Kovačević, Ljubinka. *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2021.
11. Lubarda, Branko. *Rasprava o dostojanstvu na radu*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2021.
12. Pantović, Jovana; Bradaš, Sarita; Petovar, Ksenija. *Položaj žena na tržištu rada*. Beograd: Friedrich Ebert Stiftung, 2017.
13. Reljanović, Mario; Misailović, Jovana. *Rešavanje radnih sporova*. Beograd: Institut za uporedno pravo, 2021.
14. Rombouts, S; Zekić, Nuna. "Decent and Sustainable Work for the Future? The ILO Future of Work Centenary Initiative, the UN 2030 Agenda for Sustainable Development, and the Evolution of the Meaning of Work." *UCLA Journal of International Law and Foreign Affairs*, vol. 24, no. 2/2020 (January 2020): 317-356.
15. Vujović, Milena; Savić, Miloš; Petovar, Ksenija. *Efikasnija uloga inspekcija rada u suzbijanju rada na crno*. Beograd: Fondacija Centar za demokratiju, 2014.

### Izvori prava

1. Filadelfijska deklaracija (Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization, May 10, 1944, U.N.T.S. 35 /Annex to ILO Constitution)
2. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008.

3. Resolution concerning gender equality at the heart of decent work - ILC 2009 (Resolution adopted by the General Conference of the International Labour Organization at its 98th Session on 17 June 2009).
4. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015).
5. Ustav Republike Srbije (*Sl. glasnik RS*, br. 98/2006 i 115/2021).
6. Zakon o agencijskom zapošljavanju (*Sl. glasnik RS*, br. 86/2019).
7. Zakon o zabrani diskriminacije (*Sl. glasnik RS*, br. 22/2009 i 52/2021).
8. Zakon o rodnoj ravnopravnosti (*Sl. glasnik RS*, br. 52/2021).
9. Zakon o radu (*Sl. glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje).
10. Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova (*Sl. glasnik RS*, br. 125/2004, 104/2009 i 50/2018).
11. Zakon o inspekcijском nadzoru (*Sl. glasnik RS*, br. 36/2015, 44/2018 - dr. zakon i 95/2018).

### Sudska praksa

1. Sentenca iz presude Vrhovnog kasacionog suda Rev2 1309/2014 od 25.2.2015. godine, utvrđena na sednici Građanskog odeljenja 27.6.2017. godine.
2. Sentenca iz presude Vrhovnog kasacionog suda Rev2 1186/2015 od 24.12.2015. godine, utvrđena na sednici Građanskog odeljenja 31.5.2016. godine.
3. Presuda Apelacionog suda u Beogradu Gž1 2137/11 od 25. maja 2011. godine.

### Ostali izvori

1. „ASNS: Radnici u Srbiji odavno zaboravili šta znači dostojanstven rad.“ Pristupljeno 08.03.2022, <https://www.danas.rs/vesti/ekonomija/asns-radnici-u-srbiji-odavno-zaboravili-sta-znaci-dostojanstven-rad/>.
2. "Equal Pay? Time to Close the Gap!" Pristupljeno 10.03.2022, [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/2020\\_factsheet\\_on\\_the\\_gender\\_pay\\_gap.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2020_factsheet_on_the_gender_pay_gap.pdf).
3. European Institute for Gender Equality. "Men and Gender Equality." Pristupljeno 09.03.2022, <https://eige.europa.eu/men-and-gender-equality>.
4. Gaynor, Cathy. "ILO and UN inter-agency collaboration: Promoting gender equality in the world of work." Working Paper. Geneva: ILO Bureau for Gender Equality, 2010.
5. International Labour Organization. Report of the Director-General, Decent Work, (1999) pristupljeno 10.03.2022, <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
6. International Labour Organization. "Decent work results ILO programme implementation 2018–19." International Labour Conference 109th Session 2021. Pristupljeno 12.02.2022, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_776811.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_776811.pdf).
7. Republički zavod za statistiku. *Žene i muškarci u Republici Srbiji*. Beograd: Republički zavod za statistiku, 2020.
8. Republički zavod za statistiku. Rodna ravnopravnost. Pristupljeno 10.04.2022, <https://sdg.indikator.rs/sr-Latn/area/gender-equality>.
9. Sindikat finansijskih organizacija Srbije. „A šta je dostojanstven rad.“ Pristupljeno 08.03.2022, <http://www.sfos.org.rs/index.php/173-a-sta-je-dostojanstveni-rad>.
10. UN Women (partnerska inicijativa kancelarija UN Women i Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija), Principi osnvaživanja žena, 2010

## RODNA DISKRIMINACIJA U VISOKOM OBRAZOVANJU

Pitanjem rodne diskriminacije potrebno je baviti se na svim nivoima obrazovanja, od predškolskog do visokoškolskog obrazovanja. U ovom radu fokusiraćemo se na diskriminaciju u sistemu visokog obrazovanja. U radu će biti predstavljeni pojmovi rodne diskriminacije i segregacije. Važno je i da proučimo Planove za postizanje rodne ravnopravnosti koje su doneli Univerzitet u Novom Sadu, Nišu i Beogradu. Proučavanje planova je značajno da bismo uvideli na koji način se Univerziteti bore protiv rodne diskriminacije, odnosno koje aktivnosti i setove mera predviđaju u borbi protiv rodne diskriminacije.

**Ključne reči:** *rodna diskriminacija, visoko obrazovanje, rodna segregacija, plan za postizanje rodne ravnopravnosti*

### POJAM RODNE DISKRIMINACIJE

U Srbiji se rodne nejednakosti kumuliraju vekovima unazad, pa nije čudno što se i danas manifestuju u svim sferama privatnog i javnog života. Nejednakosti su vidljive uprkos tome što je Srbija prošla kroz modernizacijske i emancipatorske procese u raznim sferama – politika, pravo, obrazovanje. Stoga je važno da, ukoliko želimo da postignemo rodnu ravnopravnost, borba protiv rodne diskriminacije mora biti zasnovana na širem i kompleksnijem pristupu. To znači da cilj svake reforme mora istovremeno biti i postizanje jednakih šansi i ishoda, kao i mehanizama za njihovo ispunjenje, prvenstveno kroz rušenje rodni stereotipa.

Rodna ravnopravnost podrazumeva eliminaciju diskriminacije i unapređivanje ravnopravnosti između muškaraca i žena. Ravnopravnost polova se svakako prepoznaje kao jedan od najvažnijih preduslova za uspostavljanje demokratije, ekonomskog razvoja, održivog razvoja društva, ali i unapređivanje društvenih odnosa (Ćopić, 2017).<sup>215</sup> Jasno je da je pitanje ostvarivanja rodne ravnopravnosti pitanje celog društva. Odavde proističu obaveze države da na svim poljima sprovodi politike koje će obezbediti da žene i muškarci budu jednaki. Kako država ima obavezu da sprovodi antidiskriminatornu politiku, tako svako od nas ima obavezu da učestvuje u stvaranju antidiskriminatornog društva. Smatram da je jako značajno da se o temi rodne ravnopravnosti govori u većoj meri i da se radi na jačanju svesti svih nas o ostvarivanju rodne ravnopravnosti. Upravo kroz jačanje svesti o ovoj temi, moguće je otvoriti nove perspektive u izboru načina života i stvaranju sadržaja rodni identiteta mladih.

### RODNA DISKRIMINACIJA U OBRAZOVANJU

Obrazovanje je osnovno ljudsko pravo koje je neophodno za ostvarivanje svih drugih prava i svako od nas ima pravo na jednak pristup obrazovanju. Jednak pristup obrazovanju je garantovan Ustavom<sup>216</sup> kao najvišim pravnim aktom države, ali i zakonskim aktima koji se (in)direktno odnose

<sup>215</sup> Ćopić Sanja, *Rodna ravnopravnost u Srbiji: stanje i perspektive* (Beograd: Institut za kriminološka i sociološka istraživanja, 2017), 26.

<sup>216</sup> Ustav Republike Srbije, član 72 – Pravo na obrazovanje, Službeni glasnik, Republike Srbije, 98/2006 i 115/2021

na obrazovanje.<sup>217</sup> Upravo kroz obrazovanje pojedinci i društvene grupe mogu izaći iz siromaštva i isključenosti i mogu postati ravnopravni učesnici društvenog života. Tek kada svaki pojedinac ima mogućnost da razvije sopstvene sposobnosti, da stiče znanja na osnovu svojih kapaciteta, bez diskriminacije po bilo kom ličnom svojstvu (pol, rod, veroispovest), možemo reći da smo ostvarili ravnopravnost u obrazovanju (Stjepanović – Zaharijevski i sar., 2010).<sup>218</sup> Od pojma ravnopravnosti ne može se odvojiti pojam pravednosti u obrazovanju. Pravednost u kontekstu ove teme bi podrazumevala da žene i muškarci imaju jednake mogućnosti i šanse u obrazovanju, počev od predškolskog do visokoškolskog obrazovanja. Dakle, obrazovni sistem na svim nivoima, mora biti mesto na kome se duboko ukorenjene rodne predrasude i stereotipi mogu i moraju menjati. Paradoksalno, istraživanja, ali i sama praksa i obrazovni sadržaji potvrđuju upravo suprotno, obrazovni sistem je mesto na kom se i dalje obnavlja i reprodukuje patrijarhalni sistem vrednosti. U vezi sa tim, savremeni pristup obrazovanju pre svega podrazumeva smanjivanje rodnog jaza. Rodni jaz se između ostalog, prepoznaje u stopi učešća u tercijarnom obrazovanju, u platama.

