

Универзитет у Београду
Факултет политичких наука

Бојана И. Ружичић

**Улога институције Повереника за заштиту
равноправности у смањењу дискриминације
жена у области рада и процеса запошљавања у
Републици Србији**

докторска дисертација

Београд, 2024.

University in Belgrade
Faculty of Political Science

Bojana I. Ruzicic

**The role of the institution of Committee for the
protection of equality in reducing discrimination
against women in the field of work and
employment in the Republic of Serbia**

Doctoral Dissertation

Belgrade, 2024.

МЕНТОР:

Проф. др Јелена Лончар,
Универзитет у Београду – Факултет политичких наука

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ:

Проф. др Зоран Стојиљковић, редовни професор
Универзитет у Београду – Факултет политичких наука

Проф. др Невена Петрушић, редовна професорка
Универзитет у Нишу – Правни факултет

Проф. др Јелена Лончар, ванредна професорка
Универзитет у Београду – Факултет политичких наука

Датум одбране:

Изјаве захвалности

У данима, месецима и годинама преданог рада највећа подршка долазила је од моје породице. Они су, уз мене, током овог процеса поднели највећа одрицања. Управо због тога ову докторску дисертацију посвећујем мојим дивним и пожртвованим родитељима Илији и Стоји, супругу Немањи, деци Сави и Софији и сестри Маји, део сте моје душе.

У веома изазовном, захтевном, дуготрајном и исцрпном периоду личног, али и професионалног живота велику подршку у писању ове дисертације имала сам од бројних дивних и драгих, добронамерних људи.

Пре свих, желим да се захвалим мојој менторки Јелени Лончар на несебичној посвећености и веома корисним сугестијама које ми је упутила.

Велико хвала свим појединцима који су својим стручним знањима и искуством допринели овом истраживању, нарочито бројним Удружењима жена и непознатим женама широм Србије које су ме подржале тако што су пристале да буду део практичног сегмента истраживања.

На крају огромна захвалност иде и мом другу др Синиши Арсићу који ми је давао не само стручне, већ и животно важне савете и који је веровао у мој успех.

Бојана Ружичић

Улога институције Повереника за заштиту равноправности у смањењу дискриминације жена у области рада и запошљавања у Републици Србији

Сажетак

Улога институције Повереника за заштиту равноправности у смањењу дискриминације жена у области рада и запошљавања у Републици Србији тема је ове докторске дисертације. Потреба за оваквом врстом истраживања јавила се из више разлога. Пре свега, питање дискриминације жена у области тржишта рада и приликом процеса запослења, иако комплексна, веома је друштвено значајна тема. Разлог томе можемо тражити у више чињеница. Са једне стране, њен значај се огледа у чињеници да је питање успостављања и унапређења начела родне равноправности у свим сегментима друштвеног живота (а нарочито у области тржишта рада) једно од темељних вредности демократских друштава. Такође, ово питање представља један од основних предуслова економског развоја и напретка друштва. Наиме, ради се о томе да дискриминација у области тржишта рада (иако не мора бити кључни, нити једини узрочник рањивости) може да доприноси додатном погоршању друштвено-економског положаја угрожених појединаца.¹ Имајући то у виду, друштва у којима је заступљена било каква врста дискриминације у области тржишта рада имају ограничену могућност економског, па и сваког другог вида развоја. Последично, већа родна равноправност допринела би не само повећању буџета (кроз повећање вредности бруто друштвеног производа) државе, већ би били смањени трошкови који се односе на различита социјална давања.² Генерално говорећи, друштва која се боре против дискриминације поштују права и достојанство сваког свог члана, подстичући их на тај начин да остваре свој пун потенцијал. Питање борбе против родно засноване дискриминације у области тржишта рада веома је значајно како за дискриминисане, тако и за чланове њихових породица, али и за читаву друштвену заједницу, имајући у виду значај који радни ангажман доноси (економска стабилност и осећај корисности и припадности за појединца, подизање нивоа економске продуктивности друштва, итд.). Борба против родно засноване дискриминације, а нарочито оне која је присутна у сегменту тржишта рада, изузетно је значајна и када говоримо о процесу прикључења Републике Србије Европској унији. По овом питању до сада је остварен слаб напредак.³

Расположиви подаци⁴ показују да су жене на тржишту рада у Републици Србији дискриминисане.⁵ У посебном извештају о дискриминацији на тржишту рада, Повереник за заштиту равноправности показује да је у поменутој области друштвеног живота дискриминација најзаступљенија, као и да су жене најбројнија, али и најдискриминисанија друштвена група.⁶ Такође, основни економски индикатори, као што су стопа запослености, стопа незапослености и стопа активности, указују да су жене најбројнија, најхетерогенија и

¹ Драган Алексић, Немања Вуксановић, „Има ли дискриминације на тржишту рада-Случај Србије у јеку економске кризе“, часопис Економске идеје и пракса, број 24. март 2017. године, Београд, Економски факултет, Универзитета у Београду, стр. 75.

² Опширније видети: Јелена Жарковић, Марко Владисављевић, „Економски ефекти услед мањег учешћа жена на тржишту рада“, Агенција за родну равноправност и оснаживање жена, Београд, 2020. године

³ Иван Секуловић, „Против дискриминације жена: Мере у областима рада и запошљавања као приоритет у стратешким документима Србије у процесу приступања ЕУ“, Фондација Центар за демократију, Београд, 2020. године, стр. 49.

⁴ Исто, стр. 18.

⁵ Исто, стр. 17.

⁶ Бранкица Јанковић, ур., Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији у области тржишта рада и запошљавања, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019, стр. 10.

најрањивија група на тржишту рада.⁷ Расположиви подаци указују да се жене на тржишту рада суочавају са бројним потешкоћама. У вези са тим, поменути подаци нам указују да се већ приликом процеса запослења жене суочавају са родном дискриминацијом и њеним негативним ефектима.⁸ Као најчешће облике родно утемељене дискриминације са којом се жене суочавају приликом процеса запошљавања аутори Николић-Ристановић, Ћопић, Николић и Шаћири наводе постављање личних и интимних питања (везано за планове за рађање)⁹ и давања директне или индиректне предности мушкарцима приликом запослења.¹⁰ Секуловић указује на чињеницу да жене бележе „ниску стопу запослености (нарочито младе жене) и високу стопу њихове економске неактивности“¹¹, слабу повезаност и међусобну умреженост на тржишту рада¹², као и високу стопу учешћа у сегменту тзв. неформалне запослености.¹³ У вези са тим, Весна Николић-Ристановић, Сања Ћопић, Јасмина Николић и Бејан Шаћири указују да су жене мање заступљене на управљачким функцијама¹⁴, као и да не постоји у довољној мери њихова тзв. вертикална покретљивост.¹⁵ Исто тако, аутори поменуте публикације истичу да се жене у Републици Србији дуже него мушкарци суочавају са незапосленošћу¹⁶, а и када су запослене оне су ангажоване у секторима који су мање плаћени (трговина, прерађивачка индустрија, итд.) и који, углавном, подразумевају бригу о другима (здравствена и социјална заштита, образовање, итд.).¹⁷

Оправданост овог докторског истраживања огледа се, поред његовог друштвеног значаја, и у све већем интересовању социолога и политиколога за истраживања улоге и доприноса институција развоју демократског друштва и борби против дискриминације. У вези са тим ово истраживање допринеће не само бољем разумевању начина рада институција у Србији, већ и њиховом демократском развоју.

Расположиви подаци, на које указују Аурелија Ђан и Софија Врбашки, говоре у прилог тврдње да постојећи институционални оквир борбе против дискриминације жена у области тржишта рада није довољно ефикасан.¹⁸ У вези са тим, анализа рада независне и кључне институције (која штити концепт равноправности) која је предмет овог доктората, потребна је, значајна и корисна из више разлога. Поменута институција представља део кључног националног механизма у борби против дискриминације жена у области рада и запошљавања (али и борбе против дискриминације уопште). Имајући у виду чињеницу да је реч о релативно младој институцији, питање њеног доприноса смањењу дискриминације жена у области тржишта рада, до сада, није у довољној мери истражено. Утврђивање доприноса и, евентуалних, ограничења поменуте институције од суштинског је значаја у процесу унапређења постојећег механизма институционалне борбе против родно утемељене економске дискриминације жена.

⁷ Драган Алексић, Немања Вуксановић, „Има ли дискриминације на тржишту рада-Случај Србије у јеку економске кризе“, часопис Економске идеје и пракса, број 24. март 2017. године, Београд, Економски факултет, Универзитета у Београду, стр. 75.

⁸ Весна Николић-Ристановић, Сања Ћопић, Јасмина Николић, Бејан Шаћири, „Дискриминација жена на тржишту рада у Србији“, Виктимолошко друштво Србије, Београд, 2012. године, стр. 56.

⁹ Исто, стр. 55.

¹⁰ Исто.

¹¹ Иван Секуловић, „Против дискриминације жена: Мере у областима рада и запошљавања као приоритет у стратешким документима Србије у процесу приступања ЕУ“, Фондација Центар за демократију, Београд, 2020. године, стр. 17.

¹² Исто.

¹³ Исто, стр. 18.

¹⁴ Весна Николић-Ристановић, Сања Ћопић, Јасмина Николић, Бејан Шаћири, „Дискриминација жена на тржишту рада у Србији“, Виктимолошко друштво Србије, Београд, 2012. године, стр. 55.

¹⁵ Исто, стр. 55.

¹⁶ Исто.

¹⁷ Исто.

¹⁸ Аурелија Ђан и Софија Врбашки, „Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Републици Србији“, Фондација Kvinna Till Kvinna, Београд, 2019. године, стр. 44.

Ово истраживање значајно је и због унапређења рада саме институције Повереника за заштиту равноправности, као кључног сегмента националног антидискриминационог механизма, будући да се део анализе односи на дефинисање потенцијалних друштвених узрочника који ометају рад ове независне институције. Такође, у истраживању дефинишем кључне узрочнике који проузрокују и продубљују дискриминацију жена у сегменту тржишта рада. Прецизно и свеобухватно дефинисање поменутих узрочника и генератора једини је пут који води искоришћавању пуног потенцијала поменуте институције, али и успешнијој борби против дискриминације жена у сегменту тржишта рада у Републици Србији.

Комплексност предметног истраживања произилази из више чињеница, пре свега, из сложене природе феномена дискриминације. Такође, поменута појава има различите узроке и појавне облике и често се јавља у прикривеној форми, што је чини, веома често и тешко доказивом. Такође, Повереник за заштиту равноправности у својим годишњим извештајима упозорава на чињеницу да жене, често, не прибегавају пријави дискриминације на раду због страха од негативних последица које би могли имати. У прилог овоме говоре и аутори публикације „Дискриминација жена на тржишту рада“ који сматрају да су два основна узрока због којих жене не пријављују дискриминацију на раду: страх због губитка посла или због незнања.¹⁹ Такође, жене као посебна друштвена категорија у оквиру тржишта рада, чине најбројнију, веома хетерогену и разноврсну, а у исто време и најрањивију друштвену групуацију.²⁰ Имајући у виду хетерогеност како женске популације, тако и узрочника који генеришу њихов подређен положај на тржишту рада, друштво и држава имају захтеван задатак да израде адекватну и довољно ефикасну стратегију и план за побољшање њиховог свеукупног друштвено-економског положаја, укључујући и положај на тржишту рада.

Имајући све горе наведено у виду, предметна анализа захтева свеобухватно и вишеслојно истраживање, на свим нивоима. У вези са тим, теоријски сегмент овог истраживања има више неопходних аналитичких равни.

Прва теоријска аналитичка раван односи се на анализу рада институције за заштиту равноправности и место које она заузима у институционалном оквиру Републике Србије, њене законом гарантоване надлежности и однос који поменута институција има са сродном институцијом која постоји у хрватском антидискриминационом институционалном систему. Овај сегмент истраживања се, са једне стране, односи на анализу утицаја који постојећи национални антидискриминациони нормативни оквир има на рад кључних механизма заштите жена од родно утемељене економске дискриминације. Овај део истраживања, са друге стране, нужно подразумева како анализу кључних прописа Европске уније којима се уређује питање заштите жена од дискриминације у области тржишта рада, тако и анализу усклађености националних прописа којима се уређује ова област са европским прописима. Основни циљ овог сегмента истраживања јесте да се установи степен усклађености домаћег националног антидискриминационог законодавства са европским и да ли, у том смислу, постоји одређени простор за усавршавање домаћих антидискриминационих прописа. Посебан сегмент овог дела истраживања односи се на анализу утицаја постојећег нормативног оквира на функционисање независне институције Повереника за заштиту равноправности, као кључне институције када је реч о борби против дискриминације жена у области тржишта рада.

Са тим у вези, посебан и неизоставни део теоријског истраживања односи се на анализу делокруга нормативних надлежности ове институција. Будући да је реч о релативно младој институцији која је формирана 2009. године део истраживања се односи на генезу и праћење

¹⁹ Весна Николић-Ристановић, Сања Ћопић, Јасмина Николић, Бејан Шаћири, „Дискриминација жена на тржишту рада у Србији“, Виктимолошко друштво Србије, Београд, 2012. године, стр. 56.

²⁰ Аурелија Ђан и Софија Врбашки, „Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Републици Србији“, Фондација Kvinna Till Kvinna, Београд, 2019. године, стр. 44.

њеног развоја, као и кључне проблеме са којима се ова институција суочавала и са којима се и суочава и даље.

Засебан сегмент теоријског истраживања односи се на анализу постојећег националног институционалног механизма заштите од различитих облика родних економских неједнакости. Овај део истраживања се односи на анализу односа који институција Повереника за заштиту равноправности има са другим институцијама које се баве заштитом од дискриминације у области тржишта рада. Такође, један део сегмента теоријске анализе односи се на поређење рада две сродне независне институције два Повереништва, у Републици Србији и Правобранитеља за равноправност сполова у Републици Хрватској. Анализа односа институција које се баве питањем заштите од родно утемељене дискриминације код нас показала се значајном због дефинисања кључних проблема који утичу на ефикасност рада Повереника (неажурност, неусклађеност у раду, недоследност у примени норми). Такође, поређење надлежности и расположивих механизма које су на располагању сродним институцијама (Повереника и Правобранитељице) показало нам је да Повереник има шире законске надлежности у односу на Правобранитељицу за равноправност сполова, те да у вези са тим, има сасвим солидно развијен механизам деловања, али и да он може и треба бити оснажен (имајући у виду значај борбе против родно утемељене дискриминације). Са друге стране, у поређењу са Заштитником грађана код нас, институција Повереника (у одређеном сегменту) има мање надлежности и сматрамо да би требало да буде изједначена са горе поменутом институцијом.

Приликом анализе различитих облика економске дискриминације жена, треба имати на уму следеће значајне чињенице: будући да радни ангажман има изузетан значај за појединце лично, као и за чланове њихових породица, било какав облик дискриминације појединаца у овом сегменту друштвеног живота производи низ дугорочних и негативних последица које погађају и преливају се у сваки аспект њиховог живота. Исто тако, веома је важно истаћи да изложеност дискриминацији у области тржишта рада може додатно да угрози положај и учини рањивијим, сиромашнијим и друштвено изопштенијим ионако рањиве друштвене групе. Имајући то у виду, у теоријском делу истраживања анализирам и феномене као што су сиромаштво, друштвена изопштеност, али и сам феномен дискриминације и њене појавне облике. У овом сегменту истраживања подједнако је значајно дефинисати кључне узрочнике који стварају и доприносе незавидном и подређеном положају жена у свим аспектима друштвеног живота, са нарочитим освртом на тржиште рада.

Поред теоријског истраживања, ова дисертација обухвата и опсежно емпиријско истраживање. Емпиријско истраживање има три фазе. У склопу прве две фазе истраживања спроведени су интервјуи, а потом и анкете са 15 експерата из области које су релевантне за тему истраживања. Након ове две фазе истраживања установљени су кључни индикатори који се односе на положај жена у друштву (и тржишту рада). Напослетку, на основу ових индикатора спроведена је анонимна анкета у којој је учествовало преко 1100 жена из територије целе Србије (без Аутономне Покрајине Косово и Метохија) у оквиру које су испитани ставови жена који се односе на дискриминацију у области рада и запошљавања, значај институције Повереника.

Налази емпиријског истраживања потврђују да су кључни узрочници који доприносе неравноправном положају жена и дискриминацији у области тржишта рада у Србији, пре свега, трудноћа и порођај, неплаћени кућни рад и финансијска зависност жена, као и друштвена очекивања у складу са традиционалним, патријархалним обрасцима васпитања. Резултати спроведеног истраживања показали су да се у Србији жене суочавају са дискриминацијом у оквиру тржишта рада и да преко 50% испитаница има непосредно искуство на ову тему. Ово истраживање је показало забрињавајућу чињеницу: преко 50% жена у Србији нема поверења у институције, подједнако ни у локалне, нити у оне на државном нивоу. Као главни разлог за

то наводе, недовољност стручног кадра. Такође, важно је и напоменути да информисаност о постојању институције која се бави, између осталог, заштитом њихових права као и њеним надлежностима није задовољавајућа. Истраживање је показало да је чак 1/3 испитаница имало одређено искуство са дискриминацијом (најчешће у вези са материнством). С друге стране, приметна је тенденција да жене ређе траже заштиту и обраћају се Поверенику када доживе дискриминацију. Кључни узроци нижег нивоа обраћања жена које су доживеле дискриминацију на раду и који повећавају ниво комплексности у функционисању институције Повереника су: доминантни културни обрасци, односно патријархални обрасци васпитања, страх од последица које пријава за дискриминаторно поступање доноси, недовољан ниво информисаности о самом појму дискриминације, као и о постојању и делокругу рада надлежне институције, што је и доказано посредством спроведеног истраживања.

Један сегмент емпиријског истраживања спроведен је са циљем да се утврди у којој мери анкетиране жене препознају значај и допринос независне институције Повереника за заштиту равноправности борби против дискриминације жена, као посебно угрожене и рањиве друштвене категорије, на тржишту рада. Резултати су показали да испитанице немају довољно знања о феномену дискриминације, о својим правима у вези са дискриминацијом, као и делокругу надлежности институције Повереника за заштиту равноправности. У вези са тим, како би борба против родно утемељене дискриминације жена била ефикаснија неопходно је истовремено радити на: оснаживању жена, њиховој информисаности и едукацији о овој значајној теми (нарочито оних које су маргинализоване и друштвено изопштене), као и на јачању постојећих капацитета целокупног институционалног оквира (са нарочитим нагласком на институцију Повереника).

