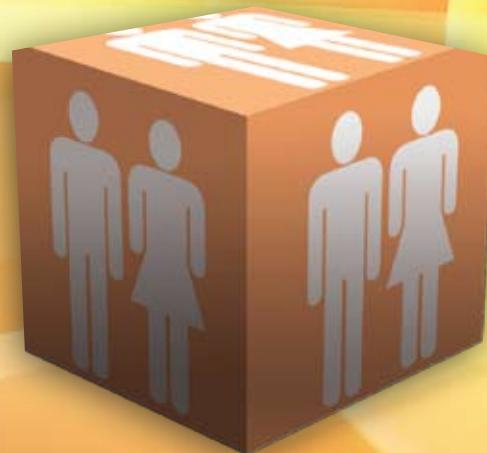


# DISKRIMINACIJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U SRBIJI

**Vesna Nikolić-Ristanović  
Sanja Ćopić  
Jasmina Nikolić  
Bejan Šaćiri**



DISKRIMINACIJA ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U SRBIJI

V. Nikolić-Ristanović • S. Ćopić • J. Nikolić • B. Šaćiri ■

**Vesna Nikolić-Ristanović**

**Sanja Ćopić**

**Jasmina Nikolić**

**Bejan Šaćiri**

# **Diskriminacija žena na tržištu rada u Srbiji**

**Beograd, 2012.**

*Izdavači:*

© Viktimološko društvo Srbije  
Beograd, Dositejeva 1a

Prometej  
Beograd, Prve pruge 43

*Za izdavače:*

Dr Vesna Nikolić-Ristanović  
Ing. Borivoje Ušćumlić

*Lektura:*

Maja R. Vojvodić

*Idejno rešenje korica:*

Tatjana Stojković

*Prelom:*

Spectral, Beograd

*Štampa:*

Prometej, Beograd

ISBN 978-86-87971-35-6

*Tiraž:*

500

---

Ova studija nastala je u okviru projekta „Unapređenje ekonomskih i socijalnih prava žena u Srbiji i u Crnoj Gori”, koji UN Women sprovodi uz finansijsku podršku Vlade Kraljevine Norveške. Stavovi izraženi u studiji pripadaju isključivo autorima i autorkama, i ne predstavljaju nužno stavove UN Women, Ujedinjenih nacija, ili bilo koje druge organizacije pod okriljem UN-a.

This study was produced in the framework of the project "Advancing Women's Economic and Social Rights in Serbia and Montenegro" implemented by UN Women with funding from the Government of the Kingdom of Norway. The views and analysis contained in the study are those of the authors and do not necessarily represent the views of UN Women, the United Nations or any of its affiliated organizations.

# Sadržaj

Executive summary .....	7
Uvod .....	19

---

## I deo

---

Analiza početnog stanja.....	21
Uvod .....	21
Pravni okvir Republike Srbije .....	22
Ustav RS.....	22
Antidiskriminaciono zakonodavstvo RS .....	23
Ostalo relevantno zakonodavstvo.....	28
Strateška dokumenta.....	32
Institucionalni okvir.....	33
Institucije rodne ravnopravnosti na strateškom nivou .....	34
Mehanizmi za zaštitu ravnopravnosti i prava građana i građanki .....	35
Ostale institucije relevantne za zaštitu u slučaju diskriminacije .....	37
Jačanje kapaciteta pojedinih institucija u pravcu ostvarivanja rodne ravnopravnosti na tržištu rada.....	39
Podaci državnih organa, institucija i nezavisnih državnih tela o položaju žena na tržištu rada i slučajevima diskriminacije žena na tržištu rada .....	40
Podaci o položaju žena na tržištu rada u Srbiji .....	40
Podaci o podnetim pritužbama u slučaju diskriminacije.....	44
Pregled rezultata dosadašnjih istraživanja diskriminacije žena na tržištu rada u Srbiji.....	47
Istraživanja položaja žena na tržištu rada.....	48
Istraživanja stavova o rodnoj ravnopravnosti, radnim pravima žena i diskriminaciji .....	52
Ocena postojećeg stanja.....	53

---

## II deo

---

<b>Istraživanje diskriminacije žena na tržištu rada u Srbiji.....</b>	<b>57</b>
<b>O istraživanju diskriminacije žena na tržištu rada u Srbiji:</b>	
<b>predmet, cilj i metod .....</b>	<b>57</b>
<b>Predmet i cilj istraživanja.....</b>	<b>57</b>
<b>Metod.....</b>	<b>61</b>
<b>Obuka anketarki i anketara.....</b>	<b>62</b>
<b>Formiranje uzorka.....</b>	<b>62</b>
<b>Prikupljanje podataka.....</b>	<b>64</b>
<b>Prikupljanje podataka o diskriminaciji žena na tržištu rada:</b>	
<b>iskustva i problemi .....</b>	<b>65</b>
<b>Opis uzorka .....</b>	<b>68</b>
<b>Sociodemografske karakteristike ispitanica .....</b>	<b>68</b>
<b>Socioekonomski karakteristike ispitanica .....</b>	<b>71</b>
<b>Rasprostranjenost diskriminacije žena na tržištu rada.....</b>	<b>80</b>
<b>Rasprostranjenost diskriminacije žena prilikom zapošljavanja.....</b>	<b>82</b>
<b>Rasprostranjenost diskriminacije žena na radnom mestu .....</b>	<b>86</b>
<b>Zaključak.....</b>	<b>94</b>
<b>Struktura i karakteristike diskriminacije žena na tržištu rada u Srbiji.....</b>	<b>96</b>
<b>Struktura i karakteristike diskriminacije žena prilikom zapošljavanja .....</b>	<b>96</b>
<b>Struktura i karakteristike diskriminacije žena na radnom mestu.....</b>	<b>104</b>
<b>Zaključak.....</b>	<b>125</b>
<b>Diskriminacija žena na tržištu rada i društvena reakcija .....</b>	<b>130</b>
<b>Upoznatost bliskih osoba sa iskustvom diskriminacije ispitanica .....</b>	<b>130</b>
<b>Obraćanje diskriminisanih žena institucijama, organizacijama i pojedincima.....</b>	<b>131</b>
<b>Zaključak.....</b>	<b>133</b>

---

### **III deo**

---

<b>Mapiranje organizacija i institucija kojima se obraćaju ili mogu da se obrate žene čija su prava povređena na tržištu rada uključujući i rodno zasnovanu diskriminaciju .....</b>	<b>135</b>
<b>Uvod .....</b>	<b>135</b>
<b>Predmet, cilj, uzorak i metod istraživanja .....</b>	<b>135</b>
<b>Identifikacija organizacija/institucija čiji je rad analiziran.....</b>	<b>136</b>
<b>Analiza dobijenih podataka .....</b>	<b>139</b>
Koliko žena se obratilo organizacijama/institucijama u Srbiji sa pritužbama vezanim za povredu prava na tržištu rada? .....	140
Vrste pritužbi zbog kojih su se žene obraćale organizacijama/institucijama u Srbiji.....	144
Mere koje su organizacije preduzele u vezi s pritužbama zbog kojih su im se žene obratile.....	145
Saradnja između institucija i organizacija.....	146
Poteškoće na koje su institucije/organizacije nailazile u radu.....	148
Evidentiranje podataka vezanih za povredu prava iz radnog odnosa.....	149
Postojanje pisanog materijala vezanog za prevenciju i zaštitu povreda prava žena na tržištu rada .....	150
Edukacija zaposlenih vezana za rodnu ravnopravnost .....	151
Mehanizmi za utvrđivanje rodne zasnovanosti pritužbi koje dobijaju organizacije/institucije .....	152
Predlog mera i adekvatan društveni odgovor za prevenciju i zaštitu prava žena na tržištu rada.....	153
Pravosuđe .....	155
Ministarstvo unutrašnjih poslova, Sektor za analitiku, telekomunikacione i informacione tehnologije, Uprava za analitiku .....	155
Umesto zaključka .....	156
Smernica kako, gde i kome se mogu obratiti zaposlene žene kojima su povređena prava iz radnog odnosa .....	159
Smernica kako, gde i kome se mogu obratiti žene kojima su povređena prava prilikom zapošljavanja.....	163

Zaključak .....	167
Preporuke .....	171
Literatura .....	175
Beleške o autorima.....	177

# **Executive summary**

## **Discrimination against women at the labor market in Serbia**

### **Introduction**

**D**uring past several years significant efforts were undertaken in Serbia towards development of the legal and institutional framework for the promotion, affirmation and achievement of gender equality in different fields of social relations. The legal framework for the protection from discrimination at the labor market in general, and of women in particular has been significantly improved, particularly with the adoption of the Labor Law in 2005 and later on with passing anti-discriminatory legislation (particularly the Law on Gender Equality) and the inclusion of anti-discriminatory clauses in other legal acts. In that way, the principle of gender equality, guaranteed by the Serbian Constitution was further evolved.

On the other hand, establishment of the gender equality mechanisms contribute to the development of the institutional framework for the implementation of existing solutions in practice. Development of the mechanisms for the protection of the equality, particularly the establishment of the Commissionaire for the Protection of Equality as an independent state agency is considered to be of a significant importance. This should enable more efficient protection of women from all forms of discrimination in general, and at the labour market in particular. In addition, significant efforts were undertaken towards strengthening capacities of relevant institutions, such as the National Employment Service and the Labour Inspectorate, for recognizing discrimination, and for the prompt reaction and protection of women who face discrimination at the labour market.

In spite of the obvious improvements achieved at the level of legislation and the institutional level, position of women at the labour market is still far from being satisfactory. The data of the relevant state institutions and independent state agencies, as well at the results of the so far implemented rese-

arches in Serbia suggest that women do not have equal position as men at the labour market and that they face different forms of discrimination in the sphere of labour and employment. However, the data on discrimination against women at the labour market is still unsystematic and partial. In other words, there are no mechanisms for permanent monitoring of the sphere of women's labour rights in Serbia, which presents an obstacle for getting a comprehensive insight into this problem.

Taking that as a starting point, Victimology Society of Serbia launched the project *Mapping out the dimension and characteristics of gender discrimination at the labor market in Serbia and social response to it*, which was implemented in the period from April 2011 to June 2012. This project constituted a part of the broader program of the United Nations Agency for Gender Equality and Empowerment of Women (UN Women) *Advancing Women's Economic and Social Rights in Serbia and in Montenegro*. The project of the Victimology Society of Serbia aimed at contributing to the improvement of the overall position of women at the labor market and the protection of women who were exposed to various forms of discrimination in this field through enhancement of the state reaction and reinforcement of the protection on the basis of the recommendations based on the research findings.

Two researches were conducted within the project: the research of discrimination against women at the labor market in Serbia and the research of organizations and institutions that come into contact with cases of discrimination against women at the labor market and are able to react in these situations and provide assistance and support to women who face discrimination in this area of social relations. Results of both researches are presented in this study. In addition, the results of the baseline study are presented as well, including the analysis of the existing legal and institutional framework, existing research on this issue and the system of data recording of discrimination against women at the labor market. This analysis represented the initial framework for developing methodology for the mentioned researches.

## **Research of discrimination against women at the labor market**

The subject of this research was discrimination against women at the labor market in Serbia and the social response to it. For the purpose of the research, discrimination against women at the labor market was defined as any unwarranted differentiation or unequal treatment, i.e. omission (exclusion, limitation or preferential treatment) with the aim to or the effect of hindering,

impairing, disabling or nullifying a woman recognition, enjoyment or exercise of rights at the labor market, i.e. in the sphere of labor and employment, on the grounds of her sex or other personal characteristics. The research encompassed both discrimination against women in the process of gaining employment and discrimination at the workplace. Special attention was paid to sexual and psychological violence against women at the workplace.

The main goal of the research was getting to know the scope, structure and characteristics of discrimination against women at the labor market in Serbia. In addition, research aimed at gathering information about the existing forms of social reaction to discrimination against women at the labor market, i.e. whether discriminated woman address state institutions, independent state agencies or NGOs for assistance, and if yes – which institutions, agencies or organizations and whether they are satisfied with their response or not. Finally, the research aimed at examining the extent to which women perceive discrimination at the labor market.

The research had an action character, which refers to raising the level of women's knowledge and awareness about different forms of gender based discrimination at the labor market, and providing them information about Victimology Society of Serbia, which they can approach in cases of discrimination. Finally, this research was policy oriented, which means that research findings were used as a basis for proposing certain changes of both legislation and practices in the field of women's labor rights.

The research covered a period of five years preceding the survey. The data were collected in the period from August to October 2011. Sixteen male and female interviewers were engaged in data collection. For collecting the data we used combination of victimization survey and feminist methodology. The data were collected through direct (*face-to-face*) interviews. A questionnaire was used as an instrument for data collection, which in general showed high reliability (Alpha Cronbach exceeded 0.95).

The research was conducted on a stratified random sample, which consisted from 706 women aged 18 to 64 years. The data was collected in the following towns in Serbia: Belgrade, Novi Sad, Sremska Mitrovica, Kragujevac, Niš, Užice and Požarevac. From the total number of women (1063) whom the interviewers contacted, 357 (33.6%) refused to participate in the research. For data processing SPSS 18.0 program was used. Data were analyzed by descriptive statistics, chi-square tests and Pearson correlations. In addition to quantitative, a qualitative analysis of respondents' answers to open-ended questions was performed.

## *An overview of the main research results*

Out of 706 female respondents, 431 (61.0%) were exposed to some form of discrimination at the labor market: 242 (56.1%) women experienced discrimination in the process of gaining employment and 342 (79.4%) experienced discrimination at work. In addition, 72.2% (510) of respondents had knowledge that a woman they know (a friend, relative, colleague) was discriminated at the labor market – 464 (65.7%) women have indirect knowledge of other women being discriminated while gaining employment, and 372 (52.7%) had indirect knowledge on discrimination against other women at work.

### **Discrimination against women during the process of gaining employment**

Out of 452 female respondents who were looking for a job in the researched time period, 242 (53.5%) were discriminated during the process of gaining employment. The most common form of discrimination against women during the process of gaining employment is questioning a woman about her private life during the job interview, which was experienced by 217 (48%) respondents. In almost all cases when women were questioned about their private life, they were asked if they are married and whether they have children (200 or 92.2%). 115 (53.0%) respondents were asked a question regarding their plans for marriage and child birth; 48 (22.1%) were questioned about other private matters, and in 30 (13.8%) cases women were asked how often they used sick leave in a year preceding the job interview.

The next most common form of discrimination during the process of gaining employment is commenting on the physical appearance of a woman, which was experienced by 44 (9.7%) female respondents. This is followed by other forms of less favorable treatment in comparison to male candidates – 30 (6.6%), pregnancy and motherhood as an obstacle to gaining employment – 23 (5.1%), and expectations regarding sexual relations with a supervisor or other person in the company as a condition for getting a job – 3 (0.7%). Pregnancy and motherhood as an obstacle for gaining employment are manifested through not hiring a woman that has a child under the age of 12 (13 cases), binding a woman not to give birth in a certain period of time (11 cases), binding a woman to sign a blanket dismissal that will be activated in the case of pregnancy (7 cases), and not hiring a pregnant woman (5 cases).

## Discrimination at the workplace

More than half of 596 women who worked at any moment within the period covered by the research (342 or 57.7%) have experienced some form of discrimination at the workplace. Generally speaking, women who work in the private sector (64.8%) are more exposed to discrimination at the workplace than female respondents who work in the public sector (48.7%). The respondents who did not sign a contract with the employer have been increasingly discriminated at work (70.4%) in comparison to women who were working under an employment contract or other types of contracts (54.3%). Finally, it was found that women who are employed part-time are to a greater extent subject to discrimination at the workplace (57%) than women who are working full time (52.6%).

The data showed that female respondents most often face discrimination which is related to working conditions (256 or 43%): lack of premises, separated from men's, where women can change their clothes; obliging a woman to do other duties outside of the job description, such as making coffee, cleaning, courier and administration jobs; mismatch of the machinery or other equipment for women; exposure to other inconveniences on the grounds of sex (belittling woman's abilities based on prejudice and stereotypes, sexual harassment, commenting on the appearance and dress, insults, yelling, etc.) or for some other reason.

The next forms of discrimination at the workplace by prevalence are: sexual violence – 132 (22.1%) and psychological violence against women at work – 131 (22%). Among the perpetrators of sexual violence managers are dominant, as persons in power in relation to the employed woman. The most common form of sexual violence at the workplace is sexual harassment through sexual comments, which was experienced by 105 respondents or 79.5%. This is followed by unwanted physical contact (20 women or 15.2%), while 8.3% of respondents said that their promotion or move to a better job was stipulated by entering into sexual relationship with a supervisor or another person (*quid pro quo*). Four women (3.1%) were exposed to pornographic materials at their workplace, while three women (2.8%) said they were forced to sexual intercourse.

When it comes to psychological violence, the obtained data suggest that it mostly consists from giving women too much work, talking to them with a frown and slander, which is followed by threats of dismissal, spread of false stories, insults and humiliation through derogatory words. In most cases psychological violence was perpetrated by the manager or supervisor (45%) the so-called vertical mobbing, while horizontal mobbing was less present.

Discrimination at the workplace is also manifested in lower wages for women compared to their male counterparts for work of equal value – 49 (8.2%) and impediment of the carrier advancement of women – 48 (8.1%). In addition, 20 respondents (3.4%) had experienced discrimination related to pregnancy and motherhood, which makes 30.3% of the respondents who were pregnant at the time they worked on the job they spoke about to the interviewer. Finally, two respondents (0.3%) faced discrimination when they were fired.

#### Familiarity of close persons with respondent's experience of discrimination

The data suggest that three quarters of female respondents – 326 (75.6%) spoke about the problems related to discrimination to people close to them, while one-quarter of respondents (105 or 24.5%) did not talk about this to family members, relatives or friends. The respondents who did not talk about their experiences of discrimination with loved ones, as the reasons stated that: the problem was not serious enough and important, that they did not want to burden the people from their environment, the belief that it would not change anything, shame (for example, in the case of harassment), the risk to encounter misunderstanding and condemnation of the environment or they solved the problem themselves.

#### Looking for assistance and support

Out of 431 women who had experienced discrimination at the labor market only 40 (9.3%) addressed an institution, organization or individual for assistance, support or protection. In these situations, 30 (75%) respondents addressed the manager of the organization or company in which they work, 7 of them addressed individuals they felt could help them, 6 addressed labor inspectorate, 3 of them trade union, the 2 addressed the court and the employment agency, while 1 respondent went to the municipal free legal aid service. As the key reasons for not addressing institutions, organizations, independent state agencies or individuals women pointed out the following: she can solve the problem herself – 136 (34.8%), the belief that no one could help her – 135 (34.5%), the problem was not serious – 88 (22.5%), fear of losing the job – 49 (12.5%), lack of knowledge about whom to address – 45 (11.5%), fear of not being able to get a job if they report discrimination – 24 (6.1%), lack of financial resources – 16 (4.1%) and lack of support from family and friends – 3 (0.8%).

## Conclusion

The data obtained through this research show that discrimination against women at the labor market in Serbia is rather spread, both in the process of gaining employment and at the workplace. Although both forms of discrimination (in getting a job and at the workplace) have different manifestations, it may be concluded that discrimination against women at the labor market in general is very much based on gender stereotypes and expectations posed by the society to women and men. Historically speaking, woman's duty was to maintain the household and to take care after children, which are considered to be her 'natural jobs' (Stanković and Markov, 2011: 321) that remains up to these days. Hence, on the basis of the above presented data, we may conclude that getting a job, and even keeping a job, as well as advancement or using other rights at the labor market is rather hindered for women due to their reproductive function, i.e. family duties and plans in regard to them (Ignjatović et al., 2010: 71).

As the research results suggest, when looking for a job, women are often questioned about their private life, i.e. about marriage and family status and the plans on getting married or child birth. Particularly striking is considering a woman's body as an object, a thing, which is visible in cases of sexual violence at the workplace, but also in cases of commenting woman appearance and sexually blackmailing her (*quid pro quo*) when gaining employment. At work, women are faced with inadequate working conditions, particularly in terms of unconformity of the working place and the obligation to conduct additional duties out of the job description. In this respect, as suggested by the research results, women are obliged to perform jobs that are traditionally considered to be 'women jobs', which is also tightly linked to the gender roles imposed by the society. The data on gender wage gap and glass ceiling, i.e. weak vertical mobility of women at the labor market also speaks in favor of discrimination against women at the labor market in Serbia. All these data point out to the need of more intensive work on patriarchal stereotypes of both men and women, as well as to conducting the research about them, because they significantly impact position of women at the labor market.

## **Research of the institutions and organizations women facing labor rights' violations, including discrimination, are approaching or could approach**

The subject of this research were institutions and organizations women facing labor rights' violations, including discrimination, are approaching or could approach. The aim of this research was to map out institutions/organizations that could be contacted by women whose rights at the labor market in Serbia are violated; to collect the data on these institutions/organizations that are relevant for the end users; to collect proposals of possible measures for the prevention and protection of women's rights at the labor market that could be undertaken on the level of organizations/institutions themselves, and to develop and draft guidelines for women who face labor rights' violation on whom to address and in which way.

The research was conducted on the sample of 17 state institutions, 3 professional associations and 9 civil society organizations. The data was collected by mailed questionnaire. The research instrument was a questionnaire that was developed with the aim to collect all relevant data for the end users: women who face violation of their labor rights, on the one hand, and on the other, professionals who are coming or are likely to come into contact with these women. The data relevant for the professionals that were collected include the data on recording, keeping, processing and making available the data on the violation of women's rights at the labor market, as well as the recommendations for the prevention of this phenomenon.

During this research, VDS identified state institutions and civil society organizations that could be contacted by women who face violation of their rights at the labor market, including discrimination, as well as their capacities and services they offer. Labor rights' violation and discrimination against women at the labor market is not considered to be the main mission of the identified institutions and civil society organizations, although they could all react in such cases on the basis of their legal mandates. Their services are complementary and there is a need to work towards their networking and further development of their cooperation.

The most frequent forms of discrimination organizations and institutions encompassed by the research encountered in their work relate to the maternity, sex and age.

Research results suggest that violations of women's rights at the labor market are hidden and it is not easy to notice them and react on them. Someti-

mes women are not ready to look for the assistance in regard to this problem, and sometimes they are not even aware that violation of their labor rights occurred. In order to overcome this problem, it is necessary to raise public awareness about this problem.

Based on the proposals and suggestions given by the respondents, and particularly taking into account analysis of their answers to the questions related to the system of referral and cooperation with other institutions and organizations, proposals of measures for the prevention of discrimination against women at the labor market, and the best social response to this phenomenon, we developed concrete guidelines of what steps women could undergo in the case of violation of their rights at the labor market.

These guidelines present practical result of this research and they should inform women about institutions/organizations that could assist them in case of violation of their labor rights, but also to encourage women in the process of realization of their rights in practice. Our respondents noticed that one of the most important elements of preventing women labor rights' violation is to raise awareness of women themselves, but also to raise awareness of employers and general public about this phenomenon and to point out to its illegitimacy. Due to that, we consider that the developed guidelines could serve this purpose as well. In cases of labor rights' violation, it is very important that women get necessary information, support and professional assistance. In creating the guidelines we tried to provide complementary of the services provided for by the state institutions and civil society organizations and complete use of their capacities and services, as well as to contribute to strengthening their cooperation and further networking.

This research had one more practical dimension. Namely, on the basis of the collected data, we developed the database of institutions/organizations women can contact in case of violation of their rights at the labor market, including discrimination. Database contains the description of the mission of each organization/institution, its legal mandates, and contact details. Women who face violation of their rights at the labor market will be able to enter the process of realization of their rights by the use of both the guidelines and contact details from the database. Hence, we hope that both products of this research – the guidelines and the database – will make a path through the system easier for women who face discrimination or other violation of their labor rights and to encourage them to try to find solutions for their problems and obtain adequate protection.

## **Recommendations**

Based on both researches conducted within the project *Mapping out the dimension and characteristics of gender discrimination at the labor market in Serbia and social response to it*, and bearing in mind the baseline study, as well as proposals that could be heard during the round table at which research results were presented,<sup>1</sup> we have developed recommendations that should contribute to changes of legislation and practice in order to ensure proper reaction and protection of women against discrimination and other violations of their rights at the labor market in Serbia. All recommendations can be grouped into several groups: improvement of legislation; improvement of procedures and practices of relevant institutions/organizations in cases of discrimination and other forms of violation of women's rights at the labor market; support and protection of women against discrimination at the labor market; prevention; improvement of data recording and research.

### **Improvement of legislation**

- It is necessary to provide for the clear legal definition of sexual harassment and sexual blackmail (*quid pro quo*).
- It is necessary to provide for the full enforcement of the concluding comments of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women.
- It is necessary to conduct continuous analysis of application of legal and other solutions in the field of gender equality at the labor market.

### **Improvement of the procedures and practices of relevant institutions/organizations in the cases of discrimination and other forms of violation of women's rights at the labor market**

- It is necessary to work towards strengthening of the capacity of relevant institutions and organizations in order to ensure the proper understanding of gender equality, recognition of cases of discrimination against women at the labor market and adequate attitude towards women which are exposed to discrimination.
- It is necessary to work towards development of mechanisms for determining the gender foundation of complaints which are submitted to the relevant institutions and organizations in cases of discrimination and other violations of women' rights at the labor market (developing "*self check list*").

---

<sup>1</sup> VDS and UN Women organized the round table on the 12th of June 2012 in Belgrade.

- Establishment of mechanisms for better and more severe control of the practices of employers that lead to discrimination and other forms of violations of women's rights at the labor market should be considered.
- It is necessary to work towards informing state institutions about existing civil society organizations that can provide information to women about their rights and how to achieve them, as well as on the importance of support and empowerment of women victims of discrimination or other types of violation of their rights in the field of labor and employment that these organizations can provide.
- Establishment of a special, multi-functional body at the governmental level for monitoring and affirmation of women's employment should be considered.
- It is important to work towards further development of cooperation between relevant institutions and organizations and their networking in order to avoid fragmentation, lack of coordination and unsystematic reaction in cases of discrimination against women at the labor market and, on the other hand, to ensure effective protection of women against discrimination at the labor market.
- It is necessary to work towards strengthening of existing mechanisms for gender equality and linking them with other relevant institutions and organizations in the area of protection of women at the labor market.

### **Support and protection of women against discrimination at the labor market**

- It is necessary to work towards raising awareness of women about discrimination and other forms of violation of their rights at the labor market in order to facilitate the recognition of discrimination and violations of their rights in the sphere of labor and employment, and to encourage them to seek protection (through informational materials, media campaigns etc.).
- It is necessary to inform women about existing services and forms of assistance, support and protection in case of discrimination and other violations of their rights in the sphere of labor and employment.
- It is necessary to work towards development of system of free legal aid for women who suffer from discrimination at the labor market.

### **Prevention**

- Raising public awareness about discrimination and other forms of violation of women's rights in the sphere of labor and employment (through informational materials, media campaigns etc.).

- Raising awareness and strengthening capacity of employers in order to recognize cases of discrimination against women and properly respond to them.
- It is necessary to intensify the work on patriarchal stereotypes of women and men at all levels of education and to conduct surveys concerning them because those stereotypes significantly influence the position of women at the labor market and their exposure to discrimination.
- Ensuring transparency of actions to prevent practices that lead to discrimination and other forms of violation of women's rights at the labor market, especially workplace abuse, including sexual harassment and *quid pro quo* (for example, work in offices with open doors, transparent doors of offices etc.).

### **Improvement of data recording**

- It is necessary to keep gender-sensitive statistics in regard to the services provided by organizations and institutions that come into contact with cases of discrimination against women at the labor market and other forms of violation of women's rights in the sphere of labor and employment.
- Developing of mechanisms for continuously and systematically recording of data regarding cases of discrimination against women at the labor market and other forms of violation of women's rights in the sphere of labor and employment should be considered.

### **Research**

- It is necessary to conduct regular surveys of discrimination against women at the labor market, i.e. to collect the data on the scope, structure and characteristics of this phenomenon, with a focus on discrimination against women based on other personal characteristics, especially ethnicity and disability.
- It is necessary to conduct further researches regarding the scope and characteristics of psychological and other forms of violence at the workplace.

## Uvod

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednakе mogućnosti za žene i muškarce u ostvarivanju ljudskih prava, što je ključni preduslov za razvoj demokratije i ostvarivanje socijalne pravde. Rodna ravnopravnost se zasniva na opštепrihvaćenom načelu zabrane diskriminacije, čineći tako „poseban vid zaštite i očuvanja principa jednakosti” (Đorđević, 2010: 1). Diskriminacija pak, kako se navodi u članu 1 *Konvencije UN o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)*, podrazumeva „svaku razliku, isključenje ili ograničenje u pogledu pola, što ima za posledicu ili cilj da ugrozi ili onemogući priznanje, ostvarivanje ili vršenje od strane žena ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom polju, bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena”.

Unapređenje rodne ravnopravnosti je, kako se navodi u Nacionalnoj strategiji za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti, „jedno od ključnih razvojnih pitanja jer omogućava adekvatno korišćenje ženskih ljudskih resursa i direktno doprinosi poboljšanju kvaliteta života svih građanki i građana”. Jedan od pokazatelja u kojoj meri je ostvarena ravnopravnost žena i muškaraca u društvu predstavlja i položaj žena na tržištu rada, koji je ujedno od krucijalnog značaja za sagledavanje ukupnog socioekonomskog položaja žena u jednoj zemlji (Babović, 2007: 19). Princip rodne ravnopravnosti na tržištu rada, odnosno u sferi rada i zapošljavanja podrazumeva jednak pristup zapošljavanju, jednakе zarade za obavljanje poslova jednakе vrednosti, jednakе uslove rada, jednak pristup usavršavanju, kao i jednakе mogućnosti za napredovanje (Zorić, Dičić i Petković, 2008: 14).

Kako bi se utvrdilo da li su žene i u kojoj meri ravnopravne s muškarcima ili su pak diskriminisane, odnosno stavljene u neravnopravan položaj u odnosu na njih, neophodnim se čini kontinuirano prikupljanje podataka o obimu, strukturi i karakteristikama diskriminacije žena u ovom segmentu, kao i o društvenim odgovorima na nju. Na taj način se obezbeđuje i vidljivost položaja žena i problema s kojima se one suočavaju na tržištu rada, a ujedno se postavlja osnov za kreiranje adekvatne politike poboljšanja položaja žena na tržištu rada, i to kako na nivou legislative tako i na nivou praktičnih programa.

Polazeći od toga, Viktimološko društvo Srbije je aprila 2011. godine otpočelo realizaciju jednogodišnjeg projekta pod nazivom *Mapiranje obima i karakteristika diskriminacije žena na tržištu rada i odgovora društva na nju*. Ovaj projekat čini deo šireg programa Agencije Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i

osnaživanje žena (UN Women) *Unapređenje ekonomskih i socijalnih prava žena u Srbiji i u Crnoj Gori*. Projekat Viktimološkog društva Srbije bio je usmeren ka poboljšanju sveukupnog položaja žena na tržištu rada i zaštiti žena koje su izložene različitim oblicima diskriminacije na tržištu rada kroz unapređenje odgovora države na diskriminaciju žena na tržištu rada a na osnovu preporuka zasnovanih na rezultatima istraživanja. Naime, u okviru ovog projekta sprovedena su dva istraživanja: predmet prvog bila je diskriminacija žena na tržištu rada u Srbiji, dok su predmet drugog istraživanja bile organizacije i institucije koje dolaze u kontakt sa slučajevima diskriminacije žena na tržištu rada i koje su u mogućnosti da u takvim situacijama reaguju i pruže pomoć i podršku ženama koje se u ovom segmentu društvenih odnosa suočavaju sa diskriminacijom. U ovoj studiji predstavljeni su rezultati oba istraživanja. Pre toga je data analiza početnog stanja, odnosno analiza postojećeg pravnog i institucionalnog okvira, dosadašnjih istraživanja i sistema evidentiranja podataka o diskriminaciji žena na tržištu rada. Ova analiza je predstavljala polazni okvir za razvijanje metodologije pomenutih istraživanja, čiji će rezultati biti izneti u drugom i trećem delu studije. U poslednjem delu studije navedeni su glavni zaključci do kojih se došlo, kao i preporuke za poboljšanje ukupnog društvenog odgovora na diskriminaciju žena na tržištu rada u Srbiji.

Najzad, koristimo ovu priliku da zahvalimo UN Women na finansijskoj podršci, kao i na podršci, konsultacijama i konstruktivnim predlozima i sugestijama koje su nam tokom realizacije ovog projekta pružale Asya Varbanova, Milana Rikanović i Jelena Milovanović. Uz to, zahvalnost dugujemo i svim predstavnicima državnih institucija i nevladinih organizacija koji su izdvojili vreme i dali svoj doprinos istraživanju organizacija i institucija koje dolaze u kontakt sa slučajevima diskriminacije žena na tržištu rada i koje su u mogućnosti da reaguju u takvim situacijama i ženama pruže pomoć i podršku. Takođe, zahvaljujemo svim anketarkama i anketarima<sup>2</sup> na uloženom trudu, strpljenju i predanosti tokom rada na prikupljanju podataka, koji nije bio lak ali im je sigurno predstavljao značajno iskustvo. Na kraju, zahvaljujemo svim ženama koje su bile voljne da podele s našim anketarkama i anketarima svoja iskustva i tako doprinesu povećanju vidljivosti problema diskriminacije žena na tržištu rada u Srbiji.

<sup>2</sup> Bejan Šaćiri, Tamara Kljajić, Una Radovanović, Mario Stanojević i Ana Desić (Beograd); Milka Basta, Ana Kajari i Ivana Vitas (Novi Sad); Sofija Radivojević (Sremska Mitrovica); Hristina Damjanović i Biljana Diković (Užice); Vera Jovović i Jelena Macura (Kragujevac); Milena Horvat i Nataša Tanjević (Niš); Natalija Cecelja (Požarevac).

---

## I deo

---

### Analiza početnog stanja

#### Uvod

**K**ako bi se definisao predmet istraživanja i indikatori preko kojih će se prati diskriminacija žena na tržištu rada, te postavio validan metodološki okvir, potrebno je bilo analizirati postojeće stanje u Srbiji u pogledu položaja žena na tržištu rada. S tim u vezi, analiziran je postojeći pravni okvir u Srbiji, koji je relevantan za pitanje položaja žena na tržištu rada, kao i institucionalni okvir relevantan za unapređenje rodne ravnopravnosti i zaštitu ravnopravnosti i prava građana i građanki. Uz to, ukazano je na podatke državnih institucija i nezavisnih državnih tela o položaju žena na tržištu rada i postojećim vidovima diskriminacije, kao i na rezultate dosadašnjih istraživanja u Srbiji koja su se bavila položajem žena na tržištu rada i rodno baziranom diskriminacijom u ovom sektoru društvenih odnosa. Na osnovu toga data je ocena postojećeg stanja u pogledu položaja žena na tržištu rada, što je poslužilo kao osnov za definisanje predmeta i metodološkog okvira istraživanja sprovedenih u okviru projekta *Mapiranje obima i karakteristika diskriminacije žena na tržištu rada i odgovora društva na nju*.

## **Pravni okvir Republike Srbije**

### **Ustav RS**

Ustav RS garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i razvija politiku jednakih mogućnosti (član 15). U članu 21 Ustav eksplicitno predviđa zabranu diskriminacije. Prema tekstu Ustava, svi građani su jednak pred Ustavom i zakonom, pa svako ima pravo na jednak zakonsku zaštitu, bez diskriminacije. Ustav načelno zabranjuje svaki vid diskriminacije, neposredne ili posredne, 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.

Zabrana diskriminacije sadržana je i u nizu drugih ustavnih odredbi kojima se garantuju ljudska prava i slobode. Tako u članu 60 Ustav predviđa da država jemči pravo na rad shodno zakonskim propisima. S tim u vezi predviđa se da svako ima pravo na slobodan izbor rada i da su svima dostupna sva radna mesta pod jednakim uslovima. Uz to, svako ima pravo na poštovanje dostojanstva svoje ličnosti na radu, na bezbedne i zdrave uslove rada, potrebnu zaštitu na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor, plaćeni godišnji odmor, pravičnu naknadu za rad i na pravnu zaštitu za slučaj prestanka radnog odnosa. Najzad, Ustav predviđa i obavezu pružanja posebne zaštite pojedinim kategorijama lica, u koje se svrstavaju žene, omladina i invalidi. Njima se mora obezbiti posebna zaštita na radu i posebni uslovi rada.

Međutim, sve navedene odredbe su samo načelnog karaktera i njih je potrebno razraditi u odgovarajućim zakonskim tekstovima. Pored toga, Ustav ne sadrži definiciju diskriminacije; ne definiše posrednu i neposrednu diskriminaciju, niti njene pojedine pojavnje oblike, pa to treba da bude učinjeno kroz odgovarajuće zakonske tekstove. Stoga se za suzbijanje i zaštitu od diskriminacije posebno važnim čini tzv. antidiskrimaciono zakonodavstvo, ali i anti-diskriminacione odredbe sadržane u drugim zakonima.

## **Antidiskriminaciono zakonodavstvo RS**

Antidiskriminaciono zakonodavstvo prevashodno čine Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o ravnopravnosti polova i Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom. Za ove zakone je karakteristično da se njima pojam „diskriminacija“ definiše na gotovo isti način, a predviđaju se i definisu kako neposredna, tako i posredna diskriminacija. Na taj način se u znatnoj meri postiže bolja harmonizacija postojećih rešenja i ujedno obezbeđuje veća pravna sigurnost. Osnov zabrane diskriminacije je načelo jednakosti prema kojem su svi jednaki i uživaju jednak položaj i jednaku pravnu zaštitu, bez obzira na lična svojstva.

### *Zakon o zabrani diskriminacije*

Zakon o zabrani diskriminacije<sup>3</sup> predstavlja okvirni ili krovni antidiskriminacioni zakon kojim se obezbeđuje zaštita od različitih oblika diskriminacije, odnosno diskriminacije po različitim osnovama (ličnim svojstvima) i u različitim sferama društvenog života u kojima ona može postojati (na primer, u sferi rada i zapošljavanja, obrazovanja, političkog života i slično). Njegovo donošenje ujedno znači poštovanje međunarodnih obaveza preuzetih na osnovu ratifikovanih međunarodnih ugovora iz oblasti ljudskih prava i sloboda, ali i poštovanje ustavne odredbe o zabrani diskriminacije. Uz to, usvajanjem ovog zakona obezbedeno je jedinstveno, sveobuhvatno i sistemsko rešenje u pogledu jednake i efikasne zaštite od svih vidova diskriminacije (Milenković, 2010).

Prema Zakonu o zabrani diskriminacije, „diskriminacija“ i „diskriminatorsko postupanje“ označavaju svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), u odnosu na lica ili grupe kao i na članove njihovih porodica, ili njima bliska lica, na otvoren ili prikriven način, a koji se zasnivaju na stvarnim, odnosno prepostavljenim ličnim svojstvima. Lično svojstvo je, pak, svako obeležje vezano za ličnost pojedinca (Milenković, 2010: 4). Zakonodavac navodi sledeća lična svojstva: rasa, boja kože, preci, državljanstvo, nacionalna pripadnost, etničko poreklo, jezik, versko ili političko ubeđenje, pol, rodni identitet, seksualna orientacija, imovno stanje, rođenje, genetske osobenosti, zdravstveno stanje, invaliditet, bračni i porodični status, osuđivanost, starosno doba, izgled, članstvo u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama. Među-

<sup>3</sup> „Službeni glasnik RS“, br. 22/2009.

tim, ova lista nije konačna, pa do neopravdanog pravljenja razlike ili nejednakog postupanja, odnosno propuštanja, može doći i zbog drugih stvarnih, odnosno pretpostavljenih ličnih svojstava. Bitno je istaći da lično svojstvo samo po sebi nije diskriminacija, već diskriminacija postoji samo ako to lično svojstvo dovodi do neopravdanog postupanja ili nepostupanja drugog lica (Milenović, 2010).

Diskriminacija može biti neposredna i posredna, ali se kao posebni oblici diskriminacije navode i povreda načela jednakih prava i obaveza, pozivanje na odgovornost, udruživanje radi vršenja diskriminacije, govor mržnje i uznemiravanje i ponižavajuće postupanje. Pri tome, pod uznemiravanjem i ponižavajućim postupanjem podrazumevaju se ponašanja „koja imaju za cilj ili predstavljaju povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu njihovog ličnog svojstva, a naročito ako se time stvara strah ili neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje”.

Neposredna diskriminacija postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njegovog odnosno njihovog ličnog svojstva u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj. Posredna diskriminacija pak postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njegovog odnosno njihovog ličnog svojstva, stavla u nepovoljniji položaj aktom, radnjom ili propuštanjem koje je prividno zasnovano na načelu jednakosti i zabrane diskriminacije, osim ako je to opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Zakon o zabrani diskriminacije predviđa i neke posebne oblike diskriminacije, koji se mogu svrstati u dve grupe: diskriminacija u posebnim oblastima ili prema subjektima koji mogu da vrše diskriminaciju, i diskriminacija prema ličnim svojstvima lica ili grupe lica. U prvu grupu, pored ostalih, spada i diskriminacija u oblasti rada, dok se u drugu grupu ubraja diskriminacija prema polu.

U članu 16 stoji da je zabranjena diskriminacija u oblasti rada, odnosno narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uživanja 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.

Važno je istaći da se ovim zakonom znatno proširuje krug lica koja uživaju zaštitu od diskriminacije u oblasti rada. Naime, zaštita se ne pruža samo licima koja su u formalnom smislu u radnom odnosu, već zaštitu uživaju i lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po ugovoru o delu ili drugom ugovoru, lica na dopunskom radu, lica koja obavljaju javnu funk-

ciju, pripadnici vojske, lica koja traže posao, studenti i učenici na praksi, lica na stručnom osposobljavanju i usavršavanju bez zasnivanja radnog odnosa, volonteri i sva druga lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u radu.

S druge strane, diskriminacija na osnovu pola postoji ako se postupa protivno načelu ravnopravnosti polova, odnosno načelu poštovanja jednakih prava i sloboda žena i muškaraca u političkom, ekonomskom, kulturnom i drugom aspektu javnog, profesionalnog, privatnog i porodičnog života. Zakonom se takođe zabranjuje uskraćivanje prava ili javno ili prikriveno priznavanje pogodnosti u odnosu na pol ili zbog promene pola. Uz to, zabranjeno je i fizičko i drugo nasilje, eksploracija, izražavanje mržnje, omalovažavanje, ucenjivanje i uz nemiravanje s obzirom na pol.

### *Zakon o ravnopravnosti polova*

Zakon o ravnopravnosti polova<sup>4</sup> detaljno razrađuje ustavno načelo ravnopravnosti žena i muškaraca. U članu 1 Zakona posebno se apostrofira sprečavanje i otklanjanje diskriminacije po osnovu pola i roda, ali se u daljim odredbama ističe samo diskriminacija i zaštita od nje po osnovu pola, dok se rod ne pominje.

Diskriminacija po osnovu pola definiše se kao svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva) koje ima za cilj ili posledicu da licu ili grupi oteža, ugrozi, onemogući ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kulturnoj, građanskoj, porodičnoj i drugoj oblasti. Neposrednu i posrednu diskriminaciju ovaj zakon definiše na gotovo isti način kao i prethodno pomenuti Zakon o zabrani diskriminacije. Naime, neposredna diskriminacija je svako neopravdano razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje kojima se u istoj ili sličnoj situaciji bilo kojim aktom ili radnjom organa javne vlasti, poslodavca ili pružaoca usluge lice ili grupa lica stavljuju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, odnosno kojim bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj po osnovu pola. Posredna diskriminacija je svako neopravdano razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje kojima se u istoj ili sličnoj situaciji lice odnosno grupa lica, na osnovu pola kao ličnog svojstva, stavlja u nepovoljniji položaj donošenjem akta ili vršenjem radnje koja je prividno zasnovana na načelu jednakosti i nediskriminacije.

Kada se govori o sferi rada i zapošljavanja, primećuje se da je članom 11 predviđeno da je poslodavac dužan da zaposlenima, bez obzira na pol, obezbedi jed-

<sup>4</sup> „Službeni glasnik RS”, br. 104/2009.

nake mogućnosti i tretman, a u vezi sa ostvarivanjem prava iz radnog odnosa i po osnovu rada. Zakonom o ravnopravnosti polova predviđa se jednaka dostupnost poslova i položaja ženama i muškarcima. U pogledu zaposlenja, Zakon ističe da nije dozvoljeno pravljenje razlike prema polu prilikom javnog oglašavanja poslova i uslova za njihovo obavljanje i odlučivanja o izboru lica koja traže zaposlenje radi zasnivanja radnog odnosa ili drugog vida radnog angažovanja, osim ako postoje opravdani razlozi utvrđeni u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad.

Pripadnost polu ne može da bude smetnja napredovanju na poslu, kao ni odsustvovanje s posla zbog trudnoće i roditeljstva. Uz to, odsustvovanje s posla zbog trudnoće i roditeljstva ne sme da bude smetnja za izbor u više zvanje, stručno usavršavanje, niti osnov za raspoređivanje na neodgovarajuće poslove i za otkaz ugovora o radu. Takođe, u članu 17 predviđeno je da zaposleni, bez obzira na pol, ostvaruju pravo na jednaku zaradu za isti rad ili rad jednakе vrednosti kod poslodavca. Najzad, zabranjuje se i uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje na radu ili u vezi sa radom.

Zakon o ravnopravnosti polova definiše i pojmove uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje. Pod uznemiravanjem se podrazumeva „svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili fizički akt, učinjen sa namerom ili koji ima za posledicu povredu dostojanstva i izazivanje straha ili stvaranje neprijateljskog, ponižavajućeg, degradirajućeg ili uvredljivog okruženja, zasnovan na polu”. Seksualno uznemiravanje predstavlja „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”. Najzad, seksualno ucenjivanje je „svako poнаšanje odgovornog lica koje, u nameri traženja usluga seksualne prirode, učeni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženih usluga protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu”.

Kada je u pitanju stručno usavršavanje i obuka, Zakon predviđa da u svakom ciklusu stručnog usavršavanja ili obuke poslodavac vodi računa o tome da zastupljenost polova odslikava u najvećoj mogućoj meri strukturu zaposlenih kod poslodavca, ili u organizacionoj jedinici za koju se vrši obuka.

Zakonodavac je, takođe, predviđao zaštitu lica koje traži zaštitu od diskriminacije. Drugim rečima, pokretanje postupka od strane zaposlenog zbog diskriminacije po osnovu pola, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja ili seksualnog ucenjivanja ne može se smatrati opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, odnosno prestanak radnog i drugog (ugovornog) odnosa po osnovu rada, niti može biti opravдан osnov da se zaposleni proglaši viškom zaposlenih u skladu s propisima koji uređuju rad.

Najzad, Zakonom je predviđeno da organizacija nadležna za poslove zapošljavanja treba da podstiče zapošljavanje i samozapošljavanje manje zastupljenog pola, i to uključivanjem većeg broja lica tog pola u pojedine mere aktivne politike zapošljavanja. U mere aktivne politike zapošljavanja ubrajaju se: afirmacija jednakih mogućnosti na tržištu rada; karijerno vođenje, profesionalno informisanje, savetovanje i individualni plan zapošljavanja; dodatno obrazovanje i obuke; druge aktivnosti usmerene na podsticanje samozapošljavanja i zapošljavanja manje zastupljenog pola.

### *Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom*

Zakonom o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom<sup>5</sup> uređuje se opšti režim zabrane diskriminacije po osnovu invalidnosti, posebni slučajevi diskriminacije osoba sa invaliditetom, postupak zaštite osoba izloženih diskriminaciji i mere koje se preduzimaju radi podsticanja ravnopravnosti i socijalne uključenosti osoba sa invaliditetom (član 1). Prema tekstu zakona, „diskriminacija” i „diskriminatorsko postupanje” označavaju svako pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva) u odnosu na lica ili grupe, kao i na članove njihovih porodica, ili njima bliska lica, na otvoren ili prikriven način, a koje se zasniva na invalidnosti ili razlozima u vezi s njom (član 3). Stoga su, kako stoji u članu 4, organi javne vlasti dužni da osobama sa invaliditetom obezbede uživanje prava i sloboda bez diskriminacije. Pri tome se pod osobom sa invaliditetom podrazumeva lice sa urođenom ili stečenom fizičkom, senzornom, intelektualnom ili emocionalnom onesposobljeniču koje usled društvenih ili drugih prepreka nema mogućnosti ili ima ograničene mogućnosti da se uključi u aktivnosti društva na istom nivou sa drugima, bez obzira na to da li može da ostvaruje ponucone aktivnosti uz upotrebu tehničkih pomagala ili službi podrške.

Kao i prethodna dva antidiskrimaciona zakona, i Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom poznaje dva osnovna oblika diskriminacije: neposrednu i posrednu, a njih definiše na gotovo identičan način kao što to čine prethodna dva zakonska teksta. Uz to, diskriminacija postoji i u slučaju: ako se prema diskriminisanom postupa gore nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugome isključivo ili uglavnom zbog toga što je diskriminisani tražio, odnosno namerava da traži pravnu zaštitu od diskriminacije ili zbog toga što je ponudio ili namerava da ponudi dokaze o diskriminatorskom postupanju, kao i ukoliko se prema diskriminisanom očigledno ponižavajuće postupa, isključi-

<sup>5</sup> „Službeni glasnik RS”, br. 33/2006.

vo ili uglavnom zbog njegove invalidnosti. Najzad, diskriminacijom se smatra i pozivanje i navođenje na diskriminaciju i pomaganje u diskriminatorskom postupanju.

Poseban vid diskriminacije osoba sa invaliditetom predstavlja diskriminacija u vezi sa zapošljavanjem i radnim odnosom (čl. 21–26). Pri tome, Zakon zabranjuje diskriminaciju osobe sa invaliditetom kao i pratioca osobe sa invaliditetom, i to kako tokom traženja zaposlenja, tako i na samom poslu. Diskriminacijom zbog invalidnosti u zapošljavanju smatra se: neprimanje u radni odnos osobe sa invaliditetom ili pratioca osobe sa invaliditetom zbog invalidnosti, odnosno zbog svojstva pratioca osobe sa invaliditetom; postavljanje posebnih zdravstvenih uslova za prijem u radni odnos osobe sa invaliditetom protivno zakonskim rešenjima; prethodna provera psihofizičkih sposobnosti koje nisu u neposrednoj vezi sa poslovima za koje se zasniva radni odnos, i, pod određenim uslovima, odbijanje da se izvrši tehnička adaptacija radnog mesta koja omogućuje efikasan rad osobe sa invaliditetom.

S druge strane, diskriminacijom zbog invalidnosti u ostvarivanju prava iz radnog odnosa smatra se: određivanje manje zarade zbog invalidnosti zaposlenog, nezavisno od radnog učinka; postavljanje posebnih uslova rada zaposlenom sa invaliditetom, ako ti uslovi neposredno ne proističu iz zahteva radnog mesta, i postavljanje posebnih uslova zaposlenom sa invaliditetom za korišćenje drugih prava iz radnog odnosa koja pripadaju svakom zaposlenom.