Dodatni problem predstavljaju široko rasprostranjeni stereotipni stavovi o muškim i ženskim profesijama. U vezi sa navedenim predrasudama često može izostati podrška okoline ukoliko mlada osoba odluči da se bavi rodno nestereotipnim zanimanjima, na primer ukoliko žena odluči da upiše Mašinski ili Građevinski fakultet, koji se smatraju *muškim* fakultetima. Dakle, može se reći da rodni akademski stereotipi obuhvataju širok spektar percepcija, ali se prvenstveno odnose na uverenja o rodnoj distribuciji interesovanja, sposobnosti, talenata i postignuća u okviru različitih akademskih domena (Jakšić, 2021).<sup>219</sup>

Od obrazovanja se očekuje da kod mladih ljudi razviju kritičko mišljenje, odnosno da ih osposobi da kritički pristupaju vrednostima, normama i da razumeju u kojoj meri je njihov identitet determinisan sredinom u kojoj žive, rade, studiraju. Odnosno, očekuje se da mlada osoba bude ohrabrena da zauzme kritički stav prema rodnim stereotipima, rodnoj diskriminaciji i rodno zasnovanom nasilju kako u obrazovnom prostoru, tako i u svom okruženju. Ukoliko mlade osobe shvate da ne moraju napraviti izbor koji im se nameće od strane sredine, time se ostavlja prostor da naprave različite izbore i oblikuju sopstvene živote.

## **O RODNOJ DISKRIMINACIJI I SEGREGACIJI U KONTEKSTU VISOKOG OBRAZOVANJA**

Obrazovanje, njegovi sadržaji i prakse predstavljaju moćne instrumente za reprodukciju rodnih odnosa, ali su istovremeno i ključni faktor promena aktuelnog rodnog režima, demokratizacije i modernizacije društva. Rodna senzitivizacija univerzitetskog obrazovanja važan je segment reforme visokog obrazovanja. Ona podrazumeva niz preporuka i aktivnosti u borbi protiv rodne diskriminacije poput: ukidanja rodnih stereotipa, predrasuda i rodno zasnovanog nasilja, uvažavanje rodnih aspekata u razvoju akademske karijere, uključivanje žena u rad visokog obrazovanja na svim nivoima i u svim disciplinama, uključivanje žena u procese donošenja odluka i upravljanja. U vezi sa ovim tvrdnjama ne čudi aktuelnost pitanja rodne segregacije u poslednjoj deceniji 21. veka. Pod rodnom segregacijom se podrazumeva vertikalna i horizontalna pokretljivost žena u visokom obrazovanju, naučnoistraživačkom radu, oblasti razvoja i tehnologija. Rodna segregacija se odnosi i na mogućnosti karijernog napredovanja, procentualne zastupljenosti u predavačkoj, ali i rukovodećoj funkciji (Šobot,

<sup>217</sup> Zakon o osnovama sistema vaspitanja i obrazovanja, Službeni glasnik RS, 129/2021; Zakon o ravnopravnosti polova, Službeni glasnik RS, 104/2009; Zakon o rodnoj ravnopravnosti, Službeni glasnik RS, 52/2021

<sup>218</sup> Stjepanović – Zaharijevski Dragana i dr. *Obrazovanje za rodnu ravnopravnost, analiza nastavnog materijala za osnovnu i srednju školu* (Beograd: Program ujedinjenih nacija za razvoj, 2010), 10

<sup>219</sup> Jakšić Ivana, „Rodni stereotipi o matematičkim i jezičkim sposobnostima u osnovnoj školi: mehanizmi uticaja na obrazovne ishode“. Doktorska disertacija, Filozofski fakultet, Beograd, 2021.

2021).<sup>220</sup> Ona se takođe odnosi i na horizontalnu segregaciju na tzv. muške i ženske fakultete, tj. naučne oblasti.

Nepovoljan položaj žena je u direktnoj vezi sa delovanjem mehanizama koji su proizvod sa jedne strane društvene strukture i institucionalnih prepreka, a sa druge strane individualno - psihološkog nivoa (Blagojević, 1991, prema Šobot 2021).<sup>221</sup> U našem društvu su i dalje dominantne patrijarhalne vrednosti, što za posledicu ima široko rasprostranjene tradicionalne obrasce podele rodni uloga, a koji podrazumevaju da su briga o deci, porodici, domaćinstvu isključivo ženske uloge, dok su izdržavanje porodice i obezbeđivanje novca, muški posao.

Ovako zastupljene podele rodni uloga i zaduženja u privatnoj sferi, nesporno su jedan od uzroka nepovoljnog položaja žena u visokom obrazovanju. Drugim rečima, porodične obaveze i zaduženja utiču na nejednak položaj muškarca i žena, pre svega na startnu karijernu poziciju, ali i na dalje napredovanje. Žene su te koje moraju više da rade kako bi se dokazale i kako bi bile prihvaćene u akademskim krugovima, prilikom čega moraju da se bore i ograničenjima koje sa sobom nose njihove uloge u braku i porodici. Odnosno, žene u različitim fazama svog života moraju da prekinu izgradnju karijere, a sa problemima se suočavaju i prilikom povratka na posao. Žene moraju da održavaju balans između porodičnog i poslovnog života, što se svakako (nekad i negativno) odražava prvenstveno na mogućnost zapošljavanja, a onda i na mogućnost napredovanja. Teško prevazilaženje rodni specifičnosti uslovljeno je rodni stereotipima, ali i činjenicom da su rodne norme inkorporirane u tradicionalne prakse koje, sa svoje strane, proizvode niz prepreka u ostvarenju mogućnosti.

Iako se prepoznaje uloga obrazovanja u smislu prevazilaženja rodni stereotipa i predrasuda, kao i unapređivanja položaja žena, kontradiktorno izbori obrazovanja, a u vezi sa tim i profesija, rodno su uslovljeni, što za posledicu ima negativne efekte na društvo u celini. Rodno stereotipni obrasci ponašanja su uslovljeni kulturno uslovljenim normama patrijarhalne socijalizacije žena i muškaraca, pre svega u porodici, ali i van nje, koji dovodi do diskriminacije i segregacije žena. Kako Milić (1994)<sup>222</sup> navodi, ovakvi obrasci ponašanja u društvu se zadržavaju pod uticajem globalnog determinističkog sklopa koji stvara uslove za reprodukciju obrasca.

U nastavku će biti analizirani podaci koji su dostupni na Republičkom zavodu za statistiku,<sup>223</sup> a tiču se stope upisanih studenata prema polu i oblasti studiranja. Od izuzetnog je značaja da se prati trend upisa, kako bi se istovremeno imao uvid u to da li su ostvarene mere koje su predviđene za eliminisanje ili smanjenje rodne diskriminacije, ali i segregacije u obrazovnim profilima.

---

<sup>220</sup> Šobot Ankica, Rodna segregacija u visokom obrazovanju na primeru Srbije. U *Zbornik radova – Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju. Koncepti, prakse i izazovi*, urednice izdanja Dragica Vukadinović i Zorana Antonijević (Novi Sad: Akademska knjiga, 2021), 121 – 135.

<sup>221</sup> Šobot Ankica, 2021.

<sup>222</sup> Milić, Anđelka. *Žene, politika, porodica* (Beograd: Institut za političke studije, 1994), 17.

<sup>223</sup> Republički zavod za statistiku, <https://data.stat.gov.rs/?caller=SDDB>

Tabela broj 1 - Broj upisanih studenata prema oblasti studija i polu

Period	2018.			2019.			2020.		
	Muško	Žensko	Ukupno	Muško	Žensko	Ukupno	Muško	Žensko	Ukupno
Obrazovanje	3.108	11.673	<b>14.781</b>	2.766	11.029	<b>11.029</b>	2.162	10.706	<b>12.686</b>
Umetnost i humanističke nauke	8.919	17.600	<b>26.519</b>	8.595	17.433	<b>26.028</b>	8.454	16.855	<b>25.309</b>
Društvene nauke, novinarstvo i informisanje	9.682	18.825	<b>25.807</b>	9.093	17.633	<b>26.726</b>	9.229	18.174	<b>27.403</b>
Prirodne nauke, matematike i statistika	5.775	11.298	<b>17.073</b>	5.433	10.828	<b>16.261</b>	5.160	10.371	<b>15.531</b>
Inženjerstvo, građevinarstvo	27.801	18.159	<b>45.960</b>	27.597	18.159	<b>46.116</b>	28.554	19.314	<b>47.686</b>

Na osnovu podataka vidimo da i dalje postoji trend upisa fakulteta koji se smatraju prikladnim za jedan, odnosno drugi pol. Na osnovu uvida u tabelu, možemo primetiti koliko opada od 2018. trend upisa muškaraca na studije u oblasti obrazovanja (dok je broj žena koje upisuju znatno veći). Iako je 2020. godine primetan pad broja studentkinja koji upisuju ove studije i dalje je njihov broj značajno veći od muškaraca. Ovakav trend je primetan i kod studija iz oblasti zdravstva i pomažućih delatnosti koji se takođe smatraju adekvatnijim za žene. Kada je reč o oblastima studija koje se smatraju „pogodnijim“ za muškarce, vidimo sličan trend. Broj studenata koji upisuju studije informaciono-komunikacione tehnologije (IKT) znatno je veći od studentkinja koje upisuju ove oblasti.