Кључне речи: друштвена изопштеност, сиромаштво, феминизам, дискриминација, равноправност, независне институције, Повереник за заштиту равноправности

Научна област: Политичке науке

Ужа научна област: Политичка социологија

УДК: 316.334.3:331.105 (141.72:497.11)

Summary

The role of the Commissioner for the Protection of Equality in reducing discrimination against women in the field of work and employment in the Republic of Serbia is the topic of this doctoral dissertation. The topic has been chosen for a several reasons. Firstly, the issue of discrimination against women in the labor market and during the employment process, although complex, is socially quite a significant topic. From one point of view, its importance is reflected in the fact that the issue of establishing and improving the principle of gender equality in all segments of social life (especially in the area of labor market) is one of the fundamental values of democratic societies. Also, this issue represents one of the basic prerequisites for economic development and progress of society. Namely, it is about the fact that discrimination in the area of labor market (although it does not have to be the key nor the only cause of vulnerability) can contribute to the additional deterioration of the socio-economic position of vulnerable individuals.²¹ Bearing this in mind, societies discrimination in the field of labor market have a limited possibility of economic development, as well as any other type of development. In this regard, the representation of the concept of gender equality would contribute not only to the increase of the budget (through the increase of GDP) of the state, but also to the reduction of costs related to various social benefits.²² Generally speaking, anti-discrimination societies respect the rights and dignity of each member, thereby affirming that they realize their full potential. The issue of combating gender-based discrimination in the labor market is very important both for those discriminated against and for their family members, but also for the entire social community, keeping in mind the importance that work engagement brings, such as economic stability and a sense of usefulness and belonging for the individual, raising the level of economic productivity of society, etc. The fight against gender-based discrimination, especially the one in the labor market, is extremely important when talking about the process of joining the Republic of Serbia the European Union. So far, little progress has been made on this issue.²³

The available data²⁴ show that there is discrimination against women in the labor market in the Republic of Serbia.²⁵ In a special report on discrimination in the labor market, the Commissioner for the Protection of Equality suggests that discrimination is more prevalent in the area of the labor market, and that women are the most numerous, as well as the most discriminated social group.²⁶

Basic economic indicators, such as employment rate, unemployment rate and activity rate, also indicate that women are the most numerous, heterogeneous, and vulnerable group in the labor market.²⁷ The available data indicate that women face many difficulties in the labor market. As far as this is concerned, the data show that women examined gender discrimination and its negative

²¹ Dragan Aleksić, Nemanja Vuksanović, *"Is there discrimination in the labor market - The case of Serbia in the midst of the economic crisis"*, Economic Ideas and Practice magazine, issue March 24, 2017, Belgrade, Faculty of Economics, University of Belgrade, p. 75.

²² For more information: Jelena Žarković, Marko Vladislavljević, *"Economic effects due to lower participation of women in the labor market"*, Agency for Gender Equality and Women's Empowerment, Belgrade, 2020

²³ Ivan Sekulović, *"Against discrimination against women: Measures in the areas of work and employment as a priority in Serbia's strategic documents in the EU accession process"*, Center for Democracy Foundation, Belgrade, 2020, p. 49.

²⁴ Ibid, p. 18.

²⁵ For more information: Ivan Sekulović, *"Against discrimination against women: Measures in the areas of work and employment as a priority in Serbia's strategic documents in the EU accession process"*, Center for Democracy Foundation, Belgrade, 2020, p. 17.

²⁶ Special report of the Commissioner for the Protection of Equality on discrimination in the field of the labor market and employment, p. 10.

²⁷ Dragan Aleksić, Nemanja Vuksanović, *"Is there discrimination in the labor market - The case of Serbia in the midst of the economic crisis"*, Economic Ideas and Practice magazine, issue March 24, 2017, Belgrade, Faculty of Economics, University of Belgrade, p. 75.

effects already, during the employment process.²⁸ The authors Nikolić-Ristanović, Ćopić, Nikolić, and Šaćiri mention asking personal and intimate questions (related to child birth plans)²⁹ and giving direct or indirect advantages to men during employment as the most common forms of gender-based discrimination faced by women during the employment process.³⁰ Sekulović points to the fact that women record "a low rate of employment (especially young women) and a high rate of their economic inactivity"³¹, weak connection and mutual networking in the labor market,³² as well as a high participation rate in the segment of the so-called informal employment.³³ Considering this, Vesna Nikolić-Ristanović, Sanja Ćopić, Jasmina Nikolić, and Bejan Šaćiri indicate that women are less represented in management positions³⁴ and that there is not enough of their so-called vertical mobility.³⁵ In the same way, the authors of the mentioned publication point out that women in the Republic of Serbia face unemployment longer than men,³⁶ Even when they are employed, they are engaged in underpaid sectors (trade, manufacturing industry, etc.), which generally involve taking care of others (health and social care, education, etc.).³⁷

The analysis of the mentioned topic has occurred because, in recent years, within the framework of political science and sociology, there has been an increased interest in research oriented towards analyzing the role and contribution of certain institutions to the development of a democratic society. Since the institutional framework represents one of the fundamental pillars of the fight against any form of discrimination in society, the need for this kind of research is justified. The available data, pointed out by Aurelija Đan and Sofija Vrbaški, support the claims that the existing institutional framework for combating discrimination against women in the labor market is ineffective.³⁸ Taking this into consideration, the analysis of the work of the independent and key institution (which protects the concept of labor law), which is the subject of this doctoral thesis, is necessary, significant, and useful for several reasons. The above mentioned institution is part of the pivotal national mechanism in the confronting discrimination against women in the field of work and employment (but also fight against discrimination in general). Bearing in mind that it is a relatively new institution, the question of its contribution to the reduction of discrimination against women in the field of the labor market has not been sufficiently investigated so far. Determining the contribution and possible limitations of the Commissioner is essential in improving the existing mechanism of the institutional fight against gender-based economic discrimination against women. This research is also significant because of the improvement of the Commissioner for the Protection of Equality's work as a valuable segment of the national anti-discrimination mechanism since part of the analysis refers to the definition of potential social causes that hinder the work of this independent institution. Moreover, in the research, I define the key causes and generators that cause and deepen discrimination against women in the labor market segment. A precise and comprehensive definition of the causes can help us using the full potential of the Commissioner, but also to a more successful fight against discrimination against women in the segment of the labor market in the Republic of Serbia.

²⁸ Vesna Nikolić-Ristanović, Sanja Ćopić, Jasmina Nikolić, Bejan Šaćiri, *"Discrimination of women on the labor market in Serbia"*, Victimology Society of Serbia, Belgrade, 2012, p. 56.

²⁹ Ibid, p. 55.

³⁰ Ibid, p. 55.

³¹ Ivan Sekulović, *"Against discrimination against women: Measures in the areas of work and employment as a priority in Serbia's strategic documents in the EU accession process"*, Center for Democracy Foundation, Belgrade, 2020, p. 17.

³² Ibid, p. 17.

³³ Ibid, p. 18.

³⁴ Vesna Nikolić-Ristanović, Sanja Ćopić, Jasmina Nikolić, Bejan Šaćiri, *"Discrimination of women on the labor market in Serbia"*, Victimology Society of Serbia, Belgrade, 2012, p. 55.

³⁵ Ibid, p. 55.

³⁶ Ibid, p. 55.

³⁷ Ibid, p. 55.

³⁸ Aurelija Đan and Sofija Vrbaški, *"Gender discrimination in the field of work and employment in the Republic of Serbia"*, Kvinna Till Kvinna Foundation, Belgrade, 2019, p. 44.

The complexity of the subject research stems from several facts, primarily, from the complex nature of the phenomenon of discrimination. Furthermore, the Commissioner for the Protection of Equality, in their annual reports, warns that women often do not report discrimination at work due to the fear of the negative consequences it could have. In support of this, the authors of the publication "Discrimination of Women on the Labor Market" believe that there are two main reasons why women do not report discrimination at work: those are the fear of losing their jobs and ignorance.³⁹ Also, women, as a special social category within the labor market, are the most numerous, very heterogeneous and diverse, and at the same time, the most vulnerable social group.⁴⁰ Bearing in mind the heterogeneity of both the female population and the factors that generate their subordinate position in the labor market, society and the state have the demanding task of creating an adequate and sufficiently effective strategy and plan for improving their overall socio-economic position, including the position on the labor market.

Considering the above, the analysis requires comprehensive and multi-layered research at all levels. Therefore, the theoretical part of this doctoral research has several necessary analytical levels.

The first theoretical analytical level refers to the analysis of the work of the institution for the protection of equality and the place it occupies within the institutional framework of the Republic of Serbia, its competencies guaranteed by law, and the relationship that the Commissioner has with a related institution that exists in the Croatian anti-discrimination institutional system. Regarding this, this research segment, from one point of view, refers to the analysis of the impact of the existing national anti-discrimination normative framework on the work of crucial mechanisms for protecting women from gender-based economic discrimination. This part of the research, necessarily implies both the analysis of key regulations of the European Union that regulate the issue of protection against discrimination of women in the field of the labor market on the level, as well as the analysis of the compliance of national regulations that regulate this area with European regulations. The main goal of this research segment is to establish the degree of compliance of domestic national anti-discrimination legislation with European legislation and to find out whether, in this sense, there is a certain scope for improvement of domestic anti-discrimination regulations.

A special segment of this part of the research refers to the analysis of the impact of the existing normative framework on the functioning of the independent institution of the Commissioner for the Protection of Equality, as a key institution when it comes to making efforts against discrimination against women in the field of the labor market. In this regard, a special and indispensable part of the theoretical research refers to the analysis of the scope of the normative competencies of this institution. Since it is a relatively young institution formed in 2009, a part of the research relates to the genesis and monitoring of its development and the key problems that this institution has faced and continues to face.

A separate segment of theoretical research analyzes the existing national institutional protection mechanism against various forms of gender economic inequality. Regarding this, the part refers to the analysis of the relationship that the institution of the Commissioner for Protection of Equality has with the other institutions dealing with protection against discrimination in the field of the labor market.

Moreover, one part of the theoretical analysis refers to the comparison of the work of two related independent institutions, the two Commissioners in the Republic of Serbia and the Ombudsperson for Gender Equality in the Republic of Croatia. The analysis of the relationship between the

³⁹ Vesna Nikolić-Ristanović, Sanja Čopić, Jasmina Nikolić, Bejan Šaćiri, *"Discrimination of women on the labor market in Serbia"*, Victimology Society of Serbia, Belgrade, 2012, p. 56.

⁴⁰ Aurelija Đan and Sofija Vrbaški, *"Gender discrimination in the field of work and employment in the Republic of Serbia"*, Kvinna Till Kvinna Foundation, Belgrade, 2019, p. 44.

institutions that deal with the issue of protection against gender-based discrimination in our country proved to be significant due to the definition of key problems that affect the efficiency of the Commissioner's work, such as lack of timeliness, inconsistency in work, inconsistency in the application of norms. Also, the use of the method of comparing the competencies and available mechanisms available to related institutions (Commissioner and Ombudsperson) have presented the evidence that the Commissioner has broader legal competencies in relation to the Ombudsperson for gender equality and that in connection with this, he has a very solidly developed mechanism of action, but also that it can and should be strengthened (keeping in mind the importance of the fight against gender-based discrimination). On the other hand, compared to the Ombudsperson in our country, the institution of the Commissioner up to certain extent has less competence and we believe that it should be equal to the Ombudsperson.

The following important facts should be considered when analyzing various forms of economic discrimination against women. Since work engagement is extremely important for individuals personally, as well as for their family members, any form of discrimination against individuals in this segment of social life produces a series of long-term, negative consequences that affect and spill over into every aspect of their lives. Likewise, it is very important to point out that exposure to discrimination in the field of the labor market can further endanger the position and make those already vulnerable social groups more vulnerable, poorer, and socially excluded. Bearing that in mind, the theoretical segment of the research necessarily involves the analysis of phenomena such as poverty and social exclusion, but also the phenomenon of discrimination itself and its manifestations. In this research segment, it is equally relevant to define the key factors that create and contribute to women's unenviable and subordinate position in all aspects of social life, with particular reference to the labor market. In this regard, the research confirmed that the key factors that contribute to the unequal position of women and discrimination in the labor market in Serbia are, above all, pregnancy and childbirth, unpaid housework and financial dependence of women, as well as social expectations following traditional, patriarchal patterns of education.

The results of the conducted research have showed that women in Serbia face discrimination in the labor market and that over 50% of respondents have direct experience regarding this. This research has shown a worrying fact that over 50% of women in Serbia do not trust institutions, both at local and state levels. The main reason for this is the lack of professional staff. Also, it is important to note that information about the existence of an institution that deals, among other things, with the protection of their rights and its competencies is not satisfactory. The research has showed that as many as 1/3 of the respondents had some experience with discrimination (most often related to motherhood). The key factors that cause a lower level of appeals by women who have experienced discrimination at work and that increase the level of complexity in the functioning of the Commissioner's institution are dominant cultural patterns, i.e. patriarchal patterns of upbringing, fear of the consequences that reporting of discriminatory treatment brings, insufficient level of information about the concept of discrimination itself, as well as about the existence and scope of work of the responsible institution, which has been proven through the conducted research.

In addition to the theoretical part, this research consists of a practical, empirical part. Generally speaking, the goal of the research segment is to determine to what extent the surveyed women recognize the importance and contribution of the independent institution of the Commissioner for the Protection of Equality to the fight against discrimination against women as a particularly threatened and vulnerable social category on the labor market. The empirical research has three phases. In this regard, as part of the first two phases of the research, interviews and then surveys were conducted with 15 experts from the fields relevant to the research topic. After these two phases of research, key indicators related to the position of women in society (and the labor market) were established. Finally, based on these indicators, an anonymous survey was conducted in which over 1,100 women

participated from the territory of the whole of Serbia (without the Autonomous Province of Kosovo and Metohija), in which the attitudes of women related to discrimination in the field of work and employment, the importance of the institution of the Commissioner were examined.

Considering this, the subject research results have proven that the respondents do not have enough knowledge about the phenomenon of discrimination, their rights against discrimination, and the scope of competence of the institution of the Commissioner for the Protection of Equality. In this regard, to make the fight against gender-based discrimination of women more effective, it is necessary to simultaneously work on empowering women through education and keeping them informed on this important topic (especially those marginalized and socially excluded women), as well as on strengthening the existing capacities of the entire institutional framework with some special emphasis on the institution of the Commissioner.

Key words: social exclusion, poverty, feminism, discrimination, equality, independent institutions, Commissioner for the Protection of Equality

Scientific area: Political Sciences

Subfield: Political Sociology

UDC: 316.334.3:331.105 (141.72:497.11)

САДРЖАЈ

УВОДНА РАЗМАТРАЊА	1
Предмет и циљ дисертације	9
Теоријско-методолошки оквир и научни допринос	18
1.1. Настанак и развој институције Повереника за заштиту равноправности у Републици Србији	26
1.2. Однос институције Повереника за заштиту равноправности са другим државним институцијама	32
1.3. Основне димензије концепта независности институције Повереника за заштиту равноправности	40
1.4. Основни механизми Повереника у смањењу родно засноване економске дискриминације жена	43
1.4.1. Поступање по притужбама	45
1.4.2. Посебни извештаји, иницијативе за промене прописа и оцене уставности и законитости	49
1.5 Опште карактеристике начина рада и механизма заштите радног права Правобранитељице за равноправност сполова у Републици Хрватској	50
2. ДРУШТВЕНЕ НЕЈЕДНАКОСТИ	57
2.1 Друштвене разлике и друштвене (не)једнакости	57
2.2 Родна димензија друштвених неједнакости	67
2.3. Кључни узрочници неједнаког положаја жена на тржишту рада	75
2.4 Родно утемељене неједнакости на тржишту рада: кључни концепти	82
2.4.1 Друштвена изопштеност као облик друштвених неједнакости	82
2.4.2 Сиромаштво као облик друштвених неједнакости	87
2.4.3 Маргинализација	91
2.5 Основни начини мерења и индикатори социјалне искључености и сиромаштва	94
3. НОРМАТИВНА И ИНСТИТУЦИОНАЛНА РЕШЕЊА ЗАШТИТЕ НАЧЕЛА РАВНОПРАВНОСТИ ЖЕНА У ОБЛАСТИ ТРЖИШТА РАДА У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ	99
4. РОДНО УТЕМЕЉЕНА ЕКОНОМСКА ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ТРЖИШТУ РАДА У СРБИЈИ	111
4.1. Појам и теоријско одређење феномена дискриминације	111
4.2. Основни узрочници дискриминације	113
4.3. Врсте и појавни облици дискриминације	116
4.4. Жене као посебно рањива категорија становништва	119
4.5. Основни појавни облици родно утемељене економске дискриминације на тржишту рада	123

4.6. Негативне последице родне економске дискриминације жена у сегменту тржишта рада.....	130
5. ОСНОВНИ МЕХАНИЗМИ БОРБЕ ПРОТИВ РОДНО УТЕМЕЉЕНЕ ЕКОНОМСКЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ОБЛАСТИ ТРЖИШТА РАДА	133
5.1 Нормативни механизам борбе.....	133
5.2 Институционални механизми	140
5.3. Допринос институције Повереника за заштиту равноправности у Србији решавању проблема родно заснованих неједнакости на тржишту рада	145
6. ЕКСПЕРТСКЕ ОЦЕНЕ: Делфи метода	156
6.1 Опис карактеристика експерата	156
6.2 Анализа података	158
6.3 Рангирање листе најважнијих фактора	160
6.4 Спровођење статистичких тестова	162
6.4.1 Пирсонов Хи-квадрат тест.....	163
6.4.2. Стереотипи и Финансијска независност	163
6.4.3. Стереотипи и Здравствено стање.....	164
6.4.4. Брига о члановима породице и Едукација о дискриминацији	164
6.4.5. Брига о члановима породице и финансијска независност	165
6.4.6. Брига о члановима породице и Здравствено стање.....	165
6. 5 Закључак	168
7. РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ УЗОРКА	169
7.1 Идентификација и опис циљне популације	169
7.2 Дефинисани узорачки оквир	170
7.3 Избор поступка извлачења скупа испитаника (узорка)	173
7.4 Процена репрезентативности узорка	174
8. РЕЗУЛТАТИ КВАНТИТАТИВНОГ ИСТРАЖИВАЊА	180
8.1 Методологија квантитативног истраживања и дескриптивна статистика.....	180
8.1.1. Дескриптивна статистика	180
8.2 Резултати квантитативног истраживања: Тестирање истраживачких хипотеза	186
8.2.1 Анализа коефицијента контингенције.....	189
8.2.2 Анализа коефицијента корелације	190
8.2.3. Тестирање хипотеза	193
8.3 Закључак: налази квантитативног истраживања	204
ЗАКЉУЧАК.....	205
ЛИТЕРАТУРА	216
ПРИЛОЗИ	229

УВОДНА РАЗМАТРАЊА

Једно од суштинских обележја сваког демократског друштва јесте уважавање достојанства и корпуса личних права и слобода појединаца и припадника различитих друштвених група, без обзира на њихове специфичне карактеристике, ма по ком основу. У вези са тим, не изненађује чињеница да су равноправност и једнакост основна начела на којима се темеље и према којима се оријентишу различите политике Европске уније (у даљем тексту: ЕУ). Са тим у вези, сва друштва које настоје да се изграде и утемеље као демократије, али и да постану део ЕУ, у обавези су да примењују, промовишу и негују поменуте, али и друге основне демократске принципе (као што су принцип толеранције, принцип поштовања различитости и неговања културе дијалога и други). У вези са тим, процес изградње демократског друштва нужно подразумева и процес борбе против сваког вида и облика дискриминације. У демократски утемељеним друштвима не постоји толеранција према било ком виду дискриминаторног понашања и дискриминаторне праксе. У поменутим друштвима сви релевантни субјекти (појединци и представници надлежних институција) удружени су и усаглашени у антидискриминаторној борби, будући да је она један од кључних елемената концепта „општег добра“ и темеља демократије. Реч је о томе да се у демократским друштвима појединцима од најранијег узраста развија свест о значају поменутог концепта, као и о значају поштовања демократских вредности, али и о штетности и далекосежности негативних последица које непоштовање тих вредности може донети.