Najzad, posebno težak oblik diskriminacije zbog invalidnosti predstavlja uznemiravanje, vređanje i omalovažavanje zaposlenog sa invaliditetom od strane poslodavca, odnosno neposredno nadređenog lica u radnom procesu, zbog njegove invalidnosti.

## Ostalo relevantno zakonodavstvo

### *Zakon o radu RS*

Zakon o radu RS<sup>6</sup> u članu 18 zabranjuje neposrednu i posrednu diskriminaciju lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih s obzirom na njihovo lično svojstvo. Pod ličnim svojstvom podrazumevaju se pol, rođenje, jezik, rasa, boja kože, starost, trudnoća, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalna pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno oprede-

<sup>6</sup> „Službeni glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009.

ljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo. Pri tome se pod neposrednom diskriminacijom podrazumeva svako postupanje kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. Posredna diskriminacija pak postoji kada određena, naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja, ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja.

Prema Zakonu o radu RS, diskriminacija je zabranjena u odnosu na: uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, ospozobljavanje i usavršavanje; napredovanje na poslu i otkaz ugovora o radu. Pored toga, Zakon o radu eksplicitno zabranjuje i uznemiravanje i seksualno uznemiravanje. Pri tome se pod uznemiravanjem podrazumeva svako neželjeno ponašanje uzrokovoano nekim od napred pomenutih ličnih svojstava, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. S druge strane, seksualno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Pored odredbi koje se neposredno odnose na diskriminaciju, potrebno je ukazati i na rešenje sadržano u članu 17 Zakona o radu u kome je predviđeno da poslodavac ne može prilikom zapošljavanja od kandidata/kandidatkinje da traži podatke o porodičnom i bračnom statusu i planiranju porodice, niti, načelno, može da uslovjava dobijanje posla testom trudnoće kandidatkinje. Takođe, poslodavac ne može da uslovjava zasnivanje radnog odnosa davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane kandidata/kandidatkinje.

Najzad, zakonodavac posebnu pažnju posvećuje zaštiti trudnica i majki sa decom, u smislu njihove posebne zaštite na radu, prava odsustva sa rada zbog trudnoće i porođaja, kao i odsustva sa rada radi nege deteta. Tokom trajanja porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta zaposlena žena ima pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonom.

### *Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti*

Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti<sup>7</sup> uređuju se poslovi i nosioci poslova zapošljavanja; prava i obaveze nezaposlenog i poslodavca; aktivna politika zapošljavanja; osiguranje za slučaj nezaposlenosti i druga pitanja od značaja za zapošljavanje, povećanje zaposlenosti i sprečavanje dugoročne nezaposlenosti u Republici Srbiji. U članu 5 predviđeno je da ovaj zakon počiva na principima zabrane diskriminacije, nepristrasnosti pri obavljanju poslova zapošljavanja, rodne ravnopravnosti, afirmativne akcije usmerene prema nezaposlenim licima koja je teže zaposliti, slobode u izboru zanimanja i radnog mesta i besplatnosti obavljanja poslova zapošljavanja za nezaposlena lica. Poštovanje ovih načela trebalo bi da obezbedi licu koje traži zaposlenje dostupnost poslova prilikom zapošljavanja pod jednakim uslovima i jednakost u postupku zapošljavanja, nezavisno od bilo koje okolnosti koja može biti osnov diskriminacije, odnosno nejednakog postupanja prema pojedincima među kojima postoje razlike koje nisu u funkciji izvršavanja poslova radnog mesta.

### *Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu*

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu<sup>8</sup> definiše zlostavljanje na radu, zabranjuje sve vidove zlostavljanja na radu, predviđa mere za sprečavanje zlostavljanja i unapređenje odnosa na radu, kao i postupak zaštite lica izloženih zlostavljanju na radu i u vezi sa radom. Ovim zakonom eksplicitno se zabranjuje bilo kakav vid zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, kao i zloupotreba prava na zaštitu od zlostavljanja. S druge strane, poslodavci se obavezuju na stvaranje zdrave i bezbedne radne sredine, odnosno dužni su da organizuju rad na način kojim se sprečava pojava zlostavljanja.

Ovim zakonom definiše se i pojam zlostavljanja na radu, pod kojim se podrazumeva „svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povреду dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkaže

<sup>7</sup> „Službeni glasnik RS”, br. 36/2009.

<sup>8</sup> „Službeni glasnik RS”, br. 36/2010.

ugovor o radu ili drugi ugovor". Pod zlostavljanjem se podrazumeva i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanja koja su definisana kao zlostavljanje.

Zakon detaljno reguliše prava i obaveze poslodavca i zaposlenog, kao i postupak za zaštitu u slučaju zlostavljanja, kako na nivou poslodavca, tako i na nivou sudske zaštite.

Konkretna ponašanja koja predstavljaju zlostavljanje na radu predviđena su Pravilnikom o sprečavanju zlostavljanja na radu.<sup>9</sup> Ovim aktom predviđa se šest grupa ponašanja koja predstavljaju zlostavljanje na radu: ponašanja koja se odnose na nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja,<sup>10</sup> ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja dobrih međuljudskih odnosa,<sup>11</sup> ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja ličnog ugleda zaposlenog,<sup>12</sup> ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja profesionalnog integriteta zaposlenog,<sup>13</sup> ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja zdravlja zaposlenog<sup>14</sup> i ponašanja koja bi se mogla smatrati seksualnim uznemiravanjem<sup>15</sup>.

<sup>9</sup> „Službeni glasnik RS”, br. 62/2010.

<sup>10</sup> Neopravdano i namerno onemogućavanje zaposlenog da iznese svoje mišljenje, kao i neopravdano prekidanje zaposlenog u govoru, obraćanje uz viku, pretnju i vredanje, uznemiravanje zaposlenog putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi sa radnim procesom i poslom koji zaposleni obavlja, i druga istovrsna ponašanja.

<sup>11</sup> Ignorisanje prisustva zaposlenog, odnosno zaposleni se namerno i neopravdano izoluje od drugih zaposlenih tako što se izbegava i prekida komunikacija s njim, neopravdana fizička izolacija zaposlenog iz radne okoline, neopravdano oduzimanje zaposlenom sredstava potrebnih za obavljanje posla, neopravdano nepozivanje na zajedničke sastanke, neopravdana zabrana komuniciranja sa zaposlenim i druga istovrsna ponašanja.

<sup>12</sup> Verbalno napadanje, ismejavanje, ogovaranje, izmišljjanje priča, širenje neistina o zaposlenom uopšte i u vezi s njegovim privatnim životom, negativno komentarisanje ličnih karakteristika zaposlenog, imitiranje glasa, gestova i načina kretanja zaposlenog, ponižavanje zaposlenog pogrdnim i degradirajućim rečima i druga istovrsna ponašanja.

<sup>13</sup> Neopravdane stalne kritike i omalovažavanje rezultata rada zaposlenog, nedavanje radnih zadataka zaposlenom, neopravdano onemogućavanje zaposlenog da izvršava radne zadatke, davanje ponižavajućih radnih zadataka koji su ispod nivoa znanja i kvalifikacija, davanje teških zadataka ili onih koji su iznad nivoa znanja i kvalifikacija, određivanje neprimerenih rokova za izvršenje radnih zadataka, česta promena radnih zadataka ili neopravdana prekidanja u radu, neopravdano prekomerno nadziranje rada, namerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi s poslom, manipulisanje sadržinom i poslovnim ciljevima zaposlenog, zlonamerno, odnosno zloupotrebom ovlašćenja davanje radnih zadataka koji nisu u vezi s poslovima za koje je zaposleni radno angažovan, neopravdana, neosnovana ili prekomerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava kontrola zaposlenih, neopravdano i namerno isključivanje zaposlenog iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih i druga istovrsna ponašanja.

<sup>14</sup> Neopravdane stalne pretnje (npr. raskidom radnog odnosa, odnosno otkazom ugovora o radu ili drugog ugovora) i pritisci kojima se zaposleni drži u stalnom strahu, pretnja da će se protiv zaposlenog primeniti fizička sila, fizičko uznemiravanje koje nema elemente krivičnog dela, namerno izazivanje konflikata i stresa i druga istovrsna ponašanja.

<sup>15</sup> Ponižavajući i neprimereni komentari i postupci seksualne prirode, pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta, navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, pretnju ili ucenu i druga istovrsna ponašanja.

## **Strateška dokumenta**

### *Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti*

Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti za period 2009–2015. usvojena je 2009. godine. Kako se navodi u uvodnom delu ovog veoma značajnog političkog dokumenta Vlade Republike Srbije, Strategijom se „utvrđuje celovita i usklađena politika države u cilju eliminisanja diskriminacije žena, poboljšanja njihovog položaja i integrisanja principa rodne ravnopravnosti u sve oblasti delovanja institucija sistema” a u skladu sa „politikom jednakih mogućnosti proklamovanom u Ustavu Republike Srbije”. U Strategiji je ukazano na identifikovane probleme u ostvarivanju prava žena i predočene su mere i aktivnosti koje treba da doprinesu poboljšanju njihovog položaja u društvu, i to u pet ključnih oblasti: odlučivanje, ekonomija, obrazovanje, zdravlje, nasilje nad ženama i mediji.

Ako se posmatra sfera ekonomije, u Strategiji se posebno navodi da je za ravnomeran ekonomski razvoj neophodno da se žene putem posebnih mera, odnosno afirmativnih programa, podstaknu na aktivnije uključivanje u tržišnu ekonomiju.

Neki od posebnih ciljeva utvrđenih ovom Strategijom jesu iskorenjivanje ekonomske nejednakosti između muškaraca i žena, uvođenje politike jednakih mogućnosti i bolje korišćenje ženskih resursa za razvoj. S tim u vezi se kao jedan od pojedinačnih ciljeva postavlja stvaranje sistemskih preduslova za politiku jednakih mogućnosti u ekonomiji. Kako bi se ovaj poseban cilj ostvario, predviđen je niz aktivnosti, između ostalog i stvaranje kapaciteta za dosledno sprovođenje zakona u oblasti rada i za kontinuirano praćenje primene zakona u ovoj oblasti. U vezi sa ovom aktivnošću, posebno se naglašava sledeće: obuka zaposlenih koji se bave inspekcijom i nadzorom rada, kako bi se omogućilo pravilno razumevanje politike rodne ravnopravnosti i kvalifikovan reagovanje na kršenje zakona u ovoj oblasti; praćenje indikatora vezanih za procene jednakih mogućnosti, sistematsko prikupljanje podataka o uzneniranju, seksualnom uzneniranju i diskriminaciji, čime bi se pomoglo u kreiranju mera za njihovo sprečavanje; organizovanje medijske kampanje kako bi se žene upoznale sa svojim pravima i ohrabrike da ih u potpunosti koriste; obezbeđivanje besplatne pravne pomoći za slučajeve diskriminacije na radu. Uz to,

ukazuje se na potrebu sproveđenja analize efekata postojećeg zakonodavstva na položaj žena na tržištu rada, kao preduslova za dalji razvoj odgovarajućih kapaciteta i postizanje bolje zaštite žena u sferi rada i ekonomije.

Nadležne državne institucije su, takođe, dužne da rade na podsticanju zapošljavanja, ženskog preduzetništva i samozapošljavanja, potom na smanjivanju ekonomskih nejednakosti koje su posledica višestruke diskriminacije i jačanju kapaciteta svih aktera u privredi i društvu za otklanjanje rodne diskriminacije i bolje korišćenje ženskih resursa.

## **Institucionalni okvir**

Institucionalni okvir relevantan za pitanje postizanja rodne ravnopravnosti na tržištu rada i zaštitu u slučaju diskriminacije može se uslovno podeliti na tri nivoa. Prvi čine tzv. institucije rodne ravnopravnosti koje su uspostavljene u Srbiji tokom proteklih nekoliko godina, na različitim nivoima vlasti. To su institucije koje imaju strateški značaj u smislu praćenja stanja u domenu rodne ravnopravnosti, primene postojećih pravnih akata i kreiranja politike rodne ravnopravnosti. Njih čine različite institucije na nacionalnom (dakle, centralnom), pokrajinskom i lokalnom nivou vlasti. Drugi nivo institucionalnog okvira koji je od značaja za promovisanje principa rodne ravnopravnosti i zaštite ravnopravnosti i prava građana i građanki čine nezavisna državna tela, koja mogu da reaguju u konkretnim slučajevima i pruže određene vidove zaštite diskriminisanim licima, pa je njih moguće posmatrati kao mehanizme za zaštitu ravnopravnosti i prava građana i građanki. Njihovo uspostavljanje čini se važnim preduslovom za adekvatnu primenu pojedinih zakonskih rešenja, ali i za obezbeđivanje šire zaštite od diskriminacije i kršenja ljudskih prava, te nesvođenje zaštite isključivo na sudsку, koja je često dugotrajna i skopčana s mnogim neizvesnostima i troškovima. Najzad, treći nivo institucionalnog okvira čine brojne druge institucije koje nisu usko orijentisane na pitanje postizanja rodne ravnopravnosti, ali koje kroz svoje nadležnosti i aktivnosti afirmišu princip rodne ravnopravnosti, koje se šire bave radnim pravima zaposlenih i njihovom zaštitom ili koje mogu da reaguju u slučaju kršenja prava garantovanih odgovarajućim zakonskim propisima.

## **Institucije rodne ravnopravnosti na strateškom nivou**

Na centralnom nivou vlasti institucije rodne ravnopravnosti su: Savet za ravnopravnost polova Vlade RS, Uprava za rodnu ravnopravnost Ministarstva rada i socijalne politike RS i Skupštinski odbor za ravnopravnost polova. Na prostoru AP Vojvodina to su: Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Savet za ravnopravnost polova, Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova i Odbor za ravnopravnost polova. Najzad, na nivou lokalnih samouprava važnu ulogu imaju tela (odbori ili komisije) za rodnu ravnopravnost, kojih danas ima više od 90 na prostoru Srbije (Jarić, Radović, 2011: 77).

Savet za ravnopravnost polova je stručno savetodavno telo Vlade Republike Srbije, koje je prvi put ustanovljeno 2004. godine.<sup>16</sup> Ključna uloga ovog tela sastoji se u praćenju stanja u oblasti rodne ravnopravnosti i razmatranju i predlaganju mera za unapređenje politike postizanja ravnopravnosti polova na svim nivoima. U sastav ovog tela, pored predstavnika/predstavnica državnih institucija, ulaze i predstavnici/predstavnice civilnog društva i akademskih krugova. Najvažnija aktivnost na kojoj je Savet do sada radio bio je participatori proces formulisanja Nacionalne strategije za poboljšanje položaja žena i unapređenje ravnopravnosti polova.

Uprava za rodnu ravnopravnost je organ uprave, dakle, deo je izvršne vlasti, a ulazi u sastav Ministarstva rada i socijalne politike Republike Srbije. Uprava je osnovana 2007. godine i predstavlja izvršni mehanizam na nacionalnom nivou. Sprovodenje Nacionalne strategije za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti je jedna od ključnih nadležnosti ovog organa. Delovanje Uprave je od strateškog značaja za uspostavljanje i stalno unapređivanje pravnog i institucionalnog okvira za postizanje rodne ravnopravnosti u Srbiji.

Skupštinski odbor za ravnopravnost polova formiran je prvi put 2002. godine. Prema Poslovniku Narodne skupštine iz 2010. godine<sup>17</sup>, u Narodnoj skupštini se obrazuje odbor za ljudska i manjinska prava i ravnopravnost polova, kao jedinstven odbor koji, između ostalog, „razmatra predlog zakona i drugog opštег akta sa stanovišta unapređivanja i postizanja ravnopravnosti (rodne jednakosti) polova, sagledava stanje vođenja politike, izvršavanje zakona i drugih opštih akata od strane Vlade i drugih organa i funkcionera odgovornih Narodnoj skupštini, sa stanovišta poštovanja ravnopravnosti polova“ (član 46 Poslovnika).

<sup>16</sup> Odluka o obrazovanju Saveta za ravnopravnost polova, objavljena u „Službenom glasniku RS“, br. 13/2009, 83/2004, 3/2005.

<sup>17</sup> Videti na internet stranici Narodne skupštine Srbije [www.parlament.gov.rs](http://www.parlament.gov.rs).

Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova je telo osnovano 2002. godine u okviru Izvršnog veća AP Vojvodina.<sup>18</sup> Glavni cilj ovog tela je praćenje i unapređivanje stanja u oblastima rada, zapošljavanja i ravnopravnosti polova na teritoriji ove pokrajine. U okviru Sekretarijata postoji i Savet za ravnopravnost polova, koji predstavlja ekspertsко, savetodavno telo. Njega, kao što je slučaj sa Savetom za ravnopravnost polova na nacionalnom nivou, čine predstavnici/predstavnice pokrajinskih organa vlasti, civilnog društva i akademске zajednice.

Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova osnovan je 2004. godine. Zavod predstavlja „institucionalni mehanizam podrške izvršnoj i zakonodavnoj vlasti u formulisanju rodno osetljivih strategija i politika”<sup>19</sup>, i to putem davanja preporuka za izmene zakona i sprovođenjem niza drugih aktivnosti, koje su posebno fokusirane na različite vidove obuka, kampanja i izdavaštva. Posebno je važno ukazati na to da Zavod, kroz različite vrste obuka, radi na jačanju lokalnih mehanizama rodne ravnopravnosti i promovisanju rodne ravnopravnosti među različitim ciljnim grupama.

Kao i na nacionalnom nivou, i na nivou Skupštine AP Vojvodina formiran je odbor za ravnopravnost polova, kao telo koje razmatra predloge programa, odluka i opštih akata iz domena ravnopravnosti polova, razmatra analitičke i druge materijale iz oblasti rodne ravnopravnosti, sagledava vođenje politika, izvršavanje odluka i opštih akata od strane pokrajinske vlade i to sa stanovišta rodne ravnopravnosti, a razmatra i druga pitanja iz oblasti rodne ravnopravnosti.

### **Mehanizmi za zaštitu ravnopravnosti i prava građana i građanki**

Kada se govori o mehanizmima za zaštitu ravnopravnosti i prava građana i građanki prevashodno se misli na nezavisna državna tela, i to zaštitnika građana na nacionalnom, pokrajinskom i lokalnom nivou vlasti i Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, pa će o njima biti nešto više reči u ovom segmentu.

<sup>18</sup> Više o Pokrajinskom sekretarijatu za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova videti na <http://www.psrzrp.vojvodina.gov.rs>.

<sup>19</sup> Šijački, Z. „Mehanizmi za rodnu ravnopravnost i njihova uloga”, dostupno na [http://www.centralter.org.rs/mehanizam\\_za\\_rodnu\\_ravnopravnost.pdf](http://www.centralter.org.rs/mehanizam_za_rodnu_ravnopravnost.pdf); pristupljeno 23. februara 2012. godine.

## *Zaštitnik građana*

Zakon o zaštitniku građana<sup>20</sup> donet je 2005. godine, čime je uspostavljena institucija Zaštitnika građana (ombudsmana), a prvi zaštitnik građana izabran je 2007. godine. Nešto ranije, tačnije 2002. godine, doneta je Odluka o uspostavljanju institucije Pokrajinskog ombudsmana, a prvi vojvođanski ombudsman izabran je 2003. godine. Ovo su dve nezavisne i samostalne institucije koje štite i unapređuju poštovanje i ostvarivanje ljudskih prava i sloboda građana i građanki, i to tako što kontrolišu da li organi i organizacije koje obavljaju javna ovlašćenja svoj posao rade zakonito i pravilno, ali i da li postupaju etično, savesno, nepristrasno, stručno, svrshishodno, delotvorno, poštujući dostojanstvo osobe koja im se obraća sa pritužbom. U okviru obe institucije postoje posebni sektori koji se bave isključivo pitanjima rodne ravnopravnosti. Pored ombudsmana na nacionalnom i pokrajinskom nivou, svakako ne treba zanemariti ni zaštitnike građana na lokalnom nivou, odnosno na nivou lokalnih samouprava.

## *Poverenik za zaštitu ravnopravnosti*

Poverenik za zaštitu ravnopravnosti predstavlja centralno nacionalno telo za zaštitu od diskriminacije, čije je osnivanje, način rada i postupanje regulisano Zakonom o zabrani diskriminacije. To je specijalizovan, stručan i nezavisan organ, koga bira Narodna skupština. Funkcija Poverenika je dvojaka: s jedne strane, on reaguje u slučaju diskriminacije, a s druge strane ima značajnu preventivnu funkciju. Reagovanje u slučaju diskriminacije podrazumeva da Poverenik postupa po pritužbama, daje mišljenja i preporuke i izriče određene mere u konkretnim slučajevima; pruža informacije podnosiocu pritužbe o njegovom pravu i mogućnosti pokretanja sudskog ili drugog postupka zaštite; preporučuje postupak mirenja (posredovanja); podnosi antidiskriminacione tužbe, u svoje ime a uz saglasnost i za račun diskriminisanog lica, pa se tako pojavljuje kao stranka pred sudom, i podnosi prekršajne prijave zbog prekršaja predviđenih Zakonom o zabrani diskriminacije. S druge strane, preventivna uloga obuhvata sledeće: Poverenik upozorava javnost na najčešće, tipične i teške slučajeve diskriminacije; prati sprovođenje zakona i drugih propisa, inicira donošenje ili izmenu propisa, daje mišljenje; ostvaruje saradnju sa organima nadležnim za ostvarivanje ravnopravnosti i zaštitu ljudskih prava i preporučuje organima javne vlasti i drugim licima mere za ostvarivanje ravnopravnosti.

<sup>20</sup> „Službeni glasnik RS”, br. 79/2005, 54/2007.

## **Ostale institucije relevantne za zaštitu u slučaju diskriminacije**

Pored navedenih mehanizama, za zaštitu u sferi rada značajnim se čine i druge institucije, od kojih se neke bave zaštitom zaposlenih u širem smislu (kao što je Inspektorat za rad), dok druge mogu da pruže zaštitu u slučaju povrede načela ravnopravnosti, ali nisu usko vezane za segment radnih odnosa ili pitanja rodne ravnopravnosti, već imaju šire nadležnosti (na primer, sudovi, policija, opštinske službe pravne pomoći i slično).

### *Inspektorat za rad*

Inspektorat za rad je organ uprave u sastavu Ministarstva rada i socijalne politike. U nadležnosti ovog državnog organa je obavljanje poslova inspekcijskog nadzora u oblasti rada, radnih odnosa i bezbednosti i zdravlja na radu. Aktivnosti Inspektorata usmerene su ka suzbijanju rada na crno i smanjenju broja povreda radnopravnih odnosa (kao što su prekovremeni rad, isplata zarada, razni oblici diskriminacije i slično). Drugim rečima, Inspektorat za rad sprovodi kontrolu nad primenom Zakona o radu, Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, Zakona o zaštiti stanovništva od izloženosti duvanskom dimu, Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu, Zakona o privatnim preduzetnicima, Zakona o privrednim društvima (u delu koji se odnosi na bezbednost i zdravlje na radu), Zakona o volontiranju, Zakona o ravnopravnosti polova, Zakona o štrajku, Opštег kolektivnog ugovora, kolektivnih ugovora (posebnih i pojedinačnih), opštih akata i ugovora o radu kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u organizacijama, pravnim licima i drugim oblicima organizovanja, kao i ustanova.

### *Sudovi*

Sudovi su samostalni i nezavisni državni organi koji, između ostalog, štite slobode i prava građana i građanki. Sudovi su od značaja u slučajevima kada se zaštita ravnopravnosti ne može obezbediti na drugi način. Oni postupaju u slučajevima kršenja zakonom garantovanih prava. Pri tome, u slučajevima diskriminacije na tržištu rada, sudska zaštita je moguća na različitim nivoima. Na primer, u slučaju prekršaja predviđenih Zakonom o zabrani diskriminacije, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti može da pokrene prekršajni postupak. Potom, u slučaju diskriminacije po bilo kom osnovu, lice koje je diskriminisano

može tužbom da pokrene parnični postupak pred sudom opšte nadležnosti. Isti taj postupak može da pokrene i Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, a, kako je predviđeno Zakonom o ravnopravnosti polova, i organizacije za zaštitu ljudskih prava ili određene grupe lica (npr. sindikat). Najzad, sudovi mogu imati značajnu ulogu i u pogledu krivičnopravne zaštite, posebno u slučaju krivičnih dela kojima se štite prava iz radnih odnosa, kao i onih koja se odnose na zaštitu ravnopravnosti (kao što je krivično delo povreda ravnopravnosti iz člana 128 Krivičnog zakonika RS).

### *Policija*

Policija je organ državne uprave nadležan za očuvanje javnog reda i poretka, pružanje podrške vladavini prava i zaštitu prava i sloboda građana i građanki. Čini se da uloga policije nije posebno vidljiva niti primarna u slučajevima diskriminacije žena na tržištu rada, osim eventualnog reagovanja u slučajevima pojedinih krivičnih dela, poput kršenja ravnopravnosti iz člana 128 Krivičnog zakonika.

### *Službe pravne pomoći*

Članom 67 Ustava RS predviđeno je da se svakome, pod zakonom određenim uslovima, jemči pravo na pravnu pomoć. Pri tome, pravnu pomoć pružaju advokatura, kao samostalna i nezavisna služba, i službe pravne pomoći koje se osnivaju u jedinicama lokalne samouprave. Osnivanje službi pravne pomoći regulisano je Zakonom o lokalnoj samoupravi.<sup>21</sup> Službe pravne pomoći ne predstavljaju „konkurenčiju advokaturi”, već „garanciju da svaki građanin može da dobije odgovarajuću pravnu pomoć (savet, mišljenje)” i to u situaciji kada nije u mogućnosti da plati advokata (Ćopić, 2003: 32). U ovim službama, pod određenim uslovima, građani i građanke mogu da dobiju besplatnu pravnu pomoć, dok se neki vidovi pravne pomoći plaćaju, ali po nižim tarifama u odnosu na advokatske. Besplatna pravna pomoć odnosi se na davanje pravnih informacija, eventualno i pravnih saveta (primarna pravna pomoć), dok se pojedini vidovi tzv. sekundarne pravne pomoći, kao što je pisanje podnesaka, uglavnom naplaćuju, uz eventualne izuzetke kada se radi o licima koja su primaoci materijalne pomoći. Službe pravne pomoći ne zastupaju građane i građanke pred sudom. Ove službe mogu da budu od značaja i u slučaju zaštite ravnopravnosti,

<sup>21</sup> „Službeni glasnik RS”, br. 129/2007.

i to u pogledu informisanja građanki o njihovim pravima i načinu na koji mogu da ih ostvare, kao i u eventualnom sastavljanju podnesaka.

## **Jačanje kapaciteta pojedinih institucija u pravcu ostvarivanja rodne ravnopravnosti na tržištu rada**

Na kraju ovog segmenta, bitno je istaći da su proteklih godina uloženi značajni napor u pravcu jačanja kapaciteta pojedinih državnih institucija za adekvatan odnos prema problemu rodne ravnopravnosti na tržištu rada i integriranje politika jednakih mogućnosti u ovaj sektor društvenih odnosa.

Tako su tokom 2009. i 2010. godine organizovane obuke za inspektore rada u Srbiji u cilju povećanja njihove svesti o rodno zasnovanoj diskriminaciji na tržištu rada i jačanja njihovih kapaciteta za prepoznavanje slučajeva rodne diskriminacije i adekvatno reagovanje na njih.<sup>22</sup> Ovu obuku prošlo je više od 300 inspektora, koji su, kako je navedeno u Generalnom izveštaju UN Women iz 2011. godine, „stekli znanja o konceptima roda i pola, oblicima neposredne i posredne rodno zasnovane diskriminacije na radnom mestu, kao i znanja iz oblasti nacionalnih i međunarodnih zakonodavnih okvira koji uređuju ovu oblast”. Uz to, za inspektore rada je napravljen i priručnik o rodnoj diskriminaciji na tržištu rada, koji treba da im olakša prepoznavanje uzroka rodne diskriminacije na tržištu rada, kao i njenih pojavnih oblika, te da omogući blagovremenu i adekvatnu reakciju.<sup>23</sup>

S druge strane, tokom 2010. godine radilo se i na jačanju kapaciteta zapošljenih u Nacionalnoj službi za zapošljavanje.<sup>24</sup> Naime, organizovana je serija obuka za savetnike iz osam izabranih filijala Nacionalne službe za zapošljavanje. Tema ovih obuka bilo je integrisanje pitanja rodne ravnopravnosti i jednakih šansi za osobe oba pola na tržištu rada. Kako je navedeno u Generalnom izveštaju UN Women iz 2011. godine, tokom ovih obuka polaznici su se upoznali sa osnovnim konceptima i načelima rodne ravnopravnosti i jednakih šansi na tržištu rada, ali i sa najčešćim rodnim stereotipima, predrasudama i oblicima diskriminacije.

<sup>22</sup> Generalni izveštaj UN Women za Srbiju, 2011: 19.

<sup>23</sup> Izveštaj o radu Inspektorata za rad za 2009. godinu.

<sup>24</sup> Generalni izveštaj UN Women za Srbiju, 2011: 19.

## **Podaci državnih organa, institucija i nezavisnih državnih tela o položaju žena na tržištu rada i slučajevima diskriminacije žena na tržištu rada**

Kada je reč o podacima državnih organa, institucija i nezavisnih državnih tela, primećuje se da ih je moguće podeliti u dve grupe. Prvu bi činili podaci koji uopšteno govore o položaju žena na tržištu rada u Srbiji, kao što su podaci Republičkog zavoda za statistiku i Nacionalne službe za zapošljavanje. Druga grupa obuhvatila bi podatke o konkretnim slučajevima diskriminacije, odnosno podatke o podnetim pritužbama ili pokrenutim postupcima za zaštitu ravнопravnosti, koji govore o reagovanju državnih institucija, organa i nezavisnih državnih tela, pa bi se ovde mogli ubrojati podaci Inspektorata za rad, nezavisnih državnih tela, sudova, policije i slično.

### **Podaci o položaju žena na tržištu rada u Srbiji**

Kao što je već rečeno, u podatke koji govore uopšteno o položaju žena na tržištu rada u Srbiji spadaju prevashodno podaci Republičkog zavoda za statistiku i Nacionalne službe za zapošljavanje.

#### *Republički zavod za statistiku*

Republički zavod za statistiku sprovodi redovne ankete o radnoj snazi, i to dva puta godišnje. Anketama o radnoj snazi dolazi se do podataka o osnovnim karakteristikama radne snage u Srbiji, odnosno o „tri osnovna, međusobno isključiva kontingenta stanovništva” starog 15 i više godina: zaposlena, nezaposlena i neaktivna lica (*Anketa o radnoj snazi 2010, 2011: 7*), na osnovu čega se vrši procena ukupne radne snage u zemlji.

Prema anketi o radnoj snazi, zaposlenim licima smatraju se lica koja su najmanje jedan sat u posmatranoj sedmici obavljala neki plaćeni posao (u novcu ili naturi), kao i lica koja su imala zaposlenje, ali koja su u toj sedmici odsustvovala s posla. U zaposlena lica, pored lica koja imaju zasnovan radni odnos i rade u preduzeću, ustanovi ili u drugoj vrsti organizacije ili rade kao privatni preuzetnici, uključuju se i individualni poljoprivrednici, pomažući članovi u domaćinstvu, kao i lica koja su obavljala neki posao koji su samostalno pronašla i ugovorila (usmeno ili pismeno) bez zasnivanja radnog odnosa i kojima je taj rad predstavljaо je-

dini izvor sredstava za život. Dakle, za potrebe ankete, pojam zaposleni ne vezuje se za formalni status lica koje se anketira, nego se radni status, tj. zaposlenost, određuje na osnovu faktičkog stanja, tj. stvarne aktivnosti koju je ono obavljalo u posmatranoj sedmici. Pri tome, u kategoriju zaposlenih ulaze samozaposleni, zaposleni radnici i pomažući članovi domaćinstva.

*Samozaposleni* su lica koja rade samostalno u vlastitom preduzeću, ustanovi, privatnoj radnji ili na poljoprivrednom imanju, kao i lica koja obavljaju samostalnu profesionalnu delatnost ili obavljaju neki drugi posao za sopstveni račun. *Zaposleni radnici* su lica koja rade za poslodavca u bilo kom sektoru svojine, bez obzira na to da li imaju formalni ugovor o zaposlenju ili rade na osnovu usmenog dogovora. Članovi domaćinstva koji pomažu u obavljanju porodičnog posla i koji su plaćeni za svoj rad smatraju se zaposlenim radnicima. *Pomažući članovi domaćinstva* su lica koja pomažu drugom članu domaćinstva u vođenju porodičnog posla ili poljoprivrednog gazdinstva, a da pri tome nisu plaćena za taj rad.

Nezaposlena lica su lica koja u posmatranoj sedmici nisu obavljala nijedan plaćeni posao, niti su imala posao sa koga su odsustvovala i na koji mogu da se vrate, pod uslovom da su u prethodne četiri sedmice aktivno tražila posao i da bi, ako bi im posao bio ponuđen, mogla da počnu da rade u roku od dve sedmice, odnosno da nisu aktivno tražila posao u toku prethodne četiri sedmice ali zato što su dobili posao na kome treba da počnu da rade u periodu od naredna tri meseca.

Sva lica koja se ne grupišu u kategoriju aktivnog stanovništva smatraju se neaktivnim i tu spadaju penzioneri (ako ne rade), domaćini/domaćice, učenici, studenti, postdiplomci (ako ne rade ili ako nisu na obaveznoj plaćenoj praksi), lica na obaveznoj neplaćenoj praksi, lica sa dugoročnim i trajnim invaliditetom koja ne mogu da rade, lica na odsluženju vojnog roka i druga neaktivna lica.

Prema podacima Ankete o radnoj snazi iz oktobra 2010. godine, u Srbiji je bilo ukupno 4818981 stanovnika uzrasta od 15 do 64 godine, koji se tretiraju kao stanovništvo radnog uzrasta. Od tog broja je 2841355 (59%) aktivnih, a 1977625 (41%) neaktivnih stanovnika. U aktivno stanovništvo se ubrajaju zaposleni i nezaposleni.

Kada se posmatra udeo žena u ukupnom broju stanovnika radnog uzrasta u Srbiji (bez Kosova i Metohije), primećuje se da su one u oktobru 2010. godine činile 50,3% (u apsolutnim brojevima to je 2425388 žena). Od toga, 50,8% žena ulazilo je u kategoriju aktivnog, a 49,2% u kategoriju neaktivnog stanovništva. Ako posmatramo distribuciju radno sposobnog ženskog stanovništva prema regionima, slika je izgledala ovako: Beogradski region – 23% od ukupnog broja

žena radnog uzrasta u Srbiji; region Vojvodine – 26,7% od ukupnog broja žena radnog uzrasta u Srbiji; region Šumadije i Zapadne Srbije – 27,7% od ukupnog broja žena radnog uzrasta u Srbiji, region Južne i Istočne Srbije – 22,7% od ukupnog broja žena radnog uzrasta u Srbiji.

Od ukupno 2425388 žena radnog uzrasta njih 971847 je bilo zaposleno, pa je stopa zaposlenosti žena iznosila 40,1%, dok je stopa nezaposlenosti žena iznosila 21%. Poređenja radi, u istom periodu stopa zaposlenosti muškaraca istog uzrasta iznosila je 54,4%, a stopa nezaposlenosti 19,2%.

Posmatrano po regionima, najveća stopa zaposlenosti žena radnog uzrasta zabeležena je u Beogradskom regionu – 46%. Sledili su region Šumadije i Zapadne Srbije – 41,7%, a onda Južne i Istočne Srbije – 36,5% i Vojvodine – 36,3%. S druge strane, najveća stopa nezaposlenosti žena zabeležena je u Južnoj i Istočnoj Srbiji – 25,8%, potom u Vojvodini – 22,6% i Šumadiji i Zapadnoj Srbiji – 21,7%, dok je najmanja stopa nezaposlenosti žena bila u Beogradskom regionu – 14,5%.

Kada su u pitanju sektori delatnosti, primećuje se da su žene bile zaposlene mahom u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu (20,9%), trgovini na veliko i malo (16,5%), prerađivačkoj industriji (12,9%), zdravstvu i socijalnoj zaštiti (12,5%) i obrazovanju (10,4%). Ukoliko se pak posmatra struktura zaposlenih žena prema zanimanju, primećuje se da su dominirale stručne saradnice i tehničarke (19,3%), potom kvalifikovane radnice u poljoprivredi i ribarstvu (18,3%), uslužne radnice i trgovkinje (17,9%) i stručnjakinje (15,8%). Međutim, u kategoriji zakonodavci, funkcioneri i rukovodioci-menadžeri, stopa zaposlenosti žena bila je 4,1% što je za dva procentna poena niže u odnosu na zastupljenost muškaraca u ovoj kategoriji zanimanja (6,1%).

Posmatrano prema radnom statusu, podaci dobijeni Anketom o radnoj snazi iz oktobra 2010. godine govore da su dve trećine žena ili 71,1% bile zaposlene radnice, od čega je gotovo isti broj njih bio zaposlen u državnom (48,0%) i privatnom (49,3%) sektoru, dok je 2,1% bilo zaposleno u društvenom a 0,7% u nekom drugom sektoru. Ukoliko se posmatra distribucija zaposlenih radnica prema sektoru delatnosti, primećuje se da je najveći broj žena bio zaposlen u trgovini na veliko i malo (19,0%), potom u sferi zdravstvene i socijalne zaštite (16,8%), u prerađivačkoj industriji (16,2%) i obrazovanju (14,2%). Najveći broj žena koje spadaju u kategoriju zaposlenih radnica radile su puno radno vreme – 97,7%, dok ih je svega 2,3% radilo nepuno radno vreme, a kao najčešći razlog za rad sa nepunim radnim vremenom navodila se nemogućnost da se nađe posao s punim radnim vremenom (52,9%). Iako je nešto manje od 10% žena radilo kraće od punog radnog vremena zbog brige o deci ili nesposobnim odraslim

licima (5,8%) i iz drugih ličnih i porodičnih razloga (2,8%), to je ipak gotovo deset puta više u poređenju s muškarcima, koji su u svega 0,9% slučajeva radili nepuno radno vreme zbog brige o deci ili nesposobnim odraslim licima, pri tome ne navodeći druge lične ili porodične prilike kao razlog prihvatanja posla sa nepunim radnim vremenom.

S druge strane, 15,7% žena pripadalo je kategoriji samozaposlenih, od čega 84,2% nije imalo zaposlene, a 15,8% je imalo zaposlene radnike. Najzad, 13,1% zaposlenih žena spadalo je u kategoriju pomažućih članova domaćinstva, od čega je čak 97% imalo ovaj status u poljoprivredi, a svega 3% u drugim sektorima, pre svega uslužnim delatnostima. Ako se ovi podaci uporede s podacima o strukturi zaposlenih muškaraca, primećuje se značajna dominacija muškaraca kada je u pitanju kategorija samozaposlenih – 30,7%, dok je svega 4,3% muškaraca spadalo u kategoriju pomažućih članova domaćinstva, pri čemu je udeo muškaraca u poljoprivredi bio manji u poređenju sa udelom žena, te je iznosio 89,6%, dok je 10,4% zaposlenih muškaraca u ovoj kategoriji pripadalo drugim sektorima.

Žene u nešto većem procentu nego muškarci učestvuju u strukturi neformalne zaposlenosti – žene 20,6%, a muškarci 18,9%. Posmatrano po regionima, najniža stopa zastupljenosti žena u strukturi neformalne zaposlenosti beleži se u Beogradskom regionu – 4,0%, potom u regionu Vojvodine (15,7%), dok u regionu Južne i Istočne Srbije iznosi 30,4% a u regionu Šumadije i Zapadne Srbije čak 31,9%.

U strukturi neaktivnog ženskog stanovništva starog 15 i više godina dominirale su penzionerke (28,5%), a potom domaćice (16,2%). Ako se, međutim, posmatra neaktivno muško stanovništvo, primećuje se da su jednu četvrtinu ili 25,1% činili penzioneri, ali da je udeo domaćina bio svega 0,5%, što govori u prilog činjenici da su žene te koje daleko češće u poređenju s muškom populacijom ostaju kod kuće i obavljaju brojne kućne poslove koji nisu plaćeni.

Najzad, položaj žena i muškaraca na tržištu rada može da se sagleda i kroz zarade. Tako je, na primer, prosečna zarada muškaraca na nivou Republike Srbije (bez Kosova i Metohije) u septembru 2009. godine iznosila 48197 dinara, a žena – 46489 dinara.<sup>25</sup> Drugim rečima, prosečna zarada žene je septembra 2009. godine činila 95% prosečne zarade muškaraca u Republici Srbiji.

<sup>25</sup> Republički zavod za statistiku (2011) *Statistički kalendar Republike Srbije*, Beograd, str. 40.

## *Nacionalna služba za zapošljavanje*

Prema podacima Nacionalne službe za zapošljavanje,<sup>26</sup> na kraju decembra 2010. godine u evidenciji Službe bilo je registrovano 802840 lica koja traže zaposlenje, od čega 433126 ili 53,9% žena. Od ukupnog broja registrovanih u evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje, njih 729520 bilo je registrovano u kategoriji nezaposlenih lica, unutar koje većinu takođe čine žene – 52,7%. U pogledu trajanja traženja posla, podaci Nacionalne službe za zapošljavanje govore da 64,1% nezaposlenih posao traži duže od 12 meseci, a većinu njih – tačnije 55,2% – opet čine žene.

## **Podaci o podnetim pritužbama u slučaju diskriminacije**

Kao što je napred navedeno, u ovu grupu podataka mogu da se uključe podaci Inspektorata za rad, nezavisnih tela i drugih institucija koje dolaze u kontakt sa slučajevima diskriminacije žena na tržištu rada.

### *Inspektorat za rad*

Prema Izveštaju o radu Inspektorata za rad u 2010. godini, postoje brojni vidovi kršenja radnih prava zaposlenih u Srbiji, ali podaci u vezi s tim nisu dati prema polnoj strukturi, pa je teško na osnovu ovog izveštaja steći sliku o prisutnosti i oblicima kršenja radnih prava žena, kao i kršenja principa ravnopravnosti u sferi radnih odnosa. Naime, kako stoji u izveštaju ovog organa, vrlo su retki slučajevi da se zaposleni obraćaju inspekciji rada u slučaju diskriminacije. Kao najčešći oblici diskriminacije navode se diskriminacija prilikom zapošljavanja u smislu uslovljavanja zaposlenja godinama života (obično do 35 godina) i premeštanje na druge poslove, ali se o tome govori uopšteno, bez iznošenja podataka o ovim vidovima diskriminacije prema polu. Kako se navodi u izveštaju, inspekcija rada je u ovakvim situacijama intervenisala u veoma malom broju slučajeva, ali uglavnom bez uspeha zbog problema u dokazivanju postojanja diskriminacije.

Jedini segment u kome se govori o problemima u pogledu položaja i zaštite žena je oblast posebne zaštite pojedinih kategorija zaposlenih, gde najviše pro-

<sup>26</sup> Nacionalna služba za zapošljavanje (2010) *Mesečni statistički bilten, br. 100, decembar 2010 – Nezaposlenost i zapošljavanje u Republici Srbiji*. Bilten je dostupan na interent stranici NSZ <http://www.nsz.gov.rs/page/about/sr/statistika/publikacije.html>, pristupljeno 14. juna 2011. godine.

blema ima kod zaštite žena za vreme trudnoće i nakon porodiljskog odsustva. Tako se dešava da zaposlena žena po povratku sa porodiljskog odsustva, odnosno odsustva radi nege deteta, dobije otkaz ugovora o radu, čim se za to steknu formalni uslovi; neretko mlađe žene ne dobijaju zaposlenje iako ispunjavaju sve potrebne uslove zbog bojazni poslodavca da će koristiti prava po osnovu trudnoće i nege deteta; radno angažovanih žena mlađih od 18 godina gotovo da i nema. Uz to, tokom 2010. godine žene su se inspekciji rada obraćale uglavnom zbog neredovne isplate porodiljskog bolovanja i naknada zarada po osnovu korišćenja porodiljskog odsustva i odsustva za negu deteta. Kao problem ističe se činjenica da se žene na ova ali i druga kršenja prava iz radnih odnosa neretko žale tek po prestanku radnog odnosa, i to zbog straha da će ostati bez posla. Te pritužbe često se odnose na duže radno vreme nakon povratka s porodiljskog bolovanja, onemogućavanje korišćenja nedeljenog i godišnjeg odmora i slično.

#### *Poverenik za zaštitu ravnopravnosti*

Prema podacima Prvog godišnjeg izveštaja Poverenika za zaštitu ravnopravnosti,<sup>27</sup> u periodu od maja 2010. godine, kada je izabrana poverenica za zaštitu ravnopravnosti, pa do 31. decembra 2010. godine ovaj organ primio je ukupno 124 pritužbe. Uz to, Poverenik je primio još 52 obaveštenja i/ili inicijative građana i građanki i u tim slučajevima građani i građanke upućeni su na odgovarajuću instituciju, dati su pravni saveti ili je kancelarija Poverenika reagovala na drugi način.

Kada se govori o sferi društvenog života u okviru koje je tokom posmatranog perioda stiglo najviše pritužbi, onda je to sfera radnih odnosa. Naime, od ukupnog broja pritužbi, nešto više od jedne trećine (35,5%) odnosilo se na sferu radnih odnosa. Ako se tom broju, kako stoji u izveštaju Poverenika, „dodaju i pritužbe koje se odnose na oblast zapošljavanja, dolazi se do broja pritužbi koji može da bude pokazatelj ozbiljnih društvenih problema u ovoj oblasti“ (*Prvi godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti*, 2010: 40).

Ako se pak posmatraju lična svojstva s obzirom na koja su građani i građanke Povereniku podnosili pritužbe zbog diskriminacije, primećuje se da se najviše pritužbi odnosilo na diskriminaciju na osnovu seksualne orientacije. Sledeći osnov diskriminacije po učestalosti je nacionalna pripadnost i etničko poreklo. U pet pritužbi označeno je više osnova (po dva) diskriminacije. Uglavnom je to bio pol (ženski – 4, muški – 1) u kombinaciji sa invaliditetom,

<sup>27</sup> Redovan godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti dostupan je na internet stranici Poverenika [www.ravnopravnost.gov.rs](http://www.ravnopravnost.gov.rs); pristupljeno 25. maja 2011. godine.

nacionalnom pripadnošću i starosnim dobom. Međutim, na osnovu podataka koji su izneti u izveštaju ovog tela, ne može se sa sigurnošću utvrditi u koliko slučajeva su se podnositeljke pritužbi vezanih za sferu rada i zapošljavanja žale na diskriminaciju po osnovu pola.

### *Zaštitnik građana RS*

Prema Redovnom godišnjem izveštaju Zaštitnika građana za 2010. godinu,<sup>28</sup> Zaštitnik građana je tokom 2010. godine u sferi rodne ravnopravnosti pokrenuo pet postupaka na sopstvenu inicijativu, a primio je još sedam pritužbi. Izvestan broj pritužbi, mada se u izveštaju ne navodi tačno koliko, odnosio se na sferu radnih odnosa. Osnovni razlog za podnošenje pritužbi kada su u pitanju radni odnosi i kršenje principa ravnopravnosti ticao se prava iz radnog odnosa trudnica i porodilja. S tim u vezi, kako stoji u izveštaju ovog nezavisnog državnog tela, „vidni su brojni problemi oko isplate doprinosa i naknade zarade od strane poslodavaca” (str. 68). S jedne strane, ovaj problem je „posledica finansijskih teškoća samih poslodavaca”, ali je, s druge strane, posledica i „sistemske propusta” (str. 68).

### *Pokrajinski ombudsman*

Tokom 2010. godine Pokrajinskom ombudsmanu podneto je 866 predstavki,<sup>29</sup> od čega su u 321 slučaju predstavke podnele žene (37%). Od ukupnog broja predstavki, u oblasti ravnopravnosti polova podneto je 36 ili 4,2%. To nije veliki broj, ali, kako stoji u izveštaju ombudsmana, „ohrabruje to što se iz godine u godinu sve više žena obraća instituciji zbog povrede ljudskih prava ili izostanka zaštite od strane nadležnih organa i institucija” (str. 32).

U domenu rodne ravnopravnosti, najveći broj podnetih pritužbi odnosio se na nasilje u porodici (30,6%), a potom na diskriminaciju (19,4%), socijalna pitanja (16,7%) i mobing (13,9%). Od ukupnog broja predstavki u oblasti rodne ravnopravnosti, žene su podnele 31 (86,1%) a muškarci 3 (8,3%) predstavke. Od svih predstavki u oblasti rodne ravnopravnosti, samo jedna se odnosila na domen radnih odnosa, a nju je podnela osoba ženskog pola. Uz to, u 5 slučajeva (13,9%)

<sup>28</sup> Redovan godišnji izveštaj Zaštitnika građana za 2010. godinu dostupan je na internet stranici Zaštitnika građana, <http://www.ombudsman.rs/index.php/lang-sr/izvestaji/godisnji-izvestaji/1306--2010>; pristupljeno 7. juna 2011. godine.

<sup>29</sup> Izveštaj Pokrajinskog ombudsmana za 2010. godinu. Dostupno na internet stranici Pokrajinskog ombudsmana, [www.ombudsmanapv.org](http://www.ombudsmanapv.org); pristupljeno 25. maja 2011. godine.

pritužbe su se odnosile na mobing. U 4 slučaja na mobing su se žalile žene, a u jednom slučaju pritužbu je podnelo udruženje. S druge strane, u 2010. godini, od ukupnog broja predstavki, 89 (12,4%) bilo je u vezi sa radnim odnosima, od čega su muškarci podneli predstavke u 35 (39,3%) a žene u 47 (52,8%) slučajeva, dok su u 3 slučaja predstavke podnela udruženja, a u 4 su bile anonimne.

Najčešći pojavnici oblici rodne diskriminacije u sferi rada i zapošljavanja su uz nemiravanje na radnom mestu i diskriminacija prilikom zapošljavanja. Diskriminacija žena na tržištu rada počinje već pri zapošljavanju. Tako iskustva Pokrajinskog ombudsmana govore da se pri oglašavanju slobodnih radnih mesta, direktno ili indirektno, favorizuje jedan pol. Neke od pritužbi odnosile su se i na situacije u kojima se poslodavcima omogućava da biraju pol kandidata/kandidatkinje za posao, čime se postavlja osnov za diskriminaciju. Pored toga, na osnovu podnetih predstavki uočava se da je još jedan oblik diskriminacije žena u sferi radnih odnosa onemogućavanje napredovanja u karijeri. Pokrajinskom ombudsmanu stizale su i pritužbe zbog nezakonitog smanjenja plata, premeštanja na drugo radno mesto, uz nemiravanja na radnom mestu i tako dalje. Uz to, tokom 2010. godine bilo je pritužbi koje su se odnosile na povredu prava na zaštitu materinstva. Najčešći pojavnici oblici kršenja prava trudnica i porodilja ogledali su se u sledećem: poslodavci ne nude nove ugovore o radu na određeno vreme kada saznaju da je žena u drugom stanju, nezakonito otkazuju ugovore o radu na neodređeno vreme i diskriminatorski postupaju prema zaposlenim ženama koje se posle porodiljskog odsustva vraćaju na posao (str. 46).

## **Pregled rezultata dosadašnjih istraživanja diskriminacije žena na tržištu rada u Srbiji**

U proteklih nekoliko godina, u Srbiji je sprovedeno nekoliko istraživanja koja su se bavila problemom položaja žena na tržištu rada, odnosno na radu i u vezi sa radom i zapošljavanjem, ili pak diskriminacijom žena na radu, koja postavljaju dobar osnov za dalja istraživanja, posebno studije o diskriminaciji žena na tržištu rada jer pokazuju da su u Srbiji podaci o ovoj problematici još uvek nesistematični i parcijalni (Babović, 2007: 24, 28), u prilog čemu govore i napred izneti podaci državnih organa, institucija i nezavisnih tela. Pri tome, tri istraživanja, čiji će rezultati biti predstavljeni u nastavku, odnose se na položaj žena na tržištu rada, dok su dva istraživanja imala za cilj da ispitaju javno

mnenje, odnosno stavove građana i/ili građanki o rodnoj ravnopravnosti, radnim pravima žena i diskriminaciji.

### Istraživanja položaja žena na tržištu rada

Savet za ravnopravnost polova Vlade RS i Program UN za razvoj (UNDP) sproveli su u saradnji 2006. godine projekat „Položaj žena na tržištu rada u Srbiji“ (Babović, 2007). Ciljevi projekta bili su izrada celovite i sistematske studije o položaju žena na tržištu rada i preporuka za dalje oblikovanje političke strategije i reformu u ovom domenu. Projekat je obuhvatio dve osnovne celine: prvu su činile ekonomска, pravna i sociološka analiza položaja žena na tržištu rada koja se bazirala na analizi sekundarnih podataka, tj. podataka Republičkog zavoda za statistiku, Nacionalne službe za zapošljavanje i drugih službi, kao i relevantne legislative, dok se druga faza sastojala u organizovanju fokus grupa sa ženama koje su na različitim pozicijama na tržištu rada kako bi se prikupili dodatni podaci. Fokus grupe su organizovane u pet gradova u Srbiji: u Užicu je organizovana fokus grupa sa ženama zaposlenim u netransformisanom društvenom sektoru i državnom sektoru, u Kragujevcu sa nezaposlenim ženama, u Vršcu sa ženama koje su se zaposlike neposredno pre održavanja fokus grupe, u Nišu sa ženama zaposlenim u privatnom sektoru i u Beogradu sa preduzetnicama.

Opšti zaključak ovog istraživanja je da se, počev od devedesetih godina XX veka, položaj žena na tržištu rada pogoršao i to u odnosu na većinu posmatranih indikatora (UNDP, 2007). Tako je pravna analiza pokazala da je zakonodavstvo u Srbiji značajno unapređeno, ali da su najveći nedostatak spori i neefikasni sudski postupci, kao i manjak podataka o kršenju radnih prava žena (UNDP, 2007: 8). Rezultati ekonomске analize pokazali su da stopa nezaposlenosti među ženama zavisi od raznih faktora, kao što su starost, stepen obrazovanja, geografski položaj, etnička pripadnost i invaliditet (UNDP, 2007: 8). Uz to, podaci do kojih se došlo pokazuju da u Srbiji postoji dugoročna nezaposlenost žena, kao i da je veliki broj žena uključen u neplaćene aktivnosti, posebno kada su u pitanju pomažući članovi domaćinstva. I dalje je prisutna razlika u platama žena i muškaraca, a primetan je i nedostatak vertikalne mobilnosti žena, tj. mogućnosti za napredovanje žena daleko su manje nego kada su u pitanju muškarci (UNDP, 2007: 8). Kao poseban problem ističe se pomirenje profesionalnog i porodičnog života žena. Naime, žene i dalje nose veći teret kada je u pitanju briga o deci i drugim članovima porodice, što nije jednostavno uskladiti sa profesionalnim obavezama.

Uz sve to, treba ukazati na neke od zaključaka sa fokus grupe (Babović, 2007). Rezultati fokus grupe sa ženama koje traže zaposlenje otkrili su niz problema sa kojima se žene suočavaju prilikom zapošljavanja: veoma različite procedure selekcije i zapošljavanja, posebno u malim i srednjim preduzećima, bez jasnih kriterijuma za zapošljavanje, pri čemu se ne vodi računa o stručnosti i veštinama; procedura izbora kandidata/kandidatkinje mahom se svodi na intervju, u kojima su žene neretko izložene neprijatnim pitanjima u vezi sa privatnim životom; odbijanje poslodavaca da prime žene na radna mesta koja oni ocenjuju kao muška; diskriminacija žena prema godinama; pored toga, žene se odmeravaju i u pogledu fizičkog izgleda, a dešava se da budu izložene i seksualnom ucenjivanju prilikom zapošljavanja; nedefinisan opis poslova, posebno kod malih i srednjih preduzeća, što rezultira time da žene prihvataju i niz poslova koji ne spadaju u opis radnog mesta.

Kada je u pitanju tretman žena na radnom mestu, ističe se postojanje niza problema koji žene stavlju u neravnopravan položaj u odnosu na muškarce, kao što su: kršenje osnovnih prava na rad i u vezi sa radom, posebno kod malih i srednjih privatnih preduzeća (na primer, neplaćanje zdravstvenog, penzijsko-invalidskog osiguranja, kršenje prava na godišnji odmor, bolovanje, kršenje prava na korektan odnos i poštovanje ličnosti na radnom mestu); odsustvo poznavanja prava iz radnog odnosa; teškoće u napredovanju na rukovodeća radna mesta; podela poslova na muške i ženske, te primoranost žena da obavljaju dodatne poslove na radnom mestu (održavanje higijene, dekoracija, kuvanje kafe i slično), što muške kolege ne rade; omalovažavanje, potcenjivanje od strane kolega i šefova, kao i otvoreno uznemiravanje, uključujući seksualno uznemiravanje.

Žene preduzetnice suočavaju se sa dva ključna problema: teškoće u poslovnim kontaktima sa muškim kolegama i prelaženje granica poslovnog i privatnog i problem usklađivanja poslovnih i porodičnih obaveza. Najzad, kada su u pitanju nezaposlene žene, tokom fokus grupe se došlo do sledećih ključnih nalaza: nedovoljna efikasnost Nacionalne službe za zapošljavanje u pronalaženju posla, te oslanjanje na poznanstva, preporuke i veze; aktivne mere samozapošljavanja su nedovoljne, nedovoljno uključivanje žena u programe aktivnih mera tržišta rada, ali i neadekvatnost ovih programa i pitanje kvaliteta; status nezaposlenosti dovodi do teškoća u porodičnom životu žena, dodatno slabeći njihov položaj, što posebno dolazi do izražaja u slučajevima samohranih majki.

Drugi istraživački projekat o položaju žena na tržištu rada u Srbiji sproveo je Evropski pokret u Srbiji 2009. godine (Kolin, 2009). Glavna pitanja istraživanja odnosila su se na to da li se i u kom pravcu beleže promene položaja žena na tržištu rada „u promjenim uslovima postsocijalističke tranzicije“ (Kolin,

2009: 5), odnosno koliko su se žene prilagodile novim obrascima zapošljavanja. Stoga je u istraživanju ispitivano da li postoje promene u pogledu ekonomske aktivnosti žena, izbora zanimanja, društvenog položaja i životnog stila i drugih dimenzija od kojih zavisi položaj žena na tržištu rada. Indikatori koji su korišćeni u ovom istraživanju obuhvatili su: ekonomsku aktivnost žena, stepen zaposlenosti, postojanje rodno specifičnih zanimanja, kvalitet posla i plaćanje ženskog rada u odnosu na rad muškaraca.

Istraživanje je imalo dve komponente: kvalitativnu i kvantitativnu. Kvalitativna se sastojala u analizi podataka do kojih se došlo tokom tri fokus grupe koje su organizovane u Beogradu, Nišu i Novom Pazaru. Kvantitativna komponenta istraživanja obuhvatila je analizu sekundarnih podataka o položaju žena na tržištu rada, odnosno analizu podataka Republičkog zavoda za statistiku, kao i odgovarajućih dokumenata, tj. zakonskih i podzakonskih akata iz sfere rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije. Podaci o položaju žena na tržištu rada u Srbiji poređeni su sa podacima zemalja u regionu, drugih zemalja u tranziciji i država Evropske unije.

Glavni zaključci ovog istraživanja bili su: Srbija pripada zemljama sa visokim stepenom rodne neravnopravnosti na tržištu rada; tržište rada Srbije karakteristično je po opadajućoj stopi aktivnosti žena i visokoj stopi nezaposlenosti; ekstremno nizak stepen zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama, dobro plaćenim i prestižnim poslovima; nasleđeni stereotipi u izboru zanimanja, te podela na „muška” i „ženska” zanimanja; visok udio žena bez redovnih ličnih prihoda; niže zarade žena u poređenju sa zaradama muškaraca; duže čekanje na posao; visok rizik od siromaštva; težak položaj marginalizovanih grupa žena – Romkinja, invalitkinja, samohranih majki, starijih žena, izbeglica i žena na selu; ozbiljna eksploracija ženskih resursa u privatnom domenu i težak teret reproduktivne uloge; patrijarhalno nasleđeni obrasci o mestu žene u porodici i društvu, održavanje tradicionalizma i u modernim uslovima; regionalne razlike pokazale su se kao značajan činilac nezaposlenosti žena, pri čemu veliki gradovi, posebno Beograd, pružaju veće mogućnosti zapošljavanja, imaju nižu stopu nezaposlenosti žena i kraći period čekanja na posao.

Najzad, Pokrajinski ombudsman je tokom 2010. godine sproveo istraživanje o položaju žena zaposlenih u javnom sektoru, odnosno u organizacijama rada u javnoj/državnoj svojini, s posebnim fokusom na diskriminaciju na osnovu pola i godina života.<sup>30</sup> Istraživanje je realizovano u saradnji sa Odsekom za sociologiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Novom Sadu. Istraživanje je spro-

<sup>30</sup> Neki od preliminarnih rezultata izneti su u godišnjem izveštaju Pokrajinskog ombudsmana: Izveštaj Pokrajinskog ombudsmana za 2010. godinu. Dostupno na internet stranici Pokrajinskog ombudsmana, [www.ombudsmanapv.org](http://www.ombudsmanapv.org); pristupljeno 25. maja 2011. godine.

vedeno na uzorku od 300 ispitanica zaposlenih u organima uprave i javnim preduzećima u 16 opština/gradova u Vojvodini. Podaci su prikupljeni metodom ispitivanja i to primenom ankete.

Prema rezultatima istraživanja, blizu dve trećine ispitanica smatra da pol utiče na zapošljavanje u našoj zemlji, pri čemu 40,3% smatra da pol utiče malo, a 21,7% da utiče mnogo na mogućnost zapošljavanja. Interesantan je, međutim, podatak da čak 59,7% ispitanica smatra da pol nije od značaja za zapošljavanje u organizacijama u kojima one rade, što se može objasniti time da su u preduzećima u kojima je istraživanje sprovedeno žene i muškarci u relativno ravnom pravnom položaju posmatrano prema distribuciji prema polu i stručnosti. Blizu polovine ispitanica (43%) smatra da muškarci imaju veće šanse da se zaposle na radno mesto koje odgovara njihovom obrazovnom nivou i stručnosti. Uz to, interesantno je i da 28% ispitanica smatra da mlade žene imaju veće šanse za zapošljavanje na adekvatnom radnom mestu s obzirom na stepen stručne spreme.

Rezultati istraživanja pokazuju da je većina ispitanica (56,3%) zadovoljna svojim položajem (statusom) u organizaciji, dok je njih 23,3% potpuno zadovoljno. S druge strane, nezadovoljnih je ukupno 19,6%. U pogledu napredovanja na poslu, 18% ispitanica misli da muškarci lakše napreduju u odnosu na žene, a 12,3% da prednost imaju mlade žene. Stručno usavršavanje je značajno za položaj u organizaciji, pa tako rezultati istraživanja pokazuju da se, iako je jednak broj žena koje su se u poslednjih pet godina usavršavale i onih koje nisu, ipak primećuje da je dvostruko više ispitanica koje su se usavršavale zadovoljno svojim statusom u organizaciji. Značajan je i broj ispitanica koje imaju ambicije da rukovode i ima ih dva puta više od onih koje su na nekoj rukovodećoj funkciji, dok je među onima koje već obavljaju neku rukovodeću funkciju dvostruko više onih koje su se stručno usavršavale.

Međutim, iako je veliki procenat ispitanica zadovoljan statusom u organizaciji u kojoj rade, primećuje se izrazito nezadovoljstvo platom koju dobijaju za svoj rad. Naime, više od polovine ispitanica nije zadovoljno platom, i to 43,1% nije zadovoljno a 14% uopšte nije zadovoljno platom. S druge strane, 37,5% je zadovoljno platom, dok je svega 5,4% u potpunosti zadovoljno platom koju ostvaruju u organizaciji. Uz to, 17,3% ispitanica je mišljenja da muškarci imaju veće šanse da zarade veću platu. Najzad, na pitanje da li u organizaciji u kojoj su zaposlene imaju mogućnost da učestvuju u odlučivanju o tome šta će i kako raditi, 44% ispitanica je odgovorilo da imaju takvu mogućnost, a 42% da nemaju.

Preliminarni rezultati ovog istraživanja pokazuju da je diskriminacija, i to prema polu i starosti, prisutna u organima uprave i javnom sektoru rada, te da se kao posebno privilegovane grupe pojavljuju muškarci i mlade žene.

## Istraživanja stavova o rodnoj ravnopravnosti, radnim pravima žena i diskriminaciji

Beogradski centar za ljudska prava je 2008. godine sproveo istraživanje javnog mnjenja „*Radna prava i diskriminacija – upoznatost i stavovi žena u Srbiji*“.<sup>31</sup> Podaci su prikupljeni putem ispitivanja, primenom intervjua „licem u lice“ u domaćinstvima. Za potrebe istraživanja formiran je stratifikovani slučajni uzorak, koji je bio reprezentativan za žensku populaciju Srbije od 15 i više godina. Uzorak je činilo ukupno 575 ispitanica.

Prema podacima do kojih se došlo, 81% ispitanica smatra da u Srbiji postoji diskriminacija kada su u pitanju radni odnosi, tj. prilikom zapošljavanja, tokom rada i prilikom prestanka radnog odnosa. Pri tome, 51% ispitanica smatra da su diskriminaciji posebno izložene žene. Prema mišljenju 65% žena, muškarci i žene u Srbiji nemaju jednake šanse u pogledu nalaženja posla, pri čemu 90% ispitanica smatra da je muškarcima lakše da nađu posao nego ženama. Prema mišljenju ispitanica, muškarcima je lakše da se zaposle na poslovima koji se tradicionalno smatraju muškim poslovima, kao što su pilot, poslanik u skupštini ili posao koji zahteva noćni rad. S druge strane, žene imaju veće šanse da se zaposle kao sekretarice ili medicinske sestre, dok su šanse jednakе za oba pola kada su u pitanju poslovi poput učitelja/učiteljice, profesora/profesorke fizičkog vaspitanja ili sudije. Blizu dve trećine žena (tačnije 63%) smatra da muškarci u Srbiji, generalno gledano, više zarađuju od žena. Nešto manje od polovine ispitanica, tj. 43%, smatra da muškarci zarađuju više od žena čak i kada imaju iste kvalifikacije i kada obavljaju isti posao. Na pitanje da li je fizički izgled važan pri zapošljavanju, 53% ispitanica je reklo da je veoma važan pri zapošljavanju žena, a svega 9% njih smatra da je izgled muškarca veoma važan pri zapošljavanju. Najzad, više od dve trećine ispitanica, tj. 76%, smatra da su žene češće žrtve uznemiravanja na poslu.

Centar za politikološka istraživanja i javno mnjenje Instituta društvenih nauka u Beogradu je 2010. godine za potrebe Uprave za rodnu ravnopravnost Ministarstva rada i socijalne politike Republike Srbije sproveo istraživanje stavova građana i građanki Srbije o rodnoj ravnopravnosti (Ignjatović i dr., 2011). Za potrebe istraživanja formiran je višeetapni slučajni uzorak. Uzorak je činilo 1204 lica starijih od 15 godina, od čega 53% žena i 47% muškaraca. Podaci su prikupljeni na 71 slučajno odabranom punktu u Srbiji. Osnovni cilj istraživanja

<sup>31</sup> Podaci su dostupni u vidu Power Point prezentacije na internet stranici Beogradskog centra za ljudska prava, [http://www.bgcentar.org.rs/index.php?option=com\\_content&view=article&id=256%3Aopte&catid=102&Itemid=86](http://www.bgcentar.org.rs/index.php?option=com_content&view=article&id=256%3Aopte&catid=102&Itemid=86); pristupljeno 8. februara 2011. godine.

bio je dolaženje do empirijskih podataka o javnom mnjenju Srbije o različitim pitanjima koja se odnose na rodnu ravnopravnost i u to u različitim segmentima društvenih odnosa, uključujući i sferu ekonomije, rada i zapošljavanja.

Podaci do koji se došlo u vezi sa rodnom ravnopravnošću u domenu ekonomije pokazuju jednako prisustvo i kod žena i kod muškaraca stereotipnih polnih opcija u pogledu profesije (Ignjatović i dr., 2011: 69). Tako su žene poželjnije za poslove čišćenja, nege starih i nemoćnih lica, čuvanje dece i slično, dok su muškarci ti kojima bi se građani i građanke pre obratili za poslove krečenja, popravku kompjutera ili let avionom (Ignjatović i dr., 2011: 69). Drugu grupu čine usluge kod kojih većini ispitanika/ispitanica nije bitan pol, ali bi se ipak trećina njih opredelila za određeni pol. Na primer, 40% bi se radije opredelilo za muškog hirurga, dok bi jedna trećina pre izabrala učiteljicu nego učitelja, isto kao što bi jedna trećina njih preferirala osobu ženskog pola na mestu babice. Ovakvi stavovi zapravo pokazuju prisustvo rodne segregacije delatnosti i zanimanja, doprinoseći njenom opstanku.

S druge strane, mišljenja ispitanika o diskriminaciji u sferi rada i zapošljavanja zasnivaju se na njihovom direktnom ili indirektnom iskustvu. Tako 51% žena i 41% muškaraca smatra da se na konkursima za posao češće odbijaju žene nego muškarci, kao i da su žene češće nego muškarci u riziku da ostanu bez posla zbog porodičnih obaveza – to misli čak 81% žena i 74% muškaraca.

## Ocena postojećeg stanja

Tokom proteklih nekoliko godina pravni okvir za zaštitu od diskriminacije na tržištu rada, a posebno za zaštitu žena i suzbijanje rodne diskriminacije, značajno je unapređen. To je posebno došlo do izražaja sa usvajanjem antidiskrimacionog zakonodavstva, ali i sa unošenjem antidiskriminacionih odredbi u već postojeće zakonodavstvo koje reguliše sferu rada i zapošljavanja. Značaj antidiskrimacionog zakonodavstva, posebno Zakona o ravnopravnosti polova, leži u tome što se njime detaljno razrađuju ustavne norme kojima se samo načelno garantuje ravnopravnost muškaraca i žena. Uz to, u antidiskrimacionom zakonodavstvu diskriminacija se definiše na isti način, kao i njena dva osnovna vida – neposredna i posredna – što svakako doprinosi boljoj usklađenosti postojećih rešenja i vodi većoj pravnoj sigurnosti. Posmatранo iz ugla zaštite od diskriminacije na tržištu rada, od posebnog značaja je to što se Zakonom o zabrani diskriminacije proširuje krug lica koja uživaju zaštitu u poređenju sa zaštitom koju obezbeđuju odredbe Zakona o radu. Drugim

rečima, Zakon o zabrani diskriminacije ne vezuje zaštitu od diskriminacije na tržištu rada samo za formalnopravni radni status lica, u smislu zaštite samo onih lica koja imaju zaključen ugovor o radu, već daleko šire određuje krug onih kojima se pruža zaštita, čime se značajno dopunjaju postojeća rešenja iz domena radnopravnih odnosa.

Postojeća zakonska rešenja jasno proklamuju princip jednakosti muškarača i žena na tržištu rada, i to u pogledu jednakih dostupnosti poslova i položaja ženama i muškarcima; jednakih mogućnosti i uslova za zasnivanje radnog odnosa ili drugog vida radnog angažovanja; jednakog uživanja svih prava u oblasti rada (kao što su pravo na slobodan izbor zaposlenja, napredovanje u službi, obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje, potom, pravo na jednaku naknadu za rad jednakih vrednosti, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada, odmor, stupanje u sindikat i slično) i jednakih zaštite od nezaposlenosti. Uz to, posebno se apostrofira zaštita trudnica i majki sa decom, naročito u smislu da bračno i porodično stanje ne sme da bude razlog za odbijanje kandidatkinje prilikom zapošljavanja ili pak razlog za gubitak posla. Najzad, pozitivno zakonodavstvo zabranjuje svaki vid uznemiravanja, uključujući seksualno uznemiravanje ali i seksualno ucenjivanje na radu i u vezi sa radom.

Vezano za seksualno uznemiravanje, kao poseban vid diskriminacije na radu i u vezi sa radom, potrebno je ukazati na to da se u teoriji, ali i u zakonodavnim rešenjima u svetu, pravi razlika između dve grupe ponašanja ove vrste: onog kojim se za ženu stvara neprijateljsko i uvredljivo okruženje na radnom mestu i onoga koje nadređeni koristi kao uslov, odnosno ucenu za priznanje određenog prava žrtve (Crouch, 2001). Međutim, na osnovu analize pozitivnog zakonodavstva Srbije uočava se da ovaj princip u definisanju seksualnog uznemiravanja na radnom mestu nije u potpunosti primenjen ni u jednom zakonu. Naime, Zakon o radu govori samo o seksualnom uznemiravanju, ali ne pominje seksualno ucenjivanje. S druge strane, Zakon o ravnopravnosti polova uvodi definiciju seksualnog ucenjivanja, ali ovu vrstu ponašanja definiše na prilično restriktivan način, ograničavajući se samo na ucenjivanje putem iznošenja nečega što može da škodi časti ili ugledu lica koje se ucenjuje ili lica koje je njemu blisko. Dakle, zanemaruju se drugi načini ucenjivanja koji mogu da postoje na tržištu rada, u smislu ucenjivanja nedobijanjem posla, premeštanjem na drugo radno mesto, onemogućavanjem napredovanja ili nepriznavanjem drugih prava na radu i po osnovu rada (McCann, 2005: 18). Imajući to u vidu, neophodnim se čini jasnije pravno definisanje seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja na radu.

Pored unapređenja postojećeg pravnog okvira, pozitivno se može oceniti i uspostavljanje mehanizama za zaštitu ravnopravnosti i prava građana i

građanki. S tim u vezi, od posebnog značaja je uspostavljanje Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, čime se, između ostalog, obezbeđuje pružanje zaštite od rodne diskriminacije u sferi rada i to bez obzira na vrstu radnog angažovanja žene. Uz to, predviđanjem postupka zaštite pred Poverenikom omogućava se rešavanje slučaja diskriminacije bez nužnog ulazeњa u dugotrajnu i složenu sudsku proceduru, što je još jedan pozitivan pomak. Međutim, kako je u pitanju relativno skoro uspostavljeno telo, čini se da je potrebno i nadalje raditi na podizanju svesti građanki o njemu i mogućnostima zaštite koje ženama stoje na raspolaganju, odnosno o tome u kojim slučajevima mogu da se obrate Povereniku i šta mogu da očekuju od ovog nezavisnog državnog tela.

Međutim, uprkos napretku na zakonodavnom i institucionalnom nivou, ravnopravnost žena i muškaraca u sferi rada još uvek nije ostvarena. Podaci kojima raspolažu pojedine državne institucije i nezavisna državna tela, kao i rezultati istraživanja koja su do sada sprovedena pokazuju da se žene i dalje nalaze u neravnopravnom položaju u odnosu na muškarce, i da se suočavaju sa različitim formama diskriminacije na radu i u vezi sa radom. Tako je, na primer, i dalje primetna razlika u stopi zaposlenosti, odnosno nezaposlenosti muškaraca i žena. Žene dominiraju u strukturi nezaposlenih, ali i pomažućih članova domaćinstva i domaćica, odnosno u strukturi tzv. neplaćenog rada. Žene u nešto većem procentu nego muškarci učestvuju u strukturi neformalne zaposlenosti. Uz to, žene se više nego muškarci suočavaju sa dugoročnom nezaposlenošću.

Kako govore podaci pojedinih institucija, ali i istraživanja, žene se suočavaju sa diskriminacijom već prilikom zapošljavanja. S tim u vezi se kao posebni vidovi diskriminacije navode: direktno ili indirektno davanje prednosti muškarcima prilikom oglašavanja radnog mesta, postavljanje pitanja o bračnom i porodičnom životu i planovima u vezi s tim prilikom razgovora za posao i opredeljivanje za muške kandidate za poslove koji se, tradicionalno, smatraju „muškim” poslovima.

Kada su pak u pitanju zaposlene žene, primećuje se da one mahom rade u poljoprivredi, trgovini, prerađivačkoj industriji, kao i zdravstvu, socijalnoj zaštiti i obrazovanju. To upućuje na zaključak o još uvek prisutnoj rodnoj segregaciji delatnosti i zanimanja, pri čemu su poslovi koji slove za „ženske” u sektorima koji su slabije plaćeni u odnosu na one koji se tradicionalno smatraju „muškim” poslovima. Uz to, žene češće nego njihove muške kolege obavljaju i neke dodatne poslove koji nisu u opisu radnog mesta, poput kuvanja kafe, čišćenja radnog prostora i slično. Najzad, kao čest vid diskriminacije žena javlja se uzneniranje na radnom mestu, koje uključuje i seksualno uzneniranje.

U poređenju s muškarcima, žene i dalje u manjem procentu zauzimaju rukovodeća mesta, a primetan je i nedostatak vertikalne mobilnosti žena. Žene se suočavaju s teškoćama u usklađivanju porodičnih i profesionalnih obaveza. Povreda prava na zaštitu materinstva izdvaja se kao jedan od posebno prisutnih vidova diskriminacije, koji se manifestuje kroz davanje otkaza ili neprodužavanje ugovora o radu ženi koja ostane u drugom stanju, neisplaćivanje naknada i diskriminatorsko postupanje nakon povratka žene s porodiljiskog odsustva i odsustva za negu deteta (na primer, duže radno vreme, onemogućavanje korišćenja nedeljnog i godišnjeg odmora i slično).

Pojedina istraživanja govore u prilog tome da posebno nepovoljan položaj na tržištu rada imaju žene iz marginalizovanih društvenih grupa, poput Romkinja, invalidinja, samohranih majki, izbeglica i raseljenih lica. Međutim, primećuje se da postojeće evidencije još nisu precizne u pogledu beleženja ovih podataka, te je otežano detaljnije poređenje položaja žena i muškaraca iz navedenih grupa na tržištu rada.

Pa ipak, ako se pogleda broj obraćanja žena zbog diskriminacije u sferi rada državnim organima, institucijama ili nezavisnim telima, može se zaključiti da se žene nerado odlučuju da prijave slučajeve diskriminacije i povrede radnih prava, ili iz neznanja kome i na koji način mogu da se obrate ili, što je verovatno češće slučaj, zbog straha od gubitka posla, u prilog čemu govori i izveštaj Inspektorata za rad. S druge strane, o obimu, strukturi i karakteristikama stvarne diskriminacije žena na tržištu rada ne može se govoriti samo na osnovu podataka o poznatim slučajevima diskriminacije, odnosno slučajevima u kojima su se žene obraćale postojećim službama. Naime, ovim podacima se obuhvata samo mali deo populacije, što je posebno problematično u zemljama u kojima postoji nizak nivo poznavanja radnih prava, gde dominiraju neformalni vidovi rada i gde institucije još uvek nisu dovoljno jake.<sup>32</sup> Najzad, podaci o diskriminaciji žena na tržištu rada još su nesistematični i parcijalni, odnosno ne postoji mehanizam za permanentno praćenje sfere radnih prava žena, što svakako onemogućava dobijanje sveobuhvatne slike ovog problema. Sve to ukazuje na potrebu sprovođenja jednog obuhvatnog istraživanja koje će mapirati obim, strukturu i karakteristike diskriminacije žena na tržištu rada u Srbiji i društvene odgovore na ovu pojavu.

---

<sup>32</sup> International Labour Conference (2007) *Equality at work: Tackling the challenges – Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva: str. 11.

---

## **II deo**

---

# **Istraživanje diskriminacije žena na tržištu rada u Srbiji**

## **O istraživanju diskriminacije žena na tržištu rada u Srbiji: predmet, cilj i metod**

### **Predmet i cilj istraživanja**

**I**straživanje obima, strukture i karakteristika diskriminacije žena na tržištu rada je eksplorativno istraživanje, koje je za predmet imalo diskriminaciju žena na tržištu rada u Srbiji i odgovor društva i države na ovaj vid diskriminacije.

Prilikom definisanja pojma „diskriminacija žena na tržištu rada” rukovodili smo se definicijama sadržanim u relevantnim zakonskim tekstovima, posebno u Zakonu o radu, Zakonu o zabrani diskriminacije i Zakonu o ravnopravnosti polova. Shodno tome, pod diskriminacijom žena na tržištu rada podrazumevali smo svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva) koje ima za cilj ili posledicu da ženi oteža, ugrozi, onemogući ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje prava na tržištu rada, odnosno u sferi rada i zapošljavanja, i to zbog pripadnosti ženskom polu ili zbog nekog drugog ličnog svojstva. Pri tome, kada se govori o tržištu rada, odnosno o sferi rada i zapošljavanja, misli se na uslove za zapošljavanje i izbor za obavljanje određenog posla; položaj i tretman žene na radu i u vezi sa radom (u smislu uslova rada i prava iz radnog odnosa ili po osnovu rada; obrazovanja, osposobljavanja i stručnog usavršavanja; napredovanja na poslu; zaštite materinstva; uzinemiravanja i seksualnog uzinemiravanja i slično) i prestanak radnog odnosa ili drugog radnog angažovanja.

Na ovom mestu potrebno je ukazati i na to na koji način su za potrebe istraživanja definisani seksualno i psihičko nasilje na radnom mestu. Polazeći od toga da seksualno uznemiravanje obuhvata čitav niz ponašanja, koja se kreću od najtežih, poput prinude na seksualni odnos, odnosno silovanja, koje predstavlja krivično delo, do najlakših, poput šala, seksualnih komentara, izlaganja pornografskom materijalu i slično (McCann, 2005: 2), za potrebe istraživanja korišćen je pojам seksualno nasilje, a ne uznemiravanje. S obzirom na uočene nedostatke u definisanju seksualnog uznemiravanja u pozitivnom zakonodavstvu Srbije, za potrebe istraživanja, ova vrsta ponašanja definisana je kao „neželjeno seksualno ponašanje, zahtev za seksualnom naklonošću, ili drugo verbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode”,<sup>33</sup> u okviru čega se razlikuju tri ključna načina njegovog vršenja: silovanje, različita ponašanja seksualne prirode koja stvaraju neprijateljsko i ponižavajuće okruženje za ženu, i seksualne ucene. Pri tome, seksualno ucenjivanje (*quid pro quo*) definisano je kao uslovljavanje ostvarivanja prava po osnovu rada stupanjem u seksualni odnos sa prepostavljenim ili nekom drugom osobom u firmi.

Iako neposredni cilj istraživanja nije bio da se dođe do podataka o izloženosti žena psihičkom nasilju na radnom mestu i drugim vidovima zlostavljanja, ispitanicama je ipak postavljeno pitanje o tome da li su na radnom mestu bile izložene ponašanjima koja se mogu smatrati zlostavljanjem na radnom mestu, imajući pri tome u vidu ponašanja koja, prema odredbama Pravilnika o sprečavanju zlostavljanja na radu, predstavljaju zlostavljanje na radu (član 12 Pravilnika).

Pod ženama na tržištu rada podrazumevali smo zaposlene i nezaposlene žene. Pri tome, pod zaposlenom ženom se podrazumevala kako žena koja je zaposlena u formalnopravnom smislu, tako i žena koja je radno angažovana po nekom drugom osnovu (koja obavlja privremene i povremene poslove, poslove po ugovoru o delu ili drugom ugovoru, na dopunskom radu, koja je na praksi, koja volontira i slično), i to bez obzira na sektor u kome radi (privatni, državni/javni, društveni). S druge strane, pod nezaposlenom ženom podrazumevala se žena koja u trenutku intervjuisanja nije obavljala nijedan plaćeni posao, niti je imala posao sa koga je odsustvovala i na koji je mogla da se vrati, ali pod uslovom da je u prethodne četiri sedmice aktivno tražila posao i da bi, ako bi joj posao bio ponuđen, mogla da počne da radi u roku od dve sedmice, odnosno žena koja nije aktivno tražila posao u toku prethodne četiri sedmice ali zato što je dobila posao na kome treba da počne da radi u periodu od naredna tri meseca.

<sup>33</sup> Definicija iz smernica US Equal Employment Opportunity Commission, [http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual\\_harassment.cfm](http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm); pristupljeno 20. marta 2012.

Polazeći od datih definicija, a imajući u vidu nalaze dosadašnjih istraživanja i podatke državnih organa, institucija i nezavisnih državnih tela, za potrebe istraživanja diskriminacija žena na tržištu rada je operacionalizovana kroz niz postupaka koji imaju za cilj ili posledicu da ženi otežaju, ugroze, onemoguće ili negiraju priznanje, uživanje ili ostvarivanje prava na tržištu rada. Drugim rečima, do podataka o diskriminaciji žena na tržištu rada nastojali smo da dođemo preko prethodno definisanih indikatora (pokazatelja) diskriminacije, i to:

1. Indikatori diskriminacije prilikom zapošljavanja:
  - a. Diskriminišući oglasi za posao (oglasi koji direktno ili indirektno favorizuju muškarce)
  - b. Nejednak tretman muškaraca i žena prilikom razgovora za posao (pitanja vezana za posao ne postavljaju se jednakomuškarcima i ženama, posebno pitanja koja se tiču privatnog i porodičnog statusa i planova u pogledu planiranja porodice, komentarisanje fizičkog izgleda (samo) žena i slično).
2. Indikatori diskriminacije vezani za uslove rada:
  - a. Neprilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme biološko-fiziološkim karakteristikama i potrebama žena
  - b. Obavljanje dodatnih poslova koji su van opisa radnog mesta.
3. Indikatori diskriminacije u vezi sa trudnoćom i materinstvom:
  - a. Odbijanje da se zaposli žena koja je u drugom stanju i/ili ima decu
  - b. Potpisivanje blanko otkaza za slučaj trudnoće prilikom zapošljavanja
  - c. Potpisivanje aneksa ugovora o radu u smislu obavezivanja da žena neće rađati decu u određenom vremenskom periodu
  - d. Dobijanje otkaza zbog ostajanja u drugom stanju
  - e. Dobijanje otkaza tokom trajanja porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta
  - f. Dobijanje otkaza nakon povratka s porodiljskog odsustva
  - g. Premeštanje na drugo radno mesto zbog trudnoće, osim ako nije motivisano zaštitom žene
  - h. Premeštanje na drugo radno mesto zbog materinstva, osim ako nije motivisano zaštitom žene i materinstva
  - i. Povratak na isto radno mesto nakon porodiljskog odsustva nije osiguran
  - j. Premeštanje na drugo, manje plaćeno i prema kvalifikacijama neadekvatno radno mesto po povratku žene s porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta

- k. Onemogućavanje stručnog usavršavanja trudnoj ženi ili ženi koja ima dete
  - l. Onemogućavanje napredovanja trudnoj ženi ili ženi koja ima dete
  - m. Neredovno plaćanje nadoknade tokom trajanja porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta.
- 4. Indikatori diskriminacije u pogledu zarade i drugih primanja i privilegija:
  - a. Nejednaka primanja, tj. neisplaćivanje jednake zarade muškarcima i ženama za rad iste vrednosti pod kojim se podrazumeva rad na istim ili sličnim poslovima gledano prema složenosti posla i stepenu odgovornosti, u jednakim ili sličnim uslovima rada i uz posedovanje iste stručne kvalifikacije
  - b. Nejednakost žena i muškaraca u pogledu drugih primanja (bonusi, stimulacije i slično)
  - c. Nejednaka dostupnost privilegija ili povlastica u vezi sa obavljanjem poslova iz opisa radnog mesta (npr. korišćenje službenog auta, mobilnog telefona, dobijanje dnevница i slično).
- 5. Indikatori diskriminacije u pogledu napredovanja i obrazovanja:
  - a. Mogućnost napredovanja (uslovi za napredovanje nisu jednaki za oba pola i nisu svima poznati i transparentni)
  - b. Mogućnost stručnog usavršavanja (nejednak pristup procesu obrazovanja i stručnog usavršavanja).
- 6. Indikatori diskriminacije u pogledu prestanka radnog odnosa ili drugog vida radnog angažovanja:
  - a. Prestanak radnog odnosa ili drugog radnog angažovanja
  - b. Dobijanje i visina otpremnine.
- 7. Seksualno nasilje i seksualno ucenjivanje:
  - a. Zahtevi ili komentari u pogledu seksualnih očekivanja kao uslov za zapošljavanje
  - b. Uslovljavanje premeštanja na drugo radno mesto, napredovanja, povišice plate i slično seksualnim kontaktom
  - c. Seksualni komentari, dobacivanja, šale i insinuacije od strane kolega
  - d. Neželjeni fizički kontakti (nepoželjni dodiri po delovima tela žene)
  - e. Uznemiravajuća pitanja ili komentari u vezi sa privatnim životom, izgledom, odevanjem i slično
  - f. Izlaganje žena pornografskom materijalu na radnom mestu.

Osnovni cilj istraživanja bio je dolaženje do podataka o obimu, strukturi i karakteristikama diskriminacije žena na tržištu rada u Srbiji. Pored toga, istraživanje je imalo za cilj i dolaženje do podataka o postojećim oblicima društvenog reagovanja na diskriminaciju žena na tržištu rada, odnosno o tome da li se žene u slučaju diskriminacije obraćaju državnim institucijama, nezavisnim državnim telima i nevladinim organizacijama za pomoć, kojim institucijama, telima ili organizacijama i da li su zadovoljne njihovom reakcijom ili ne. Najzad, istraživanje je imalo za cilj da ispita u kojoj meri žene percipiraju diskriminaciju na tržištu rada s obzirom na pol i šta bi država trebalo da preduzme da bi se poboljšao položaj žena na tržištu rada u Srbiji.

Istraživanjem je obuhvaćen period od pet godina koje su prethodile istraživanju.

## Metod

Za prikupljanje podataka korišćena je kombinacija ankete o viktimizaciji i feminističke metodologije. Podaci su prikupljani putem neposrednog (*face-to-face*) intervjuja.

Kao instrument za prikupljanje podataka korišćen je upitnik. Upitnik se sastojao od šest celina:

1. Opšti podaci o ispitanici
2. Podaci o radnom statusu ispitanice
3. Podaci o diskriminaciji žena na tržištu rada zasnovani na ličnim iskustvima ispitanice
4. Podaci o društvenoj reakciji u slučajevima diskriminacije
5. Podaci o posrednim saznanjima ispitanice o diskriminaciji žena na tržištu rada
6. Podaci o percepciji rodne diskriminacije na tržištu rada.

Instrument koji je korišćen u istraživanju je u celini gledano pokazao visoku pouzdanost. Naime, Kronbahova alfa koja prelazi 0,95 govori o tome da, ukoliko bi se isti ovaj instrument koristio za ispitivanje diskriminacije na tržištu rada nekih drugih žena u Srbiji, i to uz primenu istog metodološkog pristupa, verovatnoća da bi se došlo do istih rezultata je preko 95%.

Ovo istraživanje je imalo i akcioni karakter, što je jedna od karakteristika feminističkih istraživanja. Akcioni karakter ogledao se u podizanju svesti žena o različitim vidovima diskriminacije na tržištu rada. Uz to, ispitanicama su ostavljeni kontakt podaci Viktimološkog društva Srbije kako bi mogle da

se obrate ako su im potrebne informacije ili podrška u slučaju da se suoče sa diskriminacijom na tržištu rada.

Najzad, ovo istraživanje ima i praktičnu dimenziju, u smislu da će rezultati do kojih se došlo poslužiti kao osnova za predlaganje izmena postojeće zakonske regulative i prakse u sferi radnih prava žena i njihovog položaja na tržištu rada.

### **Obuka anketarki i anketara**

Na prikupljanju podataka bilo je angažovano 16 anketarki i anketara. Anketarke i anketari bili su saradnici/saradnice i volonteri/volonterke Viktimološkog društva Srbije iz mesta u kojima su podaci prikupljeni, što je olakšalo rad na terenu jer su poznavali mesta u kojima su vodili intervjuje. Pre početka rada na prikupljanju podataka anketarke i anketari su prošli jednodnevnu obuku, koju je organizovalo Viktimološko društvo Srbije.

Tokom obuke, anketari i anketarke upoznali su se s projektom, potom sa osnovnim pojmovima koji se odnose na diskriminaciju žena na tržištu rada, kao i sa predmetom, ciljem i metodom istraživanja i instrumentom za prikupljanje podataka. Pored toga, upoznali su se i sa osnovnim principima feminističkog istraživanja. Poseban akcenat tokom obuke stavljen je na igranje uloga, odnosno vežbanje intervjuisanja, kako bi se otklonile sve nedoumice. Anketarke i anketari su tokom obuke dobili jasne smernice u pogledu odabira domaćinstava i ispitanica s kojima treba da vode intervju. Uz to, dobili su i instrukcije o tome na koji način uspostaviti kontakt sa potencijalnom ispitanicom i kako voditi intervju s njom. Najzad, anketarke i anketari imali su uputstvo i da beleže svoja lična zapažanja vezana za konkretnе slučajeve ili uopšte za rad na prikupljanju podataka.

### **Formiranje uzorka**

Istraživanje je spovedeno na uzorku od 706 žena uzrasta od 18 do 64 godine. Prema Anketi o radnoj snazi, osobe starosti između 15 i 64 godine čine radno sposobno stanovništvo, odnosno to je tzv. stanovništvo radnog uzrasta. Pa ipak, starosna struktura uzorka određena je na nešto drugačiji način. Naime, iako se prema Zakonu o radu RS radni odnos može zasnovati sa 15 godina, za potrebe istraživanja isključili smo iz uzorka lica od 15 do 18 godina, koja, prema Konvenciji UN o pravima deteta, spadaju u kategoriju dece, jer bi za njihovo intervjuisanje bilo potrebno pribaviti odobrenje roditelja ili staratelja, što bi

moglo da oteža realizaciju istraživanja i da utiče na povećanje stope odbijanja. S druge strane, gornja starosna granica postavljena je na 64 godine, što odgovara gornjoj starosnoj granici stanovništva radnog uzrasta a u skladu je i sa članom 175 st. 2 Zakona o radu, u kome se navodi da radni odnos prestaje kada zaposleni navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne sporazumeju.

Za potrebe istraživanja korišćen je stratifikovani slučajni uzorak. Prilikom formiranja uzorka pošlo se od podataka do kojih se dolazi anketama o radnoj snazi u Srbiji, koje dva puta godišnje sprovodi Republički zavod za statistiku,<sup>34</sup> o čemu je više reči bilo u prethodnim delovima izlaganja. Kao osnov za formiranje uzorka uzeti su podaci iz Ankete o radnoj snazi iz oktobra 2010. godine (*Anketa o radnoj snazi, 2010, 2011*). Podaci o stanovništvu radnog uzrasta, tj. starosti od 15 do 64 godine, dati su za Srbiju u celini, kao i po regionima. U tom smislu, Republika Srbija je podeljena na pet regiona: Beogradski region, region Vojvodine, region Šumadije i Zapadne Srbije, region Južne i Istočne Srbije i region Kosova i Metohije. Za poslednji pomenuti region nema podataka, tako da se podaci od kojih se pošlo pri formiranju uzorka odnose samo na preostala četiri regiona.

Pri formiranju uzorka pošlo se od podataka o udelu radno sposobnog ženskog stanovništva u ukupnom broju radno sposobnih osoba ženskog pola prema regionima, pa je ukupan uzorak prvo podeljen na četiri grupe prema geografskim regionima. Nakon toga smo posmatrali stopu zaposlenosti i nezaposlenosti žena unutar svakog geografskog regiona, kako bi se odredio broj zaposlenih i nezaposlenih žena koje će biti obuhvaćene uzorkom. Imajući to u vidu, dalja stratifikacija uzorka izvršena je tako što je za svaki region određen poduzorak nezaposlenih i zaposlenih žena, a na osnovu međusobnog odnosa stopa zaposlenosti i nezaposlenosti žena za svaki pojedini region.

Sledeći korak činio je izbor po dva upravna okruga unutar regiona Vojvodine, Šumadije i Zapadne Srbije, i Južne i Istočne Srbije, odnosno izbor opština na nivou Beogradskog regiona. Unutar svakog geografskog regiona, osim Beogradskog, odabrana su po dva upravna okruga. Kriterijum izbora bila je najviša stopa radno sposobnog ženskog stanovništva. Pri tome je u regionima Šumadije i Zapadne Srbije, i Južne i Istočne Srbije uzet po jedan okrug iz svakog od dva geografska dela svakog regiona, prema napred datom kriterijumu.

Tako su u regionu Vojvodine izabrani Južnobački i Sremski okrug; u regionu Šumadije i Zapadne Srbije – Šumadijski i Zlatiborski okrug, u regionu Istočne i Južne Srbije – Nišavski i Braničevski okrug. Unutar svakog od navede-

<sup>34</sup> Više o metodologiji anketa o radnoj snazi videti u: *Anketa o radnoj snazi – oktobar 2010, metodološko uputstvo* (2010), Beograd: Republički zavod za statistiku, br. 36 (Metodologija i standardi).

nih upravnih okruga, intervju su vođeni u gradovima koji su administrativni centri datih okruga: Novom Sadu, Sremskoj Mitrovici, Kragujevcu, Užicu, Nišu i Požarevcu. Kada je u pitanju Beograd, istraživanjem je bilo obuhvaćeno pet opština, koje su izabrane prema sledećem kriterijumu: Novi Beograd – najveća opština na teritoriji grada Beograda, Vračar i Stari grad – dve najveće centralne gradske opštine, Čukarica i Palilula – dve najveće gradske opštine koje obuhvataju i prigradska naselja.

### **Prikupljanje podataka**

Kao što je već rečeno, podaci su prikupljani u sedam gradova u Srbiji: Beogradu, Novom Sadu, Sremskoj Mitrovici, Kragujevcu, Nišu, Užicu i Požarevcu. Podatke je prikupljalo 16 anketarki i anketara, u periodu od avgusta do oktobra 2011. godine.

Prilikom prikupljanja podataka, anketari i anketarke imali su jasne instrukcije o tome na koji način u gradu treba da odaberu domaćinstvo a potom i ispitanicu sa kojom će voditi intervju.

Prvi korak u odabiru ispitanice bio je nasumični odabir ulice, potom i kuće ili zgrade, a u zgradu stana, i to kako u centralnim, tako i u perifernim delovima grada. Kada se odabere domaćinstvo, trebalo je zamoliti za intervju žensku osobu uzrasta između 18 i 64 godine koja je zaposlena ili traži posao. Ukoliko je tom kriterijumu odgovaralo više žena u jednom domaćinstvu, trebalo je za intervju zamoliti ženu čiji je rođendan prvi na redu. U jednom objektu i jednoj ulici mogao je da bude obavljen intervju samo sa jednom ispitanicom. Ukoliko potencijalna ispitanica nije bila u mogućnosti da razgovara sa anketarom/anketarkom tog momenta, trebalo je ostaviti prostora da se dogovori termin koji bi odgovarao i ispitanici i anketaru/anketarki, kao i drugo mesto na kome bi se vodio intervju ukoliko je to ispitanici više odgovaralo. Na ovaj način nastojali smo da smanjimo broj odbijanja. Ukoliko i pored svega potencijalna ispitanica ne bi želela da učestvuje u istraživanju, anketari/anketarke imali su instrukciju da odaberu drugu ispitanicu u istom objektu (zgradi, i to na spratu ispod ili iznad), odnosno susednom objektu (kući). Najzad, anketari i anketarke su imali instrukciju da ne odlaze u delove grada (ulice, predgrađa) u kojima se ne osećaju bezbedno.

Za obradu podataka korišćen je program SPSS 18.0. Podaci su obrađeni de-skriptivnom statistikom, Hi-kvadrat testom i Pirsonovom korelacijom. Pored kvantitativne, rađena je i kvalitativna analiza odgovora ispitanica na otvorena pitanja.

## **Prikupljanje podataka o diskriminaciji žena na tržištu rada: iskustva i problemi**

**R**ad na prikupljanju podataka bio je najteži u delu pronalaženja adekvatne osobe koja bi bila motivisana da učestvuje u istraživanju. Na osnovu podataka o broju odbijanja žena da učestvuju u istraživanju i broja kuća ili stanova gde anketari/anketarke nisu našli osobu koja bi ispunjavala kriterijume da se s njom obavi intervju, može se reći da je trebalo obići gotovo duplo više stambenih jedinica od broja ukupno obavljenih intervjeta. Naime, pored 706 žena s kojima su vodili intervjuje, anketarke i anketari su se u još 357 slučajeva suočili sa odbijanjem žena da odgovaraju na pitanja iz upitnika, a u 244 slučaja nisu našli adekvatnu osobu za razgovor koja bi ispunjavala kriterijume koji su unapred zadati i o kojima je bilo reči u prethodnom delu. Tako se dolazi do broja od 1307 stambenih jedinica koje su anketari obišli u toku prikupljanja podataka.

Kada je reč o odbijanju žena da učestvuju u istraživanju, od ukupnog broja žena s kojima su anketari/anketarke stupili u kontakt (1063 žena), 357 žena (33,6%) odbilo je da učestvuje u istraživanju. Iako je procenat odbijanja visok, on je niži u odnosu na procenat odbijanja u istraživanju koje je sprovelo Vikičimoško društvo Srbije 2009. godine o nasilju u porodici u Vojvodini<sup>35</sup>, u kojem je zabeleženo odbijanje od 43,4%.

Anketarke i anketari su tokom rada na prikupljanju podataka, pored broja odbijanja, beležili i razloge odbijanja. Posle analize dobijenih podataka utvrđeno je da su žene koje su odbile da učestvuju u istraživanju najčešće kao razlog navodile nedostatak vremena. Dodatna obrazloženja bila su da žure na posao, da imaju malu decu, spremaju ispite, imaju mnogo drugih obaveza, treba da idu u goste, neguju bolesnu osobu i slično.

Nekoliko žena propratilo je odbijanje i komentarima da ne veruju u istraživanja, da ovakva istraživanja ništa neće promeniti za žene u budućnosti i da je tema prenaglašena. Takođe, nekoliko žena je prilikom odbijanja navelo da one nemaju nikakvih problema i da im je dobro na sadašnjem poslu.

Anketarke i anketari suočavali su se i sa situacijama u kojima su žene odbijale da učestvuju u istraživanju bez posebnog obrazloženja, ponekad ne žečeći da do kraja čuju o kojoj se temi radi. Isto tako, događalo se da su žene unapred pitale koliko bi intervju trajao, da bi posle dobijanja informacije o prosečnom vremenskom trajanju intervjeta odustajale od toga da prime anketare i anketarke u kuću ili stan. Jedna žena koja je pokazala sumnjičavost pitala je kako ona da zna da iza svega toga ne стоји njena firma.