## PLANOVI ZA POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI NA UNIVERZITETIMA

Borba protiv rodne diskriminacije u visokom obrazovanju je važno demokratsko pitanje. Pitanje ostvarivanja rodne ravnopravnosti regulisano je mnogobrojnim nacionalnim i međunarodnim dokumentima (konvencijama, strategijama, zakonima, podzakonskim aktima, pravilnicima, akcionim planovima). Kako bismo stekli potpuniju sliku o rodnoj diskriminaciji u visokom obrazovanju, važno je da analiziramo kako je kroz Planove Univerziteta za postizanje rodne ravnopravnosti predstavljena rodna diskriminacija, odnosno koje su definisane mere i predviđene aktivnosti u borbi protiv diskriminacije. Od ukupno 21 privatnog i javnog univerziteta u Srbiji, do sada je samo tri donelo sledeće specifične planove za ostvarivanje rodne ravnopravnosti:

- *Plan Univerziteta u Beogradu za postizanje rodne ravnopravnosti* <sup>224</sup>
- *Plan za rodnu ravnopravnost Univerziteta u Nišu do 2025.* <sup>225</sup>
- *Plan Univerziteta u Novom Sadu za postizanje rodne ravnopravnosti 2022 – 2024.* <sup>226</sup>

<sup>224</sup> Dostupno na: <http://www.bg.ac.rs/sr/univerzitet/rodna-ravnopravnost.php>

<sup>225</sup> Dostupno na: <https://www.ni.ac.rs/univerzitet/o-univerzitetu/rodna-ravnopravnost>

<sup>226</sup> Dostupno na: <https://www.uns.ac.rs/index.php/univerzitet/c-o-univerzitetu/rodna-ravnopravnost-uns>

Akcionni planovi su usklađeni sa postojećom relevantnom nacionalnom i međunarodnom legislativom:

- *Ustav Republike Srbije*
- *Zakon o zabrani diskriminacije*
- *Zakon o ravnopravnosti polova*
- *Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost*
- *Nacionalna strategija za unapređivanje obrazovanja i vaspitanja do 2030.*
- *Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAW)*

## **Plan Univerziteta u Novom Sadu za postizanje rodne ravnopravnosti, 2022- 2024.**

Univerzitet u Novom Sadu ima svoju Misiju i Viziju. Misija svakako jeste realizacija visokokvalitetnih obrazovanih proseca, razvoj naučnih disciplina i prenos znanja u društvo i privredu. Aktivnosti koje Univerzitet sprovodi usmerene su na razvoj ličnosti, poštovanje i unapređenje ljudskih prava i sloboda, stvaranje jednakih mogućnosti, ravnopravnosti i inkluzivnosti u radu i studiranju.

Dodatni korak koji je Univerzitet sproveo radi postizanja rodne ravnopravnosti jeste formiranje Odbora za rodnu ravnopravnost, sa ciljem donošenja, ali i praćenja, Plana za postizanje rodne ravnopravnosti. Plan Univerziteta u Novom Sadu formulisan je na osnovnu Smernica Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost – EIGE.<sup>227</sup> Pisanju plana je prethodila analiza zakonskih i podzakonskih dokumenata, kao i prikupljanje statističkih podataka i njihova rodna analiza.

Osnovni cilj Plana jeste obezbeđivanje mehanizama za postizanje institucionalne kulture rodne ravnopravnosti i različitosti, integracija rodne perspektive u studijske programe i transfer znanja o rodnoj ravnopravnosti u zajednicu, zatim unapređenje kvaliteta života i rada na Univerzitetu, ali i osnaživanje rodne ravnopravnosti u razvoju karijera – u naučnom i umetničkom istraživanju. Kao što je već navedeno da je Plan pisan na osnovu EIGE – a, to je podrazumevalo definisanje prioriternih oblasti, a njih je 9 i to: rodna ravnopravnost u rukovodstvu, rodna struktura zaposlenih, rodna ravnoteža u napredovanju u akademskoj karijeri, balansiranje između porodice i karijere, rodna dimenzija u studijskim programima i naučnoistraživačkom radu, rodne pristrasnosti i stereotipi, rodno zasnovano nasilje, prikupljanje, pristup i obrada rodno osetljivih podataka, institucionalizacija rodne ravnopravnosti. Za svaku od navedenih oblasti izneseni su statistički podaci, cilj oblasti, kao i mere i aktivnosti predviđene za ostvarivanje datog cilja. Iako je UNS jedan od retkih univerziteta u Srbiji koji je imao čak dve rektorke, u poslednjih 10 godina nije bilo žena na funkciji *rektora*. U Savetu i Senatu je veći udeo muškaraca i za predsednike istih birani su isključivo muškarci. Takođe, veći je procenat muškaraca koji su na funkciji dekana. Iako je ovaj broj promenljiv u zavisnosti od fakulteta i ovde prepoznamo da su žene zastupljenije na poziciji dekana na fakultetima na kojima su žene tradicionalno dominantne – Učiteljski fakultet, Filozofski fakultet, Prirodno – matematički fakultet, dok je mnogo manji broj žena na poziciji dekana na sledećim fakultetima – Građevinski fakultet, Poljoprivredni fakultet, Fakultet tehničkih nauka. U vezi sa tim je definisana i mera povećanja zastupljenosti žena na rukovodećim funkcijama za minimum 30%.

U vezi sa navedenim podacima jesu i podaci koji se odnose na rodnu strukturu zaposlenih. Na primer, na Fakultetu tehničkih nauka je veći je procenat zaposlenih muškaraca – 69, 2 prema 30, 8% što potvrđuje tezu o rodno stereotipnom izboru profesija. Aktivnost koja je predviđena u ovoj prioriternoj oblasti jeste sprovođenje kampanje za podsticanje i muškaraca i žena da biraju profesije koje nisu tradicionalno određene.

<sup>227</sup> EIGE – European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>



U radu je već bilo reči o preprekama sa kojima se žene suočavaju u svojoj karijeri, a najpre o usklađivanju porodičnog i karijernog života. Statistički podaci ukazuju na to da žene sa porodicom ređe apliciraju za rukovodeće funkcije, kao i za projekte, u odnosu na muškarce koji takođe imaju porodicu. Kao važan korak navodi se donošenje odluka o institucionalnoj podršci, kao i sprovođenje kampanje koja za cilj ima podizanje svesti o problemima sa kojima se susreću ženu u procesu balansiranja poslovnog i privatnog, odnosno porodičnog života.

Bitan korak, koji Univerzitet u Novom Sadu sprovodi jeste svakako prepoznavanje značaja rodni studija i njihovo održavanje i sprovođenje. Pri Univerzitetu su se do 2016. organizovale akreditovane master i doktorske rodne studije čija akreditacija nije obnovljena, iako su bile jedine studije roda doktorskog nivoa u regionu. Značaj rodni studija ogleda se u tome što su one izvor znanja o rodni odnosima u svrhu razvijanja kritične mase ljudskog potencijala u ovoj oblasti i obezbeđivanja stručnog usavršavanja ljudskih resursa za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti. Osim toga, rodne studije bi trebalo da se reflektuju na širu akademsku zajednicu, kao i na pružanje podrške interdisciplinarnim studijama i uvođenje sadržaja koji su vezi sa rodnom ravnopравnošću u programe studija. U vezi sa rodni studijama jeste i analiza rodni dimenzija silabusa i udžbenika. Važno je da se analizaju udžbenici, materijali i da se radi na njihovom unapređivanju. Pored toga važno je uvođenje rodne dimenzije u sve segmente naučnoistraživačkih radova.

## **Plan Univerziteta u Beogradu za postizanje rodne ravnopravnosti**

Univerzitet u Beogradu takođe ima svoj akcioni plan koji je usklađen sa relevantnim zakonskim dokumentima. Glavni cilj koji se navodi jeste ostvarivanje strukturalni promena radi postizanja i održavanja višeg stepena rodne ravnopravnosti kroz sve nivoe i oblasti rada i istraživanja u visokom obrazovanju. Za ostvarivanje ovog plana predviđena je primena nekoliko mera. Kao prva mera, svakako se navodi formiranje jedinstvenog informacionog sistema koji će biti značajan za prikupljanje podataka i rešavanje problema nedostatka podataka. Kako bi ostvarivanje ove mere bilo moguće važna je izgradnja kapaciteta svake institucije za identifikaciju relevantni podataka. Još jedna mera jeste podizanje svesti o značaju postizanja rodne ravnopravnosti, kao i prednostima koje postizanje rodne ravnopravnosti donosi sa sobom. Planom se posebno ističe povećanje uključenosti žena u organe odlučivanja, kao i učestvovanje u procesima donošenja odluka.

Ranije u radu je bilo reči o preprekama za ostvarivanje jednake karijere muškaraca i žena (zbog prepreka sa kojima se žene susreću u toku reproduktivnog perioda života). Jedna od prepreka koju prepoznaje Univerzitet u ostvarivanju jednake karijere jeste nepostojanje sistema podrške kojima se prate akademske karijere, odnosno otklanjanje prepreka i definisanje faktora koji utiču na rodne nejednakosti u akademskoj karijeri. Jedan od problema jeste što ne postoje rodno razvrstani podaci o učešću žena u upravi i organima odlučivanja pri Univerzitetu. Ipak je evidentno da su žene nedovoljno zastupljene u organima odlučivanja, prilikom donošenja odluka, kao i u procesima upravljanja, uključujući čak i naučne oblasti u kojima je učešće žena tradicionalno dominantno. Jedan od razloga zašto su žene u malom broju zastupljene jesu široko rasprostranjene predrasude o ženama na rukovodećim pozicijama. Kao veliki problem sa kojim se susreće Univerzitet navodi se nepostojanje sistemskog pristupa u postizanju rodne ravnopravnosti, odnosno uvođenju rodne politike u visokoškolske ustanove. Osim toga ne postoje ni podaci o tome koji se studijski programi bave temom rodne (ne)jednakosti. Mera koja je predviđena za smanjenje ili otklanjanje ovog problema jeste praćenje stanja rodne ravnopravnosti u istraživačkom sadržaju, nastavnim planovima i programima visokog obrazovanja.

## Plan za rodnu ravnopravnost Univerziteta u Nišu, do 2025. godine

Univerzitet u Nišu, takođe je doneo Akcioni plan za period do 2025. godine. Glavni cilj donošenja je promovisanje značaja principa rodne ravnopravnosti na svim nivoima delovanja i rada Univerziteta, a onda i detaljno razmatranje organizacionih postupaka i načina za institucionalno uređenje rodne ravnopravnosti. Kao jaka strana ovog plana svakako jeste zasnivanje Plana na strateškim ciljevima Republike Srbije, počev od poštovanja ljudskih prava, dostojanstva i integriteta ličnosti i podrške ličnom i društvenom osnaživanju žena, naročita žena koje su dvostruko diskriminisane (poput Romkinja). Plan se zasniva na opštem principu koji podrazumeva da muškarci i žene u svoj njihovoj različitosti moraju biti slobodni da izraze svoje ideje i emocije i da mogu da krenu izabranim obrazovnim i profesionalnim putevima, a da pritom ne budu ograničeni rodnom normama. Univerzitet kroz svoje delovanje i donošenje Plana teži da postigne rodnoravnan Univerzitet u kom su rodno zasnovano nasilje i polna i rodna diskriminacija kao i strukturalna nejednakost između muškaraca i žena stvar prošlosti.