Иако је борба против сваког облика дискриминације изузетно важна, постоје њене одређене форме које захтевају нарочиту друштвену и научну пажњу. Тако постоје одређени основи дискриминације чије су последице нарочито негативне и штетне (као што су расна, етничка, верска, родна дискриминација). Исто тако, одређене форме дискриминације које се јављају у посебним сегментима друштвеног живота (у области здравства, образовања, радног права, итд.), захтевају посебну друштвену и научну пажњу. Два су кључна разлога због чега одређене форме дискриминације захтевају дуготрајну, системску и упорну друштвену борбу, пре свега, због њихових далекосежних и вишеструких негативних последица. Такође, са друге стране, постоје одређени сегменти живота који имају нарочиту личну и друштвену важност (као што је то случај у области рада и запошљавања, образовања и здравствене заштите), па стога сваки вид неједнаког и неправедног поступања према лицима у тим деловима друштвеног живота делује попут „ефекта грудве снега“, погађајући неминовно остале, истовремено изазивајући дугорочне, негативне и несагледиве последице.

Расположиви и референтни подаци показују да највећи део становништва сматра да је дискриминација врло заступљена у нашем друштву, као и да је женска популација, у вези са тим, посебно рањива и угрожена.⁴¹ У прилог ове тезе говоре и подаци институције Повереника за заштиту равноправности (у даљем тексту: Повереник), који указују на чињеницу да је у Републици Србији широко распрострањена родно утемељена економска дискриминација, као и то да су жене друштвена категорија која је поменутом врстом дискриминације највише погођена.⁴² Такође, расположиви подаци указују да је положај жена (као веома дисперзивне и разноврсне друштвене групе) у области тржишта рада нарочито осетљив.⁴³ Подаци које је публиковала институција Повереника, такође, говоре у прилог ове тврдње: током 2018. године

⁴¹ Невена Петрушић, ур. „Однос грађана према дискриминацији у Србији“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2013. године, стр. 7.

⁴² Бранкица Јанковић, ур. „Дискриминација на тржишту рада“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019. године, стр. 11.

⁴³ Михаил Арандаренко, „Аналитички извештај о стању на тржишту рада Србије у контексту економске кризе изазване пандемијом COVID 19“, Regional Cooperation Council, Сарајево, 2021. године, стр.7.

родно утемељена дискриминација била је један од најчесталијих разлога за обраћање лица институцији Повереника (нешто више од 10% од укупног броја свих пристиглих притужби на дискриминацију односио се на родну особеност појединаца).⁴⁴ У вези са тим, тај проценат се повећао током 2019. године, будући да је родно утемељена дискриминација била на другом месту по учесталости од свих пристиглих притужби у току те календарске године.⁴⁵ Компаративно посматрано, у периоду од оснивања институције Повереника (од 2009. године, па све до 2019. године) приближно трећина од свих примљених притужби на дискриминаторно поступање односила се на област тржишта рада.⁴⁶ Сагледавањем статистичких података о раду Повереника (реч је о првих десет година рада институције) може се закључити да се већина пристиглих притужби односила на потенцијалну дискриминацију почињену у области тржишта рада (изузетак је 2018. година, када је највише обраћања било због потенцијално учињене дискриминације у области пружања јавних услуга).⁴⁷ Поменути подаци не изненађују имајући у виду вишеструки значај и улогу коју радни ангажман и радна права имају како за појединце лично, тако и за чланове њихових породица, али и за читаво друштво.

Иако постоје различити основи дискриминације жена у области тржишта рада и приликом процеса запослења, њен најчешћи и најзаступљенији облик јесте родно утемељена дискриминација. У вези са тим, најчешћи узрок (основ) дискриминационих поступака према женама произилази из родно заснованих стереотипа (утемељених њиховим природно и биолошки датим специфичностима и карактеристикама) и из друштвених очекивања (која произилазе из њихових природних специфичности) која су им генерацијски наметана. Иако се неретко у пракси дешава да жене, поред родно засноване дискриминације, на тржишту рада буду дискриминисане и по још неким другим основама (као што су њихове године, породични и брачни статус), њихов заједнички именуатељ (без обзира на форму) јесу широко укореењени и заступљени стереотипи који произилазе из њихових природно и физиолошки датих специфичности. У вези са тим, треба напоменути да постоје одређене категорије жена које су посебно угрожене од различитих облика економске неправедности. Реч је о женама које припадају различитим друштвено угроженим групама, као што су самохране мајке, жене са неким облицима инвалидитета, жене које имају више деце, жене које живе у сеоским подручјима, припаднице појединих националних мањина, жене са нижим нивоом образовања, итд.⁴⁸ Истраживања показују да се женска популација подједнако суочава са различитим облицима родно утемељене дискриминације како током процеса запослења, тако и у оквиру њиховог радног ангажмана и то, најчешће, због њихових природних специфичности (пре свега, способности да рађају), као и преоптерећености различитим друштвеним очекивањима и обавезама које из њих произилазе (брига о деци, старим и болесним члановима домаћинства, итд.).⁴⁹

Поред стереотипа, најчешћи узрок који доприноси рањивом положају женског дела популације на тржишту рада, према налазима Јелене Ђериман, Ирене Фикет и Кристине Рац, представљају

⁴⁴ Бранкица Јанковић, ур., *Скраћени годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности*, Београд, 2019., стр. 29.

⁴⁵ Бранкица Јанковић, ур., *Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2019. годину*, Београд, 2020., стр. 145.

⁴⁶ Бранкица Јанковић, *„Посебан Извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији у области рада и запошљавања“*, Београд, 2019, стр. 68.

⁴⁷ Исто, стр. 68.

⁴⁸ Весна Николић-Ристановић, Сања Ћопић, Јасмина Николић, Бејан Шаћири, *„Дискриминација жена на тржишту рада у Србији“*, Виктимолошко друштво Србије, Београд, 2012. године, стр. 56.

⁴⁹ Стефановић, С., и др. *„Економска (не)моћ жена на тржишту рада на Западном Балкану“*, Democracy for development, Приштина, 2022. године, стр. 64.

различити односи надмоћи мушкараца (који су у основи експлоативни) који су доминантни у сваком сегменту друштва, од владајуће неолибералне идеологије до економских односа.⁵⁰

Када је реч о осетљивом положају појединих категорија жена на тржишту рада, неопходно је нарочито истаћи положај жена које припадају тзв. прекаријату, односно несигурној радној снази. Наиме, у условима преплављености тржишта вишком понуде радне снаге и тежњом неолибералне природе капитализма за стицањем екстрапрофита, али и због нестабилних услова на тржишту радне снаге услед економске кризе (несигурност пројеката, откази радницима, итд.) послодавци све чешће користе законски расположиву могућност која се односи на закључивање тзв. нестабилних радних ангажмана са појединцима који траже запослење (најчешће кроз потписивање уговора о делу као и уговора о обављању привремено-повремених послова). Реч је о широко распрострањеној пракси која је често предмет различитих злоупотреба и то на рачун радних права појединаца. Будући да је положај жена на тржишту рада поприлично рањив, жене које су радно ангазоване по основу оваквог типа уговора у већем су ризику од потенцијалне дискриминације на раду.⁵¹ Наиме, поменути флексибилни и нестабилни уговори нису радни уговори и као такви они не гарантују никакву дугорочну радну сигурност и стабилност, па се због тога жене које су ангазоване по основу оваквих уговора чешће суочавају са бројним економским, па и психолошким проблемима. Имајући то у виду, оне не могу да планирају никакву будућност, одлажу одлуку да оснују породицу и остваре се као мајке, немају могућност да конкуришу за кредит у банци, итд.

Иако је питање дискриминације жена у области тржишта рада код нас значајан, препознат и распрострањен друштвени проблем и иако је реч о приоритетном питању када је реч о процесу усклађивања са политиком ЕУ, постојећа истраживања не нуде нам довољно података о начину на који се држава суочава са овом друштвеном појавом и њеним негативним ефектима. У вези са тим, највећи број постојећих истраживања даје акценат на анализу нормативног оквира борбе против дискриминације жена у области тржишта рада.⁵² Насупрот томе, када је реч о анализи институционалног механизма борбе против родно засноване економске дискриминације, постојећа истраживања су углавном малобројна и дескриптивног карактера. Разлог томе можемо тражити у чињеници да је реч о постојању релативно младог механизма заштите. Наиме, и нормативно и институционално посматрано, кључни сегмент поменутог механизма успостављен је тек 2009. године када је усвојена правна норма која представља темељ борбе против родно утемељене дискриминације – Закон о забрани дискриминације.⁵³ Закон је значајан, између осталог, и због тога што је њиме предвиђено оснивање независне институције Повереника, као кључног сегмента у институционалном механизму заштите од дискриминације. Истраживања која се базирају на анализи рада антидискриминационог институционалног оквира у Републици Србији, углавном, се свode на уопштenu и дескриптивну анализу законских надлежности поменутог механизма, односно његових најзначајнијих институција (укључујући и анализу институције Повереника). У вези са тим, нешто опширнију и садржајнију анализу рада институције Повереника урадили су Милијана Трифковић, Данило Ђурчић и Марко Васиљевић, који су спровели компаративну анализу рада две институције: Заштитника грађана и Повереника⁵⁴. Међутим, аутори те публикације су више аналитичке пажње посветили истраживању рада институције Заштитника грађана, него

⁵⁰ Јелена Ђериман, Ирена Фикет, Кристина Рац „Жонглирање између патријархата и прекаријата: Усклађивање породичних и професионалних обавеза академских радница“, Институт за филозофију и друштвену теорију, Београд, 2018. године, стр. 8.

⁵¹ Податак је преузет са сајта Удружење „Радна права жена РОЗА“ <https://rozaradnaprava.rs/2019/12/30/prekarijat-nesigurna-egzistencija-za-svakog-cetvrtog-radnika/> на дан 4. јануар. 2024. године у 10:59 h.

⁵² Опширније видети: Јована Пантовић, Сарита Брадаш, Ксенија Петовар, „Положај жена на тржишту рада“, Friedrich Ebert Stiftung, Београд, 2017. године.

⁵³ Закон о забрани дискриминације, Сл. гласник Републике Србије, бр. 22/2009 и 52/2021.

⁵⁴ Опширније видети: Милијана Трифковић, Данило Ђурчић и Марко Васиљевић „Улога и положај Заштитника грађана и Повереника за заштиту равноправности“, ЦРТА, 2019.

институцији Повереника.⁵⁵ Имајући све наведено у виду, постоји потреба за предметним истраживањем улоге, значаја и доприноса коју независна институција Повереника има (као кључна институција антидискриминационог механизма) у борби против дискриминације жена у области тржишта рада, што је и тема овог истраживања. Тежећи да попуни празнину у литератури, ово истраживање треба да покаже у коликој мери су искоришћени расположиви капацитети институције Повереника (законодавне надлежности, новчана средства, потенцијал запослених, итд.) и колики је допринос ове независне институције у смањењу дискриминације жена у области тржишта рада. Такође, истраживање ће указати на кључне изазове са којима се ова институција и њени запослени суочавају током овог процеса. Закључци до којих ћемо доћи у анализи требало би да служе као својеврсне препоруке у контексту оснаживања рада не само институције Повереника, већ и целокупног институционалног антидискриминаторног оквира.

Генерално говорећи, различити фактори доприносе комплексности предметног истраживања. Пре свега, овај процес је сложен због саме природе истраживаног феномена. Имајући то у виду, без обзира у којој се форми дискриминација јавља, реч је о вишеслојној и вишедимензионалној друштвеној појави, коју је веома тешко искоренити. Њена је природа таква да се веома често манифестује у одређеној прикривеној форми и у различитим појавним облицима, што доприноси њеној дуготрајности и отпорности. Сложености истраживања, али и борби против ове појаве доприносе како разноврсни узроци који је производе и подстичу, тако и дијапазон различитих и многобројних негативних последица које оставља како по појединца, тако и по читаво друштво. Један од кључних изазова у истраживању феномена дискриминације жена у области тржишта рада (како приликом процеса селекције за посао, тако и у оквиру радне ангажованости) је низак проценат пријава дискриминаторних поступака надлежним институцијама.⁵⁶ Постојећа литература показује да су најчешћи разлози томе недовољна информисаност жена којој институцији пријавити дискриминацију, недовољно поверење у рад институција, сложене и компликоване бирократске процедуре потенцијалне пријаве, али и страх од евентуалних последица због пријаве дискриминаторне праксе.⁵⁷ У вези са тим, у страху од губитка каквог-таквог посла (у нестабилним економским и другим друштвеним и породичним околностима) жене ће се тешко одлучити да пријаве претрпљену дискриминацију на раду. Исто тако, пракса је показала да недовољно знање о дискриминацији и њено разликовање од других сродних појава представља један од кључних разлога због којих жене не пријављују доживљену дискриминацију.⁵⁸ Иако релевантни подаци говоре да грађани препознају рад институције Повереника⁵⁹, забрињава чињеница да припадници посебно осетљивих друштвених група (део популације која је у посебном ризику од потенцијалне дискриминације) немају довољно поверења у рад државних институција⁶⁰, као и да се у недовољној мери обраћају институцији Повереника.⁶¹ Расположиви подаци истраживања Повереника, такође, указују на ове чињенице.⁶² У вези са тим, посебно забрињавају подаци из 2019. године, према којима приближно 1/4 послодаваца и радно ангажованих не зна да институција Повереника постоји, као и да приближно 1/3 незапослених никада није чуло за

⁵⁵ Опширније видети: Милијана Трифковић, Данило Ђурчић и Марко Васиљевић „Улога и положај Заштитника грађана и Повереника за заштиту равноправности“, ЦРТА, 2019.

⁵⁶ Невена Дичић Костић, Андреа Чолак, Софија Врбашки „Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији“, Фондација Kvinna till Kvinna, Београд, 2022., стр. 2.

⁵⁷ Душан Шабић, Саша Ђорђевић, Гордана Грујичић, Тања Игњатовић, Зорана Теодоровић, Синиша Волеаревић, „Институционални барометар“, Београдски Центар за безбедносну политику, Београд, 2018. године, стр. 2.

⁵⁸ Бранкица Јанковић, ур., Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности „Дискриминација на тржишту рада“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019., стр. 36.

⁵⁹ Душан Шабић, Саша Ђорђевић, Гордана Грујичић, Тања Игњатовић, Зорана Теодоровић, Синиша Волеаревић, „Институционални барометар“, Београдски Центар за безбедносну политику, Београд, 2018. године, стр. 96.

⁶⁰ Исто, стр. 96.

⁶¹ Исто, стр. 11.

⁶² Весна Николић-Ристановић, Сања Ђопић, Јасмина Николић, Бејан Шаћири, „Дискриминација жена на тржишту рада у Србији“, Виктимолошко друштво Србије, Београд, 2012., стр 134.

ову институцију.⁶³ Наведени подаци говоре у прилог чињенице да жене које су у највећем ризику од дискриминације у области тржишта рада немају довољно знања, нити су довољно обавештене о томе коме да се обрате за помоћ у случају доживљене економске дискриминације. Будући да је једна од основних надлежности Повереника поступање по притужбама грађана на дискриминацију, Душан Шабић, Саша Ђорђевић, Гордана Грујичић и Тања Игњатовић указују да институција Повереника није искористила свој пун потенцијал, имајући у виду податке о релативно малом проценту успешно решених случајева обраћања грађана или институција (који се односе на родну економску дискриминацију).⁶⁴ Сходно томе, закључак поменутих аутора је да, поменута институција, није довољно ефикасна, будући да не користи на прави начин своје расположиве механизме.⁶⁵ У вези са тим, Весна Николић-Ристановић, Сања Ћопић, Јасмина Николић и Бејан Шаћири, такође, на основу релевантних података, закључују да надлежне антидискриминаторне институције нису довољно ефикасне.⁶⁶ Овакав закључак дао је и Марио Рељановић који је указао на бројне пропусте у раду основних антидискриминационих механизма у Србији.⁶⁷

На основу расположивих података о проценту пристиглих и обустављених/одбачених притужби које су упућене Поверенику (чак 1/3 од укупно пристиглих притужби)⁶⁸ можемо закључити да се мали проценат жена обраћа поменутој институцији у вези са доживљеном дискриминацијом у области рада, због тога што немају довољно знања и не умеју да разликују дискриминацију на раду у односу на друге облике неправедног поступања.⁶⁹ Компаративна анализа података из редовних извештаја Повереника од 2009. године (од оснивања институције) до 2021. године, такође, говори у прилог ових тврдњи. Исто тако, висок проценат одбачених притужби или обустављених поступака односи се на притужбе за које институција Повереника није надлежна, што нам указује на чињеницу да и оне жене које поднесу притужбу на дискриминацију на раду немају довољно знања о надлежностима поменуте институције.⁷⁰ Иако постоји стручна служба Повереника чија је основна функција да помаже правним саветима и конкретним инструкцијама лицима која треба да поднесу притужбе на дискриминацију, висок проценат одбачених притужби може нам указивати на две значајне чињенице: да је тешко доказати претрпљену дискриминацију у области тржишта рада (нарочито у току процеса селекције за посао), као и да стручна служба Повереника није у довољној мери ефикасна.

Расположиви подаци говоре у прилог чињенице да су жене, као део рањиве друштвене популације, у посебном ризику не само од различитих облика родно засноване економске дискриминације, него и од других, облика незавидног друштвено-економског положаја (сиромаштва, друштвене искључености и маргинализације, итд.) који, додатно, доприносе њиховој осетљивости, као и да та њихова рањивост нарочито долази до изражаја у периодима

⁶³ Бранкица Јанковић, ур. , „Посебан Извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији у области рада и запошљавања“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2017., стр. 307.

⁶⁴ Душан Шабић, Саша Ђорђевић, Гордана Грујичић, Тања Игњатовић, Зорана Теодоровић, Синиша Волеаревић, „Институционални барометар“, Београдски Центар за безбедносну политику, Београд, 2018., стр. 92.

⁶⁵ Исто, стр. 92.

⁶⁶ Весна Николић-Ристановић, Сања Ћопић, Јасмина Николић, Бејан Шаћири, „Дискриминација жена на тржишту рада у Србији“, Виктимолошко друштво Србије, Београд, 2012. године, стр. 134.

⁶⁷ Опширније видети у: Марио Рељановић, „Студија о примени закона о забрани дискриминације у Србији“, YUCOM-Комитет правника за људска права, Београд, 2017. , стр. 6

⁶⁸ Тања Игњатовић у „Институционални барометар, Повереник за заштиту равноправности“, Београдски центар за безбедносну политику, Београд, 2018., стр. 97.

⁶⁹ Бранкица Јанковић, ур. „Посебан извештај о дискриминацији у области рада и запошљавања у Србији“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019., стр. 27.

⁷⁰ Тања Игњатовић у „Институционални барометар, Повереник за заштиту равноправности“, Београдски центар за безбедносну политику, Београд, 2018., стр. 97.

друштвених и економских криза.⁷¹ У вези са тим, различите друштвене глобалне кризе (Велика економска криза 2009. године, као и пандемија *COVID-19*) показале су да су њихов највећи терет поднеле управо жене.⁷² Разлог томе можемо тражити у различитим чињеницама. Пре свега, расположиви подаци указују на чињеницу да жене у време кризних ситуација, најчешће, прве остају без посла⁷³, будући да су радно ангажоване у секторима који су највише погођени кризама (услужни сектор, туризам, здравствени сектор, итд.).⁷⁴ Такође, Игор Шолтес сматра да рањива економска позиција жена произилази из све присутније праксе послодаваца да закључују различите врсте уговора (који нису уговори о раду) због којих оне немају стабилан и дугорочан радни ангажман и то, најчешће, због преоптерећености и немогућности да ускладе професионалне и породичне обавезе.⁷⁵ У условима тзв. прекарног (несигурног и нестабилног) рада, односно када послодавац има широка и флексибилна очекивања од радно ангажованих појединаца (када се од жена очекује да остају да раде прековремено, буду приправне на позив послодавца), жене (нарочито оне које су се оствариле као мајке) чешће се суочавају са различитим облицима економске дискриминације.⁷⁶ Поред тога, Јелена Жарковић и Марко Владисављевић показују да су мере штедње које је Република Србија увела 2014. године као одговор на постојећу економску кризу, највише погодиле управо женску популацију.⁷⁷

Како бисмо на свеобухватан и систематичан начин сагледали ефекте и улогу коју у процесу борбе против дискриминације жена у области тржишта рада има институција Повереника, неопходно је, пре свега, да утврдимо стање у погледу економске дискриминације и неравноправности жена у Републици Србији. У вези са тим, Татјана Ђурић Кузмановић, Мирјана Докмановић и Ана Пајванчић Цизељ указују на низ индикатора који говоре у прилог неједнаког и незавидног положаја жена у Србији (укључујући и тржиште рада).⁷⁸ Исто тако, оне указују да је у Србији присутна тенденција „феминизације сиромаштва“⁷⁹, прекарна радна ангажованост (несигуран радни ангажман) жена⁸⁰, као и на чињеницу да жене често праве одређени компромис који се односи на одлагање њиховог радног ангажмана због преоптерећености и немогућности усклађивања породичних обавеза са професионалним (брига о деци, старим и болесним члановима породице)⁸¹. Сви наведени подаци указују на чињеницу да је економски и друштвени положај жена у Србији далеко незавиднији него што званични и доступни подаци показују.⁸² Више је кључних показатеља који говоре у прилог

⁷¹ Sarah Childs, Sonia Palmieri, „*Smernice za parlamentarno delovanje: Rodno osetljivi odgovori na COVID-19*“, UN Women, 2020., стр. 3.

⁷² Маријана Пајванчић и др., „*Родна анализа одговора на COVID-19 у Републици Србији*“, Мисија ОЕБС-а у Србији, Београд, март-мај 2020.

⁷³ Игор Шолтес, „*Родна равноправност у европском радном праву*“, Часопис „Право-теорија и пракса“, Нови Сад, број 7-8/2009., стр.118.

⁷⁴ Sarah Childs, Sonia Palmieri, „*Smernice za parlamentarno delovanje: Rodno osetljivi odgovori na COVID-19*“, UN Women, 2020., стр. 3.

⁷⁵ Игор Шолтес, „*Родна равноправност у европском радном праву*“, Часопис „Право-теорија и пракса“, Нови Сад, број 7-8/2009., стр. 120.

⁷⁶ Опширније погледати: Татјана Ђурић Кузмановић, Мирјана Докмановић, Ана Пајванчић Цизељ, „*Родна равноправност од једнаких права до неједнаких могућности, Економски положај жена-родне неједнакости и једнаке могућности*“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2019., стр. 192.

⁷⁷ Јелена Жарковић, Марко Владисављевић, „*Економски ефекти услед мањег учешћа жена на тржишту рада*“, Агенција за родну равноправност и оснаживање жена, Београд, 2020., стр. 35.

⁷⁸ Опширније видети у: Татјана Ђурић Кузмановић, Мирјана Докмановић, Ана Пајванчић Цизељ, „*Родна равноправност од једнаких права до неједнаких могућности, Економски положај жена-родне неједнакости и једнаке могућности*“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2019., стр. 193.

⁷⁹ Исто, стр. 193.

⁸⁰ Исто.

⁸¹ Тим за социјално укључивање, „*Положај осетљивих група у процесу приступања ЕУ: Преглед стања: положај жена и родна равноправност*“, Влада Републике Србије, Београд, 2021., стр. 5.

⁸² Татјана Ђурић Кузмановић, Мирјана Докмановић, Ана Пајванчић Цизељ, „*Родна равноправност од једнаких права до неједнаких могућности, Економски положај жена-родне неједнакости и једнаке могућности*“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2019., стр. 193.

незавидном и неједнаком положају жена на тржишту рада на које указују аутори Валентина Јурчевић и Доменико Квратуч. Сходно мишљењу поменутих аутора, свеопште заступљена родна подела тржишта рада⁸³ (која се односи на утемељену поделу занимања на „мушка“ и „женска“, која су, по правилу, мање плаћена) представља један од кључних показатеља неравноправног положаја жена на тржишту рада.⁸⁴ Такође, расположиви подаци нам указују на чињеницу да жене (услед преоптерећености породичним обавезама) имају ограничену могућност каријерног напретка (тзв. „ефекат стакленог плафона“) у односу на мушкарце⁸⁵, као и то да се њихов рад не вреднује (не плаћа) као рад њихових мушких колега.⁸⁶

Истраживање и боље разумевање осетљивог друштвено-економског положаја жена, као и економске дискриминације жена у Србији омогућиће боље разумевање и одговарање на истраживачко питање. Систематичан приступ истраживању феномена дискриминације и рањивог положаја одређене дискриминисане популације (у нашем случају жена) нужно подразумева анализу (поред рода као основа дискриминације у овом конкретном истраживању) утицаја низа других друштвених фактора, што представља тзв. интерсекцијски приступ истраживању феномена дискриминације.⁸⁷ Поменути приступ истраживању и разумевању феномена економске дискриминације жена, нужен је и у ефикасној борби против ове појаве имајући у виду чињеницу да су жене најчешће погођене вишеструким облицима дискриминације.⁸⁸ Стога, будући да низ различитих економских и других друштвених параметара (као што су сиромаштво, друштвена изопштеност, итд.) утиче на неравноправан економски положај и дискриминацију жена на тржишту рада, интерсекцијски приступ (који користимо у овом предметном истраживању) нужно подразумева анализу поменутих појава. Такође, имајући у виду да је положај жена на тржишту рада у Србији осетљив, односно да су оне подложније дискриминацији, сваки додатни облик ризика који може угрозити њихову рањиву позицију на тржишту рада завређује аналитичку пажњу. Имајући у виду чињеницу на коју указује ауторка Марија Колин да су најрањивије групе жена у највећем ризику различитих појавних облика економских неједнакости (укључујући и сиромаштво)⁸⁹, али и податке које је објавио Тим за социјално укључивање Владе Републике Србије који, такође, указују на чињеницу да су жене у Србији у повећаном ризику од сиромаштва⁹⁰, као и од других облика економских и друштвених неједнакости⁹¹ јасно је због чега је важан интерсекцијски приступ у контексту разумевања њиховог неједнаког економског положаја.

Будући да су феномени економске дискриминације уско и вишезначно повезани са феноменима сиромаштво и друштвена изопштеност, као и то да сиромаштво (као и сваки облик финансијске зависности) и изопштеност жена додатно повећавају ризик од њихове економске дискриминације, зарад бољег разумевања овог сложеног феномена, неопходно је у предметно истраживање укључити и анализу ових, поменутих феномена. Основни и заједнички именитељ овим појавама јесте да оне, дугорочно посматрано, проузрокују бројне и разноврсне негативне

⁸³ Опширније видети у: Valentina Jurčević i Domeniko Kvartuč, „*Sprječavanje diskriminacije žena u radnom pravu u cilju ostvarenja formalne i supstancijalne jednakosti*“, *Pravnik: Časopis za pravna i društvena pitanja*, vol. 55, br. 107, Zagreb, 2021., стр. 214.

⁸⁴ Исто, стр. 215.

⁸⁵ Исто, стр. 214.

⁸⁶ Исто, стр. 215.

⁸⁷ Марио Рељановић, „*Интерсекцијска и укрштена дискриминација девојчица и жена са инвалидитетом у образовању и при запошљавању: Обавезе држава потписница према члану 6. Конвенције о правима особа са инвалидитетом*“, Правни Факултет Универзитета у Београду, Београд, 2022. године, стр. 61.

⁸⁸ Косана Бекер, „*Вишеструка дискриминација жена у Србији и одабраним државама Европске Уније: упоредна анализа*“, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2019., стр. 44.

⁸⁹ Опширније видети у: Марија Колин, „*Постсоцијалистичке промене положаја жена на тржишту рада у Србији*“, ГЕНЕРО бр.12, Институт друштвених наука, Београд, 2008., стр. 41.

⁹⁰ Тим за социјално укључивање, „*Положај осетљивих група у процесу приступања Републике Србије ЕУ: Преглед стања: положај жена и родна равноправност*“, Влада Републике Србије, Београд, 2021., стр. 19.

⁹¹ Исто, стр. 19.

последице у свим сферама друштвеног живота једне особе. Генерално говорећи, сиромаштво, различити облици економске изопштености и дискриминација жена на тржишту рада негативно утичу на друштвено-економски положај жена свих животних доби, њихову (не)равноправност, као и на смањене животне шансе и квалитет живота.⁹² Ту, пре свега, мислимо на њихову ускраћеност за бројне друштвене услуге које пружа држава (од школовања, стручног усавршавања, доступности тржишта рада, па све до уживања у разним културним садржајима заједнице). У прилог овој тези говори и Зорица Мршевић, према чијем мишљењу незапосленост (као један од облика економске димензије друштвене изопштености) и сиромаштво представљају кључне узрочнике различитих облика како економске дискриминације, тако и друштвене изопштености (као што су искљученост из политичког и других димензија јавног живота, итд.).⁹³

Појединци који су у незавидној материјалној и финансијској ситуацији, не морају нужно бити изопштени из целокупног друштвеног система, нити су, са друге стране, они нужно материјално обесправљени. Када говоримо о односу економске дискриминације и изопштености треба истаћи да је појам дискриминације ужи и да као такав представља једну од кључних димензија друштвене изопштености. Са тим у вези, дискриминација увек подразумева демонстрирање надмоћи дискриминатора над појединцем или одређеним друштвеним групама, због њихове одређене личне специфичности. Дискриминаторно поступање према женама нужно води како њиховој како објективној, тако и субјективној (односно лично доживљеној) друштвеној изопштености. Насупрот томе, жене које су изопштене не морају нужно да имају искуство економске дискриминације (ово је нарочито случај када је реч о свесној и личној одлуци појединца о друштвеном повлачењу). Ипак, треба напоменути да су сиромаштво, различити облици економске дискриминације и друштвене изопштености жена, најчешће, последица деловања различитих дубоко утемељених структуралних и системских друштвених чинилаца, као што су неписана друштвена правила, традиционални обрасци, обичаји, стереотипи и предрасуде, итд.

Различити облици економске дискриминације и неравноправног односа жена на тржишту рада воде различитим формама њихове друштвене, пре свега, економске изопштености. У вези са тим, женски део популације, генерално говорећи, суочен је са различитим родно утемељеним стереотипима и друштвеним очекивањима која су им наметнута (жене су преоптерећене бројним кућним обавезама, бригом о деци, старим и немоћним члановима домаћинства, обавезама око дома и окућнице, радови који се односе на обраду земљишта, итд.), због чега им је тешко да ускладе обавезе које имају на приватном и професионалном плану.

Најтипичнији и најчешћи случајеви дискриминације жена везано за тржиште рада (сходно извештајима које је објавила институција Повереника) односе се на различиту проблематику у вези са питањима послодавца која су крајње непримерена, некултурна, неучтива и, напослетку, забрањена (у контексту њихових брачних и породичних планова и обавеза), као и устаљену праксу да (по повратку на посао након трудноће/порођаја) жене бивају ускраћене за могућност професионалног напретка (тако што добијају мање надлежности, мање одговорности, неретко и мања примања), као и праксу потписивања споразума о раскиду радног односа (унапред) у случају трудноће, немогућност напредовања и избора у виша радна места (због честих одсустава и бриге о деци), итд.

⁹² Опширније видети у: Evropski institut za ravnopravnost spolova, „Siromaštvo i spol tijekom životnog vijeka, Osvrt na provedbu Pekinške platforme za djelovanje“, Evropski institut za ravnopravnost spolova, Viljnus, 2017., стр. 1.

⁹³ Опширније погледати у: Смиљана Милинков, „Сиромаштво жена- медијска искљученост“, Годишњак Филозофског факултета у Новом Саду, Филозофски факултет Универзитета у Новом Саду, књига бр. 37. Нови Сад, 2012., стр. 2.

Питање борбе против дискриминације жена у области тржишта рада нарочито је значајно за државе које се налазе у транзицији будући да такве државе карактеришу различити облици економске нестабилности (висока стопа незапослености, виши проценат ризика од сиромаштва, као и несигуран положај када је реч о запослености појединаца).⁹⁴

Имајући у виду улогу и значај коју надлежне институције имају у борби против економске дискриминације жена аутори као што су Весна Николић-Ристановић, Сања Ћопић, Јасмина Николић и Бејан Шаћири мишљења су да их је неопходно, у различитим погледима, ојачати.⁹⁵ У вези са тим, да би се на адекватан, довољно ефикасан и доследан начин бориле са феноменом економске дискриминације постојеће надлежне институције би требале бити довољно јаке, стабилне, некоруптивне, професионалне и стручне, како би биле што ефикасније. Такође, анализа рада и доприноса коју остварује институција Повереника веома је значајна и са научног и са друштвеног аспекта имајући у виду да је реч о водећој и централној институцији која штити принципе равноправности и доприноси борби против различитих облика дискриминације, између осталог, и родно засноване економске дискриминације у Републици Србији. Значај и посебна улога ове институције произилази из њених законом гарантованих антидискриминаторних механизма.

Предмет и циљ дисертације

У овој дисертацији предмет теоријског и емпиријског истраживања односи се на деловање независне и самосталне институције Повереника за заштиту равноправности на смањење дискриминације жена при стицању запослења и касније током процеса рада у Републици Србији. Постојећа сазнања о незавидном друштвено-економском положају жена и њиховој економској неједнакости могу се пронаћи како у новијој литератури⁹⁶, као и у бројним званичним документима различитих надлежних институција (у виду извештаја, Стратегија, итд). У вези са тим, према нашем сазнању, нема научног рада који се на директан начин бави анализом улоге и доприноса институције Повереника за заштиту равноправности смањењу економске дискриминације жена у оквиру тржишта рада у Републици Србији. Пре свега, значај предметног истраживања огледаће се како у утврђивању доприноса и ефикасности институције Повереника у процесу смањења и борбе против дискриминације жена у области тржишта рада. Такође, ово истраживање је значајно и са аспекта дефинисања кључних ограничења са којима се ова институција у свом раду суочава. Исто тако, допринос предметног истраживања огледа се и у утврђивању препорука за даљи рад институције са циљем њеног институционалног оснаживања и јачања.

У контексту бољег и јаснијег разумевања предмета истраживања ове дисертације, неопходно је утврдити кључне узрочнике који доводе до економске дискриминације жена и њиховог неравноправног друштвено-економског положаја. Према расположивим подацима друштвено-економски положај жена, нарочито у области тржишта рада, у Србији је незавидан.⁹⁷ Иако

⁹⁴ Мирна Косановић, Саша Гајин, Дејан Миленковић, „Забрана дискриминације у Србији и рањиве друштвене групе“, UNDP-Програм Уједињених нација за развој, Београд, 2010., стр. 93.

⁹⁵ Весна Николић-Ристановић, Сања Ћопић, Јасмина Николић, Бејан Шаћири, „Дискриминација жена на тржишту рада у Србији“, Виктимолошко друштво Србије, Београд, 2012., стр. 39.

⁹⁶ Весна Николић-Ристановић, Сања Ћопић, Јасмина Николић, Бејан Шаћири, „Дискриминација жена на тржишту рада у Србији“, Виктимолошко друштво Србије, Београд, 2012., Марио Рељановић, „Студија о примени закона о забрани дискриминације у Србији“, YUCOM-Комитет правника за људска права, Београд, 2017, Татјана Ђурић Кузмановић, Мирјана Докмановић, Ана Пајванчић Цизељ, „Родна равноправност од једнаких права до неједнаких могућности, Економски положај жена-родне неједнакости и једнаке могућности“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2019., Невена Дичић Костић, Андреа Чолак, Софија Врбашки „Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији“, Фондација Kvinna till Kvinna, Београд, 2022.

⁹⁷ Сарита Брадаш, Никола Ристивојевић, „Положај жена на тржишту рада и развоја женског предузетништва у општинама Бујановац и Прешево“, Удружење пословних жена Бујановац, Бујановац, 2015., стр. 31.

постоји низ друштвених узрочника које доприносе њиховом неравноправном положају (укључујући и положај у оквиру тржишта рада), аутори су, углавном, сагласни око оних кључних. У вези са тим, Сарита Брадаш и Никола Ристивојевић указују на бројне родно утемељене стереотипе (један од њих је подела на „мушке“ и „женске послове“), преоптерећеност породичним обавезама и немогућност адекватног усклађивања приватних и пословних обавеза, утицај економске кризе, транзиције, итд.⁹⁸ Исто тако, Зорица Мршевић напомиње да су стереотипи и предрасуде у корену свих облика (економске) дискриминације и незавидног друштвено-економског положаја жена.⁹⁹ У прилог овој тврдњи говоре и Вишња Баћановић и Душица Стојадиновић у својој публикацији *„Истраживање социјалних корена родне дискриминације“*, према чијем мишљењу су све области друштвеног живота прожете тзв. родним режимима, односно друштвено дефинисаним и одређеним, утемељеним односима надмоћи између мушкараца и жена, који се темеље на родно заснованим предрасудама и стереотипима о очекиваним и друштвено наметнутим улогама женама.¹⁰⁰ Последично, према мишљењу ових ауторки, кључни проблем незавидног положаја и економске дискриминације жена на тржишту рада јесте њихово прихватање унапред дефинисаних и наметнутих друштвених улога утемељених на очекивањима друштва у вези са њиховим полом.¹⁰¹ Баћановић и Стојадиновић су у свом истраживању о друштвеним узрочницима родно утемељене дискриминације указале и на веома значајну чињеницу да је родно утемељена економска дискриминација жена уједно и узрок и последица њиховог како незавидног друштвено-економског положаја, тако и већег ризика од сиромаштва и друштвене искључености.¹⁰²

Према истраживању Вишње Баћановић и Душице Стојадиновић, поред поменутих родних стереотипа, два су кључна друштвена узрочника који погодују даљем развоју економске дискриминације жена: сиромаштво и различите форме друштвене изопштености.¹⁰³ У прилог тези да је чак више од половине жена (као веома дисперзивне и хетерогене друштвене групације) маргинализовано и друштвено изопштено из бројних друштвених области говори и Косана Бекер.¹⁰⁴ Наиме, ради се о томе да се поменута ауторка позива на аргумент Марине Благојевић Хјусон о тзв. системској инхибицији жена, према којој основна и кључна одредница друштвено-економског положаја жена јесте чињеница да су оне, константно и током дужег временског периода у подређеном положају у односу на мушкарце у свим сегментима друштвеног живота (укључујући и тржиште рада).¹⁰⁵ Према мишљењу Марине Благојевић Хјусон основни узрочници и генератори маргинализованости жена јесу патријархална и традиционална друштвена правила по основу којих жене бивају изопштене из прерасподеле оскудних друштвених ресурса (моћи, престижа, утицаја, богатства, итд.).¹⁰⁶

Позивајући се на аргументацију Марине Благојевић Хјусон да су механизми дискриминације израженији, јачи и отпорнији на дну друштвене стратификације¹⁰⁷, као и на чињеницу да системска дискриминација, најчешће, има за последицу различите облике друштвеног

⁹⁸ Исто, стр. 32.

⁹⁹ Зорица Мршевић, *„Родна равноправност- од неједнаких права до једнаких могућности“*, Српска Академија наука и уметности, Зборник радова са научног скупа, књига 45, Београд, 2019., стр. 74.

¹⁰⁰ Вишња Баћановић, Душица Стојадиновић, *„Истраживање социјалних корена родне дискриминације“*, Фондација Ана и Владе Дивац, Београд, 2022., стр. 7.

¹⁰¹ Исто, стр. 12.

¹⁰² Исто, стр. 16.

¹⁰³ Исто, стр. 42.

¹⁰⁴ Косана Бекер, *„Вишеструка дискриминација жена у Србији и одабраним државама Европске уније: упоредна анализа“*, Центар за родне студије Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2019. године, стр. 9.

¹⁰⁵ Марина Благојевић Хјусон, *„Сутра је било јуче: прилог друштвеној историји жена у другој половини XX-ог века у Југославији“*, Библиотека Матице српске, Нови Сад, 2015., стр. 42.

¹⁰⁶ Исто.

¹⁰⁷ Исто, стр. 44.

искључивања дискриминисаних лица¹⁰⁸, делимо мишљење поменуте ауторке да свеобухватна анализа дискриминације жена на тржишту рада, нужно подразумева анализу свих релевантних чинилаца који утичу на њихов незавидан друштвено-економски положај.¹⁰⁹ У вези са тим, системски узрочници (као што су патријархат, родно засноване предрасуде и стереотипи) стварају и доприносе неговању дискриминаторске климе истовремено промовишући и подстицајући дискриминаторска правила и процедуре. Као последица деловања такве праксе, појединци и припадници одређених друштвених група (у нашем предметном истраживању жене) не могу да учествују у разним сегментима друштвеног живота, нити да остваре своја права, због чега бивају дискриминисани и друштвено искључени. При томе, треба истаћи да се о друштвеној искључености не може говорити тамо где постоји лична одлука појединаца и припадника одређених друштвених група да се, из различитих разлога, добровољно и свесно „повуку“ из друштва.

Иако је у оквиру савремене социолошке теорије постојало несагласје међу ауторима о употреби и значају појма друштвена изопштеност (пре свега по питању његове садржине, услед његове сличности са феноменом сиромаштва)¹¹⁰, овај савремени концепт има свој научни и друштвени значај. У прилог овог говоре економски и социјални циљеви постављени на нивоу различитих политика у оквиру ЕУ, који су означени као приоритетни, а који се, пре свега, тичу смањења стопе друштвено искључених појединаца у оквиру ЕУ.¹¹¹

Иницијално је потребно да се појасне основни појмови који се у овој дисертацији користе. За потребе овог истраживања користићемо дефиниције друштвене искључености и друштвене укључености које је дао Савет Европе (2004.), као и дефиницију сиромаштва Савета Европе (1975.).

Сика Ковачева (Siyka Kovacheva) указује на различите аспекте сложености феномена друштвене искључености, која, према њеном мишљењу, може водити различитим облицима друштвено-економске подређености појединаца.¹¹² Имајући то у виду, друштвена изопштеност појединаца се сходно њеном мишљењу, најчешће, испољава кроз незапосленост појединаца, њихову ускраћеност за различите друштвене услуге (као што је здравствена заштита, образовање, уживање у културним садржајима друштва, итд.).¹¹³ Сходно дефиницији социјалне искључености коју је дао Савет Европе, друштвено изопштени појединци (због различитих околности) нису дали одређени очекивани друштвени допринос. Имајући то у виду, искључени појединци немају готово никакав утицај на друштвено значајна питања.¹¹⁴ Насупрот томе, појединци који су друштвено укључени и ангажовани у прилици су да користе све расположиве друштвене капацитете (од тржишта рада, образовног система посредством кога стичу неопходна знања, вештине и стручне компетенције, до различитих здравствених

¹⁰⁸ Исто, стр. 45.

¹⁰⁹ Исто.

¹¹⁰ Опширније видети: Zoran Šućur, izvorni znanstveni rad, „Socijalna isključenost: pojam, pristupi i operacionalizacija“, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2004., стр. 3.

¹¹¹ Опширније видети: Јелена Миловановић, Дина Ракин, „Социјално укључивање и смањење сиромаштва“ у „Стратегија Европа 2020: четири године касније“, Европски покрет Србија, Београд, 2014., стр. 157.

¹¹² Опширније видети: Siyka Kovacheva, „EU-CoE youth partnership policy sheet Social Inclusion“, European Union Council of Europe, Strasbourg, 2013., стр. 2.

¹¹³ Исто, стр. 2.

¹¹⁴ Милијана Рогановић, „Анализа проблема сиромаштва у Републици Србији – узроци, последице и могућност отклањања“, Факултет за економију и инжењерски менаџмент Привредна Академија Нови Сад, Нови Сад, 2017., стр. 35.

права и услуга, културних и спортских садржаја).¹¹⁵ Двострука је добробит од већег степена друштвене укључености појединца и на личном и на ширем друштвеном нивоу.

Сходно дефиницији о сиромаштву коју је дао Савет Европе 1975. године, сиромашни појединци или породице су сви они појединци који немају довољно финансијских, материјалних и других средстава да обезбеде основне егзистенцијалне услове, који се односе на пристојан и достојанствен начин живота.¹¹⁶ Имајући то у виду, животне прилике и могућност избора сиромашних појединаца и њихових породица су минимални и ограничени, што доводи до њиховог, углавном, негативног погледа на живот, који се, најчешће, преноси и на потомке у виду уврежених убеђења да је немогуће утицати на промену и побољшање животних околности.¹¹⁷

Када је реч о теоријским анализама и истраживањима феномена социјалне изопштености и феномена сиромаштва код нас, неопходно је истаћи рад појединих аутора, као што су Марија Бабовић¹¹⁸, Наталија Богданов и Слободан Цвејић¹¹⁹, Матковић Гордана¹²⁰, Горана Крстић, Михаил Арандаренко, Александра Нојковић, Марко Владисављевић¹²¹ и други, као и студије које су радиле различите државне институције, пре свега Тим Владе Републике Србије који се бави социјалним укључивањем и смањењем сиромаштва.¹²²

Бројни су показатељи који описују чињеницу да социјална искљученост представља веома заступљену појаву како на нивоу ЕУ, тако и код нас. У прилог тој тврдњи указују подаци Еуростата за 2017. годину на основу којих од укупног броја популације земаља чланица Европске уније, мало више од петине становника јесте под повећаним ризиком од неке форме сиромаштва или друштвене изопштености, док је за претходну годину тај проценат био незнатно мањи.¹²³ Сходно подацима Националног завода за статистику, у периоду од 2017. закључно са 2019-ом годином, нешто мало више од трећине становништва у Србији било је суочено са различитим формама друштвене изопштености (реч је о делу популације који је финансијски и егзистенцијално угрожен, са ниском стопом запослености, као и незапослена лица, особе женског пола, млађег или старијег узраста које самостално брину о деци, итд.).¹²⁴

¹¹⁵ Опширније видети: United Nations Department of Economic and Social Affairs, „Identifying social inclusion and exclusion“ у „Leaving no one Behind: The Imperative of Inclusive Development: Report on the World Social Situation 2016“, United Nations Department of Economic and Social Affairs, New York, 2016., стр. 20.

¹¹⁶ Милијана Рогановић, докторска дисертација „Анализа проблема сиромаштва у Републици Србији – узроци, последице и могућност отклањања“, Факултет за економију и инжењерски менаџмент Привредна Академија Нови Сад, Нови Сад, 2017. године, стр. 31.

¹¹⁷ Марија Бабовић, „Социјално укључивање: Концепти, стање, политике“, SeConS – Група за развојну иницијативу, Београд, 2011., стр.18.

¹¹⁸ Данило Вуковић, „Ка Европи и Србији благостања: социјално укључивање: концепти, политика и изазови“ у „Социјално укључивање: Концепти, стање, политике“, SeConS – Група за развојну иницијативу, Београд, 2011.

¹¹⁹ Наталија Богданов, Слободан Цвејић, „Poverty and social exclusion in rural Serbia“, часопис Економика пољопривреде, број СБ-2/, Београд, 2011.

¹²⁰ Катарина Станић, Гордана Матковић, „Родна димензија сиромаштва старих у Србији“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2020.

¹²¹ Опширније видети: Горана Крстић, Михаил Арандаренко, Александра Нојковић, Марко Владисављевић, „Положај рањивих група на тржишту рада Србије“, UNDP- Програм Уједињених нација за развој, Београд, 2010.

¹²² Пре свега, мислимо на следеће студије: „Положај и осетљивих група у процесу приступања Републике Србије Европској Унији: положај жена и родна равноправност“, „Анализа дуготрајног сиромаштва у Републици Србији“, „Неактивност на тржишту рада у Републици Србији“, „Билтен о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва“, „Индекс родне равноправности у Републици Србији за 2021. годину“, итд.

¹²³ European food bank federation, „Why we do it? - poverty in Europe“, <https://www.eurofoodbank.org/our-mission-impact-values/poverty-in-europe/> приступљено 14.11.2019. године у 21:30h.

¹²⁴ Подаци са сајта Републичког завода за статистику <https://www.stat.gov.rs/sr-Latn/oblasti/potrosnja-prihodi-i-uslovi-zivota/prihodi-i-uslovi-zivota> подаци преузети 23.03. 2022. године у 08:45h.

Имајући у виду чињеницу да се кључан део анализе ове дисертације односи на истраживање различитих појавних форми неправичног, неједнаког и дискриминаторног поступања према женама у области тржишта рада, у предметном истраживању користимо дефиницију феномена дискриминације која је дата у склопу основне антидискриминационе правне норме код нас.¹²⁵ Према поменутој правној норми, дискриминација се односи на сваки облик неравноправног и неправедног поступања према појединцима и припадницима различитих друштвених група на основу њихових стварних (објективних) или претпостављених специфичних личних карактеристика (лична својства), као што су етничка и религијска припадност, полна обележја, па све до физичког изгледа и општег здравственог стања појединца.¹²⁶ У вези са тим, дискриминација је сваки облик неравноправног и неправичног поступања према појединцима и припадницима друштвених група (без обзира да ли је постојала интенција о дискриминацији или не) која се налазе у сличним друштвеним ситуацијама и околностима које се могу поредити.¹²⁷ Имајући то у виду, доказивање евентуалног дискриминаторног поступања нужно подразумева процес поређења наведене спорне ситуације и свих релевантних околности које су довеле до ње са неким другим сличним дискриминаторним догађајима.¹²⁸

У вези са тим, значајан допринос анализи промовисања родне равноправности од стране институција код нас урадиле су професорка Маријана Пајванчић и некадашња Повереница за заштиту равноправности и професорка Невена Петрушић 2014. године.¹²⁹ Поменуте ауторке су се сложиле да је пракса показала да су кључни критеријуми у остваривању принципа родне равноправности адекватни нормативни оквир и постојање ефикасних институција које ће спроводити поменуте правне прописе.¹³⁰ Према њиховом мишљењу, кључне препреке у остваривању принципа родне равноправности односе се на недовољну ефикасност у примени постојећих норматива, као и постојање преклапања, а често и сукоба надлежних институција.¹³¹ Имајући то у виду, од суштинске је важности, пре свега, јасно дефинисати надлежности постојећих институција које се баве промовисањем и заштитом начела родне равноправности, као и јачати и оснаживати постојеће институције.¹³² Будући да код нас не постоји истраживање које директно анализира ефекте рада независне институције Повереника (као једне од базичних институција у борби против бројних облика родних неједнакости) у смањењу друштвене изопштености и других облика друштвено-економских неједнакости које су родно засноване, сматрамо да ће ово истраживање попунити постојећу празнину.

Такође, значајан допринос анализи родне равноправности у Србији дала је Соња Ћопић.¹³³ У поменутој публикацији ауторка, такође, истиче да је у Србији, иако је постигнут извесни напор, присутна родна неравноправност, нарочито у сфери тржишта рада.¹³⁴ Ова ауторка се слаже са професоркама Пајванчић и Петрушић да су кључни проблеми у остваривању родне равноправности у Србији неусаглашеност у раду надлежних институција, недовољна

¹²⁵ Опширније видети: Закон о забрани дискриминације Републике Србије, члан 2., Службени гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021

¹²⁶ Исто.

¹²⁷ Опширније видети на сајту институције Повереника за заштиту равноправности <https://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/sta-je-diskriminacija/>.

¹²⁸ European Court of Human Rights, „Приручник о Европском Антидискриминационом праву“, Немачка Фондација за међународну правну сарадњу, Београд, 2014., стр. 30.

¹²⁹ Опширније видети у: Невена Петрушић, Маријана Пајванчић, „Значај институционалних механизма за остваривање родне равноправности“, Зборник радова Правног факултета у Нишу, број 67, 2014.

¹³⁰ Исто, стр. 26.

¹³¹ Исто, стр. 40.

¹³² Исто.

¹³³ Сања Ћопић, „Родна равноправност у Србији: стање и перспективе“, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, 2016.

¹³⁴ Исто, стр. 14.

истрајност и доследност у спровођењу закона, слаба казнена политика, итд.¹³⁵ У вези са тим, она указује и на нужност израде прецизних методолошких процедура на основу којих би се пратила примена постојећих законских и политичких решења која се односе на промовисање принципа родних економских једнакости.¹³⁶

Поред истраживања неједнаког економског положаја жена, део дисертације односи се на анализу рада независне институције Повереника, као базичне институције која штити и промовише принцип равноправности и бори се, између осталог, против сваког облика економске дискриминације жена. Имајући то у виду, одређени део литературе коју користимо у анализи односи се управо на значај постојања независних институција, њихов начин рада, итд. Тако, на пример, Богдан Урошевић указује на основне карактеристике које одређена институција мора да поседује како би могла да има посебан статус – статус независног или контролног органа/институције.¹³⁷ Пре свега, поменути органи основани су од стране Народне Скупштине (и њој су једино одговорни), нису део извршне власти (нису основани од стране Владе, нити су јој одговорни) и као такви нису део апарата државне управе.¹³⁸ Такође, независна и контролна тела и институције, по својој природи, нису ни јавне агенције.¹³⁹ Сходно мишљењу Богдана Урошевића, основна улога и функција независних институција и уједно њихова кључна разлика у односу на остале независне органе (као што су регулаторна тела), јесте њихова контролна улога.¹⁴⁰

Такође, када је реч о ауторима који су се, директно или индиректно, бавили анализом рада и улоге независних тела у Републици Србији, за предметно истраживање нарочито је значајан рад Дејана Бурсаћа¹⁴¹, Владана Петрова¹⁴², Миодрага Радојевића¹⁴³, Невене Петрушић и Маријане Пајванчић¹⁴⁴, Јадранке Јелинчић¹⁴⁵, Дејана Миленковића,¹⁴⁶ као и Милијане Трифковић, Данила Ћурчића и Марка Васиљевића.¹⁴⁷

Када говоримо о значају настанка и рада независних државних тела и институција, аутори сматрају да су најчешћи разлози за оснивање ових институција у институционалном систему државе, заштита државне управе од потенцијалних коруптивних радњи¹⁴⁸, контрола рада Владе, али и целокупне државне управе¹⁴⁹, али и отклањање могућих недостатака у раду

¹³⁵ Исто, стр. 143.

¹³⁶ Исто

¹³⁷ Богдан Урошевић, „Јачање надзорне улоге Народне Скупштине-контролна функција Народне Скупштине и независни државни органи”, Београд, 2015., стр. 50.

¹³⁸ Исто.

¹³⁹ Исто.

¹⁴⁰ Исто.

¹⁴¹ Дејан Бурсаћ, „Однос парламента и независних тела у политичком систему Републике Србије“, Народна скупштина Републике Србије/независни државни органи/тела Политичка ревија, бр. 3, 2012.

¹⁴² Владан Петров, „Устав и контролни органи (независни државни органи) – покушај одређења места и улоге контролних органа у уставном систему“, УНДП Србија, Београд, 2009.

¹⁴³ Миодраг Радојевић, „Независна (регулаторна) тела и институције у Србији“, Српска политичка мисао, Институт за политичке студије, Београд, бр. 4/2010.

¹⁴⁴ Невена Петрушић, Маријана Пајванчић, „Значај институционалних механизма за остваривање родне равноправности“, Зборник радова Правног факултета у Нишу, број 67, 2014.

¹⁴⁵ Јадранка Јелинчић, „Policy Независни државни органи“, Центар за примењене Европске студије, Београд, 2016.

¹⁴⁶ Дејан Миленковић, „Настанак, развој и проблеми контролних тела у Србији после 5. октобра“ у „Развој демократских установа у Србији-10 година после“, Фондација Heinrich Böll Регионална Канцеларија за Југоисточну Европу, Београд, 2010.

¹⁴⁷ Милијана Трифковић, Данило Ћурчић и Марко Васиљевић, „Улога и положај Заштитника грађана и Повереника за заштиту равноправности“, Иницијатива А11, Београд, 2019.

¹⁴⁸ Дејан Бурсаћ, „Однос парламента и независних тела у политичком систему Републике Србије“, Часопис Политичка ревија, бр.3, Београд, 2012., стр. 87.

¹⁴⁹ Борис Чамерник, Јелена Манић, Биљана Леденичан, ур. „Народна Скупштина Републике Србије и независни државни органи/тела“, УНДП Програм Уједињених нација за развој у Србији, Београд, 2009., стр. 27.

државне управе, као што су недовољна ефикасност, недовољна транспарентност у раду, итд.¹⁵⁰ У вези са тим, основна улога и друштвени значај независних институција у савременим друштвима (нарочито младим демократијама) јесте осигурање поштовања концепта општег добра.¹⁵¹ Имајући у виду широки дијапазон значења који концепт општег добра у себи садржи, постоје различите независне институције које су уско специјализоване за заштиту и унапређење одређеног сегмента поменутог концепта. У вези са тим, у савременим друштвима постоје различите независне институције, које имају различите надлежности: од борбе против корупције, контроле јавних финансија, доступности информација које имају јавни значај, итд. Заједничке и опште карактеристике независних институција подразумевају различите облике независности у односу на институције извршне власти.¹⁵²

У оквиру независног институционалног механизма Србије, антидискриминационом заштитом баве се два Повереништва: Омбудсман и Повереник за заштиту равноправности. Предмет анализе ове докторске дисертације односи се на истраживање рада и доприноса који има независна институција Повереника за заштиту равноправности у заштити жена од родно утемељених економских неједнакости. Реч је о веома значајној теми истраживања будући да је реч о кључној институцији постојећег антидискриминационог механизма, као и чињеници да овакво истраживање није до сада рађено. У прилог тези да је реч о базичној институцији која се бави заштитом од дискриминације говоре и Марио Рељановић, Марина Матић и Горан Илић.¹⁵³ Наиме, сходно мишљењу поменутих аутора, у институционалном систему Србије поменута институција има најодговорнију улогу.¹⁵⁴ Предност институције Повереника (у заштити грађана од дискриминације), у односу на друге „класичне“ државне органе огледа се, пре свега, у њеној независности.¹⁵⁵ Са друге стране, предност поменуте институције у односу на други независни орган који се, такође, бави заштитом од дискриминације (Заштитника грађана) у Србији, огледа се у њеним ширим законским овлашћењима, као и предвиђеним активностима које могу бити усмерене и према јавном и према приватном сектору (што није случај са институцијом Заштитника грађана).¹⁵⁶

У вези са тим, да би се на што адекватнији и систематичнији начин размотрила улога коју има Повереник у смањењу дискриминације жена у области рада и запошљавања, неопходно је првобитно анализирати на који начин је ово питање нормативно уређено и да ли је усклађено са европским антидискриминационим правним нормама. Исто тако, веома значајан део истраживања односи се на анализу рада домаћег антидискриминационог институционалног механизма, са посебним акцентом на анализу делокруга надлежности и праксу рада институције Повереника. У предметном истраживању определили смо се да упоредимо начин рада и делокруг надлежности Повереника за заштиту равноправности (у Републици Србији) и Правобранитељице за равноправност сполова (у Републици Хрватској), као две кључне независне институције које имају веома значајну улогу у заштити од дискриминације, између осталог, и у области тржишта рада. Постоји више разлога због којих смо се определили да поредимо начин рада две поменуте институције. Расположиви подаци говоре у прилог чињенице да је присутна дискриминација жена на тржишту рада у Републици Хрватској¹⁵⁷,

¹⁵⁰ Дејан Бурсаћ, „Однос парламента и независних тела у политичком систему Републике Србије“, Часопис Политичка ревија, бр.3, Београд, 2012., стр. 87.

¹⁵¹ Исто, стр. 88.

¹⁵² Исто.

¹⁵³ Опширније видети у: Марио Рељановић, Марина Матић, Горан Илић, „Приручник за примену антидискриминационо законодавства у Србији“, Удружење јавних тужилаца и заменика јавних тужилаца Србије, Београд, 2010., стр. 80.

¹⁵⁴ Исто.

¹⁵⁵ Исто.

¹⁵⁶ Исто.

¹⁵⁷ Опширније видети у: Весна Вучемиловић, „Дискриминација жена на тржишту рада са освртом на Хрватску“, Практични менаџмент, бр. 2, Загреб, 2011., стр. 69.

баш као што је то случај и са тржиштем рада у Србији. Будући да су међу основним вредностима на којима почива Европска унија поштовање начела равноправности, једнакости и борба против сваког облика дискриминације, све земље које желе да постану пуноправни чланови Европске уније морају поштовати и промовисати поменуте демократске вредности. Република Хрватска је на свом путу европских интеграција, баш као и Република Србија, морала да усклади своје национално антидискриминационо законодавство са европским, као и да успостави одговарајући антидискриминациони институционални механизам. Будући да, у оквиру правних система Републике Хрватске и Републике Србије, није постојао адекватан нормативни антидискриминациони оквир, оба правна система су, првобитно, требала да усвоје адекватне правне норме о забрани дискриминације. Тек након тога, у обе земље је створен услов за оснивање независних институција које ће се бавити заштитом од дискриминације (у Србији је то Повереник за заштиту равноправности, а у Хрватској Правобранитељ за равноправност сполова). Пре свега, реч је о темељним и кључним антидискриминаторним институцијама. У питању су независне институције које, сходно законима (на основу којих су основане) имају сличан делокруг надлежности.

Када говоримо о *неверификованим сазнањима о предмету истраживања*, ту значајну улогу имају редовни и ванредни годишњи извештаји о раду Повереника за заштиту равноправности. Компаративном анализом поменутих извештаја (реч је о периоду од 2010-2019. године, уочено је да је, са протоком времена, дошло до постепеног повећавања заинтересованости различитих друштвених субјеката за рад поменуте институције и то се може видети на основу релевантних података о броју (али и општим карактеристикама) званичних захтева које су упућене поменутој институцији. Највећи број таквих обраћања односи се на различите облике економског дискриминаторног поступања.¹⁵⁸ Исто тако, примећено је да је, из почетка, био нешто већи број захтева који се не односе уопште на дискриминацију, већ на друге облике друштвеног понашања који могу личити на дискриминацију.¹⁵⁹ Основни узрок томе можемо тражити у недовољном знању и информисаности појединаца о дискриминацији, али и о начину рада поменуте институције. У вези са тим, посебно су забрињавајући подаци о недовољном знању о постојању Повереника и од стране послодаваца, али и незапослених (нарочито имајући у виду да они потенцијално могу бити дискриминисани приликом тражења запослења).¹⁶⁰ Највећи број притужби упућен је из београдских општина¹⁶¹, што говори у прилог претпоставке да грађани из осталог дела државе још увек нису упознати са радом институције Повереника. Такође, дешава се да се у зависности од одређених друштвених околности (на пример, усвајањем одређених сегмената правних норми који су потенцијално дискриминативне и који могу да погоршају друштвено-економски положај појединих друштвених група) повећа број оних који се захтевом обраће Поверенику (на пример, оваква ситуација се догодила током 2015. године што је утицало на повећање укупног броја притужби те године).¹⁶² Упоредна анализа редовних годишњих извештаја Повереника у периоду од 2010. године до 2019. године указује на чињеницу да се годинама уназад највише захтева поменутој институцији подноси због различитих форми економске дискриминације.¹⁶³ Такође, упоредна анализа извештаја показала је да је, по правилу, највећи број обраћања Поверенику било од стране физичких лица и то, најчешће, жена, због различитих облика економске

¹⁵⁸ Опширније видети: Бранкица Јанковић, ур., „Дискриминација на тржишту рада“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019. године.

¹⁵⁹ Опширније видети у: Невена Петрушић, ур., „Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2010. годину“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2010.

¹⁶⁰ Бранкица Јанковић, ур., „Дискриминација на тржишту рада“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019. године, стр. 8.

¹⁶¹ Бранкица Јанковић, ур., „Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2019. годину“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2020., стр. 10.

¹⁶² Исто, стр. 8.

¹⁶³ Опширније видети Редовне годишње извештаје Повереника за заштиту равноправности у периоду од 2010. године до 2018. године.

дискриминације.¹⁶⁴ Иако редовни Извештаји Повереника указују на чињеницу да се број захтева жена Поверенику (у којој траже заштиту од економских облика дискриминације) повећава, ипак, треба констатовати да је тај број (имајући у виду укупан број жена које су радно способне) изузетно мали.

Циљ овог истраживања јесте да критички сагледа и оцени начин рада, улогу и допринос поменуте независне институције заштити од различитих облика економске родно засноване дискриминације, како бисмо на тај начин дали и научни и друштвени допринос побољшању њиховог целокупног друштвеног положаја у Републици Србији. Такође, циљ овог истраживања јесте да утврди и дефинише основне узроке који доприносе малом броју жена које се обраћају институцији Повереника, када говоримо о заштити њихових радних права.

Предмет истраживања дисертације *„Улога Повереника за заштиту равноправности у борби против друштвене изопштености и дискриминације жена у области рада и запошљавања у Републици Србији“* временски је ограничен на период од времена оснивања институције 2010. до 2019. године.

Простор који обухвата ово истраживање јесте Република Србија, без Аутономне Покрајине Косова и Метохије (у даљем тексту: АП КиМ). Поред тога, значајан аспект овог истраживања односиће се на анализу расположивих података о начину рада и механизма борбе против родне економске дискриминације у развијеним европским земљама, као и у суседним земљама у којима постоји независна институција која има сличне надлежности (нпр. у Републици Хрватској). На овај начин ћемо моћи да упоредимо начин и ефекте рада нашег Повереништва у овој области у односу на друге сродне институције, као што је то, на пример, Правобранитељица за равноправност сполова у Републици Хрватској.

Иако, превасходно, предмет истраживања припада сегменту политичких наука, односно политичке социологије, зарад бољег сагледавања и разумевања феномена економске и родно утемељене дискриминације, истраживање обухвата сазнања и из других области као што су социологија, социологија права, економија рада, женских студија и других сродних научних дисциплина.

Општи научни циљ истраживања састоји се у стицању новог, као и проширивању постојећег научног сазнања у вези са предметом истраживања. Изучавајући искуства и различиту праксу рада институција Повереника за равноправност у развијеним европским земљама, као и теоријском компарацијом са радом институције која се бави заштитом равноправности у нама друштвено-историјски сродном земљом Републиком Хрватском, циљ овог истраживања јесте проналажење најадекватнијег модела рада за институцију Повереника у Србији како би њена улога у смањењу родно утемељене економске дискриминације жена у наредном периоду била друштвено препознатљивија, ефикаснија и успешнија. Са тим у вези, циљ овог истраживања јесте да укаже на то који су основни узроци који доводе до малог броја обраћања жена институцији Повереника, како бисмо њиховим дефинисањем могли да укажемо на основне проблеме који значајно доприносе смањењу ефикасности институције Повереника у смањењу економске дискриминације и других облика родно утемељених економских неједнакости.

За потребе овог истраживања користићемо научну дескрипцију, научно откриће, као и научно објашњење.

Научна дескрипција ће нам помоћи да на прави начин, аргументовано прикажемо и опишемо улогу независне институције Повереника за заштиту равноправности у смањењу родно

¹⁶⁴ Исто.

утемељене економске дискриминације жена у Републици Србији. Такође, научна дескрипција ће нам помоћи да дефинишемо и опишемо основне узроке који доприносе малом броју обраћања жена институцији Повереника када говоримо о дискриминацији у области рада и запошљавања.

Научно откриће треба да нам помогне да одговоримо на питање на који начин, којим механизмима и у којој мери институција Повереника за заштиту равноправности утиче на смањење родно утемељене економске дискриминације жена у Србији. Такође, научним открићем бисмо требали да увидимо да ли се ова институција суочава са одређеним препрекама у борби против друштвене изопштености жена у Србији, као и да објаснимо који су основни узроци због чега се мали број жена (од укупног броја пунолетних, радно способних жена у Републици Србији) обраћа институцији Повереника.

Научним објашњењем настојаћемо да дефинишемо могуће разлоге због којих долази до малог процента жена које се обраћају институцији Повереника, као и дефинисању кључних ограничења са којима се институција Повереника суочава у борби против родно заснованих облика економске дискриминације, пре свега, у сфери радног права жена.

Друштвени циљ истраживања се односи на практичну применљивост научног сазнања у решавању конкретних проблема. Сазнања до којих будемо дошли у овом истраживању биће значајна за решавање конкретних проблема са којима се суочавају жене које су дискриминисане и друштвено изопштене у сфери рада и запошљавања, као и за унапређење рада саме институције Повереника за заштиту равноправности.

Теоријско-методолошки оквир и научни допринос

Кључна истраживачка питања у овој дисертацији су следећа: Какав је допринос институције Повереника за заштиту равноправности у смањењу родно заснованих облика економских неједнакости и дискриминације жена, превасходно у сегменту њихових радних права у Републици Србији? Који су основни узроци који доводе до тога да се мали број жена, по овом питању, обраћа институцији Повереника, као и који су конкретни механизми којим би могла да се повећа њена ефикасност?

Бројни су механизми и негативни ефекти друштвене дискриминације и друштвене изопштености.¹⁶⁵ Друштва у којима је висока стопа сиромаштва, у којима њихови чланови доживљавају дискриминацију по било ком основу су нестабилна и неправедна друштва.¹⁶⁶ То су друштва у којима појединци не осећају сигурност, нити спремност друштвене заједнице да уважава њихове специфичности и различитости.¹⁶⁷ Друштва која негују осећај неповерења код својих грађана (што производи осећај туге, страха и очаја), доприносе и подстичу њихову изопштеност, маргинализацију и дискриминацију.¹⁶⁸

Борба против економске дискриминације жена, као посебно рањиве категорије становништва, (посебно у сегменту тржишта рада) од кључног је значаја за напредак и развој сваког друштва које настоји да се развија као демократија. Економска дискриминација жена, као једна од кључних димензија друштвене изопштености, доприноси бројним негативним ефектима, по систему „домино ефекта“. У вези са тим, дискриминација жена на тржишту рада генерише не

¹⁶⁵ Марија Бабовић (ур.), „Социјално укључивање: концепти, политика и изазови“ у „Ка Европи и Србији благостања“, SeCons и Институт за социолошка истраживања, Београд, 2011. стр. 158.

¹⁶⁶ Бојана Ружичић, „Улога институције Повереника за заштиту равноправности у смањењу друштвене изопштености жена у Србији“, Политичка ревија, бр. 1, Београд, 2020. стр. 206.

¹⁶⁷ Исто.

¹⁶⁸ Исто.

само економску неравноправност жена, већ и друге облике њиховог незавидног положаја. Дискриминисане жене су изопштене из кључних друштвених активности: суочене су са немогућношћу остваривања основних људских права, сиромашењем, негативним ефектима дугорочне незапослености, потешкоћама за даљим образовањем и усавршавањем, као и финансијском зависношћу.¹⁶⁹

За потребу ове дисертације, поред теоријског, урађено је и практично истраживање у периоду од краја 2022. године до августа 2023. године. Истраживање је обухватало три нивоа, односно циклуса анализе.

У оквиру првог циклуса истраживања, које је трајало од децембра 2022. године до марта 2023. године, организовани су интервјуи са 15 експерата који се баве темама које спадају у кључне елементе ове докторске дисертације, као што су друштвена изопштеност, сиромаштво, дискриминација, родна равноправност, радно право и рад независне институције Повереника који штити начело равноправности. Циљ спровођења ових интервјуа је утврђивање листе индикатора који су, према њиховом мишљењу, кључни када је реч о истраживању феномена дискриминације жена у области тржишта рада.

У другој фази практичног истраживања које је спроведено од марта до јуна 2023. године, поменути експертима је понуђена Анкета са листом кључних индикатора који се односе на питања из сегмента друштвене изопштености и дискриминаторног поступања према женама у области тржишта рада.

Напоследку, последња фаза истраживања спроведена је у периоду од јуна закључно са августом 2023. године. Ова фаза подразумевала је спровођење анонимне анкете која је спроведена на целој територији Републике Србије (изузев АП КиМ), на узорку преко 1100 жена. Циљ спровођења ове анкете било је испитивање ставова жена о дискриминацији у Републици Србији, нарочито о родно утемељеним облицима економске дискриминације, потом да ли су испитанице чуле за институцију Повереника, знају ли које су јој надлежности, као и да ли знају коме треба да се обрате у случају да доживе дискриминацију у области тржишта рада, итд.

Ово истраживање је двоструко значајно. Са једне стране, истраживање може бити корисно доносиоцима одлука како на институционалном, тако и на организационом, финансијском, медијском и политичком плану како би институција Повереника била друштвено и медијски видљивија и доступнија корисницима њених услуга (првенствено најугроженијим категоријама жена), како би на тај начин допринела целокупној ефикасности антидискриминационе борбе. Са друге стране, налази истраживања су значајни за саму институцију Повереника за заштиту равноправности. На основу добијених резултата истраживања, дефинисањем основних узрочника изразито малог броја обраћања жена институцији Повереника, анализом основних узрока различитих облика родно заснованих економских неједнакости жена, као и анализом ефеката правних мера којима располаже институција Повереника, истраживање указује на изазове у раду поменуте институције, а све у циљу побољшања њене ефикасности, као и свеукупног побољшања положаја жена.

Значај истраживања феномена дискриминације жена у вези са тржиштем рада огледа се подизању нивоа опште културе грађана, а нарочито културе људских права, мењању културних образаца заснованих на различитим предрасудама и стереотипима који су резултат патријархалног модела који је у нашем друштву традиционално заступљен, што је посебно истакнуто у „Стратегији за родну равноправност 2016-2020“ која је усвојена на националном нивоу у оквиру Републике Србије. Предметно истраживање има за циљ да подигне ниво свести

¹⁶⁹ Влада Републике Србије, Национална Стратегија за родну равноправност 2016-2020 Републике Србије, стр. 38.

јавности, а нарочито доносилаца политичких одлука, представника државних органа, медија и нарочито жена (као посебно осетљиве друштвене категорије) о негативним ефектима дискриминације у области тржишта рада и важности борбе против ове појаве.

Научни значај истраживања односи се на допринос истраживања провери постојећих сазнања, као и на допуну постојећег научног фонда сазнања који се односи на научну област политичке социологије, као и ширу област политичких наука. Како налазимо недовољну научну литературу која се бави истраживањем рада независне институције Повереника за заштиту равноправности, ова дисертација настоји да попуни ту празнину, тачније да пружи допринос анализи у којој мери и којим законским и правним механизмима институција Повереника доприноси смањењу различитих облика родно засноване економске дискриминације жена (нарочито њихов положај у оквиру тржишта рада). Такође, ова дисертација настоји да пружи одговор на питање који су основни узроци који доприносе малом проценту обраћања жена институцији Повереника у вези са дискриминацијом у области тржишта рада.

Друштвени значај истраживања огледа се у чињеници да оно пружа допринос у објективном сагледавању стања ствари по питању дискриминисаности жена у области тржишта рада у Републици Србији. Такође, резултати овог истраживања указују на различите правне механизме борбе против дискриминације на тржишту рада које на располагању има независна институција Повереника, као и на допринос и учинак њених конкретних механизма. Друштвени значај истраживања огледа се у сагледавању досадашњег доприноса ове независне институције побољшању друштвено-економског положаја, као и смањењу њихове родно утемељене неједнакости. Резултати истраживања представљени у наредним поглављима одређују и дефинишу кључне препреке у раду са којима се сусреће поменута институција у процесу оснаживању жена. Такође, ово истраживање настоји да дефинише основне узрочнике који доприносе малом броју обраћања жена институцији Повереника, када говоримо о заштити њихових права у области рада и запошљавања. Обим поднетих притужби које се односе на дискриминаторно поступање у области радних права, упућене институцији Правобранитељице за заштиту сполова у Републици Хрватској, већи је у односу на број обраћања жена Повереници за заштиту равноправности у Републици Србији.¹⁷⁰ Поменути податак може да нам указује на три значајне чињенице: да је ниво родно утемељене економске дискриминације у Хрватској већи у односу на Србију, да је женски део популације у Хрватској више освешћен о својим правима (да има више знања о штетним последицама поменуте форме дискриминације), као и да је институција Правобранитељице препознатија у свом раду у односу на институцију Повереника. Са тим у вези, ово истраживање настоји да понуди одговоре на ова питања, као и да понуди додатна решења (по узору на европску праксу) којима бисмо могли да побољшамо ефикасност рада ове кључне независне институције која брани принципе родне равноправности у свим сегментима друштва, а посебно у области тржишта рада.

Резултати претходних истраживања у овој области квантитативно и квалитативно су недовољни с обзиром да не налазимо академске радове који се конкретно и на директан начин баве анализом утицаја и ефеката рада поменуте институције смањењу различитих облика родно засноване економске неједнакости и дискриминације жена.

Од изузетног значаја за предметно истраживање служиће нам подаци из редовних годишњих и посебних извештаја Повереника, као и извештаји који се баве питањем дискриминације и

¹⁷⁰ Извештај Правобранитељице за заштиту сполова за 2018. годину указује да је укупан проценат пристиглих притужби на дискриминаторно поступање у области радног права за 2018. годину у Републици Хрватској нешто мало више од 40%. Са друге стране, посебан извештај коју је Повереник у Србији објавио, а који се односи на дискриминаторно поступање у вези са радним правом појединаца из 2019. године указује на чињеницу да је укупан проценат притужби на дискриминацију у овој области приближно 20 %.

родне неједнакости, званични статистички подаци о друштвеној изопштености, дискриминацији и стопи сиромаштва, итд. Стога, налазимо да ће ова дисертација попунити празнину која се односи на анализу утицаја рада Повереника за заштиту равноправности на смањење дискриминације жена у области рада и запошљавања у Републици Србији.

Општа (генерална) хипотеза истраживања

Улога независне државне институције Повереника за заштиту равноправности у смањењу родно засноване економске дискриминације жена у Србији, иако важна, отежана је због одређених друштвених, економских, културних и нормативних ограничења.

Посебна хипотеза 1

Друштвена изопштеност жена у Републици Србији у области тржишта рада је присутна и последица је различитих узрока.

Појединачна хипотеза 1

Незапосленост жена у Србији један је од кључних узрочника њихове друштвене изопштености.

Појединачна хипотеза 2

Сиромаштво жена у Србији један је од кључних узрочника њихове друштвене изопштености.

Појединачна хипотеза 3

Неповерење жена у рад државних институција за заштиту родне равноправности један је од кључних узрочника њихове друштвене изопштености.

Појединачна хипотеза 4

Жене које имају обавезу старања о деци и које се брину о старијим и немоћним лицима у породици изопштеније су у односу на друге категорије жена.

Извори података/ индикатори: научна литература о друштвеној изопштености, резултати претходних истраживања, редовни и посебни Извештаји Повереника за заштиту равноправност, закључци након интервјуа са експертима, резултати након емпиријског истраживања

Посебна хипотеза 2

У области тржишта рада у Републици Србији жене су дискриминисане, а њихова дискриминисаност последица је различитих узрока.

Појединачна хипотеза 1

Жене које су у фертилитетном добу чешће се суочавају са дискриминацијом у области рада и запошљавања.

Појединачна хипотеза 2

Жене које су радно ангазоване на неодређено мање се суочавају са дискриминаторним понашањем послодаваца у односу на жене које имају уговоре о обављању привремено-повремених послова, уговоре о делу, као и уговоре на одређено.

Појединачна хипотеза 3

Жене које обављају неквалификоване и мање плаћене послове чешће се суочавају са дискриминацијом у области рада од жена које обављају високо квалификоване послове.

Извори података/индикатори: научна литература о дискриминацији, резултати претходних истраживања, редовни и посебни Извештаји Повереника за заштиту равноправност, закључци након интервјуа са експертима, резултати након емпиријског истраживања

Посебна хипотеза 3

Институција Повереника за заштиту равноправности, у свом свакодневном, практичном раду, суочава се са одређеним друштвеним потешкоћама (традиционализам, бирократска неефикасност, неадекватна финансијска подршка државе) које отежавају њен ефикаснији учинак у борби против дискриминаторног поступања и друштвене изолованости женске популације код нас.

Појединачна хипотеза 1

Дуги судски поступци и недовољна ефикасност извршних органа власти кључни су разлози који доприносе утиску о недовољној ефикасности институције Повереника за заштиту равноправности.

Појединачна хипотеза 2

Постојећа нормативна одређења о запошљавању и плаћању стручног кадра институције Повереника (неадекватна лична примања, немогућност напредовања у служби, преоптерећеност запосленог кадра) онемогућавају ефикаснију борбу против дискриминације и друштвене изопштености.

Појединачна хипотеза 3

Давањем ширих законских овлашћења Поверенику и увођењем оштријих мера против оних који не поступају у складу са препорукама Повереника, ефикасност рада ове институције би се повећала.

Извори података/индикатори: научна литература о раду независних државних органа, резултати емпиријског истраживања о улози институције Повереника у смањењу друштвене изолованости жена у Србији, интервју са Повереником за заштиту равноправности

Посебна хипотеза 4

Доминантни културни, патријархални обрасци васпитања, ниво образовања и информисаности, као и незапосленост кључни су узроци недовољног обраћања дискриминисаних и изопштених жена Поверенику за заштиту равноправности.

Појединачна хипотеза 1

Представнице женске популације које станују у градовима чешће се обраћају институцији Повереника за заштиту равноправности у односу на жене које живе у селима.

Појединачна хипотеза 2

Жене које имају мањи ниво образовања (жене са завршеним основним нивоом образовања и без тог нивоа образовања), мање су се обраћале Поверенику за заштиту равноправности.

Појединачна хипотеза 3

Недовољна доступност информација женама из руралних средина један је од разлога њиховог недовољног обраћања институцији Повереника.

Појединачна хипотеза 4

Жене које су, привремено или трајно незапослене мање се обраћају институцији Повереника.

Извори података/индикатори: научна литература о друштвеној изопштености, резултати емпијског истраживања интервју са Повереником, редовни и посебни Извештаји Повереника за заштиту равноправност, закључци након интервјуа са експертима, резултати емпијског истраживања.

Предмет и циљеви постављени у овом раду захтевају коришћење различитих научних метода истраживања: основних и општенаучних.

Од *општенаучних метода* током истраживања највише су коришћене хипотетичко-дедуктивна, компаративна и статистичка метода. Хипотетичко-дедуктивна метода је искуствена метода која за основу има свеукупност научног и друштвеног искуства. Циљ ове методе је уопштавање ставова, она обезбеђује дефинисање и утврђивање свих фактора који имају битну улогу у процесу истраживања. Компаративни метод је коришћен са циљем поређења начина и ефеката рада две кључне независне институције које штите појединце од различитих форми дискриминације у Републици Србији и Републици Хрватској. Поред наведених метода, за потребе овог истраживања, коришћена је и статистичка метода, заснована на анализи регресије и међузависности између параметара и забележених исхода предмета истраживања.

Методе прикупљања података које су коришћене у овом истраживању односе се на: испитивање, посматрање, анализу садржаја докумената, методу информисаног процењивања-Делфи метода. Када је реч о Делфи методи, у питању је квантитативна метода истраживања са квалитативним елементима. Ова метода се ослања на мишљење експерата о одређеним, за истраживање релевантним темама. Истраживање се вршило на основу испитивања ставова експерата о кључним феноменима истраживања (као што су друштвена изопштеност, дискриминација жена, узроци који утичу на незавидни економско-друштвени положај жена, итд) кроз неколико кругова испитивања (1-4 круга, зависно од исхода препознатих ограничења у погледу спровођења теренског истраживања) у складу са унапред припремљеним и дефинисаним упитником. Метода експертског скора заснивана је на анализи мишљења укупно 15 експерата релевантних за предметно истраживање, од чега више од половине анкетираних експерата представљају особе женског пола. Скуп експерата је издвојен са циљем утврђивања кључних параметара, који су у директној корелацији и који утичу на предмет истраживања.

У склопу предметног истраживања употребљен је сет квалитативних, а такође и квантитативних метода за анализу.

Квалитативне методе које су коришћене у предметном истраживању су интервју, посматрање и анализа садржаја.

Квантитативне методе које су коришћене за потребе овог истраживања представљају савремене методе и технике статистике (учење о појавама на основу података), попут линеарне регресије ради потврде статистички значајних параметара, оријентисане у два правца-адекватне анализе регресије између параметара, односно спровођења статистичких тестова за проверу тачности постављених (појединачних) хипотеза, попут ANOVA теста (анализа варијансе између различитих група у узроку).

Планирано истраживање подразумевало је припрему упитника за испитивање експерата из области родне равноправности, друштвене изопштености и дискриминације, радног права и рада независних институција. У вези са тим, адекватна анализа интервјуа са експертима, подразумевала је употребу Делфи метода, посредством које су дефинисани параметри који су служили као инпути у процесу квантитативног истраживања. Након што су прикупљени неопходни подаци, уследила је њихова анализа употребом метода и техника статистичког учења. Такође, предметно истраживање је подразумевало и теренски рад који се односио на спровођење интервјуа са актуелном Повереницом за заштиту равноправности, госпођом Бранкицом Јанковић и њеним стручним тимом, са циљем разумевања потешкоћа и, евентуалних, ограничења са којима се ова институција у свом раду свакодневно суочава.

Сачињавање финалног извештаја истраживања, након спровођења Делфи методе, заправо представља главни улаз и основу теренског истраживања. Финални извештај истраживања сачињен је на узорку испитаника у Републици Србији, и у њему су препознати кључни параметри (који су једнодимензионални и критични) за процес утврђивања статистичке значајности. За потребе селекције узорка контактиране су пунолетне особе женског пола које су радно способне (18-64 године). На основу тема које су биле предмет разговора са Повереницом за равноправност, као и експертима дефинисани су различити индикатори на основу којих је описан предмет истраживања.

У вези са тим, параметри који су били коришћени у теренском истраживању примарно су демографски (старост, место становања, политичка партиципација, брачни статус, итд.), објективни (разлика између оних жена које су се обраћале/нису се обраћале Поверенику за заштиту равноправности, разлика између жена које су пријавиле/нису пријавиле дискриминацију, разлика између жена које су се обраћале Поверенику у периоду пре 2015/после 2015. године) и субјективни (оцена релевантних појава у вези са предметном облашћу).

Научни извори који су коришћени за потребе реализације истраживања представљају стручне књиге које се баве питањима друштвене изопштености и дискриминацијом у области стицања запослења и тржишта које регулише радне односе, родном равноправношћу и положајем припадника женске популације у Србији, као и редовни и ванредни годишњи Извештаји Повереника за заштиту равноправности.

Поред ових извора, за потребе истраживања употребљени су и други извори података из постојеће литературе, као што су зборници радова, монографије, чланци из научних часописа и остало.

Истраживање ове теме је двоструко оправдано, научно и друштвено.

Научна оправданост је утемељена у претпоставци да ће овај рад да унапреди постојећа објашњења описаних и дефинисаних феномена. Осим нових сазнања, научна оправданост

утемељује се на систематизацији постојећег научног сазнања и отварању нових питања која ће бити предмет будућег интересовања. Научни допринос истраживања манифестује се као унапређење сазнања о ефектима рада поменуте независне институције у смањењу друштвене ексклузије и економске дискриминације жена, која је родно заснована. Овај рад ће пружити допринос у спознаји саме појаве економске дискриминације (као једне од кључних димензија друштвене изопштености) и то приликом њеног описа, квалификације и објашњења. С обзиром да у нашој науци нема довољно научног фонда који се бави овим веома значајним питањем, научна оправданост овог рада има задатак да попуни ту празнину.

Допринос овог истраживања, на *друштвеном нивоу*, дефинисан је уз помоћ практичне примене резултата истраживања, као и у доприносу истраживања решавању одређених друштвених проблема. Резултати овог истраживања омогућавају свим лицима, која су заинтересована за рад како независних институција, тако и институција које се баве заштитом од дискриминације, да се упознају са начинима и ефектима рада, као и учинком институције Повереника који штити начело равноправности у смањењу родно утемељене економске дискриминације у Србији. Истраживање ће се сматрати друштвено оправданим уколико укаже на узроке који битно ометају и отежавају рад поменуте институције када је реч о побољшању друштвено-економског положаја жена, а особено њиховог положаја у оквиру тржишта рада у Србији. Такође, истраживање ће се сматрати друштвено оправданим уколико укаже на узроке који доводе до испољавања различитих ограничења у раду институције Повереника, као и малог процента обраћања жена по питању економске дискриминације овој институцији.

1. ИНСТИТУЦИЈА ПОВЕРЕНИКА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ У СРБИЈИ

1.1. Настанак и развој институције Повереника за заштиту равноправности у Републици Србији

У институционалној номенклатури у Републици Србији постоји широк дијапазон различитих институција које се, на одређени начин, свака у оквиру својих делокруга надлежности, баве заштитом од дискриминације. Разлог за њихово постојање можемо тражити у више чињеница. Пре свега, природа феномена дискриминације (њена сложеност, вишедимензионалност, отпорност, способност прикривања и тешког доказивања) говори нам у прилог чињенице да ефикасна борба против овог феномена може да се оствари само синхроничним и координисаним деловањем више различитих институција. У прилог институционалног доприноса у борби против негативних друштвених појава, као што је родно утемељена дискриминација, говоре различити аутори, као што су Фиона Мекеј (*Fiona Mackay*), Мерил Кени (*Meryl Kenny*) и Луис Чапел (*Louise Chappell*).¹⁷¹ Такође, ово мишљење заговара и Татјана Ђурић Кузмановић, која указује на значај неоинституционалног приступа изучавању феномена родно утемељених друштвених неједнакости, као и феномена дискриминације.¹⁷² Мекеј, Кени и Чапел показују да је однос између рода и институција, иако изузетно значајан, у стручној литератури дуго био занемариван.¹⁷³ У вези са тим, представнице тзв. феминистичког институционализма (теоријског правца у оквиру новог институционализма) су дале важан допринос изучавању родних неједнакости.¹⁷⁴ Наиме, заговорници неоинституционализма сматрају да се без анализе утицаја државе и других релевантних институција не може на целовит и систематичан начин разумети нити феномен дискриминације, нити различити облици родних неједнакости.¹⁷⁵ Ово је нарочито значајно будући да концепт рода није питање које се само и искључиво односи на приватну сферу и личне карактеристике појединаца, већ аспект који битно утиче на целокупне друштвене односе.¹⁷⁶ Имајући у виду да институције својим нормама и правилима битно утичу на уређење целокупне друштвене стварности (како на понашање појединаца и других друштвених актера), институционална анализа (која између осталог, обухвата анализу доприноса појединих институција и институционалних механизма у смањењу друштвених неједнакости) има изузетан значај у свеобухватном сагледавању различитих аспеката друштвених, родно утемељених неједнакости.¹⁷⁷

Када је реч о институцијама које имају изузетан значај у борби против сваког вида родно утемељених неједнакости Зорана Антонијевић напомиње да су то, углавном, институције извршне и законодавне власти, али и независне институције које се баве заштитом права.¹⁷⁸ Ова ауторка напомиње да се у оквиру стручне литературе поменуте институције називају још институцијама за родну равноправност, односно институционални механизми заштите родне

¹⁷¹ Fiona Mackay, Meryl Kenny, Louise Chappell, „*New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?*“, *International Political Science Review* 31(5), Montreal, 2010., стр. 575.

¹⁷² Татјана Ђурић Кузмановић, „*Родност и развој у Србији: од диригованог неразвоја до транзиције*“, Женске студије и истраживање, Нови Сад, 2002., стр. 12.

¹⁷³ Fiona Mackay, Meryl Kenny, Louise Chappell, „*New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?*“, *International Political Science Review* 31(5), Montreal, 2010., стр. 579.

¹⁷⁴ Исто., стр. 575.

¹⁷⁵ Татјана Ђурић Кузмановић, „*Родност и развој у Србији: од диригованог неразвоја до транзиције*“, Женске студије и истраживање, Нови Сад, 2002., стр. 12.

¹⁷⁶ Fiona Mackay, Meryl Kenny, Louise Chappell, „*New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?*“, *International Political Science Review* 31(5), Montreal, 2010., стр. 583.

¹⁷⁷ Исто., стр. 583.

¹⁷⁸ Зорана Антонијевић, „*Урођавање јавних политика у Србији 200-2014: Политике подршке породици у контексту европских интеграција*“, Центар за студије рода, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2018., стр. 129.

равноправности.¹⁷⁹ Иако постоје различити критеријуми на основу којих се могу дефинисати институције родне равноправности, према њеном мишљењу, најзначајније карактеристике поменутих институција односе се на чињеницу да их оснива држава (најчешће парламент или Влада), на основу законског или подзаконског акта (закона или уредбе), али и да могу бити и привременог карактера (комисије, савети, итд.), као и да се њихов делокруг надлежности, првенствено, односи на унапређење положаја жена, промоцију начела родне равноправности и смањење различитих облика родно утемељених неједнакости.¹⁸⁰

Потреба за анализом доприноса и улоге институције Повереника за заштиту равноправности смањењу родно утемељене дискриминације жена на тржишту рада јавила се из више разлога. Пре свега, релевантни подаци говоре у прилог чињенице да је дискриминација жена на тржишту рада један од кључних показатеља, али и истовремено и узрок и последица родно утемељене неравноправности у Србији¹⁸¹, као и то да овај вид дискриминације утиче на већу стопу ризика од сиромаштва и друштвене искључености жена.¹⁸² У вези са тим, расположиви подаци говоре у прилог чињенице да јавне политике и програми запошљавања (иако садрже одређене подстицајне мере према представницима рањивих група на тржишту рада), не препознају присутну системску дискриминацију према женама на тржишту рада у Србији и не предлажу и не усвајају одређене мере које би, дугорочно гледано, могле да допринесу побољшању друштвено-економског положаја жена.¹⁸³ Иако постоје разноврсне и конкретне мере којима је могуће утицати на смањење родно утемељених неједнакости, Зорана Антонијевић нарочито назначавала важност усаглашавања и прилагођавања свих јавних политика концепту родне равноправности (тзв. уродњавање јавних политика, посредством буџетирања које је родно одговорно, увођење и разврставање базе података према тзв. родном критеријуму, итд.)¹⁸⁴, али и усвајање и спровођење конкретних стратегија (посредством акционих планова) којима би се оснаживале рањиве друштвене групе, а самим тим смањивале родно утемељене неједнакости.¹⁸⁵

Имајући у виду значај који институције имају у друштву¹⁸⁶, потреба за истраживањем улоге и доприноса коју има институција Повереника за заштиту равноправности као кључног институционалног механизма заштите од дискриминације јавила се, пре свега, због чињенице да нема довољно стручне литературе која се бави анализом рада ове веома значајне институције. Такође, расположиви подаци указују на чињеницу да постојећи механизми заштите од дискриминације (и нормативни и институционални) нису довољно видљиви, нити постоји довољан ниво поверења грађана у рад поменутог институционалног механизма.¹⁸⁷ У прилог недовољне ефикасности постојећег институционалног механизма заштите од економске дискриминације која је родно заснована код нас, говоре и ауторке Аурелија Ђан и

¹⁷⁹ Исто.

¹⁸⁰ Исто, стр. 130.

¹⁸¹ Вишња Баћановић, Душица Стојадиновић „Истраживање социјалних корена родне дискриминације“, Фондација Ана и Владе Дивац, Београд, 2022., стр. 12.

¹⁸² Исто, стр. 16.

¹⁸³ Исто, стр. 3.

¹⁸⁴ Зорана Антонијевић, „Уродњавање јавних политика у Србији 200-2014: Политике подршке породици у контексту европских интеграција“, Центар за студије рода, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2018., стр. 129.

¹⁸⁵ Зорана Антонијевић, „Државни феминизам у Србији-институционализација феминистичких политика и пракси?“, Социологија, вол. LVIII, бр. 3, Београд, 2016., стр. 353.

¹⁸⁶ Опширније видети у: Жарко Шундерић, „Улога институција у стварању социјалне кохезије“, Факултет за економију, финансије и администрацију, Београд, 2015., стр. 96-105.

¹⁸⁷ Вишња Баћановић, Душица Стојадиновић „Истраживање социјалних корена родне дискриминације“, Фондација Ана и Владе Дивац, Београд, 2022., стр. 39.

Софија Врбашки¹⁸⁸, као и други релевантни подаци.¹⁸⁹ Иако релевантни подаци говоре да грађани препознају рад институције Повереника¹⁹⁰, забрињава чињеница да припадници посебно осетљивих друштвених група (између осталог и жене) немају довољно поверења у рад државних институција¹⁹¹, као и да се у недовољној мери обраћају институцији Повереника, као кључној институцији која штити начело равноправности.¹⁹² Имајући у виду чињеницу да тржиште рада представља један од кључних генератора незавидног друштвено-економског положаја жена¹⁹³, као и да Повереник за заштиту равноправности представља једну од најважнијих институција за заштиту од дискриминације, свеобухватно тумачење положаја жена на тржишту рада (главних узрочника дискриминације, њених појавних форми, карактеристика и последица) као и делокруга надлежности поменуте институције (њених расположивих правних механизма, изазова са којима се суочава, итд.) омогућиће нам да прецизније дефинишемо и боље сагледамо и разумемо улогу коју поменута институција има у смањењу дискриминације жена на тржишту рада.

Спровођењем демократских промена 2000. године и отпочињањем дуготрајног и исцрпног процеса прикључења ЕУ, Република Србија је отпочела низ процеса нормативних и институционалних прилагођавања начелима којима су уређене различите области друштвеног живота у оквиру ЕУ. Наиме, ради се о томе да држава која настоји да постане члан ЕУ мора да испуни три сета различитих нормативних, економских и политичких услова, у питању су тзв. Копенхашки критеријуми.¹⁹⁴ Основни циљ спровођења поменутих реформи јесте усклађивање националног нормативног и институционалног оквира са стандардима који су дефинисани и који важе на нивоу ЕУ. Када је реч о области заштите од дискриминације, земље које имају статус кандидата ЕУ требале би не само да усвоје одређене антидискриминаторне прописе (по узору на европске стандарде), већ и да надгледају њихову практичну примену, што често захтева изградњу нових институционалних механизма (а не само јачање постојећих).¹⁹⁵

Расположиви подаци говоре да дотадашњи, постојећи (нормативни и институционални) антидискриминациони оквир Србије није био усаглашен са антидискриминационим процесима и механизмима који су заступљени на нивоу Европске уније, нити довољно ефикасан.¹⁹⁶ У вези са тим, као пример неефикасности рада дотадашњег механизма за родну равноправност Зорана Антонијевић наводи Управу за родну равноправност (која је била део тадашњег Министарства рада, социјалне политике и запошљавања) и која је угашена током 2014. године.¹⁹⁷

Имајући у виду изузетан значај овог питања за развој једног друштва, а у циљу постизања конкретнијих и ефикаснијих резултата у дуготрајном и исцрпном процесу борбе против дискриминације, било је неопходно, првобитно, усвојити читав низ основних

¹⁸⁸ Аурелија Ђан и Софија Врбашки, „Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Републици Србији“, Фондација Kvinna Till Kvinna, Београд, 2019., стр. 44.

¹⁸⁹ Опширније видети у: Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије, „Положај осетљивих група у процесу приступања Србије Европској унији“, Влада Републике Србије, Београд, 2021., стр. 20.

¹⁹⁰ Душан Шабић, Саша Ђорђевић, Гордана Грујичић, Тања Игњатовић, Зорана Теодоровић, Синиша Волеаревећ, „Институционални барометар“, Београдски Центар за безбедносну политику, Београд, 2018., стр. 96.

¹⁹¹ Исто, стр. 96.

¹⁹² Исто, стр. 11.

¹⁹³ Вишња Баћановић, Душица Стојадиновић, „Истраживање социјалних корена родне дискриминације“, Фондација Ана и Владе Дивац, Београд, 2022., стр. 12.

¹⁹⁴ Исто, стр. 120.

¹⁹⁵ Исто, стр. 123.

¹⁹⁶ Зорана Антонијевић, „Уродњавање јавних политика у Србији 200-2014: Политике подршке породици у контексту европских интеграција“, Центар за студије рода, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2018., стр. 144.

¹⁹⁷ Зорана Антонијевић, „Државни феминизам у Србији-институционализација феминистичких политика и пракси?“, Социологија, вол. LVIII, бр. 3, Београд, 2016., стр. 361.

антидискриминационих закона. Тек након усвајања ових закона остварена је могућност за оснивање неопходних и недостајућих институционалних механизма за борбу против дискриминације. У вези са тим, важну улогу у процесу препознавања значаја родне перспективе приликом изградње антидискриминационог институционалног оквира у Србији (након демократских промена 2000. године) сходно мишљењу Зоране Антонијевић, имале су, између осталог, и тзв. „Палићке конференције.“¹⁹⁸ Треба истаћи чињеницу да један од темељних и најважнијих институционалних антидискриминационих механизма институција Повереника, није постојала све до 2009. године, када су створене законске могућности за формирање ове институције.

Оснивање институције оваквог типа, сходно мишљењу Зоране Антонијевић, показала се као нужност из више разлога. Пре свега, постојећи институционални механизми, нису били адекватни имајући у виду њихове надлежности.¹⁹⁹ Пре свега, некадашњи институционални механизам није имао надлежност да доноси правно обавезујуће одлуке.²⁰⁰ Исто тако, постојећи механизми нису били адекватно подржани од стране државе, ни у погледу финансија, нити стручног кадра, нити када је реч о њиховом умрежавању и међусобној сарадњи са другим сродним институцијама.²⁰¹

Када је реч о постојећем антидискриминационом институционалном механизму у Србији, њен најзначајнији сегмент представља институција Повереника за заштиту равноправности. Реч је о независној и самосталној институцији, чије је оснивање омогућено на основу закона, 2009. године.²⁰² Усвајање низа антидискриминационих закона, као и оснивање ове независне институције не само да представља својеврсну нужност на путу ка чланству у ЕУ, већ је и јасан показатељ спремности и одлучности државе да унапреди и побољша своје постојеће и изгради нове механизме у постизању што већег степена ефикасности у борби против сваког вида дискриминације (укључујући и дискриминацију у вези тржишта рада).

Институција Повереника која се бави заштитом родно утемељених неједнакости једна је од више независних институција (које имају различите надлежности) које постоје у Републици Србији. Основни циљ и улога поменутих институција јесте у њиховој контроли: како рада других државних (превасходно извршних) органа, тако и у спровођењу постојећег нормативног оквира и јавних политика. Класификацију поменутих институција могуће је извршити, према мишљењу Јадранке Јелинчић, према различитим критеријумима.²⁰³ У институционалном систему Републике Србије, када је реч о независним државним органима, постоји укупно три независна инокосна државна органа.

Независна институција Повереника за заштиту равноправности чији је, између осталог, делокруг надлежности заштита концепта родно утемељених неједнакости, представља инокосни, а не колективни државни орган. То, конкретно, значи да Повереник све одлуке доноси сам, у сарадњи и у договору са стручном службом. За разлику од Омбудсмана који је основан непосредно на основу Устава (чиме је додатно ојачана улога и позиција ове институције), друга два независна, инокосна државна органа (Повереник за заштиту

¹⁹⁸ Опширније видети у: Зорана Антонијевић, „Уродњавање јавних политика у Србији 200-2014: Политике подршке породици у контексту европских интеграција“, Центар за студије рода, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2018., стр. 139.

¹⁹⁹ Један од првих механизма за родну равноправност било је оснивање Савета за равноправност полова Владе Републике Србије 2003. године.

²⁰⁰ Зорана Антонијевић, „Уродњавање јавних политика у Србији 200-2014: Политике подршке породици у контексту европских интеграција“, Центар за студије рода, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2018., стр. 144.

²⁰¹ Исто, стр. 145.

²⁰² Закон о забрани дискриминације Републике Србије, Сл. гласник, бр. 2/2009 и 52/2021.

²⁰³ Опширније погледати: Јадранка Јелинчић, „Независни државни органи“, Фонд за отворено друштво, Београд, 2016.

равноправности и Повереник за информације од јавног значаја), основани су на основу посебних закона. Институција Повереника која штити начело равноправности, током 2010. године, постала је пуноправни члан Европске мреже тела за равноправност (EQUINET мрежа). Реч је о међународној мрежи сличних тела која су основана широм Европе и која су, у оквиру своје надлежности, специјализована за борбу против сваког облика дискриминације и промоцију начела равноправности. Ова мрежа је основана 2007. године и окупља 42 институције из 32 европске државе.²⁰⁴ Поменута мрежа институција основана је са циљем борбе против свих форми и појавних облика дискриминације и неравноправности појединаца и припадника друштвених група.

У периоду првих пет година рада институције, функцију Поверенице за заштиту равноправности обављала је проф. др Невена Петрушић, док је од 2015. године до данас на тој функцији Бранкица Јанковић, која је поново изабрана на ту функцију током 2020. године.

Законом о забрани дискриминације²⁰⁵ (чланом 33.), дефинисан је делокруг надлежности које обавља институција Повереника. Реч је о широком дијапазону разноврсних антидискриминационих надлежности: од саветодавне улоге (пружање неопходних информација и саветовања лица која су претрпела дискриминацију), спровођење истраживања, писања извештаја, контрола спровођења прописа и јавних политика, до покретање тужбе када је то неопходно.²⁰⁶

Законом је, такође, јасно прецизиран начин избора, као и услови које мора да испуни лице које претендује да обавља функцију Повереника, као и начин разрешавања са дужности. Тако, у складу са чланом 28. поменутог закона, прописана су четири формално-правна услова које кандидат за Повереника мора да испуни како би, потенцијално, могао да врши поменуту функцију.²⁰⁷ Од поменутих услова, један се односи на питање држављанства. Наиме, кандидат за Повереника мора да буде држављанин Републике Србије. Друга два прописана услова се односе на неопходни образовни профил, радно искуство и стручност кандидата, док се трећи услов односи на морални ауторитет који кандидат треба да поседује. Сходно поменутих критеријумима, дужност Повереника за заштиту равноправности може да обавља лице које је дипломирани правник и које има минимум деценију стручног радног искуства из области заштите људских права. Ова два услова су, на одређени начин, неправедно ограничавајућа према другим, за ову област, такође, релевантним професијама. Несумњиво је да и у оквиру других професионалних оријентација (политикологије, психологије, социјалног рада, итд.) постоје појединци који имају адекватно и животно и радно искуство којим би допринели развоју ове области. Након што апсолутна већина чланова