<sup>35</sup> Više o ovom istraživanju videti u Nikolić-Ristanović, 2010.

Ostali razlozi odbijanja da se učestvuje u istraživanju su nezainteresovanost za temu istraživanja i obaveze oko spremanja ručka ili zimnice. Na kraju, neke žene su pokazale nepoverenje i nisu želete da puste nepoznatu osobu u kuću, bez obzira na to što su anketari/anketarke pokazivali legitimacije, govorći da su same u kući ili da im je neprijatno jer je u kući nered i slično.

Jedna od instrukcija koja je bila data anketarima/anketarkama bila je da na kraju intervjeta pribeleže eventualne komentare i sugestije ispitanica u vezi sa temom ili nečim o čemu ispitanica nije bila pitana u vezi sa temom istraživanja a želeta bi da o tome nešto kaže.

Posle analize komentara žena sa kojima su vođeni intervjeti može se reći da su ispitanice pokazale visoku motivisanost i zadovoljstvo što učestvuju u istraživanju jer, prema njihovim rečima, sva istraživanja koja imaju za cilj da ispitaju položaj žena na radu se mogu iskoristiti da se podigne svest javnosti i pokrenu konkretne akcije u cilju unapređenja položaja žena na tržištu rada i u društvu uopšte. Kao ilustracija mogu poslužiti sledeći komentari ispitanica:

*„Divno je da se radi jedno ovakvo istraživanje. Nadam se da će doprineti da se poprave neke stvari.“*

*„U nadi da će se popraviti položaj žena u društvu, sa velikim zadovoljstvom sam popunila anketu. Puno sreće u daljem radu.“*

Među komentarima vezanim za istraživanje, bilo je i komentara žena koje su rekле da je šteta što je istraživanje diskriminacije vezano „samo“ za period od pet godina, a ne za čitav radni vek. Takođe, na osnovu pojedinih komentara stiče se utisak da je nekim ispitanicama mnogo značilo što su mogle otvoreno da govore o problemima s kojima su se suočavale na radnom mestu. O tome je jedna ispitanica rekla sledeće:

*„Jako mi je drago što smo razgovarale na ovu temu, jer do sada nisam imala priliku da nekom ispričam probleme a da to nisu moji najbliži.“*

Kao što je već pomenuto, anketari i anketarke su tokom rada na prikupljanju podataka beležili i svoja lična zapažanja. Analiza zapažanja i komentara anketarki i anketara pokazuje da nije bilo prevelikih problema prilikom sprovođenja intervjeta. U prilog tome govori podatak da se nije desio nijedan slučaj da je neka ispitanica odustala od započetog intervjeta. U svega nekoliko slučajeva žene su na početku intervjeta pokazivale rezervisanost ili sumnjičavost, ali su kasnije bile otvorene i motivisane za razgovor. O tome je jedna anketarka zabeležila da „*ispitanica ne voli anketiranje, mislila je da su pitanja previše intimna i lična, a na kraju joj se svidela anketa. Predrasuda je razbijena.*“

Pitanja vezana za seksualno uznemiravanje pokazala su se kao posebno osetljiva i kod nekih ispitanica se u prvi mah javljao otpor da pričaju o takvim iskustvima. Primer za to je i komentar jedne anketarke:

*„Ispitanici je bilo malo neprijatno kada sam je pitala za seksualno uznemiravanje, seksualne komentare, dobacivanja i slično, sigurno jer razgovara o tome sa nepoznatom osobom.“*

Takođe, događalo se, mada retko, da žene traže da same popune upitnik jer im je tako bilo lakše da odgovore na postavljena pitanja. U nekoliko takvih slučajeva anketari/anketarke su ili ostavljali upitnik pa su se vraćali posle nekog vremena da ga uzmu ili su čekali u istoj prostoriji sa ispitanicom dok ona ne popuni upitnik.

Sumirajući svoje utiske, anketarke i anketari su iskazali zadovoljstvo što su učestvovali u istraživanju. O tome svedoči kometar jedne anketarke:

*„Sve u svemu, iskustvo je bilo više nego korisno! Zabavno je i nadam se da će se dobiti korisni i zanimljivi podaci koji će doprineti promeni u pozitivnom smeru. Drago mi je da sam bila deo ovog istraživanja.“*

## **Opis uzorka**

Istraživanje diskriminacije žena na tržištu rada sprovedeno je na stratifikovanom slučajnom uzorku od 706 žena starosti između 18 i 64 godine. Kako bi se stekao uvid u to ko su bile naše ispitanice, u ovom odeljku biće prikazani podaci o njima i to grupisani u dve osnovne kategorije: sociodemografske i socioekonomiske karakteristike ispitanica. Prva kategorija, sociodemografske karakteristike, sadrži podatke vezane za mesto boravka ispitanica, starost ispitanica, bračni i porodični status, nivo dostignutog obrazovanja, nacionalnu pripadnost, kao i potencijalno iskustvo rata, u smislu da li ispitanice iz ispitanog uzorka imaju status izbeglog ili raseljenog lica. Drugu kategoriju, socioekonomiske karakteristike, čine podaci o materijalnom i radnom statusu ispitanica.

### **Sociodemografske karakteristike ispitanica**

#### *Mesto*

Kao što je već rečeno, istraživanje diskriminacije žena na tržištu rada sprovedeno je u 7 gradova u Srbiji. Broj ispitanica po gradovima je sledeći: Beograd – 164 (23,2%), Novi Sad – 120 (17,0%), Niš – 110 (15,6%), Kragujevac – 100 (14,2%), Užice – 95 (13,5%), Sremska Mitrovica – 65 (9,2) i Požarevac – 52 (7,4%).

**Tabela 1.** Broj ispitanica prema mestu boravka

<b>Mesto</b>	<b>Broj</b>	<b>Procenat</b>
Beograd	164	23,2%
Novi Sad	120	17,0%
Niš	110	15,6%
Užice	95	13,5%
Sremska Mitrovica	65	9,2%
Požarevac	52	7,4%
<b>Ukupno</b>	<b>706</b>	<b>100,0%</b>

## *Starost*

Gledano prema starosnom dobu, najviše ispitanica je bilo iz starosne kategorije od 25 do 29 godina – 157 ispitanica (22,2%). Sledi ispitanice koje pripadaju starosnim kategorijama od 30 do 34 godine – 118 (16,7%) i od 18 do 24 godine – 86 (12,2%); 82 ispitanice (11,6%) bile su iz starosne kategorije od 35 do 39 godina, a 64 ispitanice (9,1%) starosti od 50 do 54 godine. Po 62 ispitanice (8,8%) bile su uzrasta između 40 i 44 i 45 i 49 godina, a ispitanice uzrasta 55–59 godine činile su 7,9% (56 ispitanica) ispitanog uzorka. Na kraju, najmanje je bilo ispitanica najstarijeg uzrasta, 60–64 godine, koje su činile 2,7% (19) ispitanog uzorka.

**Tabela 2.** Starost ispitanica

Starost ispitanica	Broj	Procenat
18–24	86	12,2%
25–29	157	22,2%
30–34	118	16,7%
35–39	82	11,6%
40–44	62	8,8%
45–49	62	8,8%
50–54	64	9,1%
55–59	56	7,9%
60–64	19	2,7%
<b>Ukupno</b>	<b>706</b>	<b>100,0%</b>

## *Bračni i porodični status*

Preko polovine ispitanica (55%) živelo je u trenutku intervjuisanja sa intimnim partnerom, od čega je 345 ispitanica (48,9%) bilo udato, a 43 (6,1%) živele su u vanbračnoj zajednici. Trećinu uzorka činile su neudate žene (234 ili 33,1%), 64 žene (9,1%) iz ispitanog uzorka živele su razdvojeno od partnera ili su se razvеле, dok su 20 žena (2,8%) udovice.

**Tabela 3.** Bračni status ispitanica

Bračni status	Broj	Procenat
Udata	345	48,9%
Živi u vanbračnoj zajednici	43	6,1%
Razvedena/živi razdvojeno	64	9,1%
Uдовица	20	2,8%
Neudata	234	33,1%
<b>Ukupno</b>	<b>706</b>	<b>100,0%</b>

Odgovarajući na pitanje da li imaju decu, 396 ispitanica (56,1%) dalo je potvrdan odgovor, dok je njih 310 (43,9%) reklo da nema decu. Od ukupnog broja ispitanica koje imaju decu, najviše ih ima dvoje dece – 224 (56,6%), slede ispitanice koje imaju jedno dete – 24 (6,1%) i više od troje dece – 4 (1,0%).

Kada je u pitanju uzrast dece, najviše je ispitanica čija su deca starosti preko 18 godina, i to njih 197, zatim slede ispitanice čija su deca uzrasta od 8 do 12 godina – 77 ispitanica, ispitanice čija su deca starosti od 4 do 7 godina – 75 ispitanica, dok 72 ispitanice imaju decu mlađu od 3 godine, a 66 ispitanica ima decu uzrasta od 12 do 18 godina. Na kraju ovog dela treba reći da je 61 ispitanica iz uzorka rekla da je samohrana majka.

### Obrazovanje

Gledano prema nivou obrazovanja, više od polovine ispitanica ima završenu srednju školu – 366 žena (51,9%), bilo da je to neka od stručnih škola u trajanju od dve ili tri godine – 74 (10,5%), gimnazija ili četvorogodišnja stručna škola – 292 (41,4%). Zatim slede ispitanice koje su završile višu/visoku školu ili fakultet – 303 ispitanice (42,9%). Uz to, 21 ispitanica (3%) iz uzorka je sa osnovnom školom, 13 ispitanica (1,8%) ima magistraturu ili doktorat, dok su tri ispitanice (0,4%) prekinule školovanje pre završenih osam razreda.

**Tabela 4.** Obrazovni status

Obrazovanje	Broj	Procenat
Nezavršena osnovna škola	3	0,4%
Završena osnovna škola	21	3,0%
Stručna škola (dve ili tri godine)	74	10,5%
Gimnazija ili četvorogodišnja stručna škola	292	41,4%
Viša/visoka škola ili fakultet	303	42,9%
Magistratura/doktorat	13	1,8%
<b>Ukupno</b>	<b>706</b>	<b>100,0%</b>

## *Nacionalnost*

Posmatrano prema nacionalnoj pripadnosti, većinu su činile ispitanice srpske nacionalnosti – 93,9%, dok ostale nacionalne grupe, pojedinačno, ne prelaze 2% ukupnog uzorka. U ispitanom uzorku bilo je žena hrvatske, romske, crnogorske, mađarske, bošnjačke, bugarske, albanske i ruske nacionalnosti sa srpskim državljanstvom. Jedna ispitanica se izjasnila kao Jugoslovenka, jedna kao Vojvođanka, dok je jedna ispitanica ostala neopredeljena.

**Tabela 5. Nacionalna pripadnost ispitanica**

<b>Nacionalnost ispitanice</b>	<b>Broj</b>	<b>Procenat</b>
Srpkinja	663	93,9%
Hrvatica	13	1,8%
Romkinja	9	1,3%
Crnogorka	6	0,8%
Mađarica	4	0,6%
Bošnjakinja	4	0,6%
Bugarka	2	0,3%
Albanka	1	0,1%
Ruskinja	1	0,1%
Jugoslovenka	1	0,1%
Vojvođanka	1	0,1%
Neopredeljena	1	0,1%
<b>Ukupno</b>	<b>706</b>	<b>100,0%</b>

## *Izbegla i raseljena lica*

Na kraju, u ispitanom uzorku bile su 43 ispitanice koje su dale potvrđan odgovor na pitanje da li su izbegla ili raseljena lica, što čini 6,1% ispitanog uzorka.

## **Socioekonomski karakteristike ispitanica**

U ovom delu biće prikazani podaci o materijalnom i radnom statusu ispitanica. Pored toga, prikazaćemo podatke vezane za karakteristike radnog mesta zaposlenih žena iz uzorka. Na kraju ovog dela biće navedeni podaci o razlozima nezaposlenosti žena iz uzorka, njihovoj uključenosti u programe obuke i usavršavanja, percepciji o jednakoj dostupnosti takvih programa za muškarce i

žene, kao i uključenosti u programe obuke koje realizuje Nacionalna služba za zapošljavanje.

### *Materijalni status*

Da bi se utvrdio materijalni status, ispitanicama je postavljeno pitanje o iznosu svih primanja u domaćinstvu na mesečnom nivou. Ukupno 165 ispitanica (23,4%) reklo je da njihova ukupna primanja premašuju 70.000 dinara; 121 ispitanica (17,1%) rekla je da su primanja u razmaku od 40 do 50 hiljada; 116 (16,4%) reklo je da su im primanja od 30 do 40 hiljada, a 102 (14,4%) imaju ukupna primanja u rasponu od 50 do 60 hiljada dinara. Ukupna primanja u domaćinstvu između 60 i 70 hiljada ima 78 ispitanica (11%), 38 (5,4%) reklo je da su ukupna primanja od 10 do 20 hiljada dinara, dok manje od 10 hiljada dinara ukupnih primanja u domaćinstvu na mesečnom nivou ima 8 ispitanica (1,1%). Za 7 ispitanica (1%) iz ispitanog uzorka nema podataka o ukupnim primanjima u domaćinstvu.

**Tabela 6.** *Ukupna primanja u domaćinstvu ispitanice na mesečnom nivou*

Kolika su ukupna primanja	Broj	Procenat
Manje od 10.000 dinara	8	1,1%
10.000–19.999	38	5,4%
20.000–29.999	71	10,1%
30.000–39.999	116	16,4%
40.000–49.999	121	17,1%
50.000–59.999	102	14,4%
60.000–69.999	78	11,0%
70.000 i više dinara	165	23,4%
Nema podataka	7	1,0%
<b>Ukupno</b>	<b>706</b>	<b>100,0%</b>

### *Radni status*

Posmatrano prema radnom statusu, uzorak je činilo 596 (84,4%) zaposlenih žena, tj. žena koje su radile u momentu ispitivanja ili su radile u nekom trenutku tokom perioda od pet godina koji je prethodio istraživanju, i 110 (15,6%) nezaposlenih žena, tj. žena koje u trenutku ispitivanja nisu obavljale nijedan posao koji im je donosio zaradu, ali su aktivno tražile posao.

**Tabela 7.** Radni status ispitanica

<b>Radni status</b>	<b>Broj</b>	<b>Procenat</b>
Zaposlene žene	596	84,4%
Nezaposlene žene	110	15,6%
<b>Ukupno</b>	<b>706</b>	<b>100,0%</b>

### Zaposlene žene

Od ukupnog broja zaposlenih žena, najviše njih je radilo u administrativnim, finansijskim i drugim uslužnim delatnostima – 163 ispitanice (27,3%). Sledi ispitanice koje su radile u trgovini – 118 (19,8%) i ispitanice koje su obavljale stručne, tehničke i naučne delatnosti – 91 (15,3%). U obrazovanju je radilo 69 ispitanica (11,6%), u oblasti turizma i ugostiteljstva 51 (8,6%), u zdravstvenoj zaštiti 40 (6,7%), u prerađivačkoj industriji 28 (4,7%), dok je u državnoj upravi radilo 12 ispitanica (2%). U oblasti saobraćaja je radilo njih 11 (1,8%), u građevinarstvu 6 (1%), u poljoprivredi 4 (0,7%), a u socijalnoj zaštiti 3 ispitanice (0,5%).

**Tabela 8.** Klasifikacija delatnosti

<b>Klasifikacija delatnosti</b>	<b>Broj</b>	<b>Procenat</b>
Administrativne, finansijske i druge uslužne delatnosti	163	27,3%
Trgovina	118	19,8%
Stručne, naučne i tehničke delatnosti	91	15,3%
Obrazovanje	69	11,6%
Turizam i ugostiteljstvo	51	8,6%
Zdravstvena zaštita	40	6,7%
Prerađivačka industrija	28	4,7%
Državna uprava, odbrana i obavezno socijalno osiguranje	12	2,0%
Saobraćaj	11	1,8%
Građevinarstvo	6	1,0%
Poljoprivreda	4	0,7%
Socijalna zaštita	3	0,5%
<b>Ukupno</b>	<b>596</b>	<b>100,0%</b>

Najviše ispitanica – njih 327 (54,8%) – radilo je u privatnom sektoru, dok je 238 žena (39,9%) radilo u državnom sektoru. Svega 20 (3,4%) žena je reklo da radi u sopstvenoj firmi, odnosno da su preduzetnice. Uz to, 10 (1,7%) ispitanica je radilo u nevladinim organizacijama, dok je jedna ispitanica (0,2%) iz uzorka radila u međunarodnoj organizaciji.

**Tabela 9.** Sektor rada prema obliku svojine

Sektor rada prema obliku svojine	Broj	Procenat
U privatnom sektoru	327	54,8%
U državnom sektoru	238	39,9%
U sopstvenoj firmi/preduzetnica	20	3,4%
U nevladinoj organizaciji	10	1,7%
U međunarodnoj organizaciji	1	0,2%
<b>Ukupno</b>	<b>596</b>	<b>100,0%</b>

Velika većina zaposlenih ispitanica – njih 482 ili 80,9 % – radila je na osnovu nekog ugovora zaključenog s poslodavcem. S druge strane, gotovo svaka peta zaposlena ispitanica – 114 (19,1%) – rekla je da nema ili nije imala potpisani nikakav ugovor s poslodavcem, dakle, radile su na crno. Od ukupnog broja žena koje imaju ili su imale potpisani ugovor s poslodavcem većina je rekla da je to ugovor o radu – 445 žene (92,3%); 30 žena (6,2%) reklo je da je radilo po ugovoru o delu, a 7 (1,5%) po ugovoru o volontiranju.

**Tabela 10.** Radno angažovanje po osnovu ugovora

Da li imate zaključen ugovor sa poslodavcem	Broj	Procenat
Da	482	80,9%
Ne	114	19,1%
<b>Ukupno</b>	<b>596</b>	<b>100,0%</b>

**Tabela 11.** Vrsta ugovora o radnom angažovanju

Vrsta ugovora o radnom angažovanju	Broj	Procenat
Ugovor o radu	445	92,3%
Ugovor o delu	30	6,2%
Ugovor o volontiranju	7	1,5%
<b>Ukupno</b>	<b>482</b>	<b>100,0%</b>

Više od dve trećine ispitanica koje su imale potpisani ugovor s poslodavcem u pogledu radnog angažovanja radi ili su radile na neodređeno vreme – njih 330 (68,5%), dok je nešto manje od jedne trećine – 152 (31,5%) – reklo da je angažovano na određeno vreme.

**Tabela 12.** Rad na određeno ili neodređeno vreme

Da li radite na određeno ili neodređeno vreme	Broj	Procenat
Na određeno	152	31,5%
Na neodređeno	330	68,5%
<b>Ukupno</b>	<b>482</b>	<b>100,0%</b>

Ispitanicama je bilo postavljeno pitanje koliko dugo su radile na radnom mestu o kom su pričale anketarima i anketarkama. Najveći broj ispitanica iz ispitanih uzorka je radio na tom radnom mestu od 3 do 5 godina – 110 žena (18,5%). Sledi ispitanice koje su radile od jedne do dve godine – 102 (17,1%) na radnom mestu o kom su pričale i one koje su radile od 6 do 10 godina – 101 (16,9%). Manje od šest meseci na radnom mestu je radilo 75 žena (12,6%) iz uzorka, više od šest meseci a manje od godinu dana – 68 žena (11,4%), 63 žene (10,6%) radile su na radnom mestu više od 20 godina, 39 žena (6,5%) radilo je između 16 i 20 godina, dok je 38 žena (6,4%) radilo između 11 i 15 godina.

**Tabela 13.** Dužina radnog angažovanja na poslu o kom su pričale

Koliko dugo radite na radnom mestu o kom pričate	Broj	Procenat
Manje od 6 meseci	75	12,6%
Od 6 meseci do godinu	68	11,4%
Od 1 do 2 godine	102	17,1%
Od 3 do 5 godina	110	18,5%
Od 6 do 10 godina	101	16,9%
Od 11 do 15 godina	38	6,4%
Od 16 do 20 godina	39	6,5%
Više od 20 godina	63	10,6%
<b>Ukupno</b>	<b>596</b>	<b>100,0%</b>

Najveći broj zaposlenih žena je radio puno radno vreme, dakle 40 sati nedeljno – njih 465 (78%). Uz to, 62 (10,4%) ispitanice rade ili su radile više od punog radnog vremena, 47 (7,9%) radi ili je radilo nepuno radno vreme, dok 22 žene (3,7%) rade po potrebi, zavisno od toga da li potrebe posla nalažu da se radi manje ili više u toku radne nedelje.

Ispitanice koje rade više od 40 sati nedeljno kao najčešći razlog navode obim posla koji zahteva da se radi i produženo u nekom vremenskom periodu i da poslodavac od njih to traži. Ispitanice koje rade manje od 40 sati nedeljno kao razlog navode da je to zbog toga što nema dovoljno posla za puno radno vreme ili što je radno vreme u preduzećima ili institucijama takvo da se radi

sedam sati dnevno. Takođe, nekoliko ispitanica radi u organizacijama gde ne postoji tačno određeno radno vreme, već rade na projektima koliko je potrebno. Isto tako, neke žene rade kao spremaćice ili higijeničarke jednom ili dva puta nedeljno, dok su neke ispitanice rekle da ih poslodavac pozove kada treba da se uradi neki posao koji traje nekoliko dana (promocije ili deljenje flajera).

**Tabela 14.** Radno vreme

Radno vreme	Broj	Procenat
Puno radno vreme	465	78,0%
Preko punog radnog vremena	62	10,4%
Nepuno radno vreme	47	7,9%
Po potrebi	22	3,7%
<b>Ukupno</b>	<b>596</b>	<b>100,0%</b>

Velika većina ispitanih žena je rekla da nije na rukovodećem mestu u preduzeću, organizaciji ili ustanovi u kojoj radi – 504 (84,6%), dok se njih 92 (15,4%) nalaze na rukovodećim pozicijama u svojim organizacijama, institucijama ili preduzećima.<sup>36</sup>

**Tabela 15.** Ispitanice na rukovodećim pozicijama

Da li se nalazite na rukovodećem mestu	Broj	Procenat
Da	92	15,4%
Ne	504	84,6%
<b>Ukupno</b>	<b>596</b>	<b>100,0%</b>

Odgovarajući na pitanje da li u radnoj organizaciji ili instituciji u kojoj su zaposlene ima više žena ili muškaraca, više od polovine ispitanica – 324 (54,4%) – reklo je da u njihovoj organizaciji ima više žena, 108 ispitanica (18,1%) reklo je da je broj žena i muškaraca podjednak, 101 žena (16,9%) iz uzorka je rekla da u njihovoj organizaciji ima više muškaraca nego žena, a 32 žene (5,4%) rekli su da nisu sigurne da li ima više muškaraca ili žena. Uz to, 22 žene (3,7%) iz uzorka rekli su da u njihovoj radnoj organizaciji rade samo žene, dok je 9 žena (1,5%) reklo da rade same, tj. da nemaju kolege na radnom mestu.

<sup>36</sup> Primera radi, zastupljenost žena na upravljačkim funkcijama u zemljama Evropske unije se sa godinama povećava (od 30% u 2001. godini na 32,7% u 2007. godini). Više u: Kolin, M. (ur.) (2009).

**Tabela 16.** Polna struktura zaposlenih u organizacijama, institucijama i preduzećima u kojima ispitanice rade

Da li ima više žena ili muškaraca u organizaciji, instituciji ili preduzeću u kom radite	Broj	Procenat
Ima više žena nego muškaraca	324	54,4%
Podjednak broj žena i muškaraca	108	18,1%
Ima više muškaraca nego žena	101	16,9%
Ne znam, nisam sigurna	32	5,4%
Rade samo žene	22	3,7%
Radim sama	9	1,5%
<b>Ukupno</b>	<b>596</b>	<b>100,0%</b>

U 407 (68,2%) slučajeva, muškarci su rukovodioci u organizacijama, institucijama i preduzećima u kojima rade ispitanice, dok su žene rukovoditeljke u 149 (25%) slučajeva. Uz to, u 20 (3,4%) slučajeva rukovodioci su i muškarac i žena zajedno, dok u 20 (3,4%) žene nisu mogle da kažu kog je pola osoba koja rukovodi organizacijom, institucijom ili preduzećem.

**Tabela 17.** Pol rukovodioca/rukovoditeljke

Ko je rukovodilac u organizaciji, instituciji ili preduzeću u kom radite	Broj	Procenat
Muškarac	407	68,2%
Žena	149	25,0%
I muškarac i žena	20	3,4%
Ne znam, nisam sigurna	20	3,4%
<b>Ukupno</b>	<b>596</b>	<b>100,0%</b>

Kada je reč o tome kog je pola osoba koja je neposredno prepostavljena ženama iz ispitanog uzorka, gotovo podjednak broj njih je rekao da im je neposredno prepostavljen muškarac, odnosno žena. Tako su 264 ispitanice (44,3%) rekle da im je neposredno prepostavljena žena, a 251 (42,1%) navela je muškarca kao neposredno prepostavljenog. Uz to, 13 žena (2,2%) reklo je da ima za neposrednog prepostavljenog i osobu muškog i osobu ženskog pola, dok je 58 žena (9,7%) reklo da nema neposredno prepostavljenog na radnom mestu.

**Tabela 18.** Pol neposredno prepostavljenog/prepostavljene

Pol neposredno prepostavljenog	Broj	Procenat
Ženski	264	44,3%
Muški	251	42,1%
Nemam neposredno prepostavljenog/prepostavljenu	58	9,7%
Ženski i muški	13	2,2%
Nešto drugo	10	1,7%
<b>Ukupno</b>	<b>596</b>	<b>100,0%</b>

#### Nezaposlene žene

Ispitanice koje nisu bile zaposlene u momentu ispitivanja niti u periodu od pet godina koje su prethodile istraživanju, ali su aktivno tražile posao – njih 110, upitane su koji su razlozi zbog kojih ne rade. Najviše žena – 48 (43,6%) reklo je da nije moglo da nađe posao; 30 ispitanica (27,3%) reklo je da je razlog zbog kog nisu radile studiranje i završetak školovanja; 7 (6,4%) reklo je da su se brinule o maloj deci, 6 (5,4%) da niko nije htio da ih zaposli zbog godina starosti (svih 6 ispitanica je starije od 50 godina), a po 5 ispitanica (4,5%) kao razlog je navelo zdravstvene probleme ili to da im posao nije bio potreban.

**Tabela 19.** Razlog nezaposlenosti u posmatranom periodu

Zbog čega niste radili	Broj	Procenat
Nisam mogla da nađem posao	48	43,6%
Studirala sam/završavala školu	30	27,3%
Imala sam malu decu/zbog dece	7	6,4%
Niko neće da me primi zbog godina starosti	6	5,4%
Posao mi nije bio potreban	5	4,5%
Imala sam zdravstvene probleme	5	4,5%
Nešto drugo	9	8,2%
<b>Ukupno</b>	<b>110</b>	<b>100,0%</b>

Nezaposlene žene upitane su i da li su u posmatranom periodu bile uključene u neke programe obuke i usavršavanja. Većina njih – 86 (78,2%) – nije bila uključena u programe obuke i usavršavanja, dok njih 24 (21,8%) jeste. Kada je reč o percepцији dostupnosti programa obuka, dokvalifikacija i prekvalifikacija osobama oba pola, nešto više od polovine ovih ispitanica – 57 (51,8%) – reklo je da nisu sigurne da li su takvi programi jednako dostupni i ženama i muškar-

cima; 35 (31,8%) smatra da su programi obuke podjednako dostupni osobama oba pola, dok njih 18 (16,4%) smatra da ovi programi nisu jednako dostupni, odnosno da se prednost daje muškarcima.

Isto tako, od ukupnog broja ispitanica koje nisu radile u momentu ispitivanja niti tokom posmatranog perioda, polovina, odnosno njih 56 (50,9%) reklo je da nisu uključene u programe obuke koje realizuje Nacionalna služba za zapošljavanje; 38 ispitanica (34,5%) reklo je da je bilo uključeno u takve programe, dok je njih 16 (14,6%) reklo da nisu uopšte u evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje.

**Tabela 20.** Programi obuke i usavršavanja

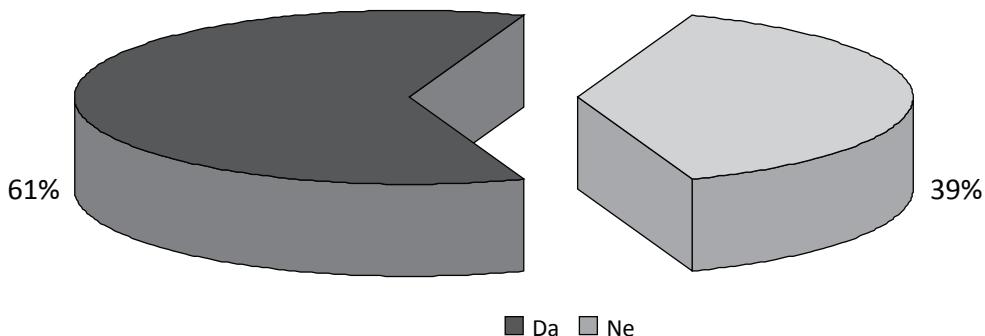
<b>Uključenost u program obuke</b>	<b>Broj</b>	<b>Procenat</b>
Da	24	21,8%
Ne	86	78,2%
<b>Ukupno</b>	<b>110</b>	<b>100,0%</b>
<b>Dostupnost programa obuke</b>	<b>Broj</b>	<b>Procenat</b>
Jednako dostupni	35	31,8%
Nisu jednako dostupni	18	16,4%
Ne znam, nisam sigurna	57	51,8%
<b>Ukupno</b>	<b>110</b>	<b>100,0%</b>
<b>Uključenost u programe NSZ</b>	<b>Broj</b>	<b>Procenat</b>
Da	38	34,5%
Ne	56	50,9%
Nisam bila u evidenciji NSZ	16	14,6%
<b>Ukupno</b>	<b>110</b>	<b>100,0%</b>

## Rasprostranjenost diskriminacije žena na tržištu rada

D  
o podataka o rasprostranjenosti diskriminacije žena na tržištu rada došlo se na osnovu pitanja koja su postavljena ispitanicama o njihovom ličnom iskustvu sa diskriminacijom prilikom zapošljavanja u periodu od pet godina koje su prethodile istraživanju i diskriminacijom na radnom mestu o kom su nam pričale (bilo da su na njemu radile u momentu ispitivanja ili u nekom momentu tokom posmatranog perioda), uključujući i diskriminaciju prilikom dobijanja otkaza.<sup>37</sup> Pored toga, do podataka o rasprostranjenosti diskriminacije žena na tržištu rada došlo se i indirektno. Naime, ispitanicama su postavljana pitanja u vezi sa posrednim saznanjima o diskriminaciji prilikom zapošljavanja i diskriminaciji na radu drugih žena koje one poznaju (priateljice, drugarice, rođake, koleginice i slično). Na taj način dobijena je šira slika o rasprostranjenosti diskriminacije žena na tržištu rada u Srbiji, koja će biti predstavljena u nastavku izlaganja.

Podaci do kojih se došlo ovim istraživanjem pokazuju da je 61% žena (431) iz ukupnog uzorka bilo suočeno s nekim oblikom ponašanja ili situacijama koje predstavljaju diskriminaciju na tržištu rada, tj. prilikom zapošljavanja i/ili na radu i u vezi sa radom u posmatranom periodu.

**Grafikon 1. Rasprostranjenost diskriminacije žena na tržištu rada**



Od ukupnog broja žena koje su se suočile sa diskriminacijom na tržištu rada, njih 242 (56,1%) doživele su neki oblik diskriminacije prilikom zapošljavanja ili na radu i u vezi sa radom.

<sup>37</sup> Tokom intervjua ispitanice nisu direktno upitane da li su bile izložene diskriminaciji prilikom zapošljavanja ili na radu i u vezi sa radom, već su pitanja formulisana tako da su one pitane da li su bile izložene nekim konkretnim postupcima i situacijama koje, imajući u vidu prethodno definisane indikatore, predstavljaju diskriminaciju i diskriminatorsko postupanje na tržištu rada.

vanja, dok su 342 ispitanice (79,4%) bile diskriminisane na radnom mestu (videti tabelu 21). Pri tome, neke žene su se suočavale sa diskriminacijom samo prilikom zapošljavanja ili samo na radnom mestu, dok su se druge suočavale i sa jednim i sa drugim oblikom diskriminacije, odnosno bile su diskriminisane i na radnom mestu i prilikom zapošljavanja.

**Tabela 21.** Diskriminacija prilikom zapošljavanja i na radnom mestu

Oblik diskriminacije	Broj	Procenat	Uzorak
Diskriminacija prilikom zapošljavanja	242	56,1%	431
Diskriminacija na radnom mestu	342	79,4%	431

Uz to, više od dve trećine ispitanih žena – 72,2% (510) reklo je da imaju saznanja da je neka ženska osoba koju one poznaju (priateljica, drugarica, rođaka, koleginica) bila diskriminisana prilikom zapošljavanja ili na radnom mestu. Pri tome su 464 ispitanice, što čini 65,7% ukupnog uzorka, rekle da znaju drugu žensku osobu koja je bila diskriminisana prilikom zapošljavanja, dok 372 (52,7%) imaju saznanja o nekoj drugoj, njima poznatoj ženskoj osobi koja je bila diskriminisana na radnom mestu.

Ovde treba reći da su u većini slučajeva ispitanice rekle da su, prema njihovim saznanjima, druge ženske osobe koje poznaju bile diskriminisane i prilikom zapošljavanja i na radu, odnosno da su se ova dva oblika diskriminacije javljala kombinovano.

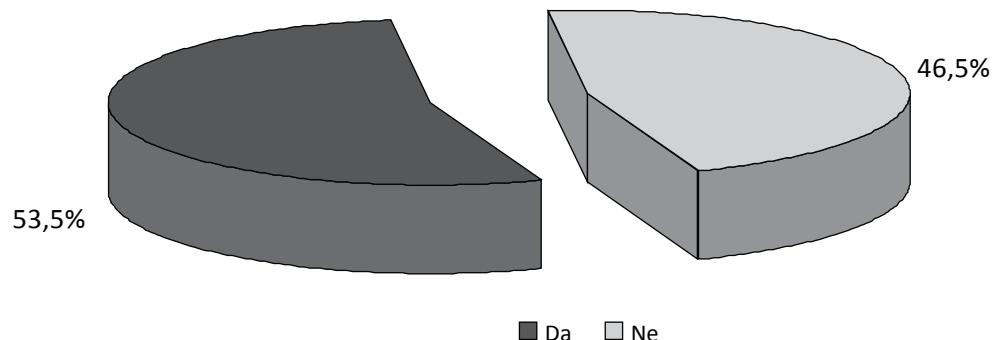
**Tabela 22.** Posredna saznanja o diskriminaciji

Posredna saznanja o diskriminaciji	Broj	Procenat	Uzorak
Posredna saznanja o diskriminaciji drugih žena prilikom zapošljavanja	464	65,7%	706
Posredna saznanja o diskriminaciji drugih žena na radnom mestu	372	52,7%	706

## Rasprostranjenost diskriminacije žena prilikom zapošljavanja

Podaci dobijeni u ovom istraživanju pokazuju da su 242 ispitanice bile diskriminisane prilikom zapošljavanja. Ako se pogleda uzorak žena koje su u posmatranom periodu tražile posao (452), primećuje se da je 53,5% njih imalo neposredno iskustvo diskriminacije prilikom zapošljavanja.

**Grafikon 2. Rasprostranjenost diskriminacije žena prilikom zapošljavanja**



Istraživanjem nije utvrđeno postojanje statistički značajne razlike u pogledu izloženosti žena diskriminaciji prilikom zapošljavanja prema mestima u kojima je istraživanje sprovedeno. Pa ipak, primećuje se da su diskriminaciji prilikom zapošljavanja najviše izložene žene u Sremskoj Mitrovici – čak 74,4%. Slede ispitanice iz Novog Sada (58,0%), Beograda (52,3%), Kragujevca (50,7%), Požarevca (50,0%) i Užica (49,0%), dok su procentualno diskriminaciji prilikom zapošljavanja najmanje izložene žene u Nišu (45,8%).

**Tabela 23.** Odnos diskriminacije prilikom zapošljavanja i mesta boravka

Grad	Diskriminacija prilikom zapošljavanja		Ukupno
	Da	Ne	
<b>Beograd</b>	Broj	56	107
	Procenat	52,3%	47,7%
<b>Niš</b>	Broj	33	72
	Procenat	45,8%	54,2%
<b>Požarevac</b>	Broj	13	26
	Procenat	50,0%	50,0%
<b>Novi Sad</b>	Broj	51	88
	Procenat	58,0%	42,0%
<b>Kragujevac</b>	Broj	35	69
	Procenat	50,7%	49,3%
<b>Užice</b>	Broj	25	51
	Procenat	49,0%	51,0%
<b>Sremska Mitrovica</b>	Broj	29	39
	Procenat	74,4%	25,6%
<b>Ukupno</b>	Broj	242	452
	Procenat	53,5%	46,5%

Pirsonov hi-kvadrat = 10,036, df = 6, p = 0,123

Dobijeni podaci pokazuju da su diskriminaciji prilikom zapošljavanja izložene žene svih starosnih kategorija. Iako dobijene razlike nisu statistički značajne, ipak se primećuje da su ovom vidu diskriminacije u najvećoj meri izložene žene između 18 i 34 godine (55,7%), dakle žene koje su najčešće u situaciji da traže zaposlenje. Procentualno gledano, manje od njih su diskriminaciji prilikom zapošljavanja izložene žene starosti od 35 do 49 godina (53,4%), a najmanje žene od 50 do 64 godine (40,8%).

**Tabela 24.** Odnos diskriminacije prilikom zapošljavanja i uzrasta

Starost ispitanice	Diskriminacija prilikom zapošljavanja		Ukupno
	Da	Ne	
<b>18–34</b>	Broj	167	300
	Procenat	55,7%	100,0%
<b>35–49</b>	Broj	55	103
	Procenat	53,4%	100,0%
<b>50–64</b>	Broj	20	49
	Procenat	40,8%	100,0%
<b>Ukupno</b>	Broj	242	452
	Procenat	53,5%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 3,735, df = 2, p = 0,154

Statistički značajna povezanost između bračnog statusa i diskriminacije žena prilikom zapošljavanja nije utvrđena. Međutim, uočava se da su, procentualno gledano, diskriminaciji prilikom zapošljavanja najviše izložene razvedene žene, odnosno žene koje žive razdvojeno od partnera – 67,7%, potom žene koje žive u vanbračnoj zajednici (63,6%) i koje nisu udate (54,1%). Nešto manje od polovine udatih žena (49,5%) izloženo je ovom vidu diskriminacije, dok su najmanje pogodžene udovice (40,0%). Uz to, diskriminaciji prilikom zapošljavanja su nešto više izložene žene koje nemaju decu (55,9%) u poređenju sa onima koje ih imaju (50,5%).

**Tabela 25.** Odnos diskriminacije prilikom zapošljavanja i bračnog statusa

Bračni status	Diskriminacija prilikom zapošljavanja		Ukupno
	Da	Ne	
<b>Udata</b>	Broj	91	184
	Procenat	49,5%	100,0%
<b>Živi u vanbračnoj zajednici</b>	Broj	21	33
	Procenat	63,6%	100,0%
<b>Razvedena /živi razdvojeno</b>	Broj	21	31
	Procenat	67,7%	100,0%
<b>Udovica</b>	Broj	4	10
	Procenat	40,0%	100,0%
<b>Neudata</b>	Broj	105	194
	Procenat	54,1%	100,0%
<b>Ukupno</b>	Broj	242	452
	Procenat	53,5%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 5,863, df = 4, p = 0,210

Budući da je uzorak obuhvatio mali broj ispitanica različite nacionalne pripadnosti od srpske, ne mogu se izvlačiti opšti zaključci o tome u kojoj meri su žene koje pripadaju drugim nacionalnostima ugrožene diskriminacijom prilikom zapošljavanja. Međutim, ukoliko bismo posmatrali grupu ispitanica srpske nacionalnosti u odnosu na ispitanice koje su druge nacionalne ili etničke pripadnosti, dobijeni podaci pokazuju postojanje statistički značajne veze između nacionalne pripadnosti žene i njene diskriminacije prilikom zapošljavanja. Tako je 75% ispitanica koje su drugačije nacionalne pripadnosti od srpske bilo izloženo diskriminaciji prilikom zapošljavanja, naspram 52,3% ispitanica srpske nacionalnosti. To može ukazivati na postojanje višestruke diskriminacije pojedinih grupa žena, koje su istovremeno izložene diskriminaciji na osnovu pola i na osnovu nacionalne, odnosno etničke pripadnosti.

**Tabela 26.** Odnos diskriminacije prilikom zapošljavanja i nacionalne pripadnosti

Nacionalnost ispitanice	Diskriminacija prilikom zapošljavanja		Ukupno
	Da	Ne	
<b>Srpkinja</b>	Broj	224	428
	Procenat	52,3%	100,0%
<b>Druge nacionalnosti</b>	Broj	18	24
	Procenat	75,0%	100,0%
<b>Ukupno</b>	Broj	242	452
	Procenat	53,5%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 4,693, df = 1, p = 0,023

Najzad, posmatrano prema školskoj spremi, iako nije utvrđena statistički značajna veza između obrazovanja i diskriminacije prilikom zapošljavanja, može se uočiti, ukoliko se isključe žene sa nezavršenom osnovnom školom i one sa magistraturom i doktoratom radi validnosti hi-kvadrat testa, da su diskriminaciji prilikom zapošljavanja najviše izložene ispitanice koje imaju završenu samo osnovnu školu (64,3%), a potom one koje su završile neku stručnu (dvo-godišnju ili trogodišnju) školu (59,3%). Slede ispitanice sa završenom gimnazijom ili četvorogodišnjom srednjom stručnom školom (46,8%), dok su diskriminaciji prilikom zapošljavanja najmanje izložene žene sa visokom stručnom spremom ili završenim fakultetom (56,2%).

**Tabela 27. Odnos diskriminacije prilikom zapošljavanja i obrazovanja**

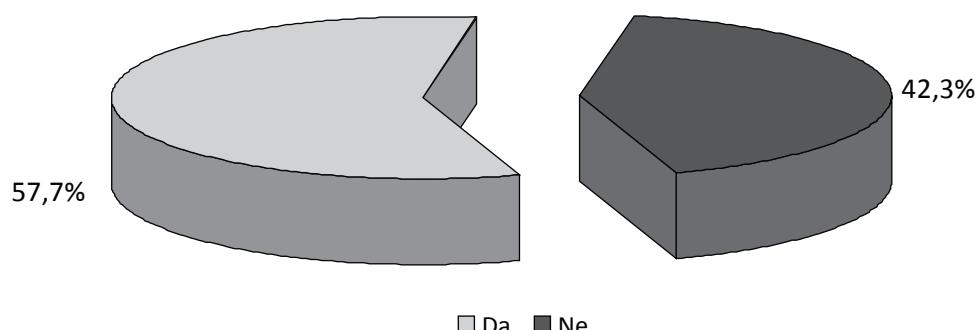
Obrazovanje		Diskriminacija prilikom zapošljavanja		Ukupno
		Da	Ne	
<b>Završena osnovna škola</b>	Broj	9	5	14
	Procenat	64,3%	35,7%	100,0%
<b>Stručna škola (2 ili 3 godine)</b>	Broj	35	24	59
	Procenat	59,3%	40,7%	100,0%
<b>Gimnazija ili četvorogodišnja stručna škola</b>	Broj	83	91	174
	Procenat	47,7%	52,3%	100,0%
<b>Viša/visoka škola ili fakultet</b>	Broj	109	85	194
	Procenat	56,2%	43,8%	100,0%
<b>Ukupno</b>	Broj	236	205	441
	Procenat	53,5%	46,5%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 7,302, df = 5, p = 0,199

### Rasprostranjenost diskriminacije žena na radnom mestu

Kao što je već rečeno, 342 ispitanice imale su neposredno iskustvo diskriminacije na radnom mestu, odnosno na radu ili u vezi sa radom. Gledano na uzorku zaposlenih žena (596), dobija se podatak da je na radnom mestu diskrimisano 57,7% žena.

**Grafikon 3. Rasprostranjenost diskriminacije na radnom mestu zaposlenih žena**



Dobijeni podaci pokazuju da postoje statistički značajne razlike u rasprostranjenosti diskriminacije na radnom mestu u različitim gradovima Srbije. Tako su ovom vidu diskriminacije najviše izložene ispitanice u Požarevcu

(70%). Sledе испитанице из Београда (63,3%), Крагујевца (62,5%), Сремске Митровице (61,2%), Новог Сада (58,9%) и Ниша (50%). Процентуално гледано, жене су најманje дискриминисане на раду у Ужицу (40%).

**Tabela 28.** Odnos diskriminacije na radu i mesta boravka

Grad	Diskriminacija na radu		Ukupno
	Da	Ne	
<b>Beograd</b>	Broj	88	139
	Procenat	63,3%	100,0%
<b>Niš</b>	Broj	44	88
	Procenat	50,0%	100,0%
<b>Požarevac</b>	Broj	28	40
	Procenat	70,0%	100,0%
<b>Novi Sad</b>	Broj	63	107
	Procenat	58,9%	100,0%
<b>Kragujevac</b>	Broj	55	88
	Procenat	62,5%	100,0%
<b>Užice</b>	Broj	34	85
	Procenat	40,0%	100,0%
<b>Sremska Mitrovica</b>	Broj	30	49
	Procenat	61,2%	100,0%
<b>Ukupno</b>	Broj	342	596
	Procenat	57,4%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 18,400, df = 6, p = 0,005

Istraživanjem je utvrđeno da su sa diskriminacijom na radu bile suočene испитанице различитих старосних категорија. Слично дискриминацији приликом запошљавања, nije utvrđena статистички значајна повезаност, али се из табеле 29 може видети да су дискриминацији на раду у највећој мери изложене жене старости од 18 до 34 године (59,8%), затим жене из старосне категорије од 35 до 49 година (57,5%), док су најманje дискриминисане жене из старосне категорије од 50 до 64 године (51,65).

**Tabela 29.** Odnos diskriminacije na radu i uzrasta

Starost ispitanice		Diskriminacija na radu		Ukupno
		Da	Ne	
18–34	Broj	171	115	286
	Procenat	59,8%	40,2%	100,0%
35–49	Broj	107	79	186
	Procenat	57,5%	42,5%	100,0%
50–64	Broj	64	60	124
	Procenat	51,6%	48,4%	100,0%
Ukupno	Broj	342	254	596
	Procenat	57,4%	42,6%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 2,367, df = 2, p = 0,306

Dobijeni podaci koje se tiču povezanosti diskriminacije na radu i nacionalnosti ispitanica moraju se prihvatići sa oprezom, zato što je u ispitanom uzorku zastupljenost drugih nacionalnosti, pojedinačno, manja od 2% i zato što nisu utvrđene statistički značajne razlike u pogledu diskriminacije na radu između ispitanica srpske i ispitanica drugih nacionalnosti. Pa ipak, može se reći da podaci pokazuju da je zastupljenost diskriminacije na radu veća kod pripadnica drugih nacionalnosti nego kod pripadnica srpske nacionalnosti. Primera radi, kada se pogleda broj diskriminisanih žena drugih nacionalnosti pojedinačno, podaci pokazuju da je od ukupnog broja pripadnika hrvatske nacionalnosti (13) njih 7 bilo suočeno sa diskriminacijom na radu; od 8 pripadnika romske nacionalnosti 6 je bilo diskriminisano; od 6 pripadnika crnogorske nacionalnosti diskriminisano je 5, što govori o tome da postoje razlike u pogledu diskriminisanosti unutar variable nacionalnost, ali je bilo premalo ispitanica drugih nacionalnosti da bi se izvodili statistički utemeljeni zaključci.

**Tabela 30.** Odnos diskriminacije na radu i nacionalne pripadnosti

Nacionalnost ispitanice		Diskriminacija na radu		Ukupno
		Da	Ne	
Srpska	Broj	315	242	557
	Procenat	56,6%	43,4%	100,0%
Druge nacionalnosti	Broj	27	12	39
	Procenat	69,2%	30,8%	100,0%
Ukupno	Broj	342	254	596
	Procenat	57,4%	42,6%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 2,395, df = 1, p = 0,082

Istraživanjem je utvrđeno da postoji statistički značajna povezanost između bračnog stanja i diskriminacije na radu. Dobijeni podaci pokazuju da su u najvećoj meri diskriminisane žene koje su razvedene ili žive razdvojene od bračnih partnera (71,9%) i žene koje žive u vanbračnoj zajednici (68,4%), dok su najmanje diskriminisane žene koje su u braku (52,8%). Nešto više od žena koje su u braku diskriminisane su neudate žene (58,3%) i udovice (55,6%).

**Tabela 31.** Odnos diskriminacije na radu i bračnog statusa

Bračno stanje		Diskriminacija na radu		Ukupno
		Da	Ne	
Udata	Broj	160	143	303
	Procenat	52,8%	47,2%	100,0%
Živi u vanbračnoj zajednici	Broj	26	12	38
	Procenat	68,4%	31,6%	100,0%
Razvedena / živi razdvojeno	Broj	41	16	57
	Procenat	71,9%	28,1%	100,0%
Udovica	Broj	10	8	18
	Procenat	55,6%	44,4%	100,0%
Neudata	Broj	105	75	180
	Procenat	58,3%	41,7%	100,0%
Ukupno	Broj	342	254	596
	Procenat	57,4%	42,6%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 9,513, df = 4, p = 0,049

Utvrđena je i statistički značajna povezanost između obrazovanja i diskriminacije na radu. Dobijeni podaci pokazuju da su u najvećoj meri diskriminisane na radu žene koje su završile samo osnovnu školu (80%). Slede ispitanice koje imaju magisterijum ili doktorat (69,2%), ispitanice koje su završile stručnu školu u trajanju od dve ili tri godine (63,9%) i ispitanice koje su završile gimnaziju ili četvorogodišnju stručnu školu (62,8%). Procentualno gledano, najmanje su diskriminisane na radu ispitanice koje su završile višu/visoku školu ili fakultet (49%).<sup>38</sup>

<sup>38</sup> Iz analize su izdvojene dve ispitanice koje su prekinule školovanje pre završenih osam razreda zato da bi hi-kvadrat test bio validan (zbog premalog broja slučajeva u kategoriji).

**Tabela 32.** Odnos diskriminacije na radu i obrazovanja

Obrazovanje	Diskriminacija na radu		Ukupno
	Da	Ne	
<b>Završena osnovna škola</b>	Broj	12	3
	Procenat	80,0%	20,0%
<b>Stručna škola (2 ili 3 godine)</b>	Broj	39	22
	Procenat	63,9%	36,1%
<b>Gimnazija ili četvorogodišnja stručna škola</b>	Broj	152	90
	Procenat	62,8%	37,2%
<b>Viša/visoka škola ili fakultet</b>	Broj	129	134
	Procenat	49,0%	51,0%
<b>Magistratura/doktorat</b>	Broj	9	4
	Procenat	69,2%	30,8%
<b>Ukupno</b>	Broj	342	254
	Procenat	57,4%	42,6%
			100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 15,382, df = 5, p = 0,009

U ovom delu razmotren je i odnos između diskriminacije na radu i sektora delatnosti u kom su ispitanice bile zaposlene. Iako dobijeni podaci ukazuju na postojanje statistički značajne razlike u pogledu diskriminacije na radu između ispitanica koje rade u različitim sektorima delatnosti, podaci se moraju uzeti sa rezervom zbog malog broja ispitanica unutar određenih kategorija delatnosti. Procentualno gledano, u najvećoj meri su diskriminisane žene koje rade u saobraćaju (81,8%) i u sektoru turizma i ugostiteljstva (74,5%), dok su u najmanjoj meri diskriminisane žene koje rade na administrativnim, finansijskim i drugim uslužnim poslovima (50,9%), u poljoprivredi (50%) i zdravstvenoj zaštiti (47,5%).

**Tabela 33. Odnos diskriminacije na radu i sektora**

Sektor delatnosti		Diskriminacija na radu		Ukupno
		Da	Ne	
<b>Poljoprivreda</b>	Broj	2	2	4
	Procenat	50,0%	50,0%	100,0%
<b>Prerađivačka industrija</b>	Broj	16	12	28
	Procenat	57,1%	42,9%	100,0%
<b>Turizam i ugostiteljstvo</b>	Broj	38	13	51
	Procenat	74,5%	25,5%	100,0%
<b>Trgovina</b>	Broj	75	43	118
	Procenat	63,6%	36,4%	100,0%
<b>Građevinarstvo</b>	Broj	3	3	6
	Procenat	50,0%	50,0%	100,0%
<b>Saobraćaj</b>	Broj	9	2	11
	Procenat	81,8%	18,2%	100,0%
<b>Stručne, naučne i tehničke delatnosti</b>	Broj	60	31	91
	Procenat	65,9%	34,1%	100,0%
<b>Zdravstvena zaštita</b>	Broj	19	21	40
	Procenat	47,5%	52,5%	100,0%
<b>Socijalna zaštita</b>	Broj	2	1	3
	Procenat	66,7%	33,3%	100,0%
<b>Obrazovanje</b>	Broj	27	42	69
	Procenat	39,1%	60,9%	100,0%
<b>Administrativne, finansijske i druge uslužne delatnosti</b>	Broj	83	80	163
	Procenat	50,9%	49,1%	100,0%
<b>Državna uprava, odbrana i obavezno socijalno osiguranje</b>	Broj	8	4	12
	Procenat	66,7%	33,3%	100,0%
<b>Ukupno</b>	Broj	342	254	596
	Procenat	57,4%	42,6%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 27,898, df = 11, p = 0,003

Podaci ukazuju i na statistički značajne razlike u pogledu diskriminacije na radu između ispitanica koje rade u različitim sektorima prema obliku svojine. Procentualno gledano, ispitanice koje rade u privatnom sektoru bile su u većoj meri suočene sa diskriminacijom na radnom mestu (64,8%) nego ispitanice koje rade u državnom sektoru (48,7%).

**Tabela 34.** Odnos diskriminacije na radu i sektora rada

Sektor rada		Diskriminacija na radu		Ukupno
		Da	Ne	
Privatni sektor	Broj	212	115	327
	Procenat	64,8%	35,2%	100,0%
Državni sektor	Broj	116	122	238
	Procenat	48,7%	51,3%	100,0%
Ukupno	Broj	328	237	565
	Procenat	58,1%	41,9%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 14,648, df = 1, p = 0,001

Isto tako, utvrđena je i statistički značajna razlika u pogledu diskriminacije između ispitanica koje su imale potpisani ugovor sa poslodavcem i onih koje nisu. Dobijeni podaci tako pokazuju da su žene koje nisu imale potpisani ugovor sa poslodavcem u većoj meri bile diskriminisane na radu (70,4%), nego žene koje su bile radno angažovane po osnovu ugovora o radu ili neke druge vrste ugovora (54,3%).

**Tabela 35.** Odnos diskriminacije na radu i zaključenog ugovora

Da li ima ugovor		Diskriminacija na radu		Ukupno
		Da	Ne	
Da	Broj	261	220	481
	Procenat	54,3%	45,7%	100,0%
Ne	Broj	81	34	115
	Procenat	70,4%	29,6%	100,0%
Ukupno	Broj	342	254	596
	Procenat	57,4%	42,6%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 9,927, df = 1, p = 0,001

Dobijeni podaci ukazuju na postojanje statistički značajne razlike u pogledu diskriminacije na radu između žena koje su zaposlene na određeno vreme i žena zaposlenih na neodređeno vreme. Žene koje su zaposlene na određeno vreme u većoj meri su izložene diskriminaciji na radnom mestu (57%) nego žene koje su zaposlene na neodređeno vreme (52,6%).

**Tabela 36.** Odnos zaključenog ugovora i diskriminacije na radu

Zaposlena na određeno ili neodređeno vreme	Diskriminacija na radu		Ukupno
	Da	Ne	
Na određeno	Broj	86	151
	Procenat	57,0%	100,0%
Na neodređeno	Broj	174	331
	Procenat	52,6%	100,0%
Ukupno	Broj	342	482
	Procenat	57,4%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 13,014, df = 2, p = 0,001

Uočena je i povezanost između diskriminacije na radu i dužine radnog angažovanja na poslu o kom su ispitanice govorile. Postoje razlike u pogledu diskriminacije na radu među ispitanicama koje pripadaju različitim kategorijama prema dužini radnog angažovanja. U najvećoj meri su bile diskriminisane ispitanice koje rade između jedne i dve godine (65,7%). Slede ispitanice koje rade od šest meseci do godinu dana (64,7%) i one koje rade od tri do pet godina (61,8%). S druge strane, procentualno su najmanje diskriminisane na radu žene koje rade od 11 do 15 godina (28,9%) i od 16 do 20 godina (43,6%).

**Tabela 37.** Odnos diskriminacije na radu i radnog staža

Koliko dugo radi na radnom mestu	Diskriminacija na radu		Ukupno
	Da	Ne	
Manje od 6 meseci	Broj	42	74
	Procenat	56,8%	100,0%
Od 6 meseci do godinu dana	Broj	44	68
	Procenat	64,7%	100,0%
Od 1 do 2 godine	Broj	67	102
	Procenat	65,7%	100,0%
Od 3 do 5 godina	Broj	68	110
	Procenat	61,8%	100,0%
Od 6 do 10 godina	Broj	58	101
	Procenat	57,4%	100,0%
Od 11 do 15 godina	Broj	11	38
	Procenat	28,9%	100,0%
Od 16 do 20 godina	Broj	17	39
	Procenat	43,6%	100,0%
Više od 20 godina	Broj	35	64
	Procenat	54,7%	100,0%
Ukupno	Broj	342	596
	Procenat	57,4%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 21,052, df = 7, p = 0,004

## Zaključak

Podaci dobijeni u ovom istraživanju pokazuju da je u posmatranom periodu više od polovine ispitanih žena bilo izloženo nekom obliku diskriminacije na tržištu rada u Srbiji. Ako se tome dodaju podaci o posrednim saznanjima ispitanica o diskriminaciji drugih, njima poznatih žena, onda se nameće zaključak da je diskriminacija žena na tržištu rada u Srbiji veoma rasprostranjena.

Istraživanjem je utvrđeno da su žene iz ispitanog uzorka bile izložene diskriminaciji prilikom zapošljavanja i diskriminaciji na radnom mestu, odnosno na radu ili u vezi sa radom. Pokazalo se da se od ukupnog broja žena koje su tražile posao i isle na razgovore za posao njih 452, dakle nešto više od polovine (52,3%), susrelo s nekim oblikom diskriminacije prilikom zapošljavanja. S druge strane, iz uzorka zaposlenih žena (596), 57,7% njih se suočavalo s nekim oblikom diskriminacije na radnom mestu.

Ispitivani oblici diskriminacije javljaju se u različitoj meri u gradovima u Srbiji. Pri tome, diskriminaciji prilikom zapošljavanja u najvećoj meri su izložene žene u Sremskoj Mitrovici, dakle u Sremskom okrugu, dok su diskriminaciji na radu prema mestu u najvećoj meri izložene žene u Požarevcu, dakle u Braničevskom okrugu. Zaključak je stoga da mesto prebivališta u određenoj meri utiče na izloženost ispitanica diskriminaciji na tržištu rada.

Diskriminacija žena na tržištu rada svakako predstavlja složen društveni fenomen, a istraživanje tog fenomena uključuje i sagledavanje drugih faktora koji mogu doprineti diskriminaciji, pored pola. Upravo rezultati ovog istraživanja ukazuju na postojanje povezanosti i nekih drugih sociodemografskih karakteristika i diskriminacije žena na tržištu rada. Širi okvir u sagledavanju ovog fenomena nude podaci dobijeni u ovom istraživanju, koji ukazuju na to da su žene koje pripadaju različitim kategorijama na osnovu sociodemografskih karakteristika (mesto prebivališta, starost, bračni status, nacionalna pripadnost i obrazovanje) u različitoj meri izložene diskriminaciji na tržištu rada. Međutim, ovde treba reći da su uočene razlike u uticaju nekih sociodemografskih karakteristika na diskriminaciju prilikom zapošljavanja i diskriminaciju na radu, u pogledu njihove značajnosti.

Rezultati istraživanja tako pokazuju da uzrast ne utiče u značajnoj meri na diskriminaciju ni prilikom zapošljavanja, ni na radnom mestu. S druge strane, bračni status i obrazovanje ne utiču u značajnoj meri na izloženost žena diskriminaciji prilikom zapošljavanja, dok drugi faktori utiču u manjoj meri. Ipak, bračno stanje i obrazovanje u značajnoj meri utiču na diskriminaciju žena na radnom mestu, što govori o kompleksnijoj strukturi ovog oblika diskrimina-

cije. Najzad, nacionalna pripadnost pokazala se kao značajan faktor koji utiče na izloženost žena diskriminaciji prilikom zapošljavanja i na radnom mestu. U ovom istraživanju utvrđeno je da su prilikom zapošljavanja i na radnom mestu u većoj meri diskriminisane žene nesrpske nacionalnosti.

Istraživanjem je utvrđeno da, pored sociodemografskih karakteristika, određene karakteristike radnog mesta takođe mogu uticati na pojavu diskriminacije žena. Dobijeni podaci pokazuju da postoje razlike u pogledu diskriminacije na radnom mestu između ispitanica koje rade u različitim sektorima. Žene koje rade u privatnom sektoru bile su u većoj meri suočene sa diskriminacijom na radnom mestu nego ispitanice koje rade u državnom sektoru. Pored toga, utvrđeno je da su ispitanice koje su zaposlene na određeno vreme u većoj meri izložene diskriminaciji na radnom mestu nego žene koje su zaposlene na neodređeno. Uz to, žene koje nemaju potpisani ugovor s poslodavcem diskriminaciji su izložene u većoj meri nego žene čije je radno angažovanje formalizованo potpisivanjem neke vrste ugovora (o radu, delu, volontiranju). Najzad, u ovom istraživanju je utvrđeno da su diskriminaciji na radnom mestu u većoj meri izložene žene koje rade na određenom poslu kraći vremenski period nego žene koje rade duže.

Na kraju se, na osnovu dobijenih podataka, može reći da je ovim istraživanjem utvrđeno postojanje sličnih razlika unutar kategorija sociodemografskih varijabli između žena koje su se suočavale sa diskriminacijom prilikom zapošljavanja i žena koje su se suočavale sa diskriminacijom na radnom mestu. Ovaj podatak govori o tome da su, generalno gledano, neke grupe žena više izložene diskriminaciji na tržištu rada: mlade žene, žene nižeg nivoa obrazovanja, žene koje su razvedene ili žive odvojeno od svojih partnera i pripadnice manjinskih etničkih grupa.

## **Struktura i karakteristike diskriminacije žena na tržištu rada u Srbiji**

Jedan od ciljeva ovog istraživanja bio je da se steknu saznanja o strukturi i karakteristikama diskriminacije žena na tržištu rada u Srbiji. U ovom poglavljiju će biti predstavljeni rezultati istraživanja u vezi s tim. Pri tome, prvo će se ukazati na strukturu i karakteristike diskriminacije žena prilikom zapošljavanja, a potom na strukturu i karakteristike diskriminacije žena na radnom mestu koja uključuje i diskriminaciju prilikom dobijanja otkaza.

### **Struktura i karakteristike diskriminacije žena prilikom zapošljavanja**

Istraživanjem diskriminacije žena na tržištu rada nastojali smo da dođemo do podataka o tome koji se sve oblici diskriminacije javljaju i na koji način prilikom zapošljavanja. S tim u vezi, pitanja koja se tiču neposrednog iskustva sa diskriminacijom prilikom zapošljavanja postavljana su svim ispitanicama, dakle i zaposlenim i nezaposlenim ženama. Od ukupno 706 ispitanica s kojima su vođeni intervjuji, njih 254 je reklo da u posmatranom periodu uopšte nisu tražile posao jer su radile, te nisu bile u prilici da dožive neki oblik diskriminacije prilikom zapošljavanja. Polazeći od toga, podaci o diskriminaciji prilikom zapošljavanja analizirani su na poduzorku koji čine 452 ispitanice koje su u periodu od pet godina koje su prethodile istraživanju tražile posao i tako bile u situaciji da dožive neki vid diskriminacije.

Kao što je već navedeno, od ukupnog broja ispitanica koje su u posmatranom periodu doživele neki oblik diskriminacije na tržištu rada, njih 242 (56,1%) bile su izložene diskriminaciji prilikom zapošljavanja. To ujedno čini 53,5% ukupnog broja ispitanica koje su tokom navedenog perioda tražile posao, odnosno imale formalne ili neformalne razgovore za posao, javljale se na oglase i konkurse.

Dobijeni podaci pokazuju da je najrasprostranjeniji oblik diskriminacije prilikom zapošljavanja ispitivanje žena o njihovom privatnom životu tokom razgovora za posao. Tako je od ukupnog broja ispitanica koje su tražile posao i išle na razgovore za posao, njih 217 (48%) reklo da su na razgovoru za posao ispitivane o privatnom životu. Slede ispitanice koje su rekле da je na razgovoru za posao komentaran njihov fizički izgled – 44 (9,7%), dok je njih 30 (6,6%) reklo da su prilikom traženja posla doživele neki drugi vid nepovoljnijeg tretmana u odnosu na muškarce. Pored toga, 23 (5,1%) ispitanice su rekle da su u njihovom slučaju

trudnoća i materinstvo bili prepreka za dobijanje posla, a u 3 (0,7%) slučaja zabeleženo je da je ispitanicama na razgovoru za posao stavljeno do znanja da se od njih očekuje seksualni odnos sa pretpostavljenim ili nekom drugom osobom.

**Tabela 38. Oblici diskriminacije prilikom zapošljavanja**

Oblici diskriminacije prilikom zapošljavanja	Broj	Procenat
Ispitivanje o privatnom životu prilikom razgovora za posao	217	48,0%
Komentarisanje fizičkog izgleda žene	44	9,7%
Drugi vid nepovoljnijeg tretmana u odnosu na muške kandidate	30	6,6%
Trudnoća i materinstvo kao prepreka za dobijanje posla	23	5,1%
Očekivanja u pogledu seksualnog odnosa kao uslov za dobijanje posla	3	0,7%

#### *Ispitivanje žene o privatnom životu prilikom razgovora za posao*

Gotovo svakoj drugoj ženi iz ispitanog uzorka (217 ili 48,0%) postavljana su prilikom razgovora za posao pitanja koja se tiču njenog privatnog života, i to: da li je u braku i da li ima decu, kakvi su joj planovi u pogledu udaje i rađanja, druga pitanja iz privatnog života, kao i pitanja u vezi sa korišćenjem bolovanja u godini koja je prethodila razgovoru za posao.

U gotovo svim slučajevima u kojima su se susrele sa ispitivanjem o privatnom životu (200 ili 92,2%) ispitanice su prilikom razgovora za posao direktno pitane da li su u braku i da li imaju decu, što čini 44,2% ispitanica koje su u posmatranom periodu tražile posao, dok se njih 14 ne seća da li su im postavljana takva pitanja.

Pitanjima o bračnom i porodičnom stanju su u gotovo istom procentu izložene ispitanice koje pripadaju starosnim kategorijama između 18 i 34 godine (46,7%) i 35 i 50 godina (44,7%), dok su, očekivano, sa istim tim u manjoj meri suočene ispitanice starije od 50 godina (28,6%), iako ni ovaj procenat nije zanemarljiv.

**Tabela 39.** Odnos ispitanja ispitanice o bračnom i porodičnom statusu i starosti ispitanica

Starost ispitanice		Pitanja vezana za brak i decu				Ukupno
		Da	Ne	Nisam sigurna /ne sećam se	Nisam imala razgovore za posao	
<b>18–34</b>	Broj	140	99	9	52	300
	Procenat	46,7%	33,0%	3,0%	17,3%	100,0%
<b>35–49</b>	Broj	46	33	3	21	103
	Procenat	44,7%	32,0%	2,9%	20,4%	100,0%
<b>50–64</b>	Broj	14	22	2	11	49
	Procenat	28,6%	44,9%	4,1%	22,4%	100,0%
<b>Ukupno</b>	Broj	200	154	14	84	452
	Procenat	44,2%	34,1%	3,1%	18,6%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 6,034, df=6, p=0,419

Dobijeni podaci ukazuju na postojanje statistički značajne veze između bračnog stanja ispitanice i izloženosti pitanjima o bračnom i porodičnom statusu. Naime, pitanjima o braku i deci najizloženije su ispitanice koje žive u vanbračnoj zajednici (44,2%), potom neudate žene (35,5%) i one koje su razvedene ili žive razdvojeno od partnera (28,1%), dok se udate žene sa ovakvom vrstom ispitanja suočavaju u znatno manjem broju slučajeva (22,0%).

**Tabela 40.** Odnos ispitivanja ispitanice o bračnom i porodičnom statusu i bračnog stanja

Bračno stanje		Pitanja vezana za brak i decu				Ukupno
		Da	Ne	Nisam sigurna/ ne sećam se	Nisam imala razgovore za posao	
<b>Udata</b>	Broj	76	63	5	201	345
	Procenat	22,0%	18,3%	1,4%	58,3%	100,0%
<b>Živi u vanbračnoj zajednici</b>	Broj	19	9	0	15	43
	Procenat	44,2%	20,9%	0,0%	34,9%	100,0%
<b>Razvedena/ živi razdvojeno</b>	Broj	18	7	1	38	64
	Procenat	28,1%	10,9%	1,6%	59,4%	100,0%
<b>Udovica</b>	Broj	4	4	0	12	20
	Procenat	20,0%	20,0%	0,0%	60,0%	100,0%
<b>Neudata</b>	Broj	83	71	8	72	234
	Procenat	35,5%	30,3%	3,4%	30,8%	100,0%
<b>Ukupno</b>	Broj	200	154	14	338	706
	Procenat	28,3%	21,8%	2,0%	47,9%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 56,876, df = 12, p = 0,001

Uz to, u značajno većoj meri su ovoj vrsti pitanja izložene žene koje nemaju decu (37,7%) u odnosu na one koje imaju jedno ili više dece (21,0%).

**Tabela 41.** Odnos ispitivanja ispitanice o bračnom i porodičnom statusu i roditeljskog statusa

Da li ima decu		Pitanja vezana za brak i decu				Ukupno
		Da	Ne	Nisam sigurna/ ne sećam se	Nisam imala razgovore za posao	
<b>Da</b>	Broj	83	70	4	239	396
	Procenat	21,0%	17,7%	1,0%	60,4%	100,0%
<b>Ne</b>	Broj	117	84	10	99	310
	Procenat	37,7%	27,1%	3,2%	31,9%	100,0%
<b>Ukupno</b>	Broj	200	154	14	338	706
	Procenat	28,3%	21,8%	2,0%	47,9%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 57,997, df = 3, p = 0,001

S druge strane, dobijeni podaci pokazuju da se od 217 ispitanica kojima su postavljana pitanja vezana za privatni život njih 115 (53,0%) susrelo s pitanjima koja se tiču planova za udaju i rađanje, što ujedno čini 25,4% ispitanica koje su u posmatranom periodu tražile posao, dok pet žena nije bilo sigurno.

Trećina ispitanica starosti između 18 i 34 godine (87 ili 29,0%) bila je suočena sa ovakvim pitanjima prilikom razgovora za posao. Sa istim vidom pitanja suočila se i svaka četvrta ispitanica starosti od 35 do 50 godina (26 ili 25,4%), a znatno ređe one koje imaju preko 50 godina (4,1%). Slično kao i u slučaju prethodnog oblika diskriminacije, ukoliko se posmatra ideo ispitanica kojima su ova pitanja postavljena u strukturi ispitanica određene kategorije prema bračnom stanju, primećuje se da podaci pokazuju da su pitanjima u pogledu planova vezanih za udaju i rađanje najizloženije žene koje žive u vanbračnoj zajednici (14 ili 32,6%). Slede neudate žene (51 ili 21,8%) i one koje su razvedene ili žive razdvojeno od partnera (11 ili 17,2%), dok su ovoj vrsti pitanja najmanje izložene žene koje su u braku (39 ili 11,3%). Podaci ukazuju i na postojanje statistički značajne veze između roditeljstva i izloženosti ovoj vrsti ispitivanja. Nai-me, žene koje nemaju decu su trostruko više izložene ovoj vrsti pitanja (26,1%) nego one koje imaju jedno ili više dece (8,6%).

**Tabela 42.** Odnos ispitivanja ispitanice u vezi sa udajom i rađanjem i roditeljskog statusa

Da li ima decu		Pitanja u vezi sa udajom i rađanjem				Ukupno
		Da	Ne	Nisam sigurna /ne sećam se	Nisam imala razgovore za posao	
Da	Broj	34	122	1	239	396
	Procenat	8,6%	30,8%	0,3%	60,4%	100,0%
Ne	Broj	81	126	4	99	310
	Procenat	26,1%	40,6%	1,3%	31,9%	100,0%
Ukupno	Broj	115	248	5	338	706
	Procenat	16,3%	35,1%	0,7%	47,9%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 69,618, df = 3, p = 0,001

U 48 (10,6%) slučajeva ispitanice su rekle da su im tokom razgovora za posao postavljana i druga pitanja iz privatnog života koja su za njih bila neprijatna. Pitanja koja su postavljana ispitanicama mogu da se svrstaju u nekoliko grupa: pitanja koja se odnose na intimnu zajednicu ili brak i odnose u njima, pitanja koja se neposredno odnose na supruga i roditelje ispitanice, pitanja koja

se tiču porodičnih odnosa, pitanja koja se tiču stambenih prilika, materijalnog stanja, prioriteta, političkog opredeljenja i zdravstvenog stanja ispitanice. Tako su se u većini slučajeva pitanja odnosila na to da li ispitanica ima dečka, koliko je veza ozbiljna, koliko dugo veza traje, kakav je odnos ispitanice sa mužem; potom, gde je zaposlen i šta radi njen muž/dečko, zbog čega nema decu, ko će da čuva decu kada je ona na poslu, gde joj rade roditelji; s kim živi, kakve su stambene prilike u kojima živi; da li prioritet daje porodici ili karijeri, potom, gde je radila, zašto više ne radi, kakva su bila ranija primanja. Uz to, ispitanice su navodile i da su im postavljana pitanja o političkom opredeljenju, dok je u jednom slučaju ispitanica navela da su joj postavljana pitanja u vezi sa zdravstvenim stanjem, tačnije da li se testirala na seksualno prenosive bolesti i da li koristi zaštitu prilikom seksualnog odnosa.

U 30 slučajeva (6,6%) ispitanice su rekle da su im prilikom razgovora za posao postavljana pitanja o tome koliko puta su koristile bolovanje tokom godine koja je prethodila razgovoru, dok 18 ispitanica nije moglo da se seti da li im je postavljeno takvo pitanje. Pri tome, u 21 slučaju radilo se o ženama koje imaju jedno ili dvoje dece.

#### *Komentarisanje fizičkog izgleda*

Prilikom razgovora za posao 44 ispitanice (9,7%) navele su da su imale iskustvo komentarisanja njihovog fizičkog izgleda od strane osobe ili osoba sa kojima je razgovor vođen. Mahom se radi o mladim ženama – do 30 godina, ali se primećuje da su ovoj vrsti komentara izložene ispitanice i iz drugih starosnih kategorija, sem žena starijih od 60 godina.

Komentari su u najvećem broju slučajeva dolazili od strane muškaraca i to poslodavaca, vlasnika firmi, direktora, odnosno drugih osoba sa kojima je vođen razgovor za posao. U dva slučaja fizički izgled su komentarisele žene sa kojima su ispitanice pričale. Komentari koji su upućivani, a koji u ovim okolnostima nisu bili prijatni ispitanicama, odnosili su se na to da jako lepo izgleda, da je atraktivna, zgodna, da izgleda mlađe i da je utegnuta, da je seksualno privlačna i slično. U dva slučaja je ispitanicama rečeno da moraju da oslabe, dok je u nekim slučajevima izgled komentarisan i na, moglo bi se reći, indirektn način, u smislu skretanja pažnje da za posao za koji je došla na razgovor mora da bude uvek doterana, našminkana, dobro, moderno ili elegantno obučena.

Tako je jedna ispitanica na pitanje ko je komentarisa njen izgled i u čemu se to sastojalo rekla: „Čovek sa kojim sam razgovarala me je merkao i komentarisao da sam zgodna. Meni nije bilo priyatno jer sam se pitala da li nešto očekuje

*od mene.*" U drugom slučaju, ispitanica je navela da je potencijalni poslodavac rekao „*da je za butik dobro da ima prodavačicu tako atraktivnog izgleda*“.

U nekoliko slučajeva ovakvi komentari bili su praćeni i zahtevima koji se postavljaju ženama u pogledu očekivanja u vezi sa oblačenjem na radnom mestu za koje je zainteresovana, a koji su išli u pravcu atraktivnog i provokativnog izgleda, odnosno nošenja kratkih suknji, uskih majica, dubljeg dekoltea i slično.

#### *Drugi vidovi nepovoljnijeg tretmana u odnosu na muškarce*

Na pitanje da li su tokom traženja posla u posmatranom periodu ispitanice doživele neki drugi vid nepovoljnijeg tretmana u odnosu na muške kandidate, njih 30 (6,6%) dalo je potvrđan odgovor. Kao razloge nepovoljnijeg tretmana žene su uglavnom navodile da se muškim kandidatima daje prednost jer su fizički jači, borbeniji i više „grizu“ nego žene, zato što poseduju vozačku dozvolu i bolji su vozači pa lakše dobijaju posao, što je normalno da se u određenim strukama zapošljavaju muškarci, kao i da bi se izbegao prijem žena pošto postoji bojazan da će ići na bolovanje, rađati decu jer takvih žena već ima u firmi ili da žena, posebno mlađa, neće biti autoritet za populaciju sa kojom treba da radi (kao što su učenici u srednjoj školi). Uz to, ispitanice su kao razloge nepovoljnijeg tretmana u odnosu na muškarce navodile i to da se muškarci ne postavljaju uslovi u pogledu oblačenja kao ženama, da im se ne daje da potpisuju otkaze za slučaj trudnoće, da im se prilikom razgovora za posao ne postavljaju pitanja koja se odnose na decu i planiranje porodice. Pri tome, iako je broj mali da bi se izvlačili opšti zaključci, ipak je potrebno ukazati na to da se u gotovo polovini slučajeva (tačnije 14) u kojima su žene doživele nepovoljniji tretman u odnosu na muškarce prilikom traženja posla radilo o ženama sa fakultetskom diplomom.

Nepovoljniji tretman u odnosu na muškarce ispitanice su, između ostalog, opisale sledećim rečima:

*„Prednost su imali muškarci jer su već u firmi bile žene koje su na trudničkom, pa su to hteli da izbegnu.“*

*„Njima se (muškarcima) nisu postavljala pitanja ko će im čuvati decu dok su na poslu ili ko će biti sa njima dok su bolesna.“*

### *Trudnoća i materinstvo kao prepreka za dobijanje posla*

Trudnoća i materinstvo bili su prepreka za dobijanje posla u slučaju 23 ispitanice (5,1%). Od toga, 18 ispitanica pripadalo je starosnoj kategoriji između 18 i 34 godine, a pet starosnoj kategoriji od 35 do 50 godina. Uz to, od 23 ispitanice koje su doživele ovaj vid diskriminacije prilikom zapošljavanja, 14 je bilo u braku, četiri ispitanice su bile razvedene ili su živele razdvojeno od partnera, tri su bile neudate, dok su dve živele u vanbračnoj zajednici. Većina ovih ispitanica je u momentu traženja posla već imala jedno ili više dece – njih 16, dok sedam nije imalo decu. Najzad, od njih 23, bilo je čak 10 ispitanica sa završenim fakultetom; sedam je završilo srednju (dvogodišnju ili trogodišnju) stručnu školu, bilo je pet ispitanica sa četvrtim stepenom stručne spreme, a jedna sa završenom osnovnom školom.

**Tabela 43.** Struktura diskriminacije vezane za trudnoću i materinstvo prilikom zapošljavanja

Oblik diskriminacije	Broj
Ispitanica nije dobila posao jer ima dete mlađe od 12 godina	13
Obavezivanje ispitanice da neće rađati decu u određenom vremenskom periodu	11
Potpisivanje blanko otkaza za slučaj trudnoće	7
Ispitanica nije dobila posao jer je u drugom stanju	5

Kada se posmatra struktura ovog vida diskriminacije, primećuje se da su u 13 slučajeva ispitanice kao razlog zbog kog nisu dobile posao navele to što imaju malu decu, tj. decu mlađu od 12 godina, što čini 10% žena koje su u momentu traženja posla imale decu ovog uzrasta, dok 17 ispitanica nije bilo sigurno da je to bio ključni razlog zbog kog nisu dobile posao. Od 11 ispitanica je traženo da se potpisom obavežu da neće rađati decu u određenom vremenskom periodu, pri čemu su dve ispitanice potpisale ovakav dokument. Sedam ispitanica je reklo da je od njih traženo da, kao uslov za dobijanje posla, unapred potpišu otkaz koji stupa na snagu u slučaju trudnoće, pri čemu su dve ispitanice i potpisale takav dokument. Najzad, dobijeni podaci pokazuju da je u pet slučajeva zabeleženo da žena nije dobila posao zato što je bila u drugom stanju, što čini 6,1% ispitanica koje su u vreme traženja posla bile u drugom stanju, dok šest žena nije sa sigurnošću moglo da kaže da je to bio razlog zbog kog nisu dobile posao.

### *Očekivanje seksualnog odnosa kao uslov za dobijanje posla*

U tri slučaja (0,7%) ispitanice su navele da im je prilikom razgovora za posao direktno stavljeno do znanja da se od njih očekuje da imaju seksualni odnos sa prepostavljenim ili nekom drugom osobom u organizaciji ili preduzeću. U jednom slučaju radilo se o ženi starosti između 24 i 29 godina, dok su dve žene imale između 40 i 49 godina. U jednom slučaju žena je bila uodata, u jednom razvedena a u jednom neodata. U dva slučaja žena je imala decu. U dva slučaja su u pitanju bile žene sa završenom četvorogodišnjom stručnom školom, a u jednom sa višom/visokom školskom spremom. Uz to, treba ukazati i na podatak da su tri žene navele da im prilikom razgovora za posao nije direktno stavljeno do znanja ovakvo očekivanje, ali da je to ipak učinjeno na neki indirektan način.

### **Struktura i karakteristike diskriminacije žena na radnom mestu**

Istraživanjem diskriminacije žena na tržištu rada nastojali smo da dođemo do saznanja o strukturi i karakteristikama diskriminacije žena na radnom mestu. Dobijeni podaci pokazuju da su od 431 ispitanice, koja je tokom posmatranog perioda doživela neki oblik diskriminacije na tržištu rada, 342 (79,4%) iskusile diskriminaciju na radnom mestu. To ujedno čini nešto više od polovine (57,7%) ispitanica koje su, bilo u momentu ispitivanja ili tokom posmatranog perioda, radile i tako bile u situaciji da mogu da budu izložene diskriminaciji na radu ili u vezi sa radom. Stoga je analiza koja sledi rađena na poduzorku zaposlenih žena (596 ispitanica).<sup>39</sup>

Polazeći od prethodno definisanih pokazatelja diskriminacije žena na radnom mestu, istraživanjem se došlo do podataka o diskriminaciji u pogledu položaja i tretmana žena na radnom mestu, odnosno u pogledu uslova rada, mogućnosti napredovanja i zarada ispitanica; potom, trudnoće i materinstva, prestanka radnog odnosa ili drugog radnog angažovanja i seksualnog i psihičkog nasilja nad ženama na radnom mestu.

<sup>39</sup> Polazeći od toga da ispitanice mogu istovremeno da rade na više mesta, bilo je važno da se one opredеле za jedan posao o kom će pričati, tako da se sva dalja pitanja koja se tiču diskriminacije na radnom mestu odnose samo na taj posao. Stoga su ispitanice zamoljene da kažu da li rade ili su radile na više mesta u isto vreme. Ukoliko je odgovor na to pitanje bio potvrđan, ispitanice su zamoljene da kažu koji od tih poslova one smatraju ili su smatralе najbitnijim sa stanovišta obezbeđivanja egzistencije, te da na sva dalja pitanja odgovaraju samo u vezi s tim poslom.

Dobijeni podaci pokazuju da su se ispitanice najčešće suočavale sa diskriminacijom koja je vezana za uslove rada – 256 žena (43%). Sledeći oblici diskriminacije na radnom mestu po učestalosti su seksualno – 132 (22,1%) i psihičko nasilje na radnom mestu – 131 (22%). Pored toga, diskriminacija na radnom mestu ogleda se i u manjim zaradama ispitanica u odnosu na muške kolege koji obavljaju poslove jednake vrednosti – 49 (8,2%) i nemogućnosti napredovanja – 48 (8,1%). Uz to, 20 ispitanica (3,4%) doživelo je diskriminaciju u vezi sa trudnoćom i materinstvom, dok su dve ispitanice (0,3%) bile diskriminisane prilikom dobijanja otkaza i isplaćivanja otpremnine.

**Tabela 44. Oblici diskriminacije na radnom mestu**

Oblici diskriminacije na radu	Broj	Procenat
Diskriminacija u vezi sa uslovima rada	256	43,0%
Seksualno nasilje nad ženama	132	22,1%
Psihičko nasilje nad ženama	131	22,0%
Diskriminacija u vezi sa zaradama	49	8,2%
Diskriminacija vezana za napredovanje	48	8,1%
Diskriminacija u vezi sa trudnoćom i materinstvom	20	3,4%
Diskriminacija vezana za otkaz i otpremninu	2	0,3%

#### *Diskriminacija u vezi sa uslovima rada*

Diskriminacija vezana za uslove rada najprisutniji je oblik diskriminacije žena na radnom mestu. Tako se gotovo polovina ispitanica (256 ili 43,0%) na svom radnom mestu susrela sa ovim vidom diskriminacije.

Dobijeni podaci ukazuju na postojanje statistički značajne veze između sektora delatnosti u kom ispitanice rade i njihove izloženosti ovom vidu diskriminacije. Tako su, procentualno gledano, diskriminaciji u pogledu uslova rada najizloženije ispitanice zaposlene u sektoru turizma i ugostiteljstva (70,6%), a najmanje one zaposlene u sektoru obrazovanja (14,5%). Uz to, uočava se dosta visok procenat izloženosti ispitanica ovom vidu diskriminacije i u drugim sektorima, posebno u sektoru socijalne zaštite, trgovine, prerađivačkoj industriji i poljoprivredi. Ipak, ove podatke trebalo bi tumačiti oprezno i sa rezervom, s obzirom na mali broj ispitanica zaposlenih u pojedinim sektorima.

**Tabela 45.** Diskriminacija u vezi sa uslovima rada prema sektoru delatnosti

Sektor delatnosti	Diskriminacija u vezi sa uslovima rada		Ukupno
<b>Poljoprivreda</b>	Broj	2	4
	Procenat	50,0%	50,0% 100,0%
<b>Prerađivačka industrija</b>	Broj	14	28
	Procenat	50,0%	50,0% 100,0%
<b>Turizam i ugostiteljstvo</b>	Broj	36	51
	Procenat	70,6%	29,4% 100,0%
<b>Trgovina</b>	Broj	62	118
	Procenat	52,5%	47,5% 100,0%
<b>Građevinarstvo</b>	Broj	2	6
	Procenat	33,3%	66,7% 100,0%
<b>Saobraćaj</b>	Broj	5	11
	Procenat	45,5%	54,5% 100,0%
<b>Stručne, naučne i tehničke delatnosti</b>	Broj	42	91
	Procenat	46,2%	53,8% 100,0%
<b>Zdravstvena zaštita</b>	Broj	10	40
	Procenat	25,0%	75,0% 100,0%
<b>Socijalna zaštita</b>	Broj	2	3
	Procenat	66,7%	33,3% 100,0%
<b>Obrazovanje</b>	Broj	10	69
	Procenat	14,5%	85,5% 100,0%
<b>Administrativne, finansijske i druge uslužne delatnosti</b>	Broj	65	163
	Procenat	39,9%	60,1% 100,0%
<b>Državna uprava, odbrana i obavezno socijalno osiguranje</b>	Broj	6	12
	Procenat	50,0%	50,0% 100,0%
<b>Total</b>	Broj	256	596
	Procenat	43,0%	57,0% 100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 51,238, df = 11, p = 0,001

Podaci pokazuju da su ispitanice zaposlene u privatnom sektoru gotovo dvostruko više izložene ovoj formi diskriminacije u poređenju sa ispitanicama koje rade u državnom sektoru. Tako je ovom vidu diskriminacije bilo izloženo 175 (53,5%) ispitanica zaposlenih kod privatnika i 71 (29,3%) ispitanica koja radi u državnom sektoru, pa se u ovom slučaju beleži postojanje statistički značajne veze između sektora delatnosti prema obliku svojine i izloženosti is-

pitanica ovoj vrsti diskriminacije. Uz to, diskriminaciji u pogledu uslova rada značajno više su izložene ispitanice koje nemaju zaključen ugovor sa poslodavcem (60,9%) u odnosu na one koje imaju zaključen ugovor o radu ili neku drugu vrstu ugovora (38,7%).

**Tabela 46.** Diskriminacija u vezi sa uslovima rada, posmatrano prema tome da li ispitanica ima zaključen ugovor sa poslodavcem ili ne

Da li ima ugovor		Diskriminacija u vezi sa uslovima rada		Ukupno
		Da	Ne	
Da	Broj	186	295	481
	Procenat	38,7%	61,3%	100,0%
Ne	Broj	70	45	115
	Procenat	60,9%	39,1%	100,0%
Ukupno	Broj	256	340	596
	Procenat	43,0%	57,0%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 18,667, df = 1, p = 0,001

Kada su u pitanju uslovi rada, podaci do kojih se došlo pokazuju da se ovaj oblik diskriminacije manifestuje kroz nepostojanje posebnih prostorija, odvojenih od muških, u kojima žene mogu da se presvuku na radnom mestu, obavezu ispitanica da obavljaju poslove van opisa radnog mesta, neprilagođenost mašina ili druge opreme ženama, kao i u suočavanju ispitanica sa drugim neprijatnostima na radnom mestu samo zato što su žene ili pak iz nekog drugog razloga, odnosno zbog nekog drugog ličnog svojstva.

#### Prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme potrebama žena

Da bi se došlo do podataka o prilagođenosti prostorija i opreme potreba ma žena, ispitanice su pitane da li u organizaciji, instituciji ili preduzeću u kom rade postoje posebne prostorije odvojene od muških, u kojima žene mogu da se presvuku, i da li su mašine i druga oprema na kojoj rade prilagođene njima kao ženama.

U 196 (32,9%) slučajeva ispitanice su navele da u organizaciji ili preduzeću u kom rade ne postoje posebne prostorije, odvojene od muških, u kojima žene mogu da se presvuku. Međutim, ukoliko se isključe ispitanice koje su navele da rade u organizacijama u kojima nema potrebe za postojanjem takvih prostorija jer posao koji obavljaju ne zahteva nošenje radne uniforme, samim tim ni

presvlačenje, dobija se podatak da u više od polovine slučajeva u kojima takve potrebe postoje (51,4%) posebnih prostorija zapravo nema. Ukoliko se posmatra sektor rada prema obliku svojine, podaci ne ukazuju na postojanje razlika između privatnog i državnog sektora. Naime, u gotovo istom procentu su ispitanice izložene ovoj vrsti diskriminacije u privatnom (83 ispitanice, što čini 35,6% ispitanica koje rade u ovom sektoru) i državnom sektoru (34 ispitanice ili 35,1% zaposlenih u državnom sektoru).

Kada je u pitanju prilagođenost mašina i druge opreme ženama, podaci do kojih se došlo istraživanjem pokazuju da u svega 19 slučajeva (3,2%) mašine ili druga oprema nisu bile prilagođene ispitanicama. Iako je broj mali da bi se izvlačili opšti zaključci, potrebno je ukazati na to da se u čak 11 slučajeva radilo o organizacijama ili preduzećima u kojima ima više zaposlenih žena nego muškaraca, a oprema i mašine ipak nisu prilagođene njihovim potrebama. Uz to, u 13 slučajeva (4,0%) na ovaj problem ukazale su ispitanice koje rade kod privatnika, a u 6 (2,5%) one koje su zaposlene u državnom sektoru.

#### Obavljanje poslova van opisa radnog mesta

Podaci do kojih se došlo istraživanjem pokazuju da trećina zaposlenih ispitanica (189 ili 31,7%) uz svoj redovan posao mora da obavlja i neke druge poslove koji ne ulaze u opis njihovog radnog mesta. S druge strane, 407 (68,3%) ispitanica nije bilo u poziciji da se od njih to izričito traži. U poslove koje ispitanice moraju da obavljaju van opisa radnog mesta spadaju kuvanje kafe, čišćenje prostorija, kurirski poslovi, poslovi sekretarice i drugi administrativni poslovi, ali i prijem i nošenje robe, vožnja kada se odlazi na teren, kuvanje i spremanje doručka šefu. Pri tome, neke ispitanice morale su da obavljaju samo jedan od ovih poslova, dok su druge obavljale i po dva ili tri navedena posla.

Dobijeni podaci ukazuju na postojanje statistički značajne veze između starosti ispitanica i izloženosti obavezama obavljanja dodatnih poslova van opisa radnog mesta. Kao što se vidi iz tabele 47, mlade žene su te koje su izložene ovom obliku diskriminacije, ali se ne sme zanemariti ni dosta visok procenat ispitanica srednjih godina koje su u obavezi da obavljaju dodatne poslove van opisa radnog mesta, kao ni činjenica da čak 22,6% ispitanica starijih od 50 godina biva izloženo ovoj vrsti diskriminacije.

**Tabela 47.** Obaveza obavljanja poslova van opisa radnog mesta, posmatrano prema starosti ispitanica

Starost ispitanice		Da li je morala da obavlja poslove van opisa radnog mesta		Ukupno
		Da	Ne	
<b>18–34</b>	Broj	102	184	286
	Procenat	35,7%	64,3%	100,0%
<b>35–49</b>	Broj	59	127	186
	Procenat	31,7%	68,3%	100,0%
<b>50–64</b>	Broj	28	96	124
	Procenat	22,6%	77,4%	100,0%
<b>Ukupno</b>	Broj	189	407	596
	Procenat	31,7%	68,3%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 6,838, df = 2, p = 0,033

Podaci takođe ukazuju na postojanje statistički značajne veze između nivoa obrazovanja i izloženosti ispitanica obavezi obavljanja dodatnih poslova van opisa radnog mesta.<sup>40</sup>

**Tabela 48.** Obaveza obavljanja poslova van opisa radnog mesta, posmatrano prema obrazovnom nivou ispitanica

Obrazovanje		Da li je morala da obavlja poslove van opisa radnog mesta		Ukupno
		Da	Ne	
<b>Završena osnovna škola</b>	Broj	5	10	15
	Procenat	33,3%	66,7%	100,0%
<b>Stručna škola (2 ili 3 godine)</b>	Broj	28	33	61
	Procenat	45,9%	54,1%	100,0%
<b>Gimnazija ili četvorogodišnja stručna škola</b>	Broj	90	152	242
	Procenat	37,2%	62,8%	100,0%
<b>Viša/visoka škola ili fakultet</b>	Broj	61	202	263
	Procenat	23,2%	76,8%	100,0%
<b>Magistratura/doktorat</b>	Broj	4	9	13
	Procenat	30,8%	69,2%	100,0%
<b>Ukupno</b>	Broj	188	406	594
	Procenat	31,7%	68,3%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 18,170, df = 5, p = 0,003

<sup>40</sup> Iz analize su izdvojene dve ispitanice koje su prekinule školovanje pre završenih osam razreda zato da bi hi-kvadrat test bio validan (zbog premalog broja slučajeva u kategoriji).

Kao što pokazuju podaci u tabeli 48, ovom vidu diskriminacije najizloženije su ispitanice sa završenom stručnom, dvogodišnjom ili trogodišnjom, školom (45,9%), potom ispitanice sa završenim četvrtim stepenom stručne spreme (37,2%). Međutim, zapaža se i dosta visok procenat ispitanica sa višom/višokom školom ili fakultetom (23,2%) i sa magistraturom/doktoratom (30,8%) koje su takođe izložene ovoj vrsti diskriminacije.

Ukoliko se posmatra sektor rada prema obliku svojine, primećuje se da je obavezi obavljanja dodatnih poslova izloženo dvostruko više ispitanica koje su zapoštene u privatnom sektoru (136 ili 41,6%) u poređenju sa onima koje rade u državnom sektoru (47 ili 19,5%). Uz to, dobijeni podaci pokazuju da postoji statistički značajna veza između radnog ili drugog formalnog statusa ispitanice u organizaciji ili preduzeću i izloženosti obavezi da se obavlja dodatni posao van opisa radnog mesta. Tako je gotovo polovina ispitanica koje nemaju zaključen ugovor sa poslodavcem (48,7%) bila u obavezi da obavlja dodatne poslove van opisa radnog mesta, naspram 27,7% onih koje su imale zaključen ugovor sa poslodavcem.

**Tabela 49.** Obaveza obavljanja dodatnih poslova van opisa radnog mesta, posmatrano prema radnopravnom statusu ispitanice

Da li ima ugovor		Da li je morala da obavlja poslove van opisa radnog mesta		Ukupno
		Da	Ne	
Da	Broj	133	347	480
	Procenat	27,7%	72,1%	100,0%
Ne	Broj	56	58	114
	Procenat	48,7%	50,4%	100,0%
Ukupno	Broj	189	405	594
	Procenat	31,7%	68,0%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 20,608, df = 2, p = 0,001

Takođe, dužina radnog angažovanja kod poslodavca značajno utiče na obavezu obavljanja dodatnih poslova. Kao što se vidi u tabeli 50, uočava se veća izloženost ovoj vrsti diskriminacije ispitanica koje rade kraći vremenski period kod poslodavca u odnosu na one koje rade duže, ali se isto tako zapaža da izloženost ispitanica obavezi obavljanja dodatnih poslova počinje da raste nakon 15 godina staža.

**Tabela 50.** Odnos obaveze obavljanja dodatnih poslova van opisa radnog mesta i dužine radnog angažovanja kod poslodavca

Koliko dugo radi na tom radnom mestu		Da li je morala da obavlja poslove van opisa radnog mesta		Ukupno
		Da	Ne	
<b>Manje od 6 meseci</b>	Broj	32	42	74
	Procenat	43,2%	56,8%	100,0%
<b>Od 6 meseci do godinu dana</b>	Broj	29	39	68
	Procenat	42,6%	57,4%	100,0%
<b>Od 1 do 2 godine</b>	Broj	41	61	102
	Procenat	40,2%	59,8%	100,0%
<b>Od 3 do 5 godina</b>	Broj	31	79	110
	Procenat	28,2%	71,8%	100,0%
<b>Od 6 do 10 godina</b>	Broj	32	69	101
	Procenat	31,7%	68,3%	100,0%
<b>Od 11 do 15 godina</b>	Broj	4	34	38
	Procenat	10,5%	89,5%	100,0%
<b>Od 16 do 20 godina</b>	Broj	7	32	39
	Procenat	17,9%	82,1%	100,0%
<b>Više od 20 godina</b>	Broj	13	51	64
	Procenat	20,6%	79,4%	100,0%
<b>Ukupno</b>	Broj	189	407	596
	Procenat	31,7%	68,3%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 27,644, df = 8, p = 0,001

Statistički značajna veza beleži se i između rada na određeno ili neodređeno vreme i izloženosti obavezama obavljanja dodatnih poslova van opisa radnog mesta. Tako se primećuje da je 42,9% ispitanica koje rade na određeno vreme bilo u poziciji da mora da obavlja ove dodatne poslove, nasuprot 27,0% onih koje rade na neodređeno vreme.

**Tabela 51.** Odnos obaveze obavljanja dodatnih poslova van opisa radnog mesta i rada na određeno ili neodređeno vreme

Rad na određeno ili neodređeno		Da li je morala da obavlja poslove van opisa radnog mesta		Ukupno
		Da	Ne	
Na određeno	Broj	51	100	151
	Procenat	27,0%	24,6%	25,3%
Na neodređeno	Broj	81	250	331
	Procenat	42,9%	61,4%	55,5%
Nema ugovor	Broj	57	57	114
	Procenat	30,2%	14,0%	19,1%
Ukupno	Broj	189	407	596
	Procenat	100,0%	100,0%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 25,917, df = 2, p = 0,001

Dodatnim obavezama na radnom mestu procentualno su nešto više izložene žene koje rade u firmama kojima rukovode žene (51 ili 34,2%) u poređenju sa ispitanicama koje rade u firmama kojima rukovode muškarci (124 ili 30,5%). U gotovo istom procentu su ispitanice izložene dodatnim poslovima u situaciji kada im je neposredno pretpostavljena osoba ženskog (90 ili 34,1%), odnosno muškog pola (90 ili 35,9%), pa se u vezi s tim ne beleži postojanje statistički značajnih razlika. S druge strane, podaci pokazuju da se ispitanice koje nisu na rukovodećim radnim mestima dvostruko češće nalaze u situaciji da moraju da obavljaju dodatne poslove u poređenju sa ispitanicama koje se nalaze na takvim pozicijama, pa se u ovom slučaju beleži postojanje statistički značajne razlike između žena na hijerarhijski različitim pozicijama u preduzećima i organizacijama.

**Tabela 52.** Odnos obaveze obavljanja dodatnih poslova van opisa radnog mesta i rukovodeće pozicije

Da li je na rukovodećem mestu		Da li je morala da obavlja poslove van opisa radnog mesta		Ukupno
		Da	Ne	
Da	Broj	16	76	92
	Procenat	17,4%	82,6%	100,0%
Ne	Broj	173	331	504
	Procenat	34,3%	65,7%	100,0%
Ukupno	Broj	189	407	596
	Procenat	31,7%	68,3%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 10,302, df = 1, p = 0,001

## Neprijatnosti na radnom mestu zbog pripadnosti ženskom polu

Ispitanicama je postavljeno i pitanje vezano za neke druge neprijatnosti koje su doživele na radnom mestu samo zbog pripadnosti ženskom polu. Gotovo 90% ispitanica (519 žena ili 87,1%) reklo je da se nisu susretale sa neprijatnostima na poslu zbog toga što su žene. S druge strane, 43 ispitanice (7,2%) smatraju da su zbog pripadnosti ženskom polu bile izložene i nekim drugim neprijatnostima, dok 34 (5,7%) ne mogu sa sigurnošću to da kažu.

Kvalitativna analiza odgovora ispitanica na pitanje koje su to sve neprijatnosti doživele na radnom mestu samo zato što su žene pokazuje da je to, pre svega, omalovažavanje žene i njenih sposobnosti zasnovano na stereotipima i predrasudama o rodnim ulogama. Kako su navodile naše ispitanice, žene se tretiraju kao robinje, niža bića, manje vredne i sposobne, a njihovo mišljenje se ne ceni, ne uzima ozbiljno u obzir, dok muškarci slove za bolje radnike, bolje vozače kojima se zato daju službena vozila, pa se žene dovode u neravnopravan položaj u odnosu na njih. Uz to, žene se suočavaju i sa seksualnim uznevimiravanjem, komentarisanjem izgleda i oblačenja, vređanjem, vikanjem i slično.

Od 43 ispitanice koje su se susrele sa ovakvim neprijatnostima, 21 je stekla četvrti stepen stručne spreme, 14 je završilo višu/visoku školu ili ima fakultetsku diplomu, pet je završilo stručnu (dvogodišnju ili trogodišnju) školu, dve imaju osnovnoškolsko obrazovanje a jedna žena magistraturu. Procentualno gledano, neprijatnostima zbog pripadnosti ženskom polu više su izložene žene koje rade u organizacijama ili preduzećima u kojima je rukovodilac muškarac (36 ili 8,8%) u poređenju sa onima gde je žena rukovoditeljka (5 ili 3,4%). Slična je situacija i kada je u pitanju pol neposredno prepostavljene osobe: ispitanice su u većoj meri bile suočene sa neprijatnostima tamo gde im je neposredno prepostavljeni muškarac (24 ili 9,6%) nego tamo gde je to žena (14 ili 5,3%).

## Neprijatnosti na radnom mestu iz drugih razloga

Ispitanice su, takođe, pitane i da li su se suočavale sa neprijatnostima na radnom mestu iz nekih drugih razloga. Velika većina njih (551 ili 92,4%) nije imala takvo iskustvo, dok je njih 34 (5,7%) dalo potvrđan odgovor. Kvalitativna analiza odgovora ispitanica na pitanje koji su to razlozi pokazuje da su to u najvećem broju slučajeva razlozi političke prirode (političko opredeljenje ili neopredeljenje), potom pripadnost određenoj nacionalnoj ili etničkoj grupi, a u pojedinim slučajevima i seksualna orijentacija, drugačije mišljenje, činjenica da je žena samohrana majka ili da ima određene lične ili zdravstvene probleme

(tikove, slab sluh) i slično. Dakle, beleže se slučajevi višestruke diskriminacije žena na radu, odnosno diskriminacije po različitim osnovama, pa bi u narednim istraživanjima ovom pitanju trebalo posvetiti posebnu pažnju.

### *Seksualno nasilje nad ženama na radnom mestu*

Drugi oblik diskriminacije žena na radnom mestu prema učestalosti je seksualno nasilje na radnom mestu. U cilju prikupljanja podataka o izloženosti žena seksualnom nasilju (uznemiravanje i ucenjivanje) na radnom mestu, ispitanicama su postavljena pitanja o pet grupa ponašanja kroz koja se ovaj oblik diskriminacije i nasilja nad ženama na radnom mestu može manifestovati. Pitanjima su obuhvaćene kako seksualne ucene (*quid pro quo*), tako i različita ponašanja kojima se za ženu stvara neprijateljsko radno okruženje. Ispitanicama su postavljana pitanja koja su se odnosila na sledeća ponašanja: uslovljavanje napredovanja na radnom mestu, premeštanja na drugo, bolje plaćeno radno mesto ili dobijanja povišice seksualnim odnosom sa prepostavljenim ili nekom drugom osobom (seksualne ucene); prinuda na seksualni odnos, odnosno silovanje; izloženost neželjenim fizičkim kontaktima seksualne prirode; izloženost seksualnim komentarima i izloženost pornografskom materijalu na radnom mestu. Kao što se može primetiti, istraživanjem smo nastojali da dođemo do podataka kako o silovanju, kao najtežem obliku seksualnog nasilja na radnom mestu, tako i o drugim oblicima seksualnog nasilja koji se javljaju u neposrednoj vezi sa odnosima vezanim za radno mesto.

Kao što je već pomenuto, rezultati istraživanja pokazuju da su 132 žene (22,1%) iz uzorka zaposlenih žena bile izložene barem jednom obliku seksualnog nasilja na radnom mestu.

Iako nisu uočene statistički značajne razlike u izloženosti seksualnom nasilju ispitanica različite životne dobi, može se uočiti veća izloženost mlađih žena (25,2%), ali je dosta visok procenat i žena srednje (19,9%) i starije dobi (18,5%). S druge strane, nije utvrđena povezanost između obrazovnog nivoa ispitanica i izloženosti seksualnom nasilju na radnom mestu.

**Tabela 53.** Odnos starosti ispitanica i seksualnog nasilja na radnom mestu

Starost ispitanice		Seksualno nasilje		Ukupno
		Da	Ne	
<b>18–34 godine</b>	Broj	72	214	286
	Procenat	25,2%	74,8%	100,0%
<b>35–49 godina</b>	Broj	37	149	186
	Procenat	19,9%	80,1%	100,0%
<b>50–64 godine</b>	Broj	23	101	124
	Procenat	18,5%	81,5%	100,0%
<b>Ukupno</b>	Broj	132	464	464
	Procenat	22,1%	77,9%	77,9%

Pirsonov hi-kvadrat = 3,000, df = 2, p = 0,223

Dobijeni podaci ukazuju na postojanje statistički značajne veze između bračnog statusa i izloženosti žena seksualnom nasilju na radnom mestu. Najmanje su ugrožene žene koje su u braku (15,5%), dok su najugroženije razvedene, odnosno žene koje više ne žive sa svojim partnerima (43,9%), zatim neudate žene (25,6%) i udovice (22,2%).

**Tabela 54.** Odnos bračnog stanja i seksualnog nasilja na radnom mestu

Bračno stanje		Seksualno nasilje		Ukupno
		Da	Ne	
<b>Udata</b>	Broj	47	256	303
	Procenat	15,5%	84,5%	100,0%
<b>Živi u vanbračnoj zajednici</b>	Broj	10	28	38
	Procenat	26,3%	73,7%	100,0%
<b>Razvedena / živi razdvojeno</b>	Broj	25	32	57
	Procenat	43,9%	56,1%	100,0%
<b>Uдовица</b>	Broj	4	14	18
	Procenat	22,2%	77,8%	100,0%
<b>Neudata</b>	Broj	46	134	180
	Procenat	25,6%	74,4%	100,0%
<b>Ukupno</b>	Broj	132	464	596
	Procenat	22,1%	77,9%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 24,918, df = 4, p = 0,001

Podaci ukazuju i na statistički značajnu vezu između postojanja zaključenog ugovora o radu i izloženosti žena seksualnom nasilju na radnom mestu.

Ispitanice koje nisu imale zaključen ugovor o radu u većoj meri su bile izložene seksualnom nasilju na radnom mestu. Takođe, podaci ukazuju i na postojanje statistički značajne razlike u izloženosti žena koje su zaposlene na određeno vreme i onih zaposlenih na neodređeno vreme. Žene zaposlene na neodređeno vreme su u većoj meri izložene ovom obliku nasilja. S druge strane, ne postoje značajne razlike među ispitanicama zaposlenim u privatnim i državnim ustanovama. Ispitanice zaposlene u privatnim i u državnim ustanovama su u sličnoj meri bile izložene seksualnom nasilju na radnom mestu.

**Tabela 55.** Odnos zaključenog ugovora i seksualnog nasilja na radnom mestu

Da li ima ugovor		Seksualno nasilje		Ukupno
		Da	Ne	
Da	Broj	93	389	482
	Procenat	19,3%	80,7%	100,0%
Ne	Broj	39	75	114
	Procenat	33,9%	66,1%	100,0%
Ukupno	Broj	132	464	596
	Procenat	22,1%	77,9%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 11,440, df = 1, p = 0,001

**Tabela 56.** Odnos rada na određeno ili neodređeno vreme i seksualnog nasilja na radnom mestu

Zaposlena na određeno ili neodređeno vreme		Seksualno nasilje		Ukupno
		Da	Ne	
Na određeno	Broj	34	117	151
	Procenat	22,5%	77,5%	100,0%
Na neodređeno	Broj	58	273	331
	Procenat	17,5%	82,5%	100,0%
Ukupno	Broj	92	390	482
	Procenat	19,1%	80,9%	100,0%

Pirsonov hi-kvadrat = 15,189, df = 2, p = 0,001

Među izvršiocima seksualnog nasilja, kao što se moglo i očekivati, dominiraju rukovodioci i nadređeni, dakle osobe koje su bile na poziciji moći u odnosu na zaposlenu ženu. Rukovodioci radnih organizacija bili su izvršioc u čak 18% slučajeva. Rukovodioci i nadređeni su, samostalno, zajedno ili zajedno sa drugim zaposlenima, izvršili neki oblik seksualnog nasilja nad 39,9% ispitanica. Pri tome, u 24,8% slučajeva nasilje su vršile samo osobe na poziciji moći, dok

su u 15,1% slučajeva to činile i osobe na poziciji moći i drugi zaposleni, koji su bili na sličnoj poziciji kao ispitanica.

**Tabela 57.** Izvršioci seksualnog nasilja s obzirom na poziciju u radnoj organizaciji

Ko je vršio seksualno nasilje	Broj	Procenat
Rukovodilac	12	9,1%
Rukovodilac i nadređeni	3	2,8%
Rukovodilac i kolega	8	6,1%
Nadređeni	19	14,4%
Nadređeni i kolega	6	4,5%
Nadređeni i klijent	4	3,0%
Radni kolega	41	31,1%
Kolega i klijent	2	1,5%
Podređeni	4	3,0%
Klijent ili mušterija	20	15,1%
Nema podataka	13	9,8%
<b>Ukupno</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>

Nešto manje (31,1%) ispitanica trpelo je seksualno nasilje samo od strane kolege, odnosno osobe koja se nalazila na sličnoj poziciji u pogledu odnosa moći na radnom mestu. Zanimljivo je da je dosta visok procenat, 15,1% ispitanica reklo da je bilo izloženo seksualnom nasilju od strane klijenata i mušterija, dok su u dva slučaja (1,5%) izvršioci seksualnog nasilja bili kolega i klijent. Takođe u nekoliko slučajeva (3%) izvršilac je bio i muškarac koji je bio u podređenom položaju u odnosu na ispitanicu.

#### Struktura seksualnog nasilja na radnom mestu

Kao što je već rečeno, 132 ispitanice su odgovorile da su bile izložene različitim oblicima seksualnog nasilja na radnom mestu na kom su radile u posmatranom periodu.

Ispitanice su kao najčešći oblik seksualnog nasilja na radnom mestu sa kojim su se suočavale navele seksualno uzneniranje putem seksualnih komentara. Ovaj oblik seksualnog nasilja doživelo je više od tri četvrtine ispitanica, njih 105 ili 79,5%.

**Tabela 58.** Struktura seksualnog nasilja na radnom mestu

Oblik seksualnog nasilja na radnom mestu	Broj	Procenat
Seksualni komentari	105	79,5%
Neželjeni fizički kontakti	20	15,2%
Seksualne ucene	11	8,3%
Izloženost pornografskom materijalu	4	3,1%
Silovanje	3	2,8%

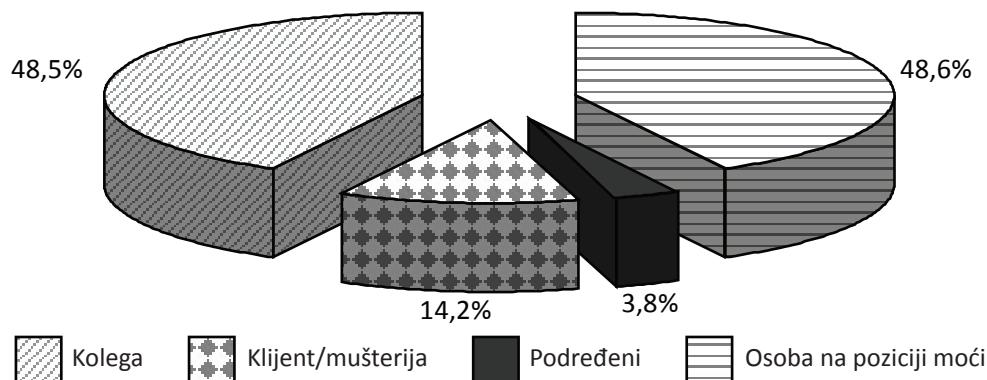
Na drugom mestu po učestalosti su neželjeni fizički kontakti, kojima je bilo izloženo 20 žena (15,2%). U situaciji da im je napredovanje na poslu ili premeštanje na bolje radno mesto bilo uslovljeno stupanjem u seksualni odnos sa pretpostavljenim ili nekom drugom osobom, odnosno nekom vrstom seksualne ucene, našlo se, prema sopstvenim izjavama, 8,3% žena. Pornografskom materijalu bile su izložene četiri žene (3,1%), dok su tri (2,8%) rekle da su bile prinuđene na seksualni odnos.

#### a) Seksualni komentari

Među osobama koje su upućivale seksualne komentare procentualno je veoma visok udeo osoba koje se nalaze na poziciji moći u odnosu na ispitanicu. Gotovo polovina (48,6%) ispitanica koje su odgovorile da su bile izložene seksualnim komentarima rekla su da im je seksualne komentare upućivala neka od osoba koje su se nalazile na poziciji moći u odnosu na njih (samo ona ili još neko). Udeo žena koje su bile viktimizirane od strane rukovodilaca bio je 12,5%.

Takođe, gotovo polovina (48,5%) ispitanica odgovorila je da su im kolege upućivale seksualne komentare. Pri tome je u 2,9% slučajeva prema ispitanicama bio nasilan i kolega i rukovodilac, a u 5,7% i kolega i nadređeni.

**Grafikon 4.** Ko je upućivao seksualne komentare



Uz to, 14,2% ispitanica odgovorilo je da je klijent ili mušterija bio taj koji im je upućivao seksualne komentare. Pri tome, u jednom slučaju se radilo o ispitanici prema kojoj su se na ovaj način ponašali i klijent i kolega. Ispitanice su bile izložene seksualnim komentarima i od strane podređenih, tj. osoba prema kojima su bile na poziciji moći, i to u 3,8% slučajeva.

#### b) Izloženost neželjenim fizičkim kontaktima

Najviše ispitanica (50%) izjavilo je da su bile izložene neželjenim fizičkim kontaktima od strane klijenta ili mušterije, dok je jedna četvrtina žena – njih pet (25%) – rekla da se na taj način ponašao kolega. Nadređeni se tako ponašao u 15%, a rukovodilac u 10% slučajeva, dakle najređe, u poređenju sa ostalim kategorijama. Međutim, treba primetiti da je udeo osoba na poziciji moći u celini gledano dosta visok, oko jedne četvrtine.

**Tabela 59.** Ko je izvršilac fizičkih kontakata

Ko je izvršilac	Broj	Procenat
Rukovodilac	2	10,0%
Nadređeni	3	15,0%
Kolega	5	25,0%
Klijent/mušterija	10	50,0%
<b>Ukupno</b>	<b>20</b>	<b>100,0%</b>

Ipak, s obzirom na male brojeve, ove podatke treba tumačiti oprezno i sa rezervom, jer je moguće da bi na većim brojevima ova struktura bila drugačija.

### c) Seksualne ucene

Na pitanje da li im je napredovanje na radnom mestu na kom trenutno rade ili su radile u posmatranom periodu, premeštanje na drugo, bolje radno mesto ili dobijanje povišice bilo uslovljeno stupanjem u seksualni odnos sa prepostavljenim ili nekom drugom osobom, svega 11 ispitanica odgovorilo je potvrđeno. Kao što se moglo i prepostaviti, prema ispitanicama su se ovako ponašale osobe koje su u odnosu na njih bile u poziciji moći. Pri tome, najčešće je to bio rukovodilac (7), ređe nadređeni (2). U dva slučaja ispitanice nisu navele ko se tako ponašao.

### d) Izloženost pornografskom materijalu i prinudi na seksualni odnos

Vezano za izloženost pornografskom materijalu na radnom mestu, četiri ispitanice rekле su da su bile izložene takvoj vrsti materijala. Isti broj ispitanica rekao je da ne mogu sa sigurnošću reći da li su ili nisu bile izložene pornografskom materijalu.

Tri ispitanice koje su odgovorile da su bile prinuđene na seksualni odnos su, odgovarajući na pitanje ko ih je prinudio na seksualni odnos, rekle da je u jednom slučaju to bio rukovodilac, u jednom slučaju kolega, a u jednom klijent.

### *Psihičko nasilje nad ženama na radnom mestu*

Kako bi se došlo do podataka o psihičkom nasilju na radnom mestu, ispitanicama je postavljeno pitanje da li su bile izložene nekom od sledećih ponašanja: pretnjama nasiljem, pretnjama otkazom, nedavanju posla, davanju previše posla, obraćanju uz viku, ignorisanju, izolovanju, nepozivanju na sastanke, ponižavanju pogrdnim rečima, ismevanju izgleda, ogovaranju i širenju lažnih priča ili onemogućavanju da se završi radni zadatak.

Dobijeni podaci pokazuju da je 131 žena (22%) iz ispitanog uzorka bila izložena psihičkom nasilju na radnom mestu u posmatranom periodu. Psihičko nasilje najčešće se sastojalo u davanju previše posla, obraćanju uz viku i ogovaranju, a zatim i u pretnjama otkazom, širenju lažnih priča i vredjanju i ponižavanju pogrdnim rečima.

U najvećem broju slučajeva radilo se o psihičkom nasilju od strane rukovodioca ili nadređenog (45%) (vertikalni mobing), a ređe o horizontalnom mobingu. Četvrtina (25,2%) ispitanica trpela je psihičko nasilje od strane rukovo-

dioca radne organizacije. U tri slučaja radilo se o psihičkom nasilju od strane podređenog, dok su 6,9% ispitanica bile žrtve i vertikalnog i horizontalnog mobinga. Najzad, 35,9% ispitanica koje su trpele psihičko nasilje na radnom mestu nisu rekle ko se prema njima ponašao na taj način.

### *Diskriminacija u vezi sa zaradama*

Imajući u vidu da je u Srbiji prosečna zarada žena manja u odnosu na prosečnu zaradu muškaraca, interesovalo nas je kakva su iskustva ispitanica u vezi s tim. Njima je tako postavljeno pitanje da li primaju istu platu kao i njihov muški kolega koji radi na istim ili sličnim poslovima kao one (prema složenosti posla i stepenu odgovornosti), u jednakim ili sličnim uslovima rada i ima iste stručne kvalifikacije. Takođe, ispitanice su pitane i da li smatraju da je u redu da za obavljanje istog posla muškarac dobije veću platu od žene.

U 49 slučajeva (8,2%) ispitanice su rekле da su njihova primanja bila manja od primanja muških kolega koji rade na istim ili sličnim poslovima u jednakim ili sličnim uslovima i imaju iste stručne kvalifikacije kao one. S druge strane, 360 (60,4%) ispitanica reklo je da su im primanja ista kao primanja muških kolega. Uz to, 72 (12,1%) ispitanice nemaju muškog kolegu, pa se i ne može utvrditi da li postoji diskriminacija na osnovu pola vezana za zaradu. Najzad, 86 (14,4%) ispitanica je reklo da ne znaju da li je njihova plata ista kao i plata njihovog muškog kolege.

Među ispitanicama koje su navele da imaju manja primanja od svojih muških kolega, 22 imaju završenu višu/visoku školu ili fakultet, 18 ih je sa četvrtim stepenom školske spreme, 5 sa završenom srednjom stručnom školom, a 4 sa završenom osnovnom školom. Od ukupnog broja ispitanica koje su rekle da imaju manja primanja od svojih muških kolega, 13 radi u sektoru stručnih, naučnih i tehničkih delatnosti, 12 u administrativnim, finansijskim i drugim pomoćnim uslužnim delatnostima i 10 u trgovini. Pojedinačni slučajevi beleže se i u drugim sektorima delatnosti. Razlika u zaradama između muškaraca i žena je, kako pokazuju dobijeni podaci, prisutnija u privatnom (35 ili 10,7%) u poređenju sa državnim sektorom (10 ili 4,2%).

Kako bismo utvrdili na koji način žene percipiraju diskriminaciju na tržištu rada, sve ispitanice su pitane da li je u redu da za isti posao muškarac ima veću platu od žene. Kao što smo i očekivali, većina ispitanica (692 ili 98,0%) smatra da nije u redu da muškarac dobije veću platu od žene za obavljanje istog posla. Ispitanice koje tako misle kao obrazloženje su uglavnom navodile da bi to bila diskriminacija, da su žene ravnopravne, da pol ne treba da bude krite-

rijum i da to ne bi bilo po zakonu. Pojedine ispitanice navele su još i da jedino kod teških fizičkih poslova muškarci možda treba da budu više plaćeni, a ima i onih koje su rekле da žene treba da budu plaćene više jer su sposobnije i bolje rade. Ipak, neke od ispitanica (2 ili 0,3%) odgovorile su da je to u redu tako smatra poslodavac, jer „poslodavac ima pravo da da veću platu muškarcu od žene za isti posao”. Uz to, 8 ispitanica (1,1%) odgovorilo je da nisu sigurne u vezi s tim, pri čemu je jedna od njih rekla da je možda to u redu „jer na muškarcima je izdržavanje porodice, a ženi je ipak dete prioritet”. Ovakav stav, kao i, mada retki, odgovori ispitanica koje nisu izričito izjavile da nije u redu da muškarac za isti rad prima veću platu, podseća da patrijarhalni stereotipi u vezi sa zarađivanjem muškaraca i žena postoje i među ženama, i da to, takođe, treba imati u vidu prilikom kreiranja mera prevencije diskriminacije žena na radu.

### *Diskriminacija vezana za napredovanje*

Jedan od pokazatelja diskriminacije žena na radu je i uskraćivanje ili one-mogućavanje napredovanja ženama. Od ukupnog broja ispitanica koje rade ili su radile u posmatranom periodu, njih 48 (8,1%) susrelo se sa ovim oblikom diskriminacije.

Iako se zbog malog broja ne mogu izvlačiti opšti zaključci, uočava se da su ovom vidu diskriminacije nešto više izložene mlade žene, tj. ispitanice starosti između 18 i 34 godine (26 ili 9,1%), potom ispitanice koje pripadaju starosnoj kategoriji od 35 do 49 godina (14 ili 7,5%), a najmanje one starosti od 50 do 64 godine (8 ili 6,5%).

Od 48 ispitanica kojima je bilo onemogućeno napredovanje 20 je u braku, 12 je neudatih žena, 11 razvedenih ili koje žive razdvojeno od partnera, dok pet živi u vanbračnoj zajednici. Pa ipak, ako ove podatke posmatramo u odnosu na ukupan broj ispitanica određene kategorije prema bračnom stanju, uočava se da su sa ovim oblikom diskriminacije posebno suočene razvedene/razdvojene žene (19,3%), potom one u vanbračnoj zajednici (13,2%), a najmanje neudate žene (6,7%) i one koje su u braku (6,6%). Iako 29 žena od njih 48 kojima je napredovanje bilo onemogućeno ili otežano ima decu, a 19 nema, dobijeni podaci, kada se posmatraju u odnosu na ukupan broj ispitanica koje imaju, odnosno nemaju decu, ukazuju na to da među njima ne postoje značajne razlike. Naime, napredovanje je bilo otežano za 8,2% žena koje imaju decu i za 7,9% onih koje nemaju decu.

U 22 slučaja radilo se o ženama sa višom/visokom školom ili fakultetom, a u 21 o ženama sa četvrtim stepenom stručne spreme. Uz to, u po dva slučaja u pitanju su bile žene sa završenom osnovnom ili srednjom stručnom školom, a u

jednom žena sa doktoratom. Ako se pak posmatra sektor delatnosti, primećuje se da je ženama otežano ili onemogućeno napredovanje u svim sektorima, sem u sektoru saobraćaja.

Procentualno gledano, u gotovo istoj meri je napredovanje onemogućeno ili otežano ženama zaposlenim kod privatnika (29 ili 8,9%) i u državnom sektoru (18 ili 7,6%). Uz to, napredovanje je dvostruko više otežano ženama kojima je neposredno prepostavljen muškarac (30 ili 12,0%) nego onima kojima je žena neposredno prepostavljena (17 ili 6,4%). Najzad, ispitanice se sa ovim vi-dom diskriminacije više suočavaju u kolektivima u kojima ima više zaposlenih muškaraca (15 ili 14,9%) nego tamo gde je više žena (24 ili 7,4%), odnosno gde je podjednak broj zaposlenih oba pola (7 ili 6,5%).

### *Diskriminacija vezana za trudnoću i materinstvo*

Uskraćivanje, odnosno kršenje prava na zaštitu trudnica i majki sa decom, u smislu njihove posebne zaštite na radu, prava odsustva sa rada zbog trudnoće i porođaja, kao i odsustva sa rada radi nege deteta, predstavlja kršenje radnih prava žena. Međutim, takvo postupanje ujedno predstavlja i diskriminaciju žena, odnosno diskriminaciju na osnovu pola, jer se većina ovih prava zapravo nužno vezuje za ženski pol i reproduktivnu funkciju žena. Drugim rečima, kako je predviđeno Zakonom o ravnopravnosti polova, osnov diskriminacije je kako pripadnost određenom polu, tako i diskriminacija na osnovu pola, u koju spadaju slučajevi koji se odnose na trudnoću i materinstvo.

Dobijeni podaci pokazuju da se 20 (3,4%) ispitanica suočilo sa diskriminacijom u vezi sa trudnoćom i materinstvom, što, s druge strane, čini čak 30,3% žena koje su bile u drugom stanju u vreme kada su radile na poslu o kom su nam pričale, pa su tako bile u prilici da iskuse ovaj oblik diskriminacije. Od ovih 20 ispitanica, 9 je sa četvrtim stepenom stručne spreme, 7 sa višom/visokom školom ili fakultetom, a 4 sa srednjom stručnom školom. Posmatrano prema sektoru delatnosti, 7 žena koje su doživele ovaj vid diskriminacije radilo je u trgovini, 5 u turizmu i ugostiteljstvu, po dve žene u stručnim, naučnim i tehničkim delatnostima, zdravstvu i administrativnim, finansijskim i drugim uslužnim delatnostima, a po jedna žena u sistemu obrazovanja i državnoj upravi, odbrani i obaveznom socijalnom osiguranju. Uz to, podaci pokazuju da je većina ispitanica (16) koje su doživele ovaj vid diskriminacije radila kod privatnika, dok su njih 4 radile u državnom sektoru. U 15 slučajeva žene su imale zaključen ugovor o radu ili drugi ugovor sa poslodavcem, dok u 5 slučajeva nisu.

Sve ispitanice koje su imale iskustvo diskriminacije u vezi sa trudnoćom i materinstvom bile su suočene s tim da nakon povratka sa porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta nisu bile uključene u programe obuke i stručnog usavršavanja koji su organizovani – 20 žena. Uz to, 13 ispitanica nije se vratilo na svoje radno mesto po povratku sa porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta, već su bile premeštene na drugo, neodgovarajuće radno mesto, dok je 10 ispitanica navelo da im nije redovno uplaćivana novčana nadoknada za vreme trajanja porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta. U 7 slučajeva je zabeleženo da je ispitanica dobila otkaz nakon porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta, po dve ispitanice bile su premeštene na drugo radno mesto tokom trudnoće, doble otkaz tokom trudnoće i doble otkaz tokom trajanja porodiljskog odsustva, dok su dve ispitanice morale da prekinu porodiljsko odsustvo i vrate se na posao jer bi u suprotnom doble otkaz.

**Tabela 60.** Oblici diskriminacije u vezi sa trudnoćom i materinstvom

Oblici diskriminacije u vezi sa trudnoćom i materinstvom	Broj	Procenat
Nije bila uključena u obuku nakon povratka s porodiljskog odsustva	20	30,3%
Nije se vratila na isto radno mesto nakon porodiljskog odsustva	13	19,7%
Neredovno plaćanje nadoknade za vreme porodiljskog odsustva	10	15,1%
Otkaz nakon povratka s porodiljskog odsustva	7	10,6%
Premeštaj na drugo radno mesto tokom trudnoće	2	3,0%
Otkaz zato što je u drugom stanju	2	3,0%
Otkaz tokom trajanja porodiljskog odsustva	2	3,0%
Moralna je da prekine porodiljsko odsustvo, u protivnom bi ostala bez posla	2	3,0%

Na ovom mestu bilo bi interesantno ukazati na to kako su, prema rečima ispitanica, poslodavci obrazlagali ovakvo postupanje. Na primer, u slučaju žena koje su doble otkaz nakon povratka s porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta, poslodavac je to obrazložio time da je žena tehnološki višak, da je mesto u međuvremenu popunjeno, da su mu na poslu potrebne devojke a ne majke koje imaju obaveze oko dece i da muž ispitanice radi u konkurentskoj

firmi pa se postavlja pitanje sukoba interesa. Navedeni razlozi nedvosmisleno upućuju na zaključak da se u ovim slučajevima radi o rodnoj diskriminaciji.

*Diskriminacija vezana za prestanak radnog odnosa  
ili dugog radnog angažovanja*

U ispitanom uzorku bilo je 96 žena (16,1%) koje su u posmatranom periodu dobile otkaz. Najčešći razlog za dobijanje otkaza, prema rečima naših ispitanica, bio je da su one bile tehnološki višak. Pri tome, 15 ispitanica reklo je da su im tokom posmatranog perioda kada su dobile otkaz plaćene otpremnine. Stoga su one zamoljene da kažu da li je visina otpremnine po godini radnog staža bila ista za njih i za njihove muške kolege. U 11 (73,4%) slučajeva visina otpremnine bila je ista, u 2 slučaja nije, a u dva slučaja ispitanice nisu znale da li je visina otpremnine bila podjednaka za njih i njihove muške kolege. Stoga možemo zaključiti da je u samo dva slučaja (0,3%) zabeležen ovaj oblik diskriminacije žena na radu.

### **Zaključak**

Rezultati istraživanja diskriminacije žena na tržištu rada pokazuju da se žene u Srbiji suočavaju sa različitim vidovima diskriminacije na tržištu rada, kako prilikom zapošljavanja, tako i na radnom mestu.

Najprisutniji oblik diskriminacije žena prilikom zapošljavanja je ispitivanje žene o njenom privatnom životu. U situacijama kada se ispituju o privatnom životu, ženama se gotovo uvek postavljaju pitanja o tome da li su u braku i imaju li decu, a zavisno od odgovora i o tome kakvi su im planovi u pogledu udaje i rađanja. Iako se rezultati ovog istraživanja ne mogu do kraja porebiti sa drugim istraživanjima zbog razlika u metodološkom pristupu, na ovom mestu bi ipak trebalo ukazati i na rezultate pojedinih istraživanja sprovedenih u regionu. Tako je, na primer, jedno istraživanje diskriminacije žena prilikom zapošljavanja, sprovedeno u Hrvatskoj na uzorku od 1017 nezaposlenih žena, pokazalo da se 62,9% ispitanica prilikom razgovora za posao suočavalo sa ispitivanjem o bračnom statusu i broju dece, dok je njih 37,8% reklo da su im postavljana pitanja o planovima u pogledu udaje i rađanja (Galić, Nikodem, 2007: 29).

Sasvim očekivano, pitanjima o bračnom i porodičnom statusu posebno su izložene mlade žene, ali direktnih pitanja o tome da li su u braku i da li imaju decu nisu pošteđene ni žene starije od 35 a mlađe od 50 godina. Pitanjima o

braku i porodici posebno su izložene žene koje žive u vanbračnoj zajednici, koje su neudate ili razvedene, odnosno žive razdvojeno od partnera, što govori o bojazni poslodavaca da će se one udati, rađati decu i koristiti bolovanje. U prilog tome svedoči i podatak da su ovakvim vrstama pitanja više izložene žene koje nemaju decu u odnosu na koje koje ih imaju. Ovakvo ponašanje poslodavaca predstavlja kršenje pozitivnopravnih propisa kojima je predviđeno da poslodavac ne može prilikom zapošljavanja od kandidata/kandidatkinje da traži podatke o porodičnom i bračnom statusu i planiranju porodice (član 17 Zakona o radu). Pri tome, ako imamo na umu nalaze istraživanja prema kojima ispitnice navode da se ova pitanja ne postavljaju muškim kandidatima, kao i nalaze ranijih istraživanja, onda možemo da zaključimo da ovakvo postupanje poslodavaca predstavlja i neposrednu diskriminaciju žena na tržištu rada.

Prilikom zapošljavanja, žene su izložene i komentarisanju fizičkog izgleda, koje je u nekim situacijama praćeno zahtevima u pogledu atraktivnog i provokativnog oblačenja, čemu, kako govore iskustva naših ispitаница, muškarci nisu izloženi, pa se i ovo postupanje može smatrati neposrednom diskriminacijom na osnovu pola. Mali je broj zabeleženih slučajeva u kojima su ženama stavljeni u izgled očekivanja u pogledu seksualnog odnosa sa pretpostavljenim ili nekim drugim licem kao uslov za dobijanje posla, što ne znači da ih u praksi nema više. Primera radi, već pomenuto istraživanje sprovedeno u Hrvatskoj pokazalo je da se čak 8,9% ispitница prilikom traženja posla suočilo sa eksplicitnim seksualnim očekivanjima, zahtevima seksualne prirode i seksualnim dodirima (Galić, Nikodem, 2007: 31). Stoga se može postaviti pitanje u kojoj meri su žene u Srbiji spremne da o ovoj vrsti iskustva govore, dok, s druge strane, ovaj vid postupanja možda češće ima prikriven oblik, odnosno, takva očekivanja se stavljuju u izgled na indirekstan način, pa je moguće da ih žene i ne prepoznaју.

Poseban oblik diskriminacije žena prilikom zapošljavanja odnosi se na trudnoću i materinstvo kao prepreku za dobijanje posla, na šta ukazuju i ranija istraživanja ukupnog položaja žena na tržištu rada ali i podaci pojedinih institucija, o čemu je bilo reči u prvom delu ove studije. Postupanja poslodavaca koja su zabeležena ovim istraživanjem predstavljaju neposrednu diskriminaciju na osnovu pola, a ujedno su u suprotnosti sa postojećim zakonskim rešenjima, posebno odredbama Zakona o radu.

Podaci do kojih se došlo ovim istraživanjem pokazuju da su žene u Srbiji izložene i različitim diskriminišućim postupanjima na svojim radnim mestima. Najučestaliji vid diskriminacije odnosi se na neadekvatne uslove rada, koji se prevashodno ogledaju u nepostojanju posebnih prostorija, odvojenih od muških, u kojima žene mogu da se presvuku, i obavezi žena da obavljaju dodatne

poslove, odnosno poslove koji nisu u opisu njihovog radnog mesta, što potvrđuje nalaze ranijih istraživanja o položaju žena na tržištu rada u Srbiji (Babović, 2007). Ovakvi, diskriminišući uslovi rada posebno se uočavaju u privatnom sektoru. Kada je u pitanju obavljanje dodatnih poslova, primećuje se snažan upliv stereotipa o rodnim ulogama, pa su tako žene u obavezi da obavljaju uglavnom poslove koji se tradicionalno smatraju „ženskim”, poput kuvanja, čišćenja, poslova sekretarice ili drugih administrativnih poslova. Pri tome, ovoj vrsti diskriminacije su izloženije žene koje nemaju zaključen nikakav ugovor za radno angažovanje kod poslodavca, one koje rade kraći vremenski period kod poslodavca i koje rade na određeno vreme, koje su, ukupno gledano, najviše i izložene diskriminaciji na radnom mestu. Uz sve to, u toku istraživanja su zabeleženi slučajevi u kojima su žene bile izložene i drugim vidovima neprijatnosti na radnom mestu, i to samo zato što su žene, pri čemu se radi o postupanjima koja su zasnovana na duboko ukorenjenim stereotipima o mestu, ulozi i sposobnostima žena i muškaraca za obavljanje različitih poslova, te očekivanjima koja društvo postavlja pred ženu, s jedne, i muškarca, s druge strane.

Kako se navodi u izveštaju Komiteta Saveta Evrope za jednake mogućnosti za žene i muškarce o diskriminaciji žena na tržištu rada i na radnom mestu iz 2005. godine,<sup>41</sup> dva od tri dominantna vida diskriminacije žena na tržištu rada su manje zarade u odnosu na muškarce za rad jednakе vrednosti (tzv. *wage gap*) i nemogućnost napredovanja, odnosno suočavanje žena sa problemom tzv. staklenog plafona (*glass ceiling*) ili fenomenom „vertikalne segregacije žena u nižerangirana zanimanja u radnoj organizaciji” (Relja, Galić i Despotović, 2009: 231). Na ove oblike diskriminacije žena upućuju i rezultati našeg istraživanja, koji ujedno potvrđuju nalaze drugih istraživanja položaja žena na tržištu rada u Srbiji (Babović, 2007, Kolin, 2009). Podaci do kojih se došlo govore o tome da se žene suočavaju s nižim primanjima u odnosu na muške kolege za rad jednakе vrednosti, što je posebno izraženo u privatnom sektoru. S druge strane, ženama u Srbiji je otežano i napredovanje, pri čemu se sa ovim oblikom diskriminacije posebno suočavaju žene koje rade u organizacijama u kojima su rukovodioци muškog pola. Uz to, sa ovim vidom diskriminacije naročito su suočene žene koje imaju viši/visoki stepen stručne spreme, kao i one sa četvrtim stepenom, dakle, obrazovane žene koje sasvim logično očekuju napredovanje na mestima na kojima rade.

<sup>41</sup> *Discrimination against women in the workforce and the workplace, Doc. 10484 (2005), Report, Committee on Equal Opportunities for Women and Men, Rapporteur: Mrs Anna, Czech Republic, Socialist Group.* Dostupno na <http://assembly.coe.int/documents/workingdocs/doc05/edoc10484.htm>

Poseban problem sa kojim se suočavaju žene na tržištu rada u Srbiji odnosi se na diskriminaciju u pogledu reproduktivnog statusa. Naime, iako je zabeleženo svega 20 slučajeva diskriminacije žena na radnom mestu zbog trudnoće i materinstva, mora se istaći da to, s druge strane, čini jednu trećinu ispitanica koje su bile u drugom stanju u vreme kada su radile na poslu o kom su pričale tokom istraživanja, pa su tako bile u poziciji da dožive neki od oblika diskriminacije koji se vezuju za ovaj domen. Stoga se može konstatovati da ovakvo postupanje poslodavaca nije sporadično i da predstavlja kršenje radnih prava žena, odnosno prava žena na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i nakon porođaja, zbog čega se izgradnja mehanizama za veću i strožu kontrolu postupanja poslodavaca čini neophodnom. Dodatni razlog za to je što nalazi ovog istraživanja potvrđuju ono o čemu govore i podaci pojedinih institucija i nezavisnih državnih tela, o čemu je više reći bilo u prvom delu studije, a to je da se ključne pritužbe u pogledu položaja žena na tržištu rada upravo odnose na kršenje njihovih prava u ovom domenu.

Podaci o seksualnom nasilju na radnom mestu dobijeni istraživanjem ukazuju da je dosta visok procenat žena koje su bile spremne da istraživačima saopštite da su bile izložene ovom obliku nasilja na radnom mestu, budući da žene o ovom obliku nasilja veoma teško govore i najobučenijim istraživačicama. To istovremeno može biti indikator još veće stvarne rasprostranjenosti ovog oblika nasilja nad ženama na radnom mestu. Dobijene podatke, međutim, zbog velikih razlika u metodologiji, nije moguće porebiti sa rezultatima istraživanja seksualnog nasilja na radnom mestu sprovedenim u drugim zemljama (Schneider, 1993).

U većini slučajeva o kojima su ispitanice bile spremne da govore radilo se o seksualnom uznenmiravanju koje se ogleda u stvaranju za žene neprijateljskog radnog okruženja (seksualni komentari i neželjeni fizički kontakti), a manje o korišćenju seksualnog odnosa kao sredstva ucene (*quid pro quo*) i posrednom povređivanju žena preko njihove izloženosti pornografskom materijalu. Valja, međutim, imati na umu činjenicu da svaki oblik seksualnog nasilja na radnom mestu koji potiče od osobe koja se nalazi na poziciji moći ima u izvesnoj meri instrumentalni karakter, tako da i seksualni komentari i neželjeni fizički kontakti implicitno mogu imati karakter seksualne ucene kada potiču od ovih lica, pa samim tim stvarni broj ovakvih ponašanja može biti veći (Crouch, 2001). Ispitanice su najređe odgovarale da su bile izložene silovanju, odnosno najtežim oblicima seksualnog nasilja, što ne iznenađuje, s obzirom na to da žene inače najteže govore o ovom obliku nasilja.

Seksualnom nasilju na radnom mestu najviše su izložene mlade žene, žene koje nemaju zaključen ugovor o radu i žene koje rade na određeno vreme. Žene

koje nisu u braku u daleko su većem riziku od seksualnog nasilja na radnom mestu nego udate žene. Može se primetiti da je izloženost žena seksualnom nasilju na radnom mestu u tesnoj vezi sa drugim oblicima diskriminacije žena na radu. Naime, iste kategorije žena se pojavljuju kao posebno izložene, sa jedinom razlikom da se kod izloženosti seksualnom nasilju ne primećuje razlika između žena zaposlenih u privatnom i državnom sektoru. Posebno pada u oči tretiranje ženskog tela kao stvari, odnosno svojine muškarca, koje dolazi do izražaja u seksualnom nasilju, ne samo od strane zaposlenih, kolega i nadređenih, već i podređenih i klijenata, odnosno mušterija. Pri tome, brak u ovom slučaju ima zaštitničku ulogu, pa je žena koja već pripada (drugom) muškarcu manje izložena seksualnom nasilju na radnom mestu, kao i drugim oblicima diskriminacije.

Među izvršiocima seksualnog nasilja, kao što se moglo i očekivati, dominiraju rukovodioci i nadređeni, dakle osobe koje su na poziciji moći u odnosu na zaposlenu ženu. Pri tome, kao i u drugim zemljama, žene su u sličnoj meri izložene seksualnim komentarima od strane osoba na poziciji moći i od strane kolega (Crouch, 2001). Ipak, u našem istraživanju identifikovano je nešto na šta nismo naišli u istraživanjima sprovedenim u drugim zemljama: među osobama koje viktimiziraju neželjenim fizičkim kontaktom dominiraju klijenti i mušterije. Uz to, udeo osoba na poziciji moći i kolega koje su se tako ponašale je, takođe, dosta visok. Kao što se moglo i očekivati, seksualne ucene su stizale od strane osoba koje se nalaze na poziciji moći u odnosu na žrtvu.

Najzad, podaci do kojih se došlo ovim istraživanjem govore u prilog tome da su žene u visokom procentu izložene i različitim vidovima psihičkog nasilja na radnom mestu. Pri tome, imajući u vidu odnos zlostavljača i ispitanice, uočava se da dominira psihičko nasilje koje potiče od nadređenih, odnosno od lica na poziciji moći. Ovi podaci ukazuju na potrebu sprovođenja daljih istraživanja ove vrste zlostavljanja na radu, kako bi se videlo da li se i u kojoj meri poštuju odredbe Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu i da li poslodavci ulažu napore da zaštite zaposlene od ponašanja koja nisu dozvoljena i od kojih se treba uzdržati.

Imajući u vidu nalaze istraživanja, zaključuje se da su žene zbog pripadnosti ženskom polu suočene sa različitim vidovima diskriminacije na tržištu rada u Srbiji, što govori u prilog zaključku da u segmentu rada i radnih odnosa još uvek ne postoji stvarna ravnopravnost žena i muškaraca. Pri tome, podaci do kojih se došlo ujedno ukazuju na česte povrede zakonskih rešenja od strane poslodavaca, pa se neophodnim čini razvijanje mehanizama za kontrolu i sprečavanje takvog postupanja. Uz to, kako se primećuje, pojavnici oblici diskriminacije žena na tržištu rada, koji su zabeleženi ovim istraživanjem, zapravo su u velikoj meri zasnovani na rodnim stereotipima, kao nekritički prihvaćenim

mišljenjima o mestu žene i muškarca u društvu (Jarić, Radović, 2011: 155), pa se čini nužnim rad na podizanju svesti i javnosti i poslodavaca o tome da diskriminacija žena u stvari znači kršenje jednog od osnovnih principa – principa jednakih mogućnosti žena i muškaraca – zajemčenih Ustavom naše zemlje.

## **Diskriminacija žena na tržištu rada i društvena reakcija**

Ovim istraživanjem nastojali smo da dođemo do saznanja i o tome da li su žene koje se suočavaju sa diskriminacijom na tržištu rada spremne da o svom iskustvu govore sa drugim, njima bliskim licima, s jedne strane, i da se obrate institucijama, organizacijama ili pojedincima za pomoć u rešavanju konkretnog problema, s druge strane.

### **Upoznatost bliskih osoba sa iskustvom diskriminacije ispitanica**

Da bi se došlo do podataka o tome da li su za iskustva ispitanica sa diskriminacijom znale njima bliske osobe, pitali smo ispitanice koje su se suočile sa nekim oblikom diskriminacije da li su sa problemima o kojima su pričale upoznale supruga, partnera, decu, roditelje, prijatelje ili druga bliska lica.

Dobijeni podaci pokazuju da su tri četvrtine ispitanica – 326 (75,6%) upoznale bližnje sa problemima vezanim za diskriminaciju, dok jedna četvrtina ispitanica (105 ili 24,5%) o tome nije pričala članovima porodice ili prijateljima. O iskustvu diskriminacije ispitanice su uglavnom pričale sa suprugom ili partnerom (43,2%) i roditeljima (40,8%), ali i sa prijateljima (37,8%), članovima šire porodice i rođinom (20,2%) i decom (11,1%). Pri tome, u većini slučajeva za probleme i neprijatnosti znalo je više bliskih lica. Ovi podaci govore u prilog zaključku da su ispitanice spremne da pričaju o iskustvima diskriminacije sa bližnjima, od kojih sigurno mogu da očekuju podršku i razumevanje.

Ispitanice koje pak nisu pričale o iskustvima diskriminacije sa bliskim osobama pitali smo zašto nikome ništa nisu rekle. Kvalitativna analiza njihovih odgovora pokazuje da se izdvajaju sledeći razlozi zbog kojih ispitanice nikome nisu pričale o svom iskustvu: problem nije bio toliko ozbiljan i bitan da bi o njemu bilo kome pričale, nisu želele da opterećuju ljude iz svog ličnog okruženja, uverene su da to ne bi ništa promenilo, stide se (na primer, u slučaju uznemiravanja), strahuju da će naići na nerazumevanje i osudu okoline i same su rešile problem.

## **Obraćanje diskriminisanih žena institucijama, organizacijama i pojedincima**

Jedan od ciljeva istraživanja bio je i da se stekne uvid u to da li se žene koje dožive neki oblik diskriminacije na tržištu rada, dakle prilikom zapošljavanja i na radu, obraćaju za pomoć državnim organima, institucijama, nezavisnim državnim telima, nevladinim i drugim organizacijama ili pojedincima.

Ako se pogleda broj ispitanica koje su bile suočene s nekim oblikom diskriminacije (431) i broj onih koje su se obratile nekoj organizaciji, instituciji ili pojedincu (40 ili 9,3%), može se zaključiti da se veoma mali broj žena odlučuje da potraži pomoć od države, nevladinih sektora ili pojedinaca u slučaju diskriminacije na tržištu rada. Pri tome, procentualno gledano, nešto veći broj ispitanica koje su doživele diskriminaciju na radnom mestu se obrati nekoj instituciji, organizaciji ili pojedincu za pomoć (10,5%) u odnosu na one koje su diskriminisane prilikom zapošljavanja (7,8%).

Ispitanice koje su izjavile da su se zbog diskriminacije s kojom su se suočile obratile nekoj instituciji, organizaciji ili pojedincu zamolili smo da nam kažu kome su se obraćale, pri čemu je postojala mogućnost višestrukih odgovora, jer su ispitanice zbog istog problema mogle da se obrate i na više adresa. Na pitanje kome su se obratile zbog diskriminacije kojoj su bile izložene na tržištu rada, 30 (75%) ispitanica reklo je da su se obratile rukovodiocu organizacije ili preduzeća u kom rade, 7 (17,5%) ispitanica se obraćalo pojedincima za koje su smatrale da mogu da im pomognu (advokatu, gradonačelniku, socijalnoj radnici u centru za socijalni rad, predstavnicima školskog odbora, savetnicima u agenciji za zapošljavanje i slično), 6 (15%) ispitanica obratilo se inspekciji rada, 3 (7,5%) sindikatu, 2 (5%) sudu, a jedna (2,5%) opštinskoj službi pravne pomoći.

**Tabela 61: Obraćanje ispitanica organizacijama, institucijama i pojedincima**

Kome se ispitanica obratila	Broj	Procenat
Rukovodiocu	30	75,0%
Drugom pojedincu	7	17,5%
Inspekciji rada	6	15,0%
Sindikatu	3	7,5%
Sudu	2	5,0%
Opštinskoj službi pravne pomoći	1	2,5%

Na pitanje šta je urađeno u konkretnom slučaju kada su se obratile rukovodiocu, 15 ispitanica je reklo da nije urađeno ništa, odnosno da rukovodilac nije preuzeo nikakve korake, da je ignorisao problem, da je bio neprijatan pre-

ma ispitanici, da je samo davao obećanja koja se nikada nisu ispunila. S druge strane, 13 ispitanica je navelo da je rukovodilac preduzeo konkretne korake, u smislu opomene lica koje se ponašalo diskriminišuće prema ispitanici, preduzimanja mera zaštite, davanja saveta, izvinjenja, upućivanja na druge službe koje mogu da pomognu. U dva slučaja nije bilo podataka o tome šta je preduzeto u konkretnom slučaju. Ispitanice smo potom zamolili da kažu da li su bile zadovoljne reakcijom rukovodioca ili ne. Podjednak broj njih (po 15) izrazio je zadovoljstvo i nezadovoljstvo reakcijom rukovodioca organizacije, institucije ili preduzeća kom su se obratile.

Kada je u pitanju obraćanje inspekciji rada, ispitanice su u tri slučaja bile zadovoljne reakcijom ovog organa, a u tri nisu. Slična je situacija i u ostalim slučajevima: jedna ispitanica je bila zadovoljna reakcijom sindikata, dve nisu; jedna ispitanica bila je zadovoljna reakcijom suda, jedna nije; ispitanica koja se obratila službi pravne pomoći nije bila zadovoljna reakcijom ove službe, a u slučaju obraćanja drugim pojedincima, ispitanice su u svim sem jednog slučaja izrazile nezadovoljstvo njihovim reagovanjem, odnosno nereagovanjem.

Da bi se stekao uvid u to čime su ispitanice bile zadovoljne a čime ne prilikom obraćanja institucijama, organizacijama i pojedincima, zamolili smo ih da nam kažu razloge svog zadovoljstva, odnosno nezadovoljstva. Kada se analiziraju njihovi odgovori na ovo pitanje vezano za svaku pojedinačnu organizaciju, instituciju ili pojedinca, dolazi se do zaključka da su razlozi zadovoljstva ili nezadovoljstva dosta slični, pa se mogu posmatrati u celini. Tako su ispitanice bile zadovoljne zbog toga što su preduzeti konkretni koraci, potom ishodom reakcije, dobijenom zaštitom i podrškom, efikasnošću reakcije i ostavljanjem prostora da se razgovara i da se žena sasluša. S druge strane, kao glavne razloge nezadovoljstva ispitanice su navele da ništa nije urađeno, da problem nije rešen, kao i nerazumevanje i negiranje problema, neefikasnost, nezainteresovanost i pogoršanje položaja ispitanice pošto se obratila za pomoć i zaštitu.

### *Razlozi neobraćanja*

S obzirom na to da se velika većina ispitanica koje su navele da su bile izložene nekom vidu diskriminacije na tržištu rada (njih 391 ili 90,7%) nije obraćala nijednoj instituciji, organizaciji ili pojedincu, interesovalo nas je koji su to razlozi zbog kojih se žene ne odlučuju na ovakav korak. U većini slučajeva ispitanice su navodile više razloga zbog kojih se nikome nisu obratile. Najčešći razlozi za neobraćanje državnim institucijama, nezavisnim telima, nevladinim organizacijama ili pojedincima bili su da ispitanica može sama da reši problem

s kojim se suočava (136 ili 34,8%) i uverenje da niko ne može da joj pomogne (135 ili 34,5%). Pored toga, 88 žena (22,5%) mislilo je da problem s kojim su se suočile nije toliko ozbiljan da bi zahtevao obraćanje bilo kome.

U 49 (12,5%) slučajeva beleži se strah ispitanice da će ostati bez posla ukoliko se nekome obrati za pomoć ili ukoliko nekome prijavi s kakvim se problemima i neprijatnostima suočava. Uz to, 45 žena (11,5%) reklo je da nisu znale kome i na koji način mogu da se obrate i zatraže pomoć; 24 žene (6,1%) izjavile su da su se plašile da neće moći da se zaposle ukoliko prijave nepravilnosti i neprijatnosti s kojima su se suočavale prilikom konkurisanja za posao; 16 žena (4,1%) kao razlog je navelo da nisu imale dovoljno finansijskih sredstava, dok su tri (0,8%) rekli da, između ostalog, nisu imale podršku porodice i prijatelja da urade tako nešto.

**Tabela 62.** Razlozi neobraćanja organizacijama, institucijama ili pojedincima

Razlozi za neobraćanje	Broj	Procenat
Sama sam rešila problem	136	34,8
Nisam verovala da neko može da pomogne	135	34,5
Nisam mislila da je problem veliki	88	22,5
Bojala sam se da će ostati bez posla	49	12,5
Nisam znala kome i na koji način da se обратим	45	11,5
Bojala sam se da posle neću moći da se zaposlim	24	6,1
Nisam imala finansijskih sredstava	16	4,1
Drugi razlog	37	9,5

## Zaključak

Istraživanje diskriminacije žena na tržištu rada pokazalo je da su žene u velikoj meri spremne da o iskustvu diskriminacije, bilo prilikom zapošljavanja ili na radnom mestu, razgovaraju sa sebi bliskim osobama i od njih traže podršku.

S druge strane, kada se govori o spremnosti žena da o tom istom iskustvu govore nekome van kruga porodice, rodbine ili prijatelja, podaci pokazuju da se veoma mali broj njih odlučuje na ovaj korak, pa se manje od 10% ispitanica koje su se suočile sa diskriminacijom na tržištu rada za pomoć obratilo nekoj organizaciji, instituciji ili pojedincu. Ispitanice koje su se obraćale za pomoć uglavnom su je tražile od rukovodilaca organizacija u kojima su zaposlene, nastojeći da problem reše na nivou organizacije. U malom broju slučajeva ispitanice su se obraćale inspekciji rada ili nekim drugim institucijama. Primećuje se

da se nijedna žena nije obratila nezavisnim državnim telima, ali ni nevladinim organizacijama, što može ukazivati na nedovoljnu informisanost o postojanju ovih tela i njihovim nadležnostima (posebno kada se radi o Povereniku za zaštitu ravnopravnosti), ali i o NVO koje mogu da im pruže određene vidove pomoći i podrške.

Ukupno gledano, ispitanice koje su se obraćale organizacijama, institucijama i pojedincima za pomoć uglavnom su izrazile nezadovoljstvo njihovom reakcijom. Pri tome, razlozi nezadovoljstva leže prevashodno u nereagovanju, nerazumevanju i negiranju problema, neefikasnosti i nezainteresovanosti za rešavanje konkretnog slučaja. To govori o potrebi daljeg rada na podizanju svesti poslodavaca i institucija o problemu diskriminacije žena i jačanju njihovih kapaciteta za adekvatan odnos prema ženama u ovim situacijama.

Ispitanice koje se nikome nisu obraćale za pomoć kao razlog su uglavnom navodile to što su same nastojale da reše problem, ali i nepoverenje u institucije ili pojedince, u smislu da zaista mogu da im pomognu. Ne treba zanemariti ni slučajeve u kojima je prepreka za obraćanje za pomoć bila činjenica da žena nije znala kome i na koji način može da se obrati, što upućuje na potrebu informisanja žena o postojećim službama koje mogu da pomognu u ovakvim situacijama.

---

## **III deo**

---

# **Mapiranje organizacija i institucija kojima se obraćaju ili mogu da se obrate žene čija su prava povređena na tržištu rada uključujući i rodno zasnovanu diskriminaciju**

### **Uvod**

**U**okviru projekta *Mapiranje obima i karakteristika diskriminacije žena na tržištu rada i odgovora društva na nju* Viktimološko društvo Srbije (VDS) sprovelo je i istraživanje organizacija i institucija kojima mogu da se obrate žene čija su prava povređena na tržištu rada. Cilj ovog istraživanja bio je da se identifikuju državne i organizacije civilnog društva (OCD) u Srbiji kojima mogu da se obrate osobe kojima su na tržištu rada povređena prava. Iako je akcenat u celokupnom projektu Viktimološkog društva Srbije bio na diskriminaciji žena na tržištu rada, cilj ovog istraživanja je postavljen šire i odnosio se na institucije/organizacije koje se bave povredama prava žena na tržištu rada koje uključuju i diskriminaciju. Na ovaj način smo pokušali da dobijemo širu bazu podataka organizacija/institucija kojima žene mogu da se obrate, kao i da istraživanjem obuhvatimo više organizacija/institucija, a ne samo one koje se usko bave diskriminacijom.

### **Predmet, cilj, uzorak i metod istraživanja**

Predmet ovog istraživanja bile su organizacije/institucije kojima se obraćaju ili mogu da se obrate žene čija su prava povređena na tržištu rada, što uključuje i diskriminaciju zasnovanu na polnoj pripadnosti ili drugom ličnom svojstvu.

Za potrebe ovog istraživanja osnovni pojmovi definisani su na isti način kao i za potrebe celog projekta.<sup>42</sup>

Ciljevi istraživanja bili su: mapiranje organizacija/institucija kojima mogu da se obrate žene čija su prava povređena na tržištu rada u Srbiji; prikupljanje podataka o organizacijama/institucijama relevantnim za korisnike; prikupljanje predloga o mogućim meraima na društvenom nivou za prevenciju i zaštitu prava žena na tržištu rada na nivou samih organizacija/institucija; pravljenje smernica za to kome i kako žene koje dožive povredu prava na tržištu rada mogu da se obrate.

Tehnika prikupljanja podataka je bila anketa, dok je kao istraživački instrument korišćen upitnik. Upitnik je napravljen sa ciljem da se dobiju svi podaci relevantni za korisnike – žene koje dožive povredu prava na tržištu rada i stručnjake koji dolaze ili mogu da dođu u kontakt s njima. Podaci koji su relevantni za stručnjake, a bili su prikupljani, jesu podaci o evidenciji, čuvanju, obradi i dostupnosti podataka vezanih za povredu prava žena na tržištu rada i predlozi mera i preporuka za prevenciju ove pojave. Upitnik je distribuiran identifikovanim institucijama/organizacijama i-mejlom ili faksom, uz pretchodni dogovor telefonom.

Istraživanje je sprovedeno na uzorku od 17 državnih institucija, tri profesionalna udruženja i devet organizacija civilnog sektora. Prikupljanje podataka realizovano je u periodu od 15. jula 2011. godine do 1. februara 2012. godine.

## Identifikacija organizacija/institucija čiji je rad analiziran

Prilikom identifikacije organizacija koje treba da obuhvati uzorak istraživanja koristili smo: nalaze desk analize koja je urađena za potrebe projekta *Mapiranje obima i karakteristika diskriminacije žena na tržištu rada i odgovora društva na nju*,<sup>43</sup> bazu podataka Viktimološkog društva Srbije o organizacijama/institucijama koje rade sa žrtvama kriminaliteta i zaključke konsultativnog sastanka koji je organizovan kao pripremna aktivnost za sprovođenje istraživanja.<sup>44</sup>

<sup>42</sup> Videti strane 57 i 58 ove studije.

<sup>43</sup> Videti strane 33–39 ove studije.

<sup>44</sup> Sastanak je održan 20. juna 2011. godine u prostorijama UN Women u Beogradu. Sastanku su prisustvovali: Radmila Bukmirović-Katić, Ministarstvo rada i socijalne politike, Gordana Budimović, Ministarstvo rada i socijalne politike, Zorica Runić, Zaštitnik građana opštine Vračar, Emila Spasojević, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Lepa Živanović, UGS Nezavisnost, Vesna Bajić, UGS Nezavisnost, Ivana Šaković, Odbor za ljudska prava

Imajući u vidu napred navedeno, identifikovane su državne institucije, nezavisna državna tela, sudstvo i profesionalna udruženja kojima se obraćaju ili mogu da se obrate žene čija su prava povređena na tržištu rada što uključuje i diskriminaciju:

1. Ministarstva
  - Ministarstvo rada i socijalne politike Republike Srbije
    - a. Inspektorat za rad
  - Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, državnu upravu i lokalnu samoupravu
    - b. Uprava za ljudska i manjinska prava Republike Srbije
    - Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Srbije
    - c. Uprava za analitiku
2. Sudstvo
3. Nezavisna državna tela i pokrajinski organi
  - Zaštitnik građana Republike Srbije
  - Pokrajinski ombudsman
  - Poverenik za zaštitu ravnopravnosti
  - Lokalni zaštitnici građana
4. Nacionalna služba za zapošljavanje
5. Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova
6. Opštinske službe pravne pomoći
7. Narodna kancelarija predsednika Republike Srbije
8. Sindikati i profesionalna udruženja

Sve navedene institucije i organizacije kontaktirane su telefonskim putem. U telefonskom razgovoru predočeni su im ciljevi istraživanja i očekivanja vezana za njihovo učestvovanje u istraživanju. Nakon telefonskog razgovora, upitnici su poslati elektronskom poštom ili faksom na adresu 36 državnih institucija i organizacija i četiri profesionalna udruženja.<sup>45</sup> Uz upitnike i infor-

---

Valjevo, Aleksandra Vujić, Narodna kancelarija predsednika republike, Anka Kondić, Narodna kancelarija predsednika republike, Nada Burmazović, Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Bojana Jovanović, Inspektorat za rad, Asja Verbanova, UN Women, Milana Rikanović, UN Women, Sanja Čopić, VDS, Jasmina Nikolić, VDS. Ciljevi konsultativnog sastanka bili su upoznavanje učesnica sa projektom i dobijanje sugestija od njih za poboljšanje realizacije projekta u celini, posebno istraživanja organizacija i institucija kojima se obraćaju žene čija su prava povređena na tržištu rada, što uključuje i rodno zasnovanu diskriminaciju na tržištu rada.

<sup>45</sup> Inspektorat za rad, Zaštitnik građana, Beogradski zaštitnik građana, Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova, Narodna kancelarija predsednika republike, Poverenik za rodnu ravnopravnost, Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost”, Samostalni sindikat Srbije (SSS), Bofos, Unija poslodavaca, Uprava za zdravlje i bezbednost na radu, Nacionalna služba zapošljavanja, Ministarstvo rada i socijalne politike – sektor za rad,

macije o samom istraživanju i projektu u okviru kog se realizuje istraživanje, organizacijama/institucijama poslate su definicije osnovnih pojmove koje se koriste za potrebe istraživanja. Ovo je urađeno da bi se izbegla različita tumačenja i dobili što relevantniji podaci.

Na isti način identifikovane su i organizacije civilnog sektora i upitnici sa pratećim materijalom poslati su na i-mejl adrese 20 organizacija.<sup>46</sup>

Prikupljanje podataka trajalo je od 15. jula 2011. godine do 1. februara 2012. godine. Pojedine organizacije i institucije kontaktirane su više puta pre nego što su poslale popunjeno upitnik.

Od državnih organizacija/institucija, dve organizacije kojima je poslat upitnik odgovorile su da nemaju mogućnosti da odgovore na pitanja iz upitnika budući da njihova osnovna delatnost nije usko vezana za povredu prava žena na tržištu rada i ne evidentiraju podatke na način koji bi im omogućio da daju odgovore na pitanja iz upitnika.<sup>47</sup> Jedna organizacija je rekla da zbog obima posla nije u mogućnosti da odgovori na pitanja iz upitnika.<sup>48</sup> Šesnaest organizacija nije popunilo upitnik ni pošto su kontaktirane više puta (44,4% od broja ukupno poslatih upitnika). Od 11 opštinskih službi pravne pomoći koje su kontaktirane, upitnik je popunilo samo šest (54,5%). Ujedno, njima je najteže bilo dostaviti upitnik, s obzirom na to da uglavnom nemaju i-mejl adrese, pa su upitnici slati faksom na različite kancelarije u opštini i veoma često im nisu bili dostavljeni. Od lokalnih zaštitnika građana (14) kojima su poslati upitnici, tri su popunila upitnik (21,4%), dok su ostali odgovorili da predmet istraživanja nije u njihovoј nadležnosti (78,6%).

Popunjene upitnike dostavilo je 17 državnih institucija i organizacija i tri sindikata i profesionalna udruženja.<sup>49</sup> Uz to, vođena su i tri neposredna inter-

---

Opštinske službe pravne pomoći Stari grad, Novi Beograd, Rakovica, Palilula, Voždovac, Zemun, Barajevo, Lazarevac, Sopot, Savski venac, Vračar, Bečeј; Pravna mišljenja: Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova; Lokalni zaštitnici građana: Vračar, Voždovac, Grocka, Rakovica, Bačka Topola, Bečeј, Kraljevo, Niš, Smederevska Palanka, Subotica, Šabac, Zrenjanin, Kragujevac.

<sup>46</sup> Centar za podršku ženama, Kikinda, NVO za pružanje besplatne pravne pomoći putem interneta „Pro bono”, Beograd, Udrženje poslovnih žena, Beograd, Chris mreža/odbori za ljudska prava u Srbiji: Leskovac, Majdanpek, Valjevo, Negotin, Niš, Vranje, Novi Sad, Novi Pazar, Zrenjaninski edukativni centar, Užički centar za ljudska prava i demokratiju, Fenomena, Kraljevo, Peščanik, Kruševac, Unija poslodavaca Srbije, Beograd, Ženska inicijativa, Priboj, Femina Creativa, Subotica, Ženski centar Užice, Viktimološko društvo Srbije, Beograd.

<sup>47</sup> Nacionalna služba za zapošljavanje i Uprava za zdravlje i bezbednost na radu.

<sup>48</sup> Samostalni sindikat Srbije.

<sup>49</sup> Popunjene upitnike koji su analizirani u daljem tekstu dostavili su:

1. Ministarstva
  - Ministarstvo rada i socijalne politike Republike Srbije
    - a. Inspektorat za rad

vjua sa predstavnicima Ministarstva unutrašnjih poslova – Uprave za analitu-ku i dve sudinice Prvog osnovnog suda u Beogradu.

Od kontaktiranih OCD, deset organizacija nije dostavilo popunjeno upitnik, jedna je prestala sa radom<sup>50</sup> u vreme prikupljanja podataka, a devet organiza- cija<sup>51</sup> je dostavilo podatke za istraživanje i ti će podaci biti analizirani u slede- čem delu.

## Analiza dobijenih podataka

U nastavku teksta biće data analiza podataka dobijenih istraživanjem orga- nizacija/institucija kojima se obraćaju ili mogu da se obrate žene čija su prava povređena na tržištu rada, što uključuje diskriminaciju. Podaci će biti izneti zbirno i odvojeno za državne, organizacije civilnog sektora i sindikate i profe- sionalna udruženja. Pojedini odgovori za koje smatramo da su posebno značaj- ni za unapredjenje položaja žena na tržištu rada biće izneti u celosti.

Podaci dobijeni putem intervjuja sa predstavnikom MUP-a – Uprave za ana- litiku i sudijama Prvog osnovnog suda u Beogradu biće posebno izneti i anali- zirani.

- 
- Ministarstvo za ljudska i manjinska prava Republike Srbije
  - 2. Nezavisna tela
    - Zaštitnik građana Republike Srbije
    - Pokrajinski ombudsman
    - Poverenik za zaštitu ravnopravnosti
    - Lokalni zaštitnici građana
      - a. Gradska opština Voždovac
      - b. Zrenjanin
      - c. Niš
  - 3. Opštinske službe pravne pomoći
    - a. beogradska opština Vračar
    - b. beogradska opština Rakovica
    - c. beogradska opština Stari grad
    - d. beogradska opština Mladenovac
    - e. beogradska opština Obrenovac
    - f. Bečeј
  - 4. Narodna kancelarija predsednika Republike Srbije
  - 5. Sindikati i profesionalna udruženja
    - a. Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost“
    - b. Samostalni sindikat zaposlenih u bankama, osiguravajućim društvima i drugim finansijskim organizacijama Srbije (SS BOFOS)
    - c. Udruženje poslodavaca – Beograd
  - 6. Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova
- <sup>50</sup> Organizacija *Peščanik*, Kruševac.
- <sup>51</sup> Udruženje *No Mobing* – Beograd, Udruženje *Roditelj* – Beograd, *Viktimoško društvo Srbije* – Beograd, *Centar za podršku ženama* – Kikinda, *Fenomena* – Kraljevo, Udruženje *Roditelj* – Novi Sad, *Odbor za ljudska prava*, Majdanpek, Valjevo i Leskovac.

## **Koliko žena se obratilo organizacijama/institucijama u Srbiji sa pritužbama vezanim za povredu prava na tržištu rada?**

Ovim delom istraživanja želeli smo da dobijemo podatke o tome koliko se žena obraćalo s pritužbama vezanim za povredu prava na tržištu rada institucijama i organizacijama u Srbiji u 2010. godini i u prvoj polovini 2011. godine. Ispitanicima/ispitanicama smo postavili pitanje: „Da li su vam se u dosadašnjem radu obraćale žene s pritužbama vezanim za povredu prava na tržištu rada (na primer, prilikom zapošljavanja, trudnoće, zbog visine zarade i sl.)?” Pitanje se nije odnosilo samo na diskriminaciju žena na tržištu rada, već je postavljeno šire, da bi se dobila šira slika o povredama prava žena na tržištu rada. Ako je odgovor bio pozitivan, ispitanici/ispitanice bili su pozvani/pozvane da navedu broj osoba koji im se obratio u 2010. godini i broj osoba koji se javio u prvoj polovini 2011. godine.

Od ukupnog broja organizacija i institucija, tj. od 17 državnih organizacija/institucija, tri sindikata i profesionalna udruženja i devet organizacija civilnog društva, šest organizacija je odgovorilo da im se u 2010. godini nisu obraćale žene s pritužbama koje su tema istraživanja. U istom periodu, ostalim organizacijama (23) obratilo se ukupno 930 žena, koje su imale probleme koji se mogu uvrstiti u povredu prava žena na tržištu rada. Ovaj broj je verovatno veći, s obzirom na to da je šest organizacija (26% od 23 organizacije kojima su se žene obraćale) napisalo da nema podataka i da su među njima institucije/organizacije kojima se svake godine obraća veliki broj građana i građanki kao što su: Inspektorat za rad,<sup>52</sup> Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova, Narodna kancelarija predsednika Republike,<sup>53</sup> Lokalni zaštitnik građana Zrenjanin, Ujedinjeni granski sindikat „Nezavisnost” i NVO „No Mobing”. Takođe, dve organizacije su navele okviran broj osoba koje su im se obratile.

U 2010. godini državnim organizacijama/institucijama koje čine uzorak ovog istraživanja obratilo se 512 osoba, profesionalnim udruženjima tri osobe, dok se organizacijama civilnog društva obratilo 415 žena.

U prvoj polovini 2011. godine državnim organizacijama, profesionalnim udruženjima i organizacijama civilnog društva koje čine uzorak ovog istraživanja obratile su se 473 žene. Od toga, 93 žene obratile su se državnim, 200 profesi-

<sup>52</sup> U 2010. godini Inspektoratu za rad je obavio 37747 inspekcijskih nadzora od čega je 9871 nadzor izvršen po nalogu stranaka. Podaci su preuzeti iz Izveštaja o radu Inspektorata za rad u 2010. godini

<sup>53</sup> Narodna kancelarija predsednika Republike primila je ukupno 4 429 predstavki u 2009. godini, podatak je preuzet sa internet stranice <http://www.narodnakancelarija.rs/informatornk2010>; pristupljeno 21. februara 2012. godine.

onalnim udruženjima odnosno Uniji poslodavaca,<sup>54</sup> a 180 organizacijama civilnog društva. Ove podatke treba tumačiti obazrivo budući da šest državnih organizacija/institucija nema podatke za 2011. godinu, a to su Inspektorat za rad, Narodna kancelarija predsednika Republike, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Pokrajinski ombudsman i Lokalni zaštitnik građana u Zrenjaninu i Nišu.

**Tabela br. 1** Broj žena koje su se obratile državnim organizacijama/institucijama u 2010. i prvoj polovini 2011. godine s pritužbama vezanim za povredu prava na tržištu rada

Ime organizacije kojoj su se žene obratile	Broj žena koje su se obratile organizaciji s pritužbama na povredu prava na tržištu rada u 2010. godini	Broj žena koje su se obratile organizaciji s pritužbama na povredu prava na tržištu rada u prvoj polovini 2011. godine
Ministarstvo rada i socijalne politike	20	18
Inspektorat za rad	nema podataka	nema podataka
Agencija za mirno rešavanje radnih sporova	nema podataka	20
Ministarstvo za ljudska i manjinska prava	1	nema podataka
Zaštitnik građana Republike Srbije	241	2
Pokrajinski ombudsman	52	nema podataka
Poverenik za zaštitu ravnopravnosti	11	23
Lokalni zaštitnici građana/Voždovac	2	1
Lokalni zaštitnici građana/Zrenjanin	nema podataka	nema podataka
Lokalni zaštitnici građana/Niš	124	nema podataka
Opštinske službe pravne pomoći/Vračar	0	0

<sup>54</sup> Sve ove pritužbe su se odnosile na duplo oporezivanje žena preduzetnica. Porodilje preduzetnice ukoliko odu na porodiljsko odsustvo u obavezi su da plaćaju doprinose po osnovu oporezive dobiti ukoliko njihova radnja nastavi da radi. To znači da, ako se tumači *Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje*, preduzetnice porodilje koje nisu u mogućnosti da privremeno zatvore radnju nemaju rešenje o otvaranju porodiljskog bolovanja. Ne postoji ni jedan razlog da te žene odlaze na porodiljsko bolovanje (za dobijanje Rešenja o porodiljskom odsustvu potrebno je prikupiti oko 12 dokumenata) i dobijaju naknadu zarade koja im je zagarantovana *Zakonom o finansijskoj podršci porodici sa decom* ako uz sve to moraju da nastave da plaćaju doprinose kao da na porodiljsko odsustvo nisu ni otišle. Na sve ovo treba dodati i činjenicu da ovakvim tumačenjem Poreska uprava krši sam član zakona na koji se poziva (čl. 12 *Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje*) jer dva puta naplaćuje sva tri osiguranja umesto samo penzijsko i invalidsko osiguranje. Imajući u vidu prethodno navedeno dolazi se do zaključka da se na ovaj način kažnjavaju žene koje zapošljavaju, čije radnje nastavljaju da rade i ostvaruju dobit i pri tom još plaćaju i porez i sve ostale dažbine koje predstavljaju priliv u budžet RS.

<b>Ime organizacije kojoj su se žene obratile</b>	<b>Broj žena koje su se obratile organizaciji s pritužbama na povredu prava na tržištu rada u 2010. godini</b>	<b>Broj žena koje su se obratile organizaciji s pritužbama na povredu prava na tržištu rada u prvoj polovini 2011. godine</b>
Opštinske službe pravne pomoći/Rakovica	40	20
Opštinske službe pravne pomoći/Stari grad	21	9
Opštinske službe pravne pomoći/Mladenovac	0	0
Opštinske službe pravne pomoći/Obrenovac	0	0
Opštinske službe pravne pomoći/Bečeј	0	0
Narodna kancelarija predsednika Republike	nema podataka	nema podataka

U tabeli 1 dali smo pregled broja žena koje su se obratile institucijama/organizacijama u Srbiji zbog povreda prava na tržištu rada u 2010. godini i prvoj polovini 2011. godine, bez intencije da te dve godine poredimo, već u želji da se stekne slika o problemu. Posmatrajući tabelu možemo da uočimo da se 2010. godine najviše žena obratilo *Zaštitniku građana Republike Srbije* (241) i *Pokrajinskom ombudsmanu* (52). Novooosnovano nezavisno telo *Poverenik za zaštitu ravnopravnosti* beleži veći broj obraćanja u prvoj polovini 2011. godine nego u 2010. godini, što je i logično, budući da je u 2010. godini tek počelo sa radom. Takođe, posmatrajući tabelu možemo uočiti da su pojedine *opštinske službe pravne pomoći* zabeležile veliki broj obraćanja vezanih za povredu prava žena na tržištu rada, dok su druge odgovorile da nisu imale takve slučajeve u vremenskim periodima koje pokriva istraživanje. Od lokalnih zaštitnika građana koji su se odazvali pozivu VDS i popunili upitnik, jedan nema podataka o obraćanjima žena s povredom prava na tržištu rada, dok su druga dva imala ovakve slučajeve, pri čemu *Lokalni zaštitnik građana Niša* beleži veliki broj obraćanja u 2010. godini. S obzirom na ovako velike razlike u broju žena koje su se obraćale organizacijama koje imaju iste mandate, postavlja se pitanje da li dobijeni podaci oslikavaju stvarno stanje ili su posledica neadekvatnog načina evidentiranja i prepoznavanja ove pojave.

Šestomesečne izveštaje o osobama koje im se obraćaju ne vodi 37,5% državnih organizacija/institucija koje su činile uzorak istraživanja, te samim tim nisu mogle da navedu broj žena koje su im se javile sa ovakvim pritužbama u prvih šest meseci 2011. godine.

**Tabela br. 2** Broj žena koje su se obratile OCD, sindikatima i profesionalnim udruženjima u 2010. i prvoj polovini 2011. godine s pritužbama vezanim za povredu prava na tržištu rada

Ime organizacije kojoj su se žene obratile	Broj žena koje su se obratile organizaciji s pritužbama na povredu prava na tržištu rada u 2010. godini	Broj žena koje su se obratile organizaciji s pritužbama na povredu prava na tržištu rada u prvoj polovini 2011. godine
Unija poslodavaca – Beograd	50	200
Ujedinjeni granski sindikati „Nezavisnost”	nema podataka	nema podataka
Samostalni sindikat zaposlenih u bankama, osiguravajućim društvima i drugim finansijskim organizacijama Srbije (BOFOS)	3	nema podataka
Udruženje Roditelj – Beograd	70	50
No Mobing – Beograd	nema podataka	nema podataka
Viktimoško društvo Srbije	136	56
Udruženje Fenomena – Kraljevo	5	0
Odbor za ljudska prava – Majdanpek	4	3
Odbor za ljudska prava – Valjevo	0	1
Odbor za ljudska prava – Leskovac	120 (procena)	60 (procena)
Roditelj – Novi Sad	30	6
Centar za podršku ženama – Kikinda	0	4

Kroz tabelu 2, kao što je slučaj i s prethodnom tabelom, želeli smo da damo sliku o problemu bez intencije upoređivanja podataka. Iz tabele se vidi da su se svim organizacijama/institucijama koje su činile uzorak istraživanja, osim *Odboru za ljudska prava Valjevo* i *Centru za podršku ženama Kikinda*, u 2010. godini žene obraćale zbog povrede prava na tržištu rada. Evidentno je da se najveći broj žena u 2010. godini obratio *Viktimoškom društvu Srbije* i *Odboru za ljudska prava Leskovac*. Broj koji je navelo *Viktimoško društvo Srbije* dat je na osnovu kontinuiranog vođenja evidencije, dok je broj koji je naveo *Odbor za ljudska prava Leskovac* njihova slobodna procena – da im se javlja oko 10 žena mesečno, pa navedeni podatak treba primiti sa rezervom. Veliki broj žena obratio se u prvoj polovini 2011. godine *Uniji poslodavaca* zbog problema duplog oporezivanja preduzetnica.

Na osnovu podataka iz tabela 1 i 2, teško je doneti validne zaključke, ali jasno se uočava da su se žene s pritužbama vezanim za povredu prava na tržištu rada obraćale institucijama i organizacijama u Srbiji u značajnom broju, koji je u stvarnosti verovatno veći.

## **Vrste pritužbi zbog kojih su se žene obraćale organizacijama/institucijama u Srbiji**

U ovom delu ćemo navesti sa kojim vrstama pritužbi su se žene obraćale organizacijama/institucijama u Srbiji u prvoj polovini 2011. godine. Vrste pritužbi koje su naveli naši ispitanici/ispitanice mogu se svrstati u sledeće grupe:

### *Pritužbe vezane za trudnoću i materinstvo*

- Uskraćivanje prava na isplatu zarade zaposlenim ženama za vreme porodiljskog odsustva sa rada radi nege deteta u rokovima kada se isplaćuje zarada ostalim zaposlenima
- Otkaz majci sa maloletnim detetom s posebnim potrebama
- Nemogućnost ostvarivanja prava zaposlenih žena sa detetom do tri godine života da ne moraju da rade noću ukoliko ne daju svoju pisanu saglasnost
- Maltretiranje, šikaniranje na radnom mestu u toku trudnoće i nakon porođaja zbog statusa majke
- Nemogućnost ostvarivanja prava na trudničko bolovanje
- Insistiranje na blanko sporazumno raskidu radnog odnosa u slučaju trudnoće
- Otkaz ugovora o radu zbog trudnoće
- Otkaz ugovora o radu na određeno vreme zbog trudnoće
- Degradirajuće radno mesto posle povratka s porodiljskog bolovanja
- Dobijanje poslova s nižom kvalifikacijom po povratku s trudničkog odsustva
- Neravnopravan položaj porodilja preduzetnika: ukoliko odu na porodiljsko odsustvo, u obavezi su da plaćaju doprinose po osnovu oporezive dobiti ako njihova radnja nastavi da radi

### *Pritužbe vezane za godine starosti*

- Žene starosti preko 50 godina su u radnom odnosu bez plata, isključivo radi radnog staža
- Žene se ne primaju u radni odnos zbog godina

### *Pritužbe vezane za pripadnost ženskom polu, koje nisu vezane za trudnoću i materinstvo*

- Pitanja i komentari vezani za porodični i privatni život
- Seksualno ucenjivanje od strane poslodavca i od strane kolega
- Državne službenice nemaju poseban novčani dodatak koji imaju njihove kolege muškarci
- Pojedini kolektivi isključivo zapošljavaju muškarce

Posmatrajući vrste pritužbi zbog kojih su se žene obraćale institucijama i organizacijama u Srbiji, a koje su naveli naši ispitanici, vidimo da je najveći broj navedenih pritužbi vezan za materinstvo, dok je manji broj pritužbi vezan za pripadnost ženskom polu (a nije se odnosio na trudnoću i materinstvo) i godine starosti žena koje su podnosile pritužbe. Napred navedene pritužbe mogu se smatrati diskriminacijom žena na tržištu rada.

Veliki broj pritužbi, koje nisu prikazane u tabelama, zbog kojih su se žene obraćale *Victimološkom društvu Srbije* (41) mogu se okarakterisati kao psihičko nasilje na radnom mestu. Žene koje su se obratile VDS trpele su psihičko nasilje od strane nadređenih ali i svojih kolega i koleginica.

### **Mere koje su organizacije preduzele u vezi s pritužbama**

#### **zbog kojih su im se žene obratile**

Analizom odgovora koje su dali ispitanici/ispitanice koji su bili uključeni u istraživanje, vezanih za mere koje su preuzimali na nivou svojih organizacija/institucija povodom pritužbi zbog kojih su im se žene obraćale, došli smo do sledećih nalaza.

Državne institucije preuzimale su mere u skladu sa svojim nadležnostima i zakonskom regulativom i to:

- Davanje naloga poslodavcima da otklone nepravilnosti
- Pokretanje prekršajnih postupaka
- Davanje pravnih saveta
- Sastavljanje podnesaka i pokretanje sudskih postupaka
- Sprovodenje medijacije
- Davanje preporuka i mišljenja određenim institucijama i organizacijama za otklanjanje diskriminacije
- Vršenje nadzora nad sprovodenjem određenih mera.

U skladu sa svojim misijama OCD su ženama pružale sledeće usluge:

- Davanje pravnih saveta
- Zastupanje pred sudom (jedna organizacija)
- Pružanje psihološke pomoći
- Posredovanje u kontaktima s poslodavcima
- Upoznavanje žena sa njihovim pravima i postojećim mehanizmima za njihovo ostvarivanje
- Upoznavanje sa veštinama komunikacije s poslodavcima
- Upućivanje na druge relevantne organizacije/institucije
- Pružanje emocionalne podrške.

Ako posmatramo mere koje su preduzele institucije/organizacije iz našeg uzorka možemo primetiti da su državne organizacije preduzimale formalno-pravne mere za razrešavanje poteškoća zbog kojih su im se žene obraćale, dok su OCD, pored primarne i sekundarne pravne pomoći koja uključuje savete, zastupanje i pisanje podnesaka, pružale i usluge koje su jačale kapacitete žena da se bore s problemima, kao što su emocionalna i psihološka pomoć, upoznavanje s pravima i postojećim mehanizmima za rešavanje problema, veštinama komunikacije s poslodavcima, kao i usluge posredovanja u kontaktima s njima.

### **Saradnja između institucija i organizacija**

Državne organizacije i institucije odgovarale su na pritužbe vezane za povredu prava žena na tržištu rada tako što su ta pitanja rešavale u okviru svojih nadležnosti ili su, ukoliko nisu bile u mogućnosti da to učine, upućivale žene da se obrate sudu (11 organizacija). Inspektorat za rad je pokretao prekršajne postupke, a druge organizacije su upućivale žene da se obrate sudovima, uglavnom radi pokretanja postupaka vezanih za otkaze ugovora o radu u vezi sa trudnoćom, neisplaćivanjem naknade za bolovanje tokom trudnoće i nege deteta i slično.

**Tabela br. 6 Institucije/organizacije na koje su žene upućivane**

Institucije/organizacije na koje su žene bile upućivane	Broj upućivanja od strane državnih institucija	Broj upućivanja od strane OCD
Inspekcija rada	8	3
Ministarstvo rada i socijalne politike	–	1
Sudovi	8	3
Zaštitnik građana	1	1
Pokrajinski ombudsman	0	1
Poverenik za zaštitu ravnopravnosti	1	2
Uprava za rodnu ravnopravnost	1	0
Uprava prihoda	2	0
Republički zavod za zdravstveno osiguranje	–	1
PIO fond	1	–
Sekretariat za socijalnu zaštitu Grada Beograda	–	1
Nacionalna služba zapošljavanja	1	1
Pravna služba unutar organizacije	1	3
Pravne službe pri lokalnoj samoupravi	2	1
OCD	2	1
Sindikalne organizacije	3	3
Mediji	–	1

Ako posmatramo gornju tabelu, možemo da vidimo na koje su organizacije/institucije žene bile upućivane i u kom broju slučajeva. Karakteristično je da su državne organizacije/institucije samo u dva slučaja uputile žene na OCD.

Svi subjekti istraživanja bili su usaglašeni vezano za referentne organizacije kojima se žene mogu obratiti ukoliko su doživele povredu prava ili neki vid diskriminacije na tržištu rada. Imajući u vidu njihove odgovore, žene se mogu obratiti:

- Inspektoratu za rad
- Republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova
- Nezavisnim telima (Zaštitniku građana, Pokrajinskom ombudsmanu i Povereniku za zaštitu ravnopravnosti)
- Službama pravne pomoći pri lokalnim samoupravama
- OCD koje se bave ljudskim pravima
- Opštim i specijalizovanim OCD koje se bave problemima na tržištu rada

- Specijalizovanim državnim institucijama/organizacijama u zavisnosti od vrste povrede prava iz rada (npr. PIO fond u vezi sa neisplaćivanjem doprinosu i sl.)
- Sindikatima.

Ako uporedimo prethodni spisak organizacija/institucija sa spiskom onih koje su činile uzorak našeg istraživanja, vidimo da se oni uglavnom podudaraju. Neke od organizacija koje su ušle u uzorak istraživanja (*Lokalni zaštitnici građana, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava Republike Srbije i Narodna kancelarija predsednika Republike*) naši ispitanici nisu prepoznali kao subjekte kojima mogu da se obrate žene s poteškoćama na tržištu rada. U uzorak istraživanja nisu ušle specijalizovane državne institucije/organizacije koje se bave pojedinim segmentima narušavanja prava na tržištu rada (npr. PIO fond u vezi sa neisplaćivanjem doprinosa i sl.), budući da narušavanje tih segmenata uglavnom nije nužno rodno zasnovano.

### **Poteškoće na koje su institucije/organizacije nailazile u radu**

Na pitanje na koje su poteškoće nailazili u radu vezanom za pritužbe žena na tržištu rada, dve organizacije (jedna državna i jedna OCD) odgovorile su da nisu imale poteškoća u radu vezanih za ovo pitanje. Odgovor na pitanje nije dalo sedam državnih institucija i četiri OCD. Poteškoće s kojima su se sretale organizacije/institucije koje su na ovo pitanje odgovorile mogu se podeliti u dve grupe, od kojih se prva odnosi na spremnost/nespremnost samih žena da ustanu u zaštitu svojih prava, a druga na neefikasnost i sporost institucija koje treba da reaguju u takvim situacijama.

Poteškoće koje su vezane za prvu grupu, a koje je naveo veći broj organizacija/institucija, govore o nedovoljnem znanju i informisanosti žena o pravima koja im pripadaju po Zakonu o radu i Zakonu o ravnopravnosti polova. Kao primer za ovo može se navesti činjenica da Inspektorat za rad ne reaguje u slučaju povreda prava vezanih za trudnoću i materinstvo po automatizmu već po prijavi, o čemu veliki broj žena nije informisan. Čak i žene koje su informisane ne usuđuju se da pokrenu spor sa neizvesnim ishodom. Stepen informisanosti zaposlenih žena, ali i svih ostalih zaposlenih u Srbiji o njihovim pravima na tržištu rada izuzetno je nizak, smatraju organizacije/institucije koje su učestvovale u ovom istraživanju. Poslodavci, po pravilu, ne obaveštavaju zaposlene o njihovim pravima i često im ne dostavljaju na uvid Pravilnik o radu ili druge opšte akte, kolektivni ugovor (ukoliko postoji) i slično.

Nepovoljnu ekonomsku situaciju i strah od gubitka posla mnoge organizacije/institucije su prepoznale kao faktore koji žene sputavaju da pokrenu postupke za ostvarivanje svojih prava, a ako ih i pokrenu, da budu istrajne u njihovom ostvarivanju. Ovaj problem naročito je uočljiv u malim sredinama i kod žena koje rade kod privatnih poslodavaca. Takođe, postoji strah kod žena da, ukoliko poslodavac sazna da su podnele pritužbu, to može dodatno da pogorša njihov položaj.

Još jedan problem koji su naveli naši ispitanici je nedostatak podrške od strane same radne organizacije, ali i od porodice i šire zajednice. Takođe, naši ispitanici su ukazali i na to da žene uglavnom ne prepoznaju diskriminaciju, a kada je prepoznaju, ne znaju šta u tim situacijama mogu da urade.

Poteškoće koje su naveli naši ispitanici, a koje se odnose na funkcionisanje institucija/organizacija koje treba da reaguju u situacijama povreda prava na tržištu rada, odnosile su se na sporost reagovanja *Inspektorata za rad*, nedovoljno angažovanje *sindikata*, nedovoljan broj organizacija/institucija koje pružaju besplatnu pravnu pomoć, sporost u rešavanju problema na sudu i ne razumevanje i nepostojanje volje kod poslodavca da se problem reši.

Poteškoće koje su naveli naši ispitanici vezane za problem dokazivanja povreda prava na tržištu rada odnosile su se na nedostatak dokaza i na prikrivenost same pojave, što je čini teško uočljivom.

Ono što su naši ispitanici u više navrata naveli, a smatramo da treba posebno istaći, jeste odnos poslodavaca koji koriste svoju poziciju moći. Imajući u vidu loš ekonomski položaj u celom društvu, pogotovo ekonomski položaj žena, poslodavci koriste svoju poziciju i nastavljaju s kršenjem prava žena na tržištu rada, znajući da žene prihvataju takav položaj iz straha od gubitka posla.

Uz osvrt na napred navedeno, može se zaključiti da pritužbi vezanih za kršenje prava na tržištu rada ima mnogo više od broja koji su naši ispitanici naveli, ali da navedene poteškoće utiču na to da se žene teško odlučuju da ih podnesu.

### **Evidentiranje podataka vezanih za povredu prava iz radnog odnosa**

Rezultati istraživanja ukazuju na to da metodologija vođenja podataka o povredi prava na tržištu rada od strane državnih organa i organizacija civilnog društva nije zakonski uređena i da nijedna institucija niti organizacija nema pravno uređenu obavezu vođenja posebne evidencije o povredi prava na tržištu rada. Jedan deo institucija i nevladinih organizacija uopšte ne vodi evidenciju o osobama koje im se obraćaju sa ovim problemom (šest državnih i jed-

na OCD), jedna državna organizacija nije dala odgovor na pitanje koje se odnosi na evidentiranje podataka: „Da li vodite evidenciju/dokumentaciju o osobama koje vam se javljaju sa pritužbama vezanim za povredu prava na tržištu rada?” Ostale organizacije vode evidenciju o svim osobama koje im se obraćaju (10 državnih, tri profesionalna udruženja i osam OCD). Podaci koji se beleže su: lični podaci koji uključuju i pol osobe čije je pravo povređeno, problem zbog kog se obraćaju, pol inicijatora postupka ukoliko to nije osoba čije je pravo povređeno. Samo jedna državna organizacija je navela da evidentira ishode pojedinih slučajeva. Jedna organizacija evidentira da li je diskriminacija bila vezana za materinstvo, pošto je to povezano s njihovom misijom (Udruženje „Roditelj”).

Od deset državnih organizacija/institucija koje su navele da vode evidenciju o povredama prava žena na tržištu rada, pet organizacija/institucija ove podatke čini dostupnim putem godišnjih izveštaja. Jedna organizacija ima dnevne, mesečne i šestomesečne izveštaje. Dve organizacije stavljaju ove izveštaje na svoje internet stranice, vodeći računa o poverljivosti ličnih podataka, dok podaci dve organizacije/institucije nisu dostupni javnosti, odnosno javno se ne objavljuju.

Od osam OCD koje vode evidenciju o povredama prava na tržištu rada, putem godišnjih izveštaja obaveštavaju javnost četiri organizacije, od kojih dve te podatke objavljaju na svojim internet stranicama. Jedna organizacija ima mesečne i šestomesečne izveštaje, dok podaci tri organizacije/institucije nisu dostupni javnosti.

### **Postojanje pisanih materijala vezanih za prevenciju i zaštitu povreda prava žena na tržištu rada**

Veliki broj organizacija i institucija nema pisane materijale vezane za prevenciju i zaštitu povreda prava žena na tržištu rada (15 državnih i osam OCD). Nekoliko organizacija (3) smatra da bi bilo korisno da postoji pisani materijal koji bi podizao svest u javnosti, pogotovo kod žena, o problemu prava na tržištu rada.

Državne organizacije i profesionalna udruženja koja raspolažu pisanim materijalom (5) jesu: Ministarstvo rada Republike Srbije, Inspektorat za rad, Zaštitnik građana, UGS „Nezavisnost” i Samostalni sindikat zaposlenih u bankama, osiguravajućim društvima i drugim finansijskim organizacijama Srbije (BOFOS). Štampani materijal koji ove organizacije imaju su publikacije, priručnici i brošure vezane za rodnu ravnopravnost. Inspektorat za rad i UGS „Neza-

visnost” imaju publikacije koje se usko odnose na diskriminaciju žena na tržištu rada. BOFOS ima pisane materijale koji se bave zaštitom od zlostavljanja na radu (mobingom) zaposlenih u finansijskom sektoru. Od OCD samo *Viktimološko društvo Srbije* objavljuje tekstove<sup>55</sup> vezane za ovu problematiku, dok nijedna nema pisani materijal u vidu letaka, brošura ili priručnika.

### **Edukacija zaposlenih vezana za rodnu ravnopravnost**

Na pitanje vezano za edukaciju zaposlenih o rodnoj ravnopravnosti, 13 državnih organizacija/institucija i profesionalnih udruženja i dve OCD odgovorili su da nemaju podatke o broju osoba iz svoje organizacije koje su prisustvovali nekom vidu edukacije vezane za ovu oblast.

Tri državne organizacije/institucije odgovorile su da su svi zaposleni prošli edukaciju vezanu za rodnu ravnopravnost (Inspektorat za rad – preko 200 inspektora iz svih okruga Srbije,<sup>56</sup> Poverenik za zaštitu ravnopravnosti i Pokrajinski ombudsman). Tri organizacije su navele da je između tri i šest osoba bilo na obuci iz ove oblasti, dok je UGS „Nezavisnost“ sam realizovao oko 300 seminara vezanih za diskriminaciju žena na tržištu rada, kako za svoje članove, tako i za druge organizacije/institucije u Srbiji.

Tri OCD navele su da nemaju podataka vezanih za edukacije osoba angažovanih u njihovim organizacijama, dok je ostalih šest navelo da su sve angažovane osobe prošle nekakvu obuku vezanu za rodnu ravnopravnost. Predstavnici dve organizacije bili su uključeni kao instruktori u oblastima rodne diskriminacije na tržištu rada i rodne ravnopravnosti.

Organizatori većine obuka bili su međunarodna organizacija *Agencija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena* (UN Women) i Ministarstvo rada i socijalne politike – Uprava za rodnu ravnopravnost.

Edukacija koje su bile namenjene prevenciji diskriminacije na tržištu rada, po rečima većine učesnika/učesnica istraživanja, nije bilo mnogo. Već pomenuta edukacija namenjena inspektorima rada imala je i preventivni karakter. Takođe, seminari koje su realizovali predstavnici/predstavnice UGS „Nezavisnost“ imali su za cilj upoznavanje što većeg broja ljudi sa problemima diskriminacije žena na tržištu rada, samim tim i njihovu prevenciju.

<sup>55</sup> U naučnom časopisu *Temida*.

<sup>56</sup> Edukaciju je sprovedlo Ministarstvo rada i socijalne politike – Uprava za rodnu ravnopravnost, uz finansijsku podršku međunarodne organizacije *Agencija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena* (UN Women) u 2010. godini.

## **Mehanizmi za utvrđivanje rodne zasnovanosti pritužbi koje dobijaju organizacije/institucije**

Postojanje mehanizama za utvrđivanje rodne zasnovanosti pritužbi u sa-mim organizacijama/institucijama treba da olakša uočavanje, evidentiranje i procesuiranje povreda prava na tržištu rada uopšte, a posebno rodne diskri-minacije. Ovi mehanizmi trebalo bi da obuhvate jasne procedure za uočavanje i reagovanje na rodno zasnovane pritužbe.

Ispitanici/ispitanice u istraživaju odgovorili su u velikom broju (10 držav-nih i tri OCD) da unutar njihovih organizacija ne postoje mehanizmi za utvr-đivanje ove pojave. Tri državne i četiri OCD odgovorile su da postoje mehaniz-mi za utvrđivanje rodne zasnovanosti pritužbi koje dobijaju, ali nisu dali opis kako ti mehanizmi deluju. Sedam državnih organizacija je navelo da beleže pol osoba koje im se obraćaju i da imaju u okviru svoje organizacije osobu koja se bavi pitanjima rodne diskriminacije, što se uslovno može smatrati meha-nizmom za utvrđivanje ove pojave. *Inspektorat za rad* je naveo da ima „self check listu“ – „kako otkriti jesu li žene diskriminisane na radnom mestu“, koja pomaže inspektorima rada da prepoznaju rodno zasnovane pritužbe zaposle-nih ili otkriju nezakonitosti u ovoj oblasti prilikom inspekcijskih nadzora koji se vrše po službenoj dužnosti (Perišić-Popović, 2010: 74). *Poverenik za zaštitu ravnopravnosti*, imajući u vidu svoju misiju i to da Zakon o zabrani diskrimi-nacije<sup>57</sup> izričito navodi pol i rodni identitet kao lična svojstva i mogući osnov diskriminacije, u svim slučajevima s posebnom pažnjom analizira pritužbe sa ovog aspekta, čak i onda kada pol i/ili rodni identitet nisu navedeni kao osnov diskriminacije zbog koje im se osoba obraća.

Uzevši u obzir napred navedeno, evidentno je da je u pogledu organizacija koje su činile uzorak istraživanja, iako je 55,1% organizacija navelo da imaju me-hanizme za utvrđivanje rodne zasnovanosti pritužbi koje dobijaju, ipak teško go-voriti o postojanju mehanizama koji u pravom smislu imaju utvrđene procedure za uočavanje i reagovanje na ovu pojavu. Na osnovu informacija koje su pružile institucije i organizacije koje su navele da imaju ove mehanizme, uočava se da to nisu mehanizmi u pravom smislu reči, već na njihovom razvoju tek treba raditi u budućnosti, koristeći iskustva iz postojećih pokušaja njihovog uspostavljanja.

<sup>57</sup> Čl. 2 Zakona o zabrani diskriminacije, „Službeni glasnik RS“, br. 22/2009.

## **Predlog mera i adekvatan društveni odgovor za prevenciju i zaštitu prava žena na tržištu rada**

Predlog mera koje bi se mogle preduzeti u okviru organizacija/institucija za prevenciju i zaštitu prava žena na tržištu rada dalo je 14 državnih institucija i sedam OCD.

Većina državnih i OCD organizacija dala je svoj predlog društvenog odgovora vezanog za prevenciju i zaštitu prava žena na tržištu rada (15 državnih i 10 OCD). Dvanaest organizacija/institucija smatra da jak državni aparat, primena zakona, adekvatno sankcionisanje i uspostavljanje sistema besplatne pravne pomoći, treba da predstavljaju društveni odgovor na povrede prava žena na tržištu rada.

Analizom predloga mera i adekvatnog društvenog odgovora za prevenciju i zaštitu prava žena na tržištu rada, koje su dali naši ispitanici, došli smo do predloga koji se mogu grupisati u: mere koje se mogu primeniti na zakonodavnom nivou u cilju prevencije; mere represije koje se mogu primeniti na državnom nivou; mere podrške i pomoći za žene kojima je povređeno neko pravo na tržištu rada; mere koje se odnose na edukaciju; mere koje se mogu sprovesti kroz saradnju različitih institucija; mere za podizanje svesti javnosti o problemu.

*Predlozi mera koje se mogu primeniti na zakonodavnom nivou u cilju prevencije su sledeći:*

- Saprovođenje takve državne politike koja će kroz afirmativne mere omogućiti da žene dobiju ravnopravan tretman na tržištu rada.
- Uspostavljanje organizacionog oblika/posebnog multisektorskog tela, odnosno posebnog tela Vlade za praćenje i afirmaciju zapošljavanja žena.
- Podrška društva kroz izgradnju obdaništa i razvoj servisnih službi (čuvanje dece, čuvanje starih osoba).
- Adekvatna primena Zaključnih komentara i preporuka Komiteta UN za ukidanje svih oblika diskriminacije žena.
- Izmena *Zakona o zaštitniku građana Republike Srbije* u delu koji se odnosi na nadležnosti lokalnih zaštitnika građana, kojom bi im bila data ovlašćenja da mogu da utvrđuju povrede republičkih propisa (na primer, povredu Zakona o radu) i pružaju besplatnu pravnu pomoć u cilju prevencije povrede prava na tržištu rada.
- Analiza i implementacija zakona iz oblasti zaštite rodne ravnopravnosti i socioekonomskih prava žena.

*Mere represije koje se mogu primeniti na državnom nivou:*

- Veća kontrola ove pojave po službenoj dužnosti, od strane ovlašćenih lica.

- Stroža kaznena politika u slučajevima diskriminacije žena na tržištu rada.
- Mere podrške i pomoći za žene kojima je povređeno neko pravo na tržištu rada:*
- Izrada detaljnih smernica kako, gde i kome se mogu obratiti zaposlene žene koje su diskriminisane na tržištu rada.
  - Obezbeđivanje besplatne pravne pomoći diskriminisanim ženama na državnom nivou.
  - Razvijanje sistema za anonimnu prijavu slučajeva povrede prava žena na tržištu rada u okviru kojeg bi se garantovala i obezbedila sigurnost žena koje prijavljuju povrede radnih prava.
  - Razvijanje timova za zastupanje žena u okviru preduzeća/institucija/organizacija.

*Mere koje se odnose na edukaciju:*

- Reforma obrazovnog sistema, u smislu da se deca i omladina upoznaju s problemima vezanim za ravnopravnost polova.
- Edukacija stručnjaka koji rade na polju zaštite rodne ravnopravnosti.

*Mere koje se mogu sprovesti kroz saradnju različitih institucija:*

- Veća saradnja države i OCD i njihovo sinhrono delovanje na ovom polju.
- Saradnja tela za rodnu ravnopravnost na lokalnom nivou sa predstavnicima Ministarstva ekonomije i regionalnog razvoja, Ministarstva rada i socijalne politike, Tima potpredsednika Vlade za smanjenje siromaštva i regionalnih privrednih komora.
- Jačanje postojećih mehanizama za rodnu ravnopravnost (finansijski, personalno, nadležnostima).
- Stvaranje mreže organizacija i grupa kojima je ova oblast u fokusu interesovanja.

*Mere za podizanje svesti javnosti o problemu:*

- Senzibilizacija javnosti za problematiku kršenja rodne ravnopravnosti i prava žena na tržištu rada.
- Eliminacija predrasuda vezanih za povredu prava žena na tržištu rada.
- Razvijanje i realizacija projekata koji će se baviti prevencijom i zaštitom prava žena na tržištu rada.
- Upoznavanje žena sa njihovim pravima putem edukacija, štampanja informativnih materijala, medijskih kampanja i sl.
- Organizovanje seminara, radionica i tribina uz korišćenje kapaciteta državnih institucija i OCD.

Posmatrajući u celini predložene mere koje se mogu realizovati u samim organizacijama i društveni odgovor na ovu pojavu, možemo uočiti da su one u velikoj meri usaglašene sa *Nacionalnom strategijom za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti*, koja je usvojena 2009. godine, ali očigledno još nije u potpunosti zaživila u praksi.

## Pravosuđe

Da bismo došli do saznanja o tome da li i u kojoj meri povrede prava žena na tržištu rada imaju sudske epilog, obavili smo dva intervjua sa sudinicama Prvog osnovnog suda u Beogradu, koji je nadležan za radne sporove u Beogradu. Intervjui su vođeni na osnovu prethodno sačinjenog upitnika.

Obe sudinice rade na radnim sporovima od oktobra 2010. godine, odnosno posle reforme sudstva u Srbiji.

One navode sledeće povrede prava iz radnog odnosa o kojima su one sudile:

- Parnice iz radnog odnosa radi poništaja rešenja o neraspoređivanju tužilje za vreme dok je tužilja koristila trudničko bolovanje (ovakav slučaj imale su i jedna i druga sudinica).
- Parnica radi poništaja rešenja kojim je tužilja bila obavezana na isplatu odgovarajućeg iznosa na ime neizvršenog dela obaveze ostanka na službi u vojsci.
- Parnica radi poništaja rešenja kojim se tužilji otkazuje Ugovor o radu na određeno vreme usled odsustvovanja sa posla zbog bolesti.
- Dva slučaja zlostavljanja na radnom mestu u kojima su tužilje žene.

Ono na šta su ukazale naše ispitnice, a što se uvidom u navedene predmete može videti, jeste da je period od povrede prava na tržištu rada do donošenja rešenja izuzetno dugačak i da to može biti jedan od razloga što se žene ne odlučuju da ostvare svoja prava sudske putem.

## Ministarstvo unutrašnjih poslova, Sektor za analitiku, telekomunikacione i informacione tehnologije, Uprava za analitiku

U cilju dobijanja podataka o tome da li se žene obraćaju Ministarstvu unutrašnjih poslova Republike Srbije zbog povreda prava na tržištu rada, obavljen je razgovor sa načelnikom Uprave i zatražen uvid u podatke Uprave za 2010. godinu i prvu polovicu 2011. godine.

U periodu od 1. januara 2010. godine do 30. juna 2011. godine, na teritoriji Republike Srbije izvršeno je ukupno 108 krivičnih dela povreda prava po osnovu rada i prava iz socijalnog osiguranja (član 163 KZ RS), a protiv 83 lica su podnete krivične prijave zbog izvršenja ovog krivičnog dela. Izvršioci ovog krivičnog dela su u 80% slučajeva lica muškog pola (muškarci - 67, žene - 16). Ukupan broj oštećenih za navedeno krivično delo je 225 (muškarci - 141, žene - 84). U 2010. godini oštećeni su bili većinom muškarci, dok su u prvih šest meseci 2011. godine 67% oštećenih bile žene.

U istom periodu u Srbiji izvršena su ukupno dva krivična dela povreda prava pri zapošljavanju i za vreme nezaposlenosti (član 164 KZ RS), od strane dva lica. Izvršioci su u oba slučaja muškarci, a oštećene osobe su ženskog pola.

Prijava krivičnih dela povreda ravnopravnosti (član 128 KZ RS), u istom periodu, nije bilo.

S obzirom na to da Uprava ima podatke koji su zbirni i u navedenom obliku, nije bila moguća detaljnija analiza podataka.

## **Umesto zaključka**

S obzirom na broj organizacija/institucija koje su činile uzorak istraživanja *Mapiranje organizacija/institucija kojima se obraćaju ili mogu da se obrate žene sa povredama prava na tržištu rada uključujući i rodno zasnovanu diskriminaciju*, teško je izvoditi opšte zaključke vezane za predmet istraživanja, ali nalazi u svakom slučaju daju određenu sliku stanja usluga i kapaciteta ovih organizacija u Srbiji.

Tokom istraživanja, identifikovali smo državne organizacije/institucije i OCD kojima se žene mogu obratiti u slučajevima povrede prava i diskriminacije na tržištu rada, kao i njihove usluge i kapacitete. Posmatrajući identifikovane državne institucije i OCD, vidimo da njihova osnovna misija nije povreda prava i diskriminacija žena na tržištu rada, ali sve one, shodno svojim misijama i zakonskim ovlašćenjima, mogu reagovati u pomenutim slučajevima. Njihove usluge se međusobno dopunjaju i potrebno je raditi na njihovom umrežavanju i daljem razvijanju njihove saradnje.

Sistematisovano evidentiranje podataka o osobama koje se obraćaju pojedinim organizacijama/institucijama omogućava bolji uvid u obim i karakteristike pojave, od čega umnogome zavisi kreiranje efikasne politike suprostavljanja tim pojivama. Organizacije/institucije koje su ušle u uzorak našeg istraživanja ne vode posebnu evidenciju koja bi se odnosila na ovu pojavu, pa

je teško govoriti o tačnom broju žena koje su se obratile organizacijama/institucijama u Srbiji u 2010. i prvoj polovini 2011. godine i samom obimu povreda prava na tržištu rada. Ali, i dobijeni broj žena koje su naveli naši ispitanici, koji je u stvarnosti sigurno daleko veći, ukazuje na to da ovoj pojavi u budućnosti treba posvetiti više pažnje.

Vrste diskriminacije sa kojima su se susretale institucije/organizacije u Srbiji su vezane za materinstvo, pol i starost, kao najčešće navođene kategorije. S obzirom na pozitivnu diskriminaciju vezanu za materinstvo koja je prisutna u Zakonu o radu,<sup>58</sup> posebno zabrinjava ova povreda prava na tržištu rada, koju su naši ispitanici/ispitanice naveli u najvećem broju.

Rezultati istraživanja ukazuju na to da su povrede prava žena na tržištu rada skrivene i nije ih lako uočiti i na njih reagovati. Nekada i same žene nisu spremne da potraže pomoć vezano za ovaj problem, a nekada nisu ni svesne postojanja povreda. Da bi se taj problem prevazišao, treba raditi na podizanju svesti javnosti o ovom problemu. Jedan od načina je publikovanje informativnih materijala i sprovođenje edukacija koje se specifično odnose na povredu prava žena na tržištu rada. Ako posmatramo rezultate istraživanja videćemo da se postojeći informativni materijali uglavnom odnose na rodnu ravnopravnost uopšte, a u manjem broju na diskriminaciju žena na tržištu rada, kao poseban oblik rodne neravnopravnosti i diskriminacije. Takođe, edukacije na kojima su bili predstavnici/predstavnice institucija/organizacija naših ispitanika bavile su se rodnom ravnopravnošću u širem smislu, sem malog broja koje su se specifično bavile diskriminacijom žena na tržištu rada. S tim u vezi, treba raditi na sprovođenju edukacija i štampanju informativnih materijala koji će se usko baviti povredama prava i diskriminacijom žena na tržištu rada.

Posmatrajući mehanizme za utvrđivanje rodne zasnovanosti pritužbi, koje su navele organizacije koje ih imaju, stiče se utisak da se ti mehanizmi temelje na evidenciji pola osoba koje im se obraćaju, a u manjem broju postojanjem osoba koje utvrđuju rodnu zasnovanost pritužbi. U primerima navedenih mehanizama ne može se uočiti postojanje kriterijuma po kom se može utvrditi da li je neka pritužba rođno zasnovana. Postojanje smernica ili neke vrste „self check“ liste i njeno dosledno i kontinuirano korišćenje može biti jedan od osnova za dalje razvijanje ovakvih mehanizama unutar organizacija.

Naši ispitanici dali su nam mnoštvo predloga i sugestija koje čine dragocen materijal za ostvarivanje jednog od ciljeva projekta, a to je izrada konkretnih smernica za žene u situaciji povrede prava na tržištu rada. Posebno uzimajući u obzir analizu pitanja u istraživanju koja su se odnosila na upućivanje i sa-

<sup>58</sup> „Službeni glasnik RS“ br. 24/05, 61/05, 54/09. čl. 12, čl. 83–93, čl. 94, 94a i 95.

radnju sa drugim institucijama/organizacijama, predloge mera za prevenciju diskriminacije žena na tržištu rada i najbolji društveni odgovor na ovu pojavu, napravili smo konkretnе smernice šta žene mogu da urade u slučajevima povrede prava na tržištu rada.

Smernice koje smo napravili su praktičan rezultat istraživanja koje je predmet ovog izveštaja i treba da informišu žene o organizacijama/institucijama koje im mogu pomoći u slučajevima povrede prava na tržištu rada, ali da ih istovremeno i podstaknu da ostvare svoja prava. Naši ispitanici su više puta navodili da je jedan od bitnih elemenata aktivne prevencije povreda prava žena na tržištu rada podizanje svesti o ovoj pojavi kod samih žena, ali i poslodavaca i šire javnosti, i ukazivanje na nezakonitost ove pojave, tako da izrada pomenutih smernica može da služi i tom cilju. U situacijama postojanja povrede prava veoma je važno da žene dobiju neophodne informacije, osnažujući podršku i stručnu pomoć. U kreiranju smernica trudili smo se da obezbedimo komplementarnost usluga državnih institucija i OCD i koristimo u potpunosti njihove kapacitete i usluge, jačajući njihovu saradnju i umrežavanje.

Žene koje su se susrele sa povredom prava na tržištu rada moći će, služeći se smernicama koje će biti date u narednom delu i kontakt podacima iz baze podataka, koja je napravljena u okviru projekta, da krenu u postupak ostvarivanja svojih prava. Taj put u nekim slučajevima neće biti lak i brzo ostvarljiv, ali se nadamo da će im smernice koje dajemo biti od pomoći, a sigurni smo da će od organizacija/institucija kojima se budu obratile dobiti praktičnu pomoć i još više korisnih informacija od onih koje mogu da stanu u ovako ponuđene smernice. U nastavku predstavljamo *Smernice za zaposlene žene kojima su povredjena prava iz radnog odnosa i odvojeno Smernice za žene čija su prava povredjena prilikom zapošljavanja*. Radi lakšeg snalaženja dat je redosled obraćanja institucijama i organizacijama u vidu koraka, ali obraćanje ne mora nužno i uvek da prati navedeni redosled. Važno je da se žene ohrabre da se obrate institucijama i organizacijama, koje će reagovati u okviru svojih misija i zakonskih ovlašćenja, ali i usmeravati žene na druge institucije.<sup>59</sup> Sa smernicama i rezultatima istraživanja treba upoznati mehanizme za rodnu ravnopravnost na lokalnom nivou i na taj način iskoristiti njihove resurse za informisanje žena u vezi sa postupanjem u slučajevima povrede prava na tržištu rada.<sup>60</sup>

<sup>59</sup> Ovo je i zaključak Okruglog stola održanog 12. juna 2012. u organizaciji VDS i UN Women. Žene treba ohrabriti da krenu u ostvarivanje svojih prava, a organizacije/institucije kojima se budu obraćale će nekad reagovati i van svojih utvrđenih procedura, u cilju zaštite prava žena koje im se obraćaju.

<sup>60</sup> Ovo je takođe jedan od zaključaka Okruglog stola.

# **Smernica kako, gde i kome se mogu obratiti zaposlene žene kojima su povređena prava iz radnog odnosa**

## **Korak 1**

### ***Pravna služba (služba ljudskih resursa) u okviru radne organizacije***

#### **Sindikat**

Žene treba da se obrate pravnim službama u okviru organizacije ukoliko postoje i sindikalnim organizacijama ukoliko su sindikalno udružene.

Ove službe i/ili organizacije im mogu:

- Ukazati na to o kojoj povredi prava na tržištu rada se radi ili možda da to nije slučaj.
- Pružiti informacije o daljim koracima u zavisnosti od konkretnih potreba.
- U slučajevima zlostavljanja na radu, uputiti ih na osobu za podršku u radnoj organizaciji i dati informacije vezane za pokretanje postupka medijacije.

### **Korak 2 ili korak 1 (ukoliko ne postoji pravna služba u okviru organizacije ili ako žena nije sindikalno organizovana)**

#### ***Inspektorat za rad<sup>61</sup> i Upravna inspekcija<sup>62</sup>* (ukoliko je poslodavac državni organ ili institucija)**

Inspektorat za rad i upravna inspekcija imaju ovlašćenja da:

- Pregledaju opšte akte, evidencije i drugu dokumentaciju
- Saslušaju i uzmu izjave od odgovornih i zainteresovanih lica
- Pregledaju poslovne prostorije, objekte i sl.
- Uzmu u postupak prijave građana, zahteve zaposlenih, drugih fizičkih i pravnih lica

<sup>61</sup> Obavlja poslove inspekcijskog nadzora u oblasti rada, radnih odnosa i bezbednosti i zdravlja na radu, kao i uvidaje smrtnih, teških i kolektivnih povreda na radu.  
<http://www.minrzs.gov.rs/cms/sr/inspektorat-za-rad>

Aktivnosti inspektorata usmerene su ka suzbijanju rada na crno, smanjenju broja povreda radno-pravnih odnosa (prekovremeni rad, isplata zarada, razni oblici diskriminacije), itd.

<sup>62</sup> Upravna inspekcija obavlja inspekcijski nadzor nad primenom zakona i drugih propisa kojima se uređuju: državna uprava; radni odnosi u državnim organima i organima jedinica lokalne samouprave; opšti upravni postupak i posebni upravni postupci; izgled i upotreba grba, zastave i himne Republike Srbije; službena upotreba jezika i pisama; pečat državnih i drugih organa; birački spiskovi i matične knjige; političke stranke i udruženja i slobodan pristup informacijama od javnog značaja.

- Nalažu rešenjem izvršenje mera i radnji u cilju otklanjanja utvrđenih povreda zakona
- Izriču mandatne kazne
- Podnesu prijavu nadležnom organu za učinjeno krivično delo ili privredni prestup i podnesu zahtev za pokretanje prekršajnog postupka
- Izdaju privremene zabrane u skladu sa zakonom
- Obaveste drugi organ ako postoje razlozi za preduzimanje mera za koje je taj organ nadležan
- Pokrenu inicijativu kod ovlašćenog organa za obustavljanje izvršenja, odnosno za poništavanje ili ukidanje propisa ili drugog opšteg akta organa ili organizacije ako nisu u skladu sa Ustavom i zakonom
- Preduzmu druge mere i radnje za koje su zakonom i drugim propisima ovlašćeni
- Odlože izvršenje rešenja o otkazu<sup>63</sup> ukoliko je njime očigledno povređeno pravo zaposlenog.

### Korak 3

#### ***Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova<sup>64</sup>***

Republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova žene mogu da se obrate u slučaju da se odluče za mirno rešavanje individualnih radnih sporova<sup>65</sup> i na taj način pokušaju da ostvare svoja prava na brži način, budući da radni sporovi u Srbiji traju veoma dugo. Agencija radi na principu dobrovoljno-

---

<sup>63</sup> Zакон о раду Републике Србије, чл. 271: Ако инспектор рада нађе да је решењем послодавца о отказану уговора о раду очигледно повређено право зaposленог, а зaposleni је пoveо радни спор, на захтев зaposленог одложиће својим решењем извршење тог решења до доношења правоснаžне одлуке суда.

Zaposleni може поднети захтев из става 1. овог члана у roku od 30 dana од дана покretanja радног спора.

Инспектор рада је dužan да донесе решење о одлагању извршења решења послодавца о отказану уговора о раду у roku od 15 dana од дана подношења захтева зaposленог, ако су испуниjeni uslovi iz st. 1. i 2.

<sup>64</sup> Agencija je osnovana Zakonom o mirnom rešavanju radnih sporova („Слуžbeni гласник РС“ 125/04) по кome postupa и прва је institucionalizovana služba која се бави мирним rešavanjem individualnih i kolektivnih radnih sporova.  
<http://www.ramrrs.gov.rs>.

<sup>65</sup> Individualnim radnim sporom, u smislu ovog закона, сматра се спор поводом дискриминације и зlostavljanja на раду, отказа уговора о раду и уговарања и исплате минималне зараде.  
<http://prvisud.rs/downloads/propisi/zakonomirnomresavanjuradnihsporova.pdf>.

sti svih strana koje pristupaju sporu i donosi pravnosnažna izvršna rešenja.<sup>66</sup> Usluge Agencije su besplatne.

## Korak 4

### ***Poverenik za zaštitu ravnopravnosti<sup>67</sup>***

Ukoliko se radi o diskriminaciji, a nije pokrenut sudska postupak, žene se mogu obratiti Povereniku za zaštitu ravnopravnosti, odnosno njihovoj prejemnoj kancelariji, gde mogu da dobiju:

- Precizna uputstva o tome na koji način da sastave pritužbe i obrate se nadležnim službama i Povereniku za zaštitu ravnopravnosti
- Razjašnjenja o tome da li njihov slučaj predstavlja diskriminaciju ili je reč o kršenju nekog drugog prava
- Pravnu pomoć.

Usluge Poverenika za zaštitu ravnopravnosti su besplatne.

## Korak 5

### ***Sudska zaštita***

---

<sup>66</sup> Agencija je do sada donela 50 pravnosnažnih rešenja u slučajevima zlostavljanja na radnom mestu. Podatak je dobijen od gospođe Olge Kićanović, savetnice u Agenciji, na Okruglom stolu održanom 12. juna 2012. u organizaciji VDS i UN Women.

<sup>67</sup> Poverenik za zaštitu ravnopravnosti ovlašćen je da sprovodi postupak po pritužbama u slučajevima diskriminacije osoba ili grupe osoba koje povezuje isto lično svojstvo. Pod ličnim svojstvom se podrazumeva rasa, boja kože, državljanstvo, nacionalna pripadnost ili etničko poreklo, jezik, versko ili političko ubeđenje, pol, rodni identitet, seksualna orijentacija, invaliditet, bračni i porodični status, starosno doba, članstvo u političkim i drugim organizacijama i dr. Poverenik je nadležan da prima i razmatra pritužbe zbog diskriminacije, daje mišljenja i preporuke u konkretnim slučajevima diskriminacije i izriče zakonom utvrđene mere.

<http://www.ravnopravnost.gov.rs/>.

## Korak 6

### **Zaštitnik građana<sup>68</sup>**

### **Pokrajinski ombudsman<sup>69</sup>**

Ukoliko žena nije uspela da ostvari svoja prava u prethodnim koracima, a njena prava su povređena aktom činjenja ili nečinjenja od strane nekog državnog organa, mogu da se obrate nezavisnim telima koja će reagovati u skladu sa svojim zakonskim ovlašćenjima.<sup>70</sup> Usluge Zaštitnika građana i Pokrajinskog ombudsmana su besplatne.

## Korak 7

### **Uprava za ljudska i manjinska prava**

Ukoliko žene iscrpe sva pravna sredstva pred sudovima u Srbiji mogu se obratiti *Upravi za ljudska i manjinska prava* koja vrši nadzor nad primenom *Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena* i koja im s tim u vezi može dati informacije i pravne savete vezane za obraćanje međunarodnim telima.

**Istovremeno sa svim prethodnim obraćanjima, žene se mogu obratiti:**

- **Specijalizovanim OCD koje se bave povredom prava na tržištu rada** („No mobing”)
- **Opštim OCD** (Viktimološko društvo Srbije<sup>71</sup>) ili organizacijama koje se bave povredom pojedinih prava (vezanih za trudnoću i materinstvo – Udruženje „Roditelj”, Beograd, „Roditelj”, Novi Sad)
- **Opštinskim službama pravne pomoći**
- **Odborima za ljudska prava**
- **OCD koje imaju službe pravne pomoći**
- **Advokatima**

<sup>68</sup> Služba Zaštitnika građana radi u Deligradskoj broj 16, Beograd. Zaštitniku građana može se, pritužbom ili u neposrednom razgovoru, obratiti svako (državljan Srbije, stranci, apatridi, izbeglice, raseljena lica, udruženja, pravna lica i dr.) ko smatra da organi uprave nekorektno primenjuju (ili ne primenjuju) propise Republike Srbije na njegovu štetu. Pre podnošenja pritužbe podnositelj je dužan da svoja prava pokuša da zaštiti u odgovarajućem pravnom postupku.

<http://www.ombudsman.rs/>.

<sup>69</sup> Zadatak ove institucije je zaštita ljudskih prava građana/gradanki kada ih krše organi državne uprave. U našoj zemlji se ova institucija naziva još i „zaštitnik građana” i postoji na republičkom, pokrajinskom i opštinskom nivou u desetak gradova i opština u Srbiji.

<http://www.ombudsmanapv.org>.

<sup>70</sup> Vidi str. 36 ove studije.

<sup>71</sup> [www.vds.org.rs](http://www.vds.org.rs)

Žene u specijalizovanim i opštim OCD mogu dobiti:

- Informacije o kojim povredama prava na tržištu rada se radi i shodno tome o daljim postupcima
- Informacije kojim državnim institucijama i OCD se mogu obratiti zavisno od konkretne povrede prava
- Osnažujuću podršku
- Posredovanje u kontaktu sa državnim institucijama i poslodavcima
- Psihološku pomoć
- Emocionalnu pomoć i osnaživanje
- Informacije o sudskom sporu, trajanju i slično
- Razjašnjenje eventualnih nedoumica
- Podršku na sudu.

Žene se za besplatnu pravnu pomoć mogu obratiti službama pravne pomoći u opština, za pisanje podnesaka i pravni savet, ili OCD Odbori za ljudska prava u Srbiji ili OCD koje imaju besplatnu pravnu pomoć. Pojedine OCD nude mogućnost besplatnog zastupanja na sudu (neki Odbori za ljudska prava iz našeg uzorka, kao što je Odbor za ljudska prava Leskovac).

Usluge OCD su besplatne.

Ukoliko je žena u mogućnosti da plati pravnog zastupnika, može se обратити advokatu.

## **Smernica kako, gde i kome se mogu obratiti žene kojima su povređena prava prilikom zapošljavanja**

### **Korak 1**

#### ***Pravnoj službi u instituciji/organizaciji u kojoj su prekršena prava prilikom zapošljavanja***

U pravnoj službi žene mogu dobiti informacije o pravnom osnovu za postupanje poslodavca i mogućim rešenjima u okviru same institucije.

## **Korak 2**

### ***Poverenik za zaštitu ravnopravnosti***

Ukoliko je utvrđeno da se radi o diskriminaciji žena prilikom zapošljavanja, žene se mogu obratiti Povereniku za zaštitu ravnopravnosti, njihovoj prijemnoj kancelariji, gde mogu dobiti:

- Pravne savete
- Precizna uputstva o tome na koji način da sastave pritužbu i obrate se nadležnim službama i Povereniku za zaštitu ravnopravnosti.

## **Korak 3**

### ***Sudska zaštita***

## **Korak 4**

### ***Zaštitnik građana***

### ***Pokrajinski ombudsman***

Ukoliko žena nije uspela da ostvari svoja prava u prethodnim koracima, a njena prava su povređena aktom činjenja ili nečinjenja od strane nekog državnog organa, mogu da se obrate nezavisnim telima koja će reagovati u skladu sa svojim zakonskim ovlašćenjima.

#### **Istovremeno sa svim prethodnim obraćanjima, žene se mogu obratiti:**

- Opštim i specijalizovanim OCD
- Opštinskim službama pravne pomoći
- Odborima za ljudska prava
- OCD koje imaju službe pravne pomoći
- Advokatima.

U opštim i specijalizovanim OCD žene mogu dobiti:

- Informacije o pravima žena i o diskriminatornim postupcima prilikom zapošljavanja
- Informacije o kojim povredama prava se radi i shodno tome o daljim postupcima
- Informacije kojim državnim, nezavisnim i OCD se mogu obratiti zavisno od konkretnе povrede prava
- Osnažujuću podršku

- Posredovanje u konaktu sa državnim institucijama i poslodavcima
- Psihološku pomoć
- Emocionalnu pomoć i osnaživanje.

Ukoliko žene svoja prava mogu da ostvare samo na sudu, za pravnu pomoć se mogu obratiti službama pravne pomoći u opštinama, za pisanje podnesaka i pravni savet, ili OCD Odbori za ljudska prava u Srbiji ili OCD koje nude besplatnu pravnu pomoć. Pojedine OCD nude mogućnost besplatnog zastupanja na sudu (pojedini Odbori za ljudska prava, iz našeg uzorka to je Odbor za ljudska prava Leskovac).

Ukoliko je žena u mogućnosti da plati pravnog zastupnika, može se obratiti advokatu.



## Zaključak

Tokom proteklih nekoliko godina u Srbiji su uloženi značajni napor i u cilju stvaranja pravnog i institucionalnog okvira za promovisanje, afirmisanje i postizanje rodne ravnopravnosti u različitim segmentima društvenih odnosa. Pravni okvir za zaštitu od diskriminacije na tržištu rada, a posebno za zaštitu žena, značajno je unapređen, što je došlo do izražaja već sa usvajanjem Zakona o radu 2005. godine, a potom i sa usvajanjem skupa antidiskriminacionih zakona i unošenjem antidiskriminacionih odredbi u druge zakonske tekstove. Na taj način je razrađen Ustavom zagarantovani princip ravnopravnosti muškaraca i žena. Pa ipak, analiza pravnog okvira pokazala je da bi pojedina zakonska rešenja trebalo preispitati, te određene oblike diskriminacije, kao što su seksualno uzneniranje i seksualno ucenjivanje, jasnije definisati i na taj način se približiti rešenjima kakva postoje u drugim zemljama (McCann, 2005).

S druge strane, uspostavljanje institucija za rodnu ravnopravnost doprinosi stvaranju okvira za primenu postojećih rešenja u praksi. Od posebnog značaja je razvijanje mehanizama za zaštitu ravnopravnosti, naročito službe Poverenika za zaštitu ravnopravnosti kao nezavisnog državnog tela, što bi trebalo da osigura efikasniju zaštitu žena od svih vidova diskriminacije na tržištu rada. U tom cilju su značajni i napor koji se ulažu u pogledu jačanja kapaciteta pojedinih institucija, poput Nacionalne službe za zapošljavanje i Inspektorata za rad, značajnih za prepoznavanje diskriminacije i blagovremeno reagovanje i pružanje zaštite ženama koje se suočavaju sa ovim problemom.

Međutim, uprkos pozitivnim pomacima na zakonodavnem i institucionalnom nivou, podaci do kojih se došlo istraživanjem pokazuju da je diskriminacija žena na tržištu rada u Srbiji veoma rasprostranjena, kako prilikom zapošljavanja, tako i na radnom mestu. Pri tome se oba vida diskriminacije manifestuju na različite načine. Međutim, kada se posmatra struktura diskriminacije žena na tržištu rada, uočava se da se ona zapravo zasniva na rodnim stereotipima i očekivanjima koje društvo postavlja pred žene i muškarce. Kroz istoriju, ženama su „dodeljivani kućni poslovi i odgajanje dece kao njihovi ‘prirodni’ poslovi” (Stanković i Markov, 2011: 321), što se zadržalo do danas, pa se i na osnovu podataka do kojih se došlo ovim istraživanjem može zaključiti da je ženama dobijanje posla, ali neretko i ostanak na poslu, napredovanje ili korišćenje drugih prava, ugroženo upravo zbog njihove reproduktivne funkcije, odnosno zbog porodičnih obaveza i planova (Ignjatović i dr., 2010: 71).

Tako se prilikom zapošljavanja žene ispituju o privatnom životu, posebno o bračnom i porodičnom statusu i planovima u pogledu udaje i roditeljstva. Posebno pada u oči posmatranje ženskog tela kao stvari, što dolazi do izražaja u slučajevima seksualnog nasilja na radnom mestu, ali i u slučajevima komentarisanja fizičkog izgleda žene i seksualnog ucenjivanja prilikom zapošljavanja. Na radnom mestu žene su suočene i sa neadekvatnim uslovima rada, posebno u vidu neprilagođenosti prostora potrebama radnog mesta i obaveze žena da obavljaju dodatne poslove van opisa radnog mesta. Pri tome, kako pokazuju rezultati istraživanja, žene su primorane da obavljaju poslove koji tradicionalno slove za „ženske”, koji se opet neminovno vezuju za rodne uloge koje ženama nameću društveni obrasci. O diskriminaciji žena na tržištu rada svedoče i podaci o nejednakim primanjima žena i muškaraca za rad jednakve vrednosti (*gender wage gap*) i fenomen tzv. staklenog plafona (*glass ceiling*), odnosno slabe vertikalne mobilnosti žena na tržištu rada. Ako se ovi nalazi dovedu u vezu sa statističkim pokazateljima ukupnog položaja žena na tržištu rada i rezultatima dosadašnjih istraživanja, uočava se da u Srbiji postoji tzv. „orodnjavanje” rada, odnosno rodna podela na tržištu rada, „koja se javlja u svim segmentima (horizontalno, vertikalno, prema profesijama i po područjima obrazovanja), i to po uzoru na tradicionalnu podelu rodnih uloga u porodici i domaćinstvu” (navedeno prema Galić, 2011: 26). Sve ovo govori u prilog potrebe da se intenzivnije radi na patrijarhalnim stereotipima i žena i muškaraca, te sprovođenju istraživanja o njima, jer upravo ovakvi stereotipi znatno utiču na položaj žena na tržištu rada.

Rezultati istraživanja pokazuju da su diskriminaciji, ukupno gledano, posebno izložene mlade i niskoobrazovane žene. S druge strane, kada se govori o diskriminaciji na radnom mestu, uočava se da su žene izloženije diskriminaciji u privatnom nego u državnom sektoru delatnosti. Diskriminaciji na radnom mestu izloženije su i žene koje rade na određeno vreme, nemaju zaključen ugovor sa poslodavcem i rade kraći vremenski period kod poslodavca. Dakle, u pitanju su žene koje rade u krajnje neizvesnim okolnostima (Galić, 2011: 28). Pri tome, diskriminišuće postupanje prema ženama često predstavlja i povredu zakonskih propisa od strane poslodavaca, pa se razvijanje efikasnijih mehanizama za kontrolu i sprečavanje takvog postupanja čini neophodnim.

Kada se govori o društvenoj reakciji na diskriminaciju žena na tržištu rada, rezultati istraživanja pokazuju da, iako su žene u velikoj meri spremne da o iskustvu diskriminacije pričaju sa bliskim osobama i od njih traže podršku, veoma mali broj njih se odlučuje da pomoći potraži u nekoj organizaciji, instituciji ili od pojedinaca. Ključni razlozi za to su nastojanja žena da same reše problem i nepoverenje u institucije ili pojedince. Ako se i odluče da zatraže pomoći od

institucija, organizacija ili pojedinaca, žene uglavnom pokušavaju da problem reše na nivou organizacije ili preduzeća, obraćajući se rukovodiocu. Kada se ovi podaci dovedu u vezu s podacima o tome ko su žene koje su najizloženije diskriminaciji, onda se može zaključiti da strah od gubitka zaposlenja, prava ili privilegija zasigurno sputava žene da prijave diskriminaciju i potraže pomoć od nadležnih institucija, odnosno tera ih da same iznalaze rešenja za nastale probleme (Vuković, 2006: 3).

S druge strane, rezultati istraživanja organizacija i institucija kojima se obraćaju ili mogu da se obrate žene sa povredama prava na tržištu rada ukazuju na fragmentarnost, nedovoljnu koordinisanost i nesistematičnost u reagovanju u slučajevima diskriminacije žena na tržištu rada. Sve to govori o potrebi umrežavanja i daljeg razvijanja saradnje između različitih institucija i organizacija kako bi se obezbedila efikasnija zaštita žena na tržištu rada. Uočava se odsustvo sistematisiranog prikupljanja i beleženja podataka o slučajevima diskriminacije, što je važna pretpostavka za dobijanje boljeg uvida u obim i karakteristike pojave, od čega pak zavisi i kreiranje efikasne politike suprostavljanja diskriminaciji žena na tržištu rada. Rezultati istraživanja ukazuju i na to da su povrede prava žena na tržištu rada skrivene i da ih nije uvek lako uočiti i na njih reagovati. Kao što je već navedeno, nekada ni same žene nisu spremne da potraže pomoć od institucija ili organizacija, ali nekada nisu ni svesne postojanja diskriminacije ili drugih povreda njihovih prava. Sve skupa, to ukazuje na potrebu daljeg rada na informisanju javnosti o ovom problemu, ali isto tako i poslodavaca i zaposlenih u institucijama i organizacijama koje mogu da prepoznaju slučajeve diskriminacije i na taj način osiguraju blagovremenu reakciju i zaštitu. Uz to, rezultati istraživanja svedoče o potrebi razvijanja mehanizama za utvrđivanje rodne zasnovanosti pritužbi koje se podnose određenim institucijama, pa bi postojanje određenih smernica i njihovo dosledno i kontinuirano korišćenje bilo dragoceno. Istaknuta je i potreba za postojanjem smernica o tome kako, gde i kome se zaposlene žene kojima su povređena prava na tržištu rada mogu obratiti, te su upravo takve smernice i razvijene u okviru ovog projekta koje bi trebalo da pomognu ženama u nastojanju da na tržištu rada ostvare svoja prava.



# Preporuke

**N**a osnovu oba istraživanja sprovedena u okviru projekta *Mapiranje obima i karakteristika diskriminacije žena na tržištu rada i odgovora društva na nju*, a imajući u vidu i analizu početnog stanja, kao i predloge koji su mogli da se čuju tokom okruglog stola na kome su prezentovani rezultati istraživanja,<sup>72</sup> izrađene su i preporuke koje bi trebalo da doprinesu promenama zakonodavstva i prakse u cilju obezbeđivanja adekvatnog reagovanja i zaštite žena od diskriminacije i drugih povreda prava na tržištu rada u Srbiji. Sve preporuke mogu se grupisati u nekoliko grupa: unapređenje zakonskih rešenja, unapređenje procedura i postupanja nadležnih institucija/organizacija u slučajevima diskriminacije i drugih vidova kršenja prava žena na tržištu rada, podrška i zaštita žena od diskriminacije na tržištu rada, prevencija, unapređenje evidenčija i istraživanje.

## **Unapređenje zakonskih rešenja**

- Potrebno je jasno pravno definisati seksualno uz nemiravanje i seksualno ucenjivanje.
- Potrebno je obezbediti potpunu primenu zaključnih komentara Komiteta za eliminisanje svih vidova diskriminacije žena.
- Potrebno je spovoditi kontinuiranu analizu primene zakonskih i drugih rešenja u oblasti zaštite rodne ravnopravnosti na tržištu rada.

## **Unapređenje procedura i postupaka nadležnih institucija/organizacija u slučajevima diskriminacije i drugih vidova kršenja prava žena na tržištu rada**

- Potrebno je raditi na daljem jačanju kapaciteta institucija i organizacija u cilju pravilnog razumevanja politike rodne ravnopravnosti, prepoznavanja slučajeva diskriminacije žena na tržištu rada i razvijanja adekvatnog odnosa prema ženama koje su izložene diskriminaciji.
- Potrebno je raditi na razvoju mehanizama za utvrđivanje rodne zasnovanosti pritužbi koje se podnose nadležnim institucijama i organizacijama u slučaju diskriminacije i drugih povreda prava žena na tržištu rada (*self check list*).
- Potrebno je raditi na razvoju mehanizama za veću i strožu kontrolu postupaka poslodavaca koji vode diskriminaciji i drugim vidovima kršenja prava žena na tržištu rada.

<sup>72</sup> Okrugli sto je u organizaciji VDS i UN Women organizovan 12. juna 2012. godine u Beogradu.

- Potrebno je informisati državne institucije o postojećim organizacijama civilnog društva koje mogu da pruže ženama informacije o njihovim pravima i načinima da ih ostvare, kao i o značaju podrške i osnaživanja žena ţrtava diskriminacije ili drugih vidova povrede prava u sferi rada i zapošljavanja koje ove organizacije mogu da pruže.
- Potrebno je uspostaviti posebno, multisektorsko telo na nivou Vlade za praćenje i afirmisanje zapošljavanja žena.
- Potrebno je dalje razvijanje saradnje relevantnih institucija i organizacija i njihovo umrežavanje kako bi se izbegla fragmentarnost, nedovoljna koordinisanost i nesistematičnost u reagovanju u slučaju diskriminacije žena na tržištu rada i, s druge strane, obezbedila efikasna zaštita žena od diskriminacije na tržištu rada.
- Potrebno je ojačati postojeće mehanizme rodne ravnopravnosti i povezati ih sa drugim institucijama i organizacijama relevantnim u segmentu zaštite žena na tržištu rada.

### **Podrška i zaštita žena od diskriminacije na tržištu rada**

- Podizanje svesti žena o diskriminaciji i drugim vidovima kršenja prava u sferi rada i zapošljavanja a u cilju lakšeg prepoznavanja diskriminacije i povrede prava u sferi rada i zapošljavanja, te ohrabrvanja da potraže zaštitu (kroz informativne materijale, medijske kampanje i slično).
- Informisanje žena o postojećim službama i oblicima pomoći, podrške i zaštite u slučaju diskriminacije i drugih povreda prava u sferi rada i zapošljavanja.
- Razvijanje sistema besplatne pravne pomoći za žene izložene diskriminaciji na tržištu rada.

### **Prevencija**

- Podizanje svesti javnosti o diskriminaciji i drugim vidovima kršenja prava u sferi rada i zapošljavanja (kroz informativne materijale, medijske kampanje i slično).
- Podizanje svesti i jačanje kapaciteta poslodavaca za prepoznavanje slučajeva diskriminacije žena i adekvatno reagovanje na njih.
- Intenzivniji rad na otklanjanju patrijarhalnih stereotipa kod žena i muškaraca na svim nivoima obrazovanja i sprovođenje istraživanja o njima, jer takvi stereotipi značajno utiču na položaj žena na tržištu rada i njihovu izloženost diskriminaciji.
- Obezbeđivanje transparentnosti postupanja u cilju sprečavanja postupaka koji vode diskriminaciji i drugim vidovima kršenja prava, posebno

zlostavljanju na radu, uključujući seksualno uznemiravanje i ucenjivanje (na primer, rad u kancelarijama sa otvorenim vratima, providna vrata od kancelarija i slično).

### **Poboljšavanje evidencije**

- Vođenje rođno osetljive statistike u vezi sa pruženim uslugama od strane organizacija i institucija koje dolaze u kontakt sa slučajevima diskriminacije žena na tržištu rada i drugim povredama prava žena u sferi rada i zapošljavanja.
- Razvijanje mehanizama za kontinuirano i sistematizovano evidentiranje podataka o slučajevima diskriminacije žena na tržištu rada i drugim povredama prava žena u sferi rada i zapošljavanja.

### **Istraživanje**

- Redovno sprovođenje istraživanja diskriminacije žena na tržištu rada, odnosno prikupljanje podataka o obimu, strukturi i karakteristikama ove pojave, uz fokusiranje i na diskriminaciju žena po osnovu drugih ličnih svojstava, posebno nacionalne pripadnosti i invaliditeta.
- Potrebno je sprovoditi dalja istraživanja o obimu i karakteristikama psihičkog i drugih vidova zlostavljanja na radu.



## Literatura

- Anketa o radnoj snazi, 2010* (2011), Beograd: Republički zavod za statistiku, bilten br. 533.
- Anketa o radnoj snazi – oktobar 2010, metodološko uputstvo* (2010), Beograd: Republički zavod za statistiku, br. 36 (Metodologije i standardi).
- Babović, M. (2007) *Položaj žene na tržištu rada*. Beograd: Program UN za razvoj.
- Crouch, M. (2001) *Thinking about sexual harassment: a guide for the perplexed*. New York: Oxford University Press.
- Čopić, S. (2003) „Žrtve kriminaliteta u sistemu državne (krivičnopravne) reakcije”, *Temida*, 1, str. 19–37.
- Discrimination against women in the workforce and the workplace, Doc. 10484* (2005), Report, Committee on Equal Opportunities for Women and Men, Rapporteur: Mrs Anna, Czech Republic, Socialist Group. Dostupno na <http://assembly.coe.int/documents/workingdocs/doc05/edoc10484.htm>.
- Đorđević, Lj. (2010) *Analiza Zakona o ravnopravnosti polova*. Beograd: Program UN za razvoj.
- Galić, B. (2011) „Žene i rad u suvremenom društvu – značaj 'orodnjeg' rada”, *Sociologija i prostor*, 49, str. 25–48.
- Galić, B., Nikodem, K. (2007) *Istraživački izvještaj „Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju”*, Zagreb: Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova. Dostupno na [http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/preuzimanje/dokumenti/nac\\_strat/istrazivanja/istr\\_izvj\\_ident\\_sand\\_dis.pdf](http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/preuzimanje/dokumenti/nac_strat/istrazivanja/istr_izvj_ident_sand_dis.pdf).
- Generalni izveštaj UN Women za Srbiju, 2011.
- Ignjatović, S., Pantić, D., Bošković, A., Pavlović Z. (2010) *Građani i građanke Srbije o rodnoj ravnopravnosti – javno mnjenje Srbije o rodnoj ravnopravnosti*. Beograd: Uprava za rodnu ravnopravnost Ministarstva rada i socijalne politike RS.
- International Labour Conference (2007) *Equality at work: Tackling the challenges – Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva.
- Izveštaj Pokrajinskog ombudsmana za 2010. godinu. Dostupno na internet stranici Pokrajinskog ombudsmana, [www.ombudsmanpv.org](http://www.ombudsmanpv.org); pristupljeno 25. maja 2011. godine.
- Jarić, N., Radović, N. (2011) *Rečnik rodne ravnopravnosti*. Beograd: Uprava za rodnu ravnopravnost, Ministarstvo rada i socijalne politike RS.
- Kolin, M. (ur.) (2009) *Rodne nejednakosti na tržištu rada u Srbiji i podsticaji evropskih integracija*. Beograd: Evropski pokret u Srbiji.

- McCann, D. (2005) *Sexual harassment at work: National and international responses*. Geneva: International Labour Office.
- Milenković, D. (2010) *Vodič kroz Zakon o zabrani diskriminacije*. Beograd: Helsinški odbor za ljudska prava u Srbiji.
- Nacionalna služba za zapošljavanje (2010) *Mesečni statistički bilten, br. 100, decembar 2010 – Nezaposlenost i zapošljavanje u Republici Srbiji*. Dostupno na <http://www.nsz.gov.rs/page/about/sr/statistika/publikacije.html>; pristupljeno 14. juna 2011. godine.
- Nikolić-Ristanović, V. (ur.) (2010) *Nasilje u porodici u Vojvodini*. Novi Sad: Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova.
- Perišić-Popović, N. (2010) *Diskriminacija žena na radnom mestu: priručnik za potrebe inspekcije rada – dopunjeno i prošireno izdanje*. Ministarstvo rada i socijalne politike Republike Srbije.
- Redovan godišnji izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti dostupan je na internet stranici Poverenika [www.ravnopravnost.gov.rs](http://www.ravnopravnost.gov.rs); pristupljeno 25. maja 2011. godine.
- Redovan godišnji izveštaj Zaštitnika građana za 2010. godinu dostupan je na internet stranici Zaštitnika građana, <http://www.ombudsman.rs/index.php/lang-sr/izvestaji/godisnji-izvestaji/1306--2010>; pristupljeno 7. juna 2011. godine.
- Relja, R., Galić, B., Despotović, M. (2009) „Položaj žena na tržištu rada grada Splita”, *Sociologija i prostor*, 3, str. 217–239.
- Republički zavod za statistiku (2011) *Statistički kalendar Republike Srbije*, Beograd.
- Schneider, B. (1993) „Put up and shut up: workplace sexual assaults”, u: P. B. Bart i E. G. Moran (ur.) *Violence against women: the bloody footprints*. Newbury Park, London, New Delhi: Sage, str. 57–72.
- Stanković, F., Markov, S. (2011) „Rod i ekonomija”, u: I. Milojević i S. Markov (ur.) *Uvod u rodne teorije*. Novi Sad: Mediterran Publishing, str. 321–335.
- Šijački, Z. „Mehanizmi za rodnu ravnopravnost i njihova uloga”, dostupno na [http://www.centralter.org.rs/mehanizam\\_za\\_rodnu\\_ravnopravnost.pdf](http://www.centralter.org.rs/mehanizam_za_rodnu_ravnopravnost.pdf); pristupljeno 23. februara 2012. godine.
- Zorić, J., Dičić, N., Petković, N. (2008) *Radna prava žena u Srbiji*. Beograd: Beogradski centar za ljudska prava.
- UNDP (2007) Preporuke mera za poboljšanje položaja žene na tržištu rada. Beograd: Program UN za razvoj.
- Vuković, D. (2006) „Mobing na radnom mestu”, *Temida*, 4, str. 3–10.

## Beleške o autorima

**Vesna Nikolić-Ristanović** je istraživačica, redovna profesorka na Fakultetu za specijalnu edukaciju i rehabilitaciju Univerziteta u Beogradu i direktorka Viktimološkog društva Srbije. Inicirala je, koordinirala i učestvovala u većem broju domaćih i međunarodnih istraživanja i objavila veći broj radova u zemlji i inostranstvu o žrtvama kriminaliteta, posebno o ženama žrtvama, nasilju u porodici, seksualnom nasilju, kriminalitetu žena, trgovini ljudima i istini i pomirenju.

**Sanja Čopić** je naučna saradnica u Institutu za kriminološka i sociološka istraživanja u Beogradu i istraživačica i predsednica Upravnog odbora Viktimološkog društva Srbije. Učestvovala je u više istraživačkih i drugih projekata. Autorka je većeg broja radova iz oblasti trgovine ljudima, nasilja u porodici, zaštite žrtava i restorativne pravde, objavljenih u zemlji i inostranstvu.

**Jasmina Nikolić** je rukovoditeljka službe za žrtve kriminaliteta Viktimološkog društva Srbije *VDS info i podrška žrtvama* i članica Upravnog odbora Viktimološkog društva Srbije. Učestvovala je u više istraživačkih projekata Viktimološkog društva Srbije. Objavljivala je radove u zemlji i inostranstvu iz oblasti rada službi za žrtve.

**Bejan Šaćiri** je diplomirani psiholog, doktorand psihologije na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Beogradu i istraživač u Viktimološkom društvu Srbije. Kao volontер uključen je u rad *Službe VDS info i podrška žrtvama* na pružanju podrške žrtvama različitih oblika kriminaliteta.

CIP – Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

343.62-055.2(497.11)

331.5(497.11)

DISKRIMINACIJA žena na tržištu rada u Srbiji / Vesna Nikolić-Ristanović ...  
[et al.]. – Beograd : Prometej, 2012 (Beograd : Prometej). – 177 str. : tabele ; 25 cm

Tiraž 500. – Beleške o autorima: str. 177. – Napomene i bibliografske reference  
uz tekst. – Bibliografija: str. 175-176. – Summary: Discrimination against women  
at the labor market in Serbia.

ISBN 978-86-87971-35-6

1. Николић-Ристановић, Весна, 1955- [автор]
  - а) Дискриминација жена – Србија
  - б) Тржиште рада – Србија