Kao i Univerzitet u Novom Sadu, Univerzitet u Nišu ima svoju Misiju i Viziju. Misijom Univerziteta predviđeno je stvaranje ambijenta i kulture ravnopravnosti i inkluzivnosti i u studiranju i u radu. Univerzitet predviđa da se stvori podsticajno i ravnopravno okruženje za studente i za zaposlene na fakultetu, uključujući i profesore, odnosno nastavni kadar, ali i administrativno i pomoćno osoblje. Prepoznavanje važnosti stvaranja ravnopravnog tretmana za svakog na Univerzitetu, možemo naznačiti kao jaku stranu ovog Plana. Vizija fakulteta se može shvatiti kao stvaranje rodno osetljivog Univerziteta na kom je moguće ostvariti suštinsku rodnu ravnopravnost.

Jedno od najvažnijih ciljeva koje Univerzitet teži da ostvari jeste garantovanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce, pritom se oslanjajući na principe koji su u skladu sa nacionalnim pravnim i strateškim dokumentima. Kroz analizu Plana je jasno da Univerzitet nedvosmisleno iskazuje opredeljenost da istinski ostvari i podrži rodnu ravnopravnost. Već ranije pomenuti principi podrazumevaju da na svim nivoima i na svim funkcijama moraju biti ispunjeni interesi oba pola, prilikom čega moraju biti razmotreni i uzeti u obzir svi specifični rodni interesi u svim kontekstima. Planom su predviđene planirane aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti, koje se zasnivaju na pretpostavci da su studenti i osoblje fakulteta i Univerziteta, informisani o rodnoj ravnopravnosti kako bi mogli da izgrade zajedničke vrednosti.

Ovakav način razmišljanja bi podrazumevao da svi akteri dele odgovornost za formiranje načina razmišljanja o rodnoj ravnopravnosti kao temeljnoj vrednosti na kojoj bi Univerzitet trebalo da se zasniva. Akcioni plan se u ovom slučaju definiše kao mapa puta, a pored plana, potrebno je posedovati znanja i kapacitete da se predviđene aktivnosti i planovi sprovedu. Cilj sprovođenja aktivnosti jeste sprovođenje rodno transformativnih institucionalnih i društvenih praksi, koje će moći da doprinesu boljem položaju žena i muškaraca na Univerzitetu.

Jedna od planiranih aktivnosti jeste digitalizacija upravljanja ljudskim resursima. Pod ovom aktivnošću podrazumeva se da moramo posedovati jedinstveni informacioni sistem koji će obuhvatati sve informacije o praćenju razvoja akademskih karijera. Planom su definisani i načini ostvarenja, očekivani rezultati i nosioci aktivnosti, kao i vremenski okvir trajanja očekivanih aktivnosti. U vezi sa postojanjem jedinstvenog informacionog sistema svakako jeste analiza stanja rodne ravnopravnosti. Kako bi se mogle sprovoditi konkretne mere za ostvarivanje rodne ravnopravnosti potrebno je identifikovati vrste rodne neravnopravnosti. Jaka strana ove aktivnosti jeste svakako prepoznavanje važnosti ovog koraka i definisanja vremenskog okvira kao stalne aktivnosti. Neodvojiva planirana aktivnost od navedenih aktivnosti svakako jeste postizanje i održivost rodne ravnopravnosti. Dakle, neophodan uslov za postizanje institucionalne transformacije, jeste razvijanje i produbljivanje razumevanja i kontinuirana promocija rodne ravnopravnosti. Ostvarivanje rodne ravnopravnosti na institucionalnom nivou ima pozitivne efekte na rad i funkcionisanje Univerziteta, pa u vezi sa

tim predviđena aktivnost jeste internalizacija principa rodne ravnopravnosti. Jedan od načina za ostvarivanje ovog važnog principa jeste organizovanje seminara i okruglih stolova koji će za cilj imati isticanje pozitivnih i dalekosežnih efekata ostvarivanja rodne ravnopravnosti. Za ostvarivanje svih navedenih aktivnosti od izuzetnog značaja jeste ostvarivanje saradnje sa institucijama koje se bave ovim pitanjima i na nacionalnom i na međunarodnom nivou.

## ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Nije dovoljno napisati deklaracije, strategije, pravilnike, potpisati i ratifikovati međunarodna dokumenta, a zatim na njima zasnivati svoj zakonodavni okvir. Od izuzetnog značaja je naći načine na koji će ljudska prava integrisati u realan život, kao i u svakodnevne ljudske odnose. Ne bismo smeli da dozvolimo da oni ostanu samo papirni koncept niti da se ostane na nivou akcionog plana, već naprotiv, da postanu način svakodnevnog života i funkcionisanja.

Možemo zaključiti da naš obrazovni sistem nije u potpunosti rodno osetljiv, ali da se radi na ostvarivanju rodne ravnopravnosti u obrazovanju. Pitanje koje se samo po sebi nameće na osnovu iznetih nalaza jeste – *da li je promena moguća?* Promena jeste moguća, ali bi trebalo da budemo svesni da promena dolazi odozdo, od nas, kroz promenu stavova, uverenja i vrednosti čitavog društva. Trebalo bi da budemo svesni da svaka promena dolazi sporo i da se moraju prevazići različite prepreke. Potrebno je dosta vremena kako bi ta promena bila uočljiva, ali to ne znači da ne treba raditi na njoj. Možemo zaključiti da se pred obrazovno – vaspitne ustanove postavlja veliki izazov. Taj izazov se pre svega odnosi na formiranje, uvažavanje rodnog identiteta, kao i na ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

### Literatura:

1. Čopić Sanja, *Rodna ravnopravnost u Srbiji: stanje i perspektive* (Beograd: Institut za kriminološka i sociološka istraživanja, 2017), 26.
2. Jakšić Ivana, „Rodni stereotipi o matematičkim i jezičkim sposobnostima u osnovnoj školi: mehanizmi uticaja na obrazovne ishode”. Doktorska disertacija, Filozofski fakultet, Beograd, 2021.
3. Milić, Anđelka. *Žene, politika, porodica* (Beograd: Institut za političke studije, 1994), 17.
4. Stjepanović – Zaharijevski Dragana i dr. *Obrazovanje za rodnu ravnopravnost, analiza nastavnog materijala za osnovnu i srednju školu* (Beograd: Program ujedinjenih nacija za razvoj, 2010), 10.
5. Šobot Ankica, Rodna segregacija u visokom obrazovanju na primeru Srbije. U *Zbornik radova – Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju. Koncepti, prakse i izazovi*, urednice izdanja Dragica Vukadinović i Zorana Antonijević (Novi Sad: Akademska knjiga, 2021), 121 – 135.

Autorka: Jelena Ljubenić  
Mentorka: dr Zorana Antonijević

## (NE)VIDLJIVI GLAS ŽENE: TEREZA FORKADES

**Apstrakt:** U ovom radu sadržan je objektivan prikaz feminističke teologije katoličke časne sestre Tereze Forkades. Govori se o njenim tendencijama da putem feminističke misli unese jedan drugačiji ton u Katoličku crkvu. Tereza je danas u svetu teologije prepoznata najpre kao feministička teološkinja, dok je društvo poznaje kao neumornu revolucionarku raskošnog intelekta, društvenu aktivistkinju i borkinju za poštovanje i uvažavanje ženskog glasa u Katoličkoj crkvi. Međunarodnu reputaciju i medijsku pažnju stekla je kritikujući farmaceutsku industriju, pišući o hrišćanskom feminizmu i katalonskoj nezavisnosti. Javno istupa i diskutuje o problemima časnih sestara u Katoličkoj crkvi i smatra velikim Božijim darom podršku svog sestrinstva koje ima razumevanja za sve njene aktivnosti i poduhvate. Veoma je ohrabruje i podrška stanovnika Katalonije. Svojim kontroverznim stavovima stekla je brojne pristalice svojih ideja, ali i oponente u društvu i Crkvi. U brojnim izjavama ističe da su sva njena dela kroz prizmu aktivističkog rada u snažnoj relaciji sa odanošću hrišćanskoj veri. Inspiraciju za delovanje i borbu nalazi u molitvi, benediktinskom načinu života i svetopisamskim tekstovima.

**Ključne reči:** Feministička teologija, žena u Crkvi, Tereza Forkades, benediktinci/ke, ljudska sloboda

*Mi benediktinci/ke svakodnevno provodimo pet časova u tihoj molitvi. Svakog jutra kada ustanem zapitam sebe: koja je moja svrha? Ove stvari uveliko ublažavaju društvene pritiske i slike koje vidimo svaki dan. Teško je pomiriti realnost sa verom, ali kroz odraze razmišljanja pokušavam da dosegnem neke zaključke. Zadovoljavajuće je naći sklonište u Božijem savršenstvu.<sup>228</sup>*  
T. Forkades

### UVOD

Položaj i uloga žena u Crkvi jeste pitanje o kome se ne raspravlja kontinuirano u društvu i crkvenim krugovima i stoga ostaje nedovoljno vidljivo i čujno. Pored toga, pitanje koje se nadovezuje i tiče se ravnomoćnosti žena, bez obzira da li se one deklariraju kao vernice ili ne, važno je u razumevanju zanemarivanja njihovog mesta u crkvenim ili verskim zajednicama.

Ovaj rad bavi se feminističkom teologijom katoličke sestre Tereze Forkades. Ona je političarka i aktivistkinja, teološkinja i pripadnica katoličkog benediktinskog reda, kao i evropska intelektualka. Bavi se pitanjima rodne diskriminacije i rodne neosvećenosti u Katoličkoj crkvi. Zastupa, može se reći, prilično kontroverzne stavove za crkveni svet koji o ovim temama nerado javno raspravlja. Jedan od tih stavova tiče se podrške i afirmacije ženama da postanu vodeća duhovna figura - verski vođa, konkretno u Katoličkoj crkvi, Papa. Osim toga što je prepoznata kao feministička teološkinja koja zastupa ideju ravnomoćnosti žena u Crkvi, Tereza Forkades takođe zagovara pravo žena na

<sup>228</sup> Calderon, Veronica. n.d. "A couple in love is that and nothing more". Intevju sa Terezom Forkades, Magis. dostupno na: <https://magis.iteso.mx/nota/a-couple-in-love-is-that-and-nothing-more-teresa-forcades/>

abortus i kontracepciju. Istovremeno, ona je svesna da njene ideje nisu dobrodošle u jednom izrazito patrijarhalnom sistemu i društvu koji, prema njenom mišljenju, opstaje zahvaljujući onima koji su ugrađeni u takvu strukturu sistema i imaju koristi od njega. Njenu kontroverznost potvrđuje činjenica da je Vatikan 2009. godine tražio da javno potvrdi saglasnost sa učenjem Katoličke crkve.<sup>229</sup>

Feministička teologija polazi od problematizovanja u kojoj meri je dozvoljeno ženama da slobodno i samostalno iznesu svoja mišljenja i stavove u vezi sa glavnim segmentom crkvenog života, a to je problem kontinuiranog isključenja iz istoimene hijerarhije čiji smo svedoci i svedokinje da odvajkada pripada muškarcima. Druga velika tvrdnja feminističke teologije je da se sveti tekstovi iz različitih svetih knjiga pogrešno interpretiraju i tumače na štetu žena i njihovog položaja u Crkvi i društvu. Stoga je važno da se problematizuje pitanje društveno-istorijskog konteksta u kome oni mogu biti delotvorni i primenjivi. Najzad, spremnost na žrtvu, skromnost, tihost i nenametljivost žena često se tumače kao tipično ženske vrline koje su značajne za održivost crkvenih zajednica.

## ŽIVOT TEREZE FORKADES

Harizmatična i autentična u stavovima, Tereza Forkades (1966) rođena je i odgajana u ateističkoj porodici i okruženju u Barseloni, Španiji. Pretpostavlja se da religija nije imala posebnog uticaja na njeno detinjstvo, vaspitanje i formiranje. Njen životni put i odabir jednog netipičnog<sup>230</sup> crkvenog zanimanja inspirisan je susretom sa Svetim pismom koji se dogodio tokom njenih tinejdžerskih dana. Osim toga, živi razgovori koje je vodila sa katoličkim časnim sestrama tokom boravka u srednjoj školi otvorili su u njoj pregršt egzistencijalnih, duhovnih pitanja i razmišljanja. Može se naslutiti da njeno bogotraženje<sup>231</sup> dobija konture upravo ovom u trenutku njenog životnog sazrevanja. Tada je imala svega petnaest godina i prvi ozbiljan susret sa svetopisamskim tekstovima. Taj prvobitni utisak čitanja ostaviće veliki trag u njenim razmišljanjima i predstavljaće jednu vrstu svetionika i nadahnuća u svim predstojećim danima, poduhvatima i životnim izborima i izazovima. Nakon toga, po sopstvenom osećaju i interesovanju, samostalno se upuštala u iščitavanje tekstova i promišljala o katoličkoj veri i njenim osnovama, koji su joj otvarali puteve samospoznaje i drugačiju perspektivu shvatanja sveta. Potom, inspirisana životom katoličkih sestara, nastavlja da proširuje polje svojih interesovanja na međuljudske odnose, čoveka kao pojedinca i njegovog mesta u svetu kao i mnoštvo drugih srodnih tema.

Sve prethodno pomenute činjenice dovešće do toga da Terezu danas poznajemo kao jednu neumornu revolucionarku raskošnog intelekta, pripadnicu katoličkog benediktinskog reda, feminističku teološkinju, doktorku medicine i teologije, društvenu aktivistkinju sa fokusom na javno zdravlje, borkinju za uvažavanje i poštovanje ženskog glasa u Katoličkoj crkvi. Važno je reći da je međunarodnu reputaciju i interesovanje stekla kritikujući farmaceutsku industriju, pišući o hrišćanskom feminizmu i katalonskoj nezavisnosti.

Njen obrazovni put je raznolik i obuhvata studije medicine i teologije. Medicinu je studirala na Univerzitetu u Barseloni. U Sjedinjene Američke Države preselila se 1992. godine, gde je tri godine kasnije, 1995. godine, uspešno završila specijalizaciju interne medicine na Medicinskom fakultetu Univerziteta u Bafalu. u Kembridž u Masačusetsu preselila se 1997. godine kada je dobila stipendiju. Iste godine završava master studije na Harvardskoj školi bogoslovlja. Tokom perioda studiranja u njoj se javila želja sa manastirskim načinom života koja je bila povezana sa njenim boravkom u manastiru

<sup>229</sup> Čakić, Marina. 2019. *Hristos nije Spasitelj samo hrišćana*. Razgovor sa Terezom Forkades. Teologija.net, dostupno na: <https://teologija.net/hristos-nije-spasitelj-samo-hriscana/>

<sup>230</sup> Netipično crkveno zanimanje – monaški način života u društvu nije prepoznat kao zanimanje unutar crkvene zajednice, stoga se ulazak u jedan ovakav način života treba dovesti u relaciju i sa zanimanjem, jer monah ili monahinja osim što žive po određenim pravilima monaškog reda, deluju i stvaraju u okviru toga što nam govori da oni poseduju i jedno zanimanje u okviru takvog načina života.

<sup>231</sup> Bogotražitelji/ke – posvećenici/e Bogu, oni koji posvećuju svoju pažnju, osećanja i misli svemu što je božansko.

Svetog Benedikta u Monseratu, Španiji. Naime, boravak u manastiru bio je posvećen pripremanju jednog od ispita i potrebi sa tišinom i privremenim osamljivanjem. U septembru 1997. godine stupila je u manastir i tada je počela da sledi benediktinska pravila života. U međuvremenu, obrazovala se i na polju medicine i na polju teologije. Iz oblasti javnog zdravlja doktorirala je 2004. godine na Univerzitetu u Barseloni, a samo godinu dana kasnije, 2005. godine, diplomirala je i na studijama teologije. Nakon samo četiri godine, 2009. godine doktorirala je na Teološkom fakultetu Univerziteta u Kataloniji.

Njen životni put karakteriše otvorena i oštra kritika crkvenog ustrojstva i sistema koji ne kreira prostore za delovanje žena i ne pruža mogućnost promovisanju njihovih talenata i liderstva. Javno istupa i diskutuje o problemima časnih sestara u Katoličkoj crkvi i smatra velikim Božijim darom podršku svog sestrinstva koje ima razumevanja za sve njene aktivnosti i poduhvate. Ohrabruje je i podrška stanovnika Katalonije. Svojim stavom stekla je pristalice svojih ideja, ali i oponente kako u društvu, tako i u Crkvi. U brojnim intervjuima ističe da su prevashodno sva njena dela kroz prizmu aktivističkog rada u snažnoj relaciji sa odanošću hrišćanskoj veri. Inspiraciju za delovanje i borbu nalazi u molitvi, tišini i baš onim svetopisamskim tekstovima koje je čitala kao petnaestogodišnjakinja.

Zašto je Tereza odabrala da živi baš po benediktinskim monaškim pravilima? Odgovor se možda može naslutiti iz činjenica o benediktinskom monaškom redu. Sama Tereza, za sada, nam nije otkrila tu tajnu svog života i odabira baš ovog monaškog reda da u njemu duhovno sazreva i oblikuje svoju ličnost.

Od početka Crkve hrišćani i hrišćanke su imali potrebu da slede Hristovu poruku i učenja. Da bi bili koncentrisaniji na učenje i slušanje i da bi mu se u potpunosti posvetili, povlačili su se iz svetovnog života u ambijent tišine ili osamljivanja, često i u pustinje gde su vršili pripreme za monaški život, a kasnije i pristupali takvom načinu života. Takvi ljudi nazvani su monasima. Neki od njih živeli su sami, dok su se drugi okupljali u zajednice. Benediktinski katolički monaški red osnovao je Sveti Benedikt iz Nursije (480 – 547). U Katoličkoj crkvi svaki od monaških redova odiše snažnom harizmom i ustrojen je po određenim pravilima.

U benediktinskom monaškom redu akcenat je na svakodnevnom stvarima i radu koji je sam po sebi svet. Oni podstiču ideju da *Deus totus in omnibus et sin gulis* – Bog je celovit u svemu i svim stvarima. Upravo je rutina svakodnevnog monaškog života prilika u kojoj monah ili monahinja dolazi do saznanja da je Bog sveprisutan na običnim mestima poput bašte ili samostana i da ne treba ići na neka neobična mesta da bi se on mogao pronaći. Na tim mestima on je celovit i osetna je njegova prisutnost.<sup>232</sup>

Sveti Benedikt sastavio je Pravilo za svoj red, danas poznato pod nazivom *Regula sv. Benedikta*. Geslo reda je *ora et labora* (moli i radi). Sastav Pravila nije zahtevan, naime vrlo je jednostavan i praktičan. Nakon prologa koji osvetljava narav i važnost monaškoga poziva u prvom delu nalaze se temeljne strukture monaškoga života i smernice njegove duhovnosti (pogl. 1–7). Drugi deo govori o zajedničkoj i ličnoj molitvi (pogl. 8–20): monah/monahinja je posvećen Bogu i njegov/njen život služi slavljenju Boga, čemu služi i ambijent samostana: samoća, ćutnja ili tihovanje, red i mir. Treći deo (pogl. 21–72) je zakonodavan. Pravilo verovatno nije napisano odjednom jer se mogu uočiti dodaci i izmene. Ono je prevladalo sva dotadašnja zapadna monaška pravila i gotovo je jedino na Zapadu bilo održavano tokom barem pet vekova, a Sveti Benedikt ga je doneo kao ličnu oznaku pravih monaha, sledbenika vrednih apostola (učenici Hristovi) iz prvih vekova.<sup>233</sup>

Tereza ističe značaj benediktinskog reda i u jednom od svojih intervjuja kaže: *Prvi put, molila sam se na benediktinski način. Ustajali smo svaki dan u šest ujutru za jutarnju molitvu. Sada nakon 20 godina u monaštvu, ponekad pomislim, „Oh ne, tako je rano! Da li zaista moram da ustanem?“ Ali onda sam bila opčinjena tom idejom. Tada sam odlučila da želim biti monahinja. Kada sam otišla da kažem igumaniji (nastojateljica samostana) da želim da postanem monahinja, ona se smejala. Obzirom*

<sup>232</sup> Irvine, Richard. 2017. "The everyday life of monks: English Benedictine identity and the performance of proximity". In *M nasticism in Modern Times*. Jonveaux, I. and Palmisano, S. (eds.) pp. 191-208. London: Routledge.

<sup>233</sup> Poljanec, Martina., Kuštović, Tanja. 2011. „Višepismenost i višejezičnost hrvatskoga u prošlosti: benediktinci i Pravilo sv. Benedikta iz 14. Stoljeća“. Lahor VI/11. str. 89..

da sam bila primljena na Harvard, savetovala mi je da nastavim studije i da se nakon toga vratim u samostan ukoliko još uvek budem ozbiljno razmišljala o tome. Sve vreme tokom odsustva iz samostana ja sam se molila.<sup>234</sup>

Baš ovakav način života, potpuno suprotan od onoga koga poznamo, u potpunosti je uverio Terezu da treba da postane časna sestra. Možda je svoju karijeru mogla da gradi sa manje izazova u svetovnom životu, ali se pretpostavlja da je želela da prati odluke sopstvenog srca.

I sama Tereza je u početku imala predrasude prema monaštvu i smatrala je da na tom širokom horizontu monaškog života ništa nije dovoljno izazovno i zanimljivo. Pre dodira sa benediktinskom monaškom zajednicom, bila je mišljenja da manastiri ne mogu biti intelektualno izazovna mesta. Predrasude i otpor u vezi sa takvim načinom života u njenim mislima dugo vremena su postojale. Najzad, poželela je da se upozna sa predstavnicima benediktinske zajednice i da otvori svoje srce za jedno novo iskustvo. Upravo to iskustvo iznedriće jednu drugačiju Terezu, neumornu intelektualku.

*Fascinantna je stvar da Bog može biti živ u meni i istovremeno ja u njemu. Kada mi monahinje benediktinke dobijemo svoje prstenje, od nas se zahteva da izaberemo poruku koja će biti upisana na njemu. U mom slučaju, upisana je poruka iz Jevanđelja po Jovanu: Ljubite jedni druge kao što sam vas ja ljubio. To je ono što me iznova motiviše.*<sup>235</sup>

## FEMINISTIČKA TEOLOGIJA I MISAO TEREZE FORKADES

Nadbiskup Celestino Migliore, stalni promatrač Svete Stolice pri Ujedinjenim Nacijama, daje u ime Svete Stolice 2010. godine službenu izjavu koja definiše zvaničan stav Katoličke crkve prema pitanjima rodne ravnopravnosti, feminizmu i pravnomoćnosti žena sa muškarcima. Naime, Katolička crkva *Postizanje jednakopravnosti između žena i muškaraca ... se sagledava u kontekstu rodne ravnopravnosti. Međutim, jasno je da se ovim konceptom barata na način ... koji je sve više ideološki motivisan, i zapravo odgađa pravi napredak za žene. Štoviše recentni službeni dokumenti sadrže interpretacije roda koje niječu svaku specifičnost i komplementarnost između muškaraca i žena. Te teorije neće samo promijeniti prirodu stvari nego očito zamagljuju i otežavaju svaki ozbiljni i pravodobni napredak na priznanju suštinskog digniteta i prava žena.*<sup>236</sup>

Zašto govoriti o feminističkoj teologiji? Teologija je nauka ili veština da se govori o Bogu (grčki *logos* = reč i *theos* = bog – stoga teologija, reč o Bogu). Da li, stoga, može da postoji feministička reč o Bogu?<sup>237</sup> Feministička teologija se suprotstavlja razumevanju rodne ravnopravnosti viđenoj isključivo kao komplementarnost žena i muškaraca u njihovim ulogama i vrednostima. Drugim rečima, sve dok ni muškarci, a posebno žene, ne „izazivaju“ svoje rodne uloge i „obaveze“ svoga pola, Katolička crkva smatraće to dovoljnim za postizanje rodne ravnopravnosti.

Doroteja Sole (Dorothee Solle), nemačka teološkinja, to je formulisala metaforom: „Ne želimo mi deo kolača, već da napravimo novi“.<sup>238</sup> To zapravo znači da feministička teologija posmatra u načelu sva teološka pitanja iz ženskog ugla, odnosno iz ugla koji uzima u obzir prava žena. Na taj način ona stvara novu i svežu misao i perspektivu koja može biti veoma radikalna u kritici vladajućeg sistema vrednosti, uspešnosti, profita, nagomilavanja moći; ona istovremeno pokušava da razvije nova viđenja. Ona se ne diže protiv muškaraca, nego protiv načina mišljenja i tumačenja sveta, načina čitanja Biblije, razvijanja dogmatike, čitanja istorije Crkve, uspostavljanja etičkih kriterijuma itd. polazeći samo od iskustva i misli muškaraca. Ona razvija teologiju polazeći od iskustva žena.<sup>239</sup>

<sup>234</sup> Formasiero, Nancy. 2017. *The Benedictine nun, physician and feminist theologian from Catalonia, Spain talks about her social activism*, Interview with Sister Teresa Forcades Broadview. dostupno na: <https://broadview.org/interview-with-sister-teresa-forcades/>

<sup>235</sup> Isto.

<sup>236</sup> Statement By H.E. Archbishop Celestino Migliore, Permanent Observer Of The Holy See, 2010. La Santa Sede. dostupno na: [https://www.vatican.va/roman\\_curia/secretariat\\_state/2010/documents/rc\\_seg-st\\_20100308\\_status-women\\_en.html](https://www.vatican.va/roman_curia/secretariat_state/2010/documents/rc_seg-st_20100308_status-women_en.html)

<sup>237</sup> Savić, Svenka. 1999. *Feministička teologija*. Novi Sad: Futura publikacije. str.54

<sup>238</sup> Isto.

<sup>239</sup> Isto.

Feministička teologija poziva rodno, klasno i rasno marginalizovane grupe ljudi na solidarnost u otporu sistemskom nasilju kako u društvu, tako i u crkvenim institucijama. Uz kritiku već postojećeg stanja i rodne neosvešćenosti, feministička teologija nastoji da ponudi alternativne metode i rešenja poput čitanja i interpretacije Svetog pisma iz različitih perspektiva i sa različitih stanovišta.

Katolička crkva koju Tereza i dalje posmatra kao jednu patrijarhalnu instituciju uprkos mnogobrojnim promenama, treba da nastoji da sačuva sećanje na žene, jer je njihov doprinos veliki u izgradnji i razvoju monaških zajednica. Upravo te monaške zajednice i danas žive. Svakako da ovaj poduhvat iziskuje velike napore, posebno ako vekovima traje i ostavlja svedočanstva. Možda je Crkva nespremna da prihvati činjenicu koja sagledava žene kao značajne liderke čiji je angažman u Crkvi nespornan, ali koraci ka poboljšanju moraju biti promišljeni i diplomatski. Na primer, pitanje svih pitanja o kojima se u crkvenim krugovima raspravlja jeste *rukopoloženje žena*. Po Terezinom mišljenju, rukopoloženje žena dovelo bi vernice i feministkinje u Crkvi na visoke položaje što bi potencijalno omogućilo pravedniji položaj i tretman žena vernica, ali i žena uopšte. Terezin kratak i jednostavan odgovor na temu rukopoloženja žena glasi: *U Svetom pismu jednostavno nema prepreka*.<sup>240</sup>

Feminizam Tereza Forkades razume kao oblik teologije oslobođenja.<sup>241</sup> Teologija oslobođenja predstavlja koncept sa razgranatim nivoima tumačenja i razumevanja koji se kreću od radikalno marksističkih pozicija, do teologije koja naglašava odgovornost koju hrišćani moraju imati za siromašne i ugnjetavane.<sup>242</sup> U kontekstu teologije oslobođenja, društvo i Crkva treba da deluju u smeru pravednosti i jednakosti svih, odnosno treba da radi na konstruktivnim društvenim i političkim promenama u cilju klasne ravnopravnosti, odnosno ukidanja klasa. Upravo doktrina teologije oslobođenja dominira u opusu radova i predavanja Tereze Forkades. U svojoj knjizi *Feministička teologija*<sup>243</sup>, ona feminističku teologiju stavlja pod podvrstu teologije oslobođenja. Ovi njeni stavovi pokazuju vitalnost njenog liberalnog duha.

Tereza Forkades takođe smatra, u skladu sa stavom Katoličke crkve, da fetus ima pravo na život, ali i da, suprotno stavu Katoličke crkve, trudnica ima apsolutno pravo da odluči o rađanju. U skladu sa time, javno je podržala abortus i to njeno javno istupanje dovelo je do toga da dobije brojne pristalice, ali i oponente u njenom radu, stavovima i delovanjima.

Katolička crkva se usprotivila njenom društvenom aktivizmu i 2009. godine kardinal Franc Rode, prefekt Kongregacije za institute posvećenog života i društva apostolskog života<sup>244</sup> zatražio je od Terezine opatice da Tereza javno izrazi svoju privrženost zvaničnim učenjima Katoličke crkve. Kao odgovor na ovaj zahtev, Tereza je objavila članak u kome je potvrdila privrženost zvaničnom autoritetu Katoličke crkve, ali je takođe dodala da je ona slobodno biće i da s obzirom na to, ima pravo da se javno ne slaže sa pojedinim stavovima Katoličke crkve. Ona je stava da žene treba da imaju pravo na samostalno odlučivanje po pitanju svega, pa i po pitanju abortusa.

U Katoličkoj crkvi, napredak u afirmaciji žena koje pripadaju crkvenim krugovima ogleda se u naizgled malim promenama. Autentičan primer je odluka pape Franje<sup>245</sup> da po prvi put omogući ženama odgovorne i visoke položaje u Vatikanskoj kuriji. Tako su se žene našle u sastavu Vatikanske kurije na višim pozicijama čak i od nekih biskupa. Ovo je nova i vrlo važna činjenica koja po Terezinom mišljenju predstavlja dobar primer.

<sup>240</sup> *There is an all-female story in the Church*. 2022. L'osservatore Romano dostupno na: <https://www.osservatoreromano.va/en/news/2022-02/dcm-002/there-is-an-all-female-story-in-the-church.html>

<sup>241</sup> *Teologija oslobođenja*. 2018. Teologija.net, dostupno na: <https://teologija.net/teologija-oslobodjenja/>.

<sup>242</sup> Videti u dokumentima Konferencije latinoameričkih biskupa (CELAM) od Medeljina do Pueble <https://www.celam.org/index.php>.

<sup>243</sup> Forcades, Teresa. 2016. *Faith and Freedom*. United Kingdom: Polity Press.

<sup>244</sup> CICALSAL (lat. *Congregatio pro Institutis Vitae Consecratae et Societatibus Vitae Apostolicae*) je kongregacija Rimske kurije koja je nadležna za sve što se tiče ustanova posvećenog života (redovi, verske kongregacije i muškaraca i žena, kao i svetovnih instituta i društava apostolskog života), u pogledu njihove vladavine, discipline, studija, dobara, prava i privilegija.

<sup>245</sup> Papa Franja je vrhovni poglavar Katoličke crkve, 266. Biskup Rima, šef države i suveren Vatikana. Njegovo svetovno ime je Horhe Mario Bergoljo. Zvanično ime uzeo je u čast sveca Franje Asiškog (lat. Franciscus), dostupno na: <https://www.vatican.va/content/francesco/de/elezione/index.html>



Reč feminizam kao društveni pokret, teorija i praksa i dalje predstavlja tabu temu u Katoličkoj crkvi. Stoga je važno sačiniti prostor za diskusiju kao i za otvorenost i raznolikost stavova. Problem koji se dešava u hrišćanskim institucijama tiče se s jedne strane nepoznavanja feminizma, njegovih postulata i istorijskog razvoja i delovanja, a sa druge crkvene dogme koja ne priznaje različite stavove i mišljenja. Feminizam kao društvena praksa i teorija ne smeta samo muškarcima već i ženama, a one su u Katoličkoj crkvi većina među kongregacijom, vernicima. Kontrast između brojnosti žena u Crkvi i njihovom beznačajnom uticaju unutar crkvene hijerarhije, povod je za sukob mišljenja unutar jedne institucije kada je reč o položaju žena. S druge, postoji verovanje da gubitak vernika i još više vernica može da dovede do toga da institucija kao takva izgubi na svom uticaju. Kako bi se ova napetost razumela, potrebno je istaknuti svaku feminističku akciju unutar Crkve i izboriti se za njen prostor i medijsku pažnju. Već se uspehom može smatrati i to da se danas u okviru teologije može govoriti o feminističkoj teologiji, njenom razvoju, doktrini i istoriji. Iako se može se problematizirati način na koji deluje feministička teologija, ali se ne može ni u jednom slučaju osporiti njeno postojanje. Feminizam nastavlja da ulazi u akademske institucije i postaje neodvojivi deo promišljanja društva i rodni odnosa.

Iz ugla feminističke časne sestre, Tereza smatra da feminizam mora učestvovati u identifikovanju diskriminacije koja se dešava marginalizovanim društvenim grupama. Nakon ove identifikacije, smatra ona, važno je izgraditi *svest o nepravdi*. Jasan i oštar stav protiv nepravde pokazuje spremnost za društveni aktivizam. Zatim, ukoliko i to nije dovoljno, naredni korak mora izričito podrazumevati suprotstavljanje diskriminaciji kroz delovanje i eliminaciju. Tereza smatra da uloga feminističke teologije da osvesti da diskriminacija i ugnjetavanje ne dolaze iz svetopisamskih tekstova ili od Boga. Tereza svojim stavovima i aktivizmom pokazuje da je bitno odbaciti teologiju koja na neki način prihvata ili promoviše diskriminaciju.

Istorijski, feminizam je počeo zahtevom za politička prava žena na Konvenciji o pravima žena u Seneca Folsu (Seneca Falls) u Sjedinjenim Američkim Državama iz 1848. godine. Žene kao što je bila Elisabeth Cady Stanton ne samo da su ponavljale da se *Sveto pismo* interpretiralo i prenosilo u patrijarhalnom duhu i da to nije autentično čitanje svetih tekstova, već su predvidele i političke posledice. To se i dogodilo sa afroameričkim robovima. Crni robovi koji su učili osnove hrišćanstva od robovlasnika, vrlo brzo su razumeli da poruka Biblije nije ona koju su želeli da im učitaju njihovi tlačitelji, već da Biblija ne opravdava tlačenje i nejednakost. Tada se dogodilo nešto neočekivano. Umesto da su tlačeni odbacili religiju svojih tlačitelja oni su ostali verni hrišćanstvu, ali sa drugačijom perspektivom sagledavanja/čitanja Biblije. Ista stvar se dešava i sa ženama i Tereza je autentičan primer da u iskrenoj veri i Svetom pismu izvire snaga koja je potrebna za svaku borbu i u tom smislu i za borbu protiv svake vrste diskriminacije.

Delovanje Tereze Forkades najizraženije je u njenom društvenom aktivizmu. Svakodnevno provodi nekoliko časova tihujući što joj omogućava da stiša misli, sabere um i objektivno i racionalno sagleda situacije i stvari koje se događaju oko nje. Iz svega prethodno izrečenog postavlja se pitanje da li se put vernice i put feministkinje razlikuje? Da li je moguće uskladiti ta dva stava? Šta je to što ih spaja, a šta razdvaja? Društveni pritisci i nepravde sa kojima se Tereza susreće ne utiču na njen fokus. Izazovno je i ponekad nezamislivo napraviti relaciju između stvarnosti, aktivizma i vere i još teže pomiriti ih. Nasuprot tome, Tereza pokušava da racionalnim putem dođe do mogućih rešenja. Kao časnoj sestri model za svako dobro delovanje primer joj je božije savršenstvo i otvorenost za drugog i drugačijeg. Pojam savršenstva pripisuje samo Bogu, dok su ljudi skloni pogrešnom razumevanju i interpretaciji slike savršenstva. Može se pretpostaviti da u toj delimičnoj i možda namerno nepotpunoj interpretaciji slike Boga leži rodna neosveštenost.

Terezin prvobitni utisak u relaciji sa Katoličkom crkvom bio je takav da je smatrala da je to jedna organizacija čije je ustrojstvo slično monarhijskom. Međutim svetopisamski tekstovi pokazuju

i pozivaju na drugu i drugačiju stvarnost i stranu hrišćanske vere koja joj pomaže u razumevanju uloge vernice i feministkinje. To je jedna simfonija koja ih spaja. Svedokinja je toga da se verske institucije udaljavaju od suštine hrišćanske vere i u tom odmicanju, ranjive i marginalizovane grupe ljudi postaju nevidljive. Najzad, u korpusu nevidljivosti, žena se gubi i zajedno sa njom sav značaj i doprinos svih ranijih žena, bile one vernice, ateistkinje ili nešto drugo po slobodnom opredeljenju. Androcentričnost celokupne nauke pa i teologije izražavala se u preovladavajućem stavu po kome se jedino muškarac razumevao čovekom.<sup>246</sup> Dramska spisateljica i esejistkinja Olympe de Gouges, kritikujući androcentristički pristup svemu, objavila je *Deklaraciju o pravima žena građanki* u kojoj postavlja ključno pitanje i u vekovima koji dolaze posle nje: *Muškarci, jeste li sposobni da budete pravedni? Žena vam postavlja ovo pitanje... Kažite mi! Ko vam je dao suvereni autoritet da potčinite moj pol.*<sup>247</sup>

Kao vernica i feministkinja Tereza progovara i o drugim poteškoćama sa kojima se žene suočavaju širom planete. One se ogledaju u značajnoj nejednakosti u platama, što dovodi do toga da se žene tretiraju kao manje sposobna, edukovana i umna bića. Ona smatra da žene treba ohrabrivati na nezavisnost u donošenju odluka koje se nje tiču kao slobodne i autentične ličnosti. Poštovati slobodu ženskog izbora, odluka i načina života istovremeno znači ne ugrožavati njeno postojanje. „Kad neki pripisuju gospodarenje samo čoveku, pošto je on jačeg pola, oni se varaju u računu. Jer ne postoji uvek takva razlika u snazi ili mudrosti između čoveka i žene da bi se o pravu moglo odlučiti bez rata.“<sup>248</sup>

Terezina dela imaju posebnu važnost u razvoju feminističke teološke misli, stoga su izdvojena neka od najpoznatijih. Neka od najpoznatijih su: *La Teologia Feminista en la Història* (Feministička teologija u istoriji) iz 2007. godine, *Ser Persona, avui* (Biti osoba danas) iz 2011. godine, *Què és la llibertat?* (Šta je sloboda?) objavljena 2013. godine, *És a les nostres mans* (U našim rukama) iz 2014. godine i *Faith and Freedom* (Vera i sloboda) iz 2016. godine koje je prevedeno i objavljeno na hrvatskom jeziku.<sup>249</sup>

## ZAKLJUČAK

Kada govorimo o ženi u društvu, crkvi ili verskoj zajednici, onda govorimo o polovini (božijeg) naroda koji dobrim delom smatra da treba otvoreno pričati o problemima, iskušenjima vremena i društva u kome živimo. Takvi razgovori mogu biti putokaz za osveščivanje i poziv na slušanje i žena i muškaraca kojima je u interesu da nepravde nestanu i da društvo prepozna, kako je papa Ivan XXIII rekao, znakove vremena. Mislim da bi crkve i verske zajednice mogle biti ono najbolje iz čijeg bi se krila mogla iznedriti slika žene.<sup>250</sup>

Crkva kao institucija može i mora da pruži podršku ženama i vernicama. Ona treba da radi na afirmisanju projekata za unapređenje i razvoj ljudskih prava. Treba da pruži svima, a posebno ženama podršku u tumačenju Svetog pisma. Treba da nastoji da ide u korak sa vremenom i razvojem društva i time uspešno odgovara na savremene izazove i pitanja.

Vernica i feministkinja apsolutno odgovaraju savremenoj postavci stvarnosti, jer žena u ulozi vernice i feministkinje mora neprestano tragati i otkrivati svoja prava, koja su na ulicama postepeno osvajana i nikada nisu po prirodi svih stvari data. Dakle, sinteza ove dve stvari ogleda se na jednom

<sup>246</sup> Mihaljević, Damirka. „Feminizam – što je ostvario?“ *Mostariensia* 20, br. 1-2 (2016): 149-169. <https://hrcak.srce.hr/170904>. str. 152.

<sup>247</sup> Ofen, Karen. 2000. *Osporavanje muške aristokracije Feminizam i francuska revolucija*, Ženske studije 13. str. 79-115.

<sup>248</sup> Pejtman, Kerol 1995. *Bog je čoveku dao pomagača: Hobs, patrijarhat i bračno pravo*. Ženske studije 1/1 [http://www.womenngo.org.rs/sajt/sajt/izdanja/zenske\\_studije/zs\\_s1/pejtman.html](http://www.womenngo.org.rs/sajt/sajt/izdanja/zenske_studije/zs_s1/pejtman.html).

<sup>249</sup> Forcades, Teresa. 2016. *Vjera i sloboda*. Rijeka: Ex libris.

<sup>250</sup> Ajzenkol, M. 2021. „Ženom neka se zove“, *Međureligijski zbornik radova sa susreta verujućih žena*. Beograd: Mah Klub Poštovalaca Vremena. str. 3.

slikovitom Terezinom primeru nadahnutim *jedinstvom i harmonijom u raznolikosti*. U pitanju su dve kapi vode. Ukoliko se one sjedine, one daju veliku kap i veću količinu vode. Ukoliko se pak razdvoje, one ne uništavaju jedna drugu, već nastavljaju da postoje ne ometajući jedna drugu i ne umanjujući važnost i posebnost jedna drugoj. Ovaj model funkcionisanja jedinstva u kontekstu individue ili zajednice je prekopotreban i može biti konstruktivan prilikom promovisanja različitih društvenih vrednosti. Ovaj model udruživanja različitih talenata potreban je crkvama, bez obzira kojoj hrišćanskoj denominaciji pripadaju. Mnoštvo vidljivih ženskih glasova čine jednu ženu, feministkinju i vernicu vidljivijom, ravnopravnijom i ravnomoćnijom. Zar u tome nije lepota jednakosti? Zar u tome nije sklad? Neka model udruživanja talenata u sebi i oko sebe bude afirmativan i značajan. Neka se ne ostvaruju samo ona prava koja u datom trenutku i kontekstu odgovaraju strukturama moći. Neka se ravnopravnost ostvari kroz vlastito delovanje.

Uvođenje jednog drugačijeg feminističkog tona u crkvene strukture nikada ne može biti prihvaćen bez otpora i borbe. Glasovi žena poput časne sestre Tereze Forkades koja je doprinela i nastavlja da doprinosi razvoju feminističke teologije u Crkvi i izvan nje mogu otvoriti nove prostore za razmenu mišljenja i ideja. Stoga, duh i aktivizam Tereze Forkades treba da nadahnjuju crkvene velikodostojnike, ali i vernike i vernice da razmišljaju u pravcu otvorenosti, solidarnosti i prihvatanja drugog i drugačijeg bez obzira na (ne)slaganja. Početak svih stvari i odluka, smatra Tereza je Bog koji poznaje svako ljudsko biće kao univerzalno, autentično i neponovljivo. Stoga Tereza ističe da veroispovest, religija i Crkva ne znače nužno isto što i Bog. U tom rascepu, otvorenost i mudrost misli jedina su poveznica.

## POMIRENJE - SAN ILI JAVA

Želim živjeti u svijetu  
u kojem nema prognanih...  
Želim živjeti u svijetu  
u kojem su svi samo čovječni,  
u kojem nitko ne traži drugog naslova  
osim naslova: čovječan!  
U kojem nitko nikoga ne udara  
ni ravnalom, ni riječju, ni „etiketom“.  
Želim da možemo ulaziti u svaku crkvu,  
u svaku tiskaru...  
Želim svijet u kojem najveća većina,  
jedina većina, a to su svi ljudi  
može govoriti, čitati, slušati, cvasti.  
Nikad nisam shvaćao borbu  
osim borbe da borba prestane.  
Nikad nisam shvaćao strogost  
osim strogosti da strogost prestane.  
Krenuo sam na put jer vjerujem  
da nas ovaj put sve vodi  
do vječne prijaznosti jednih prema drugima...  
I svi ćemo se razumjeti!  
I zajedno ćemo se razvijati!  
Neopoziva je ova nada!

*Pablo Neruda*

(Iz antologije duhovnih tekstova „Aus der fille des Geistes“,  
St. Hermagora Verlag, Beč, prevela Ljiljana Matković-Vlašić)

## Literatura:

### Monografije i članci

1. Ajzenkol, Marijana. „Ženom neka se zove“. *Međureligijski zbornik radova sa susreta verujućih žena*. Beograd: Mah Klub Poštovalaca Vremena, 2021.
3. Forcades, Teresa. 2016. *Vjera i sloboda*. Rijeka: Ex libris.
4. Forcades, Teresa. *Faith and Freedom*, United Kingdom: Polity Press, 2016.
5. Formasiero, Nancy. 2017. *The Benedictine nun, physician and feminist theologian from Catalonia, Spain talks about her social activism*, Interview with Sister Teresa Forcades Broadview. dostupno na: <https://broadview.org/interview-with-sister-teresa-forcades/>
6. Irvine, Richard. 2017. "The everyday life of monks: English Benedictine identity and the performance of proximity". In *Monasticism in Modern Times*. Jonveaux, I. and Palmisano, S. (eds.) pp. 191-208. London: Routledge.
7. Mihaljević, Damirka. „Feminizam – što je ostvario?“. *Mostariensia* 20, br. 1-2 (2016): 149-169. <https://hrcak.srce.hr/170904>. str. 152.
8. Ofen, Karen. 2000. *Osporavanje muške aristokracije Feminizam i francuska revolucija*, Ženske studije 13. str. 79-115.
9. Pejtman, Kerol 1995. *Bog je čoveku dao pomagača: Hobs, patrijarhat i bračno pravo*. Ženske studije 1/1 [http://www.womenngo.org.rs/sajt/sajt/izdanja/zenske\\_studije/zs\\_s1/pejtman.html](http://www.womenngo.org.rs/sajt/sajt/izdanja/zenske_studije/zs_s1/pejtman.html)
10. Poljanec, Martina., Kuštović, Tanja. 2011. „Višepismenost i višejezičnost hrvatskoga u prošlosti: benediktinci i Pravilo sv. Benedikta iz 14. Stoljeća“. *Lahor VI/11* str. 89.
11. Savić, Svenka. 1999. „Feministička teologija“. *Zbornik referata sa međunarodne konferencije: Feministička teologija: od teorije u praksu*, Novi Sad: Futura publikacija.

### Ostali izvori

1. „Dokument Konferencije latinoameričkih biskupa (CELAM) od Medeljina do Pueble“ dostupno na: <https://www.celam.org/index.php>.
2. „Hristos nije Spasitelj samo hrišćana“ (Razgovor sa Terezom Forkades). dostupno na: <https://teologija.net/hristos-nije-spasitelj-samo-hriscana/>
3. „Papa Franja je vrhovni poglavar Katoličke crkve dostupno na: <https://www.vatican.va/content/francesco/de/elezione.index.html>
4. „Statement By H.E. Archbishop Celestino Migliore, Permanent Observer Of The Holy See, 2010. La Santa Sede.“ dostupno na: [https://www.vatican.va/roman\\_curia/secretariat\\_state/2010/documents/rc\\_seg-st\\_20100308\\_status-women\\_en.html](https://www.vatican.va/roman_curia/secretariat_state/2010/documents/rc_seg-st_20100308_status-women_en.html)
5. „Teologija oslobođenja“ dostupno na: <https://teologija.net/teologija-oslobodjenja/>.
6. „There is an all-female story in the Church.“ dostupno na: <https://www.osservatoreromano.va/en/news/2022-02/dcm-002/there-is-an-all-female-story-in-the-church.html>
7. Calderon, Veronica. n.d. "A couple in love is that and nothing more". Intevju sa Terezom Forkades, Magis. dostupno na: <https://magis.iteso.mx/nota/a-couple-in-love-is-that-and-nothing-more-teresa-forcades/>
8. Čakić, Marina. 2019. „Hristos nije Spasitelj samo hrišćana“. Razgovor sa Terezom Forkades. Teologija.net, dostupno na: <https://teologija.net/hristos-nije-spasitelj-samo-hriscana/>



RadnoPravnost na delu,  
Zbornik radova polaznica/ka  
Akademije RadnoPravnosti

Priredila: Marija Jovanović

Izdavač: Fondacija Ana i Vlade Divac Ilije Garašanina 53a/7, 11120 Beograd

Emejl: hod@divac.com

Za izdavača: Ana Koeshall

Dizajn i prelom: Ana Tešović

Štampa: Akademija d.o.o., Beograd

Tiraž: 100

Beograd, 2022. godine Copyright © Fondacija Ana i Vlade Divac, 2022

Godina izdanja 2022.

Izlazi godišnje

CIP - Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

305-055.2

RADNOPRAVNOST na delu : zbornik radova polaznica/ka Akademije Radnopravnosti / za  
izdavača Ana Koeshall. - [Štampano izd.]. - 2022- . - Beograd : Fondacija Ana i Vlade Divac,  
2022- (Beograd : Akademija). - 30 cm

Godišnje. - Drugo izdanje na drugom medijumu: Radnopravnost na delu (Online) - ISSN 2812-  
9881

ISSN 2812-9857 = Radnopravnost na delu (Štampano izd.)

COBISS.SR-ID 67680265





Akademija RadnoPravnosti

[www.divac.com](http://www.divac.com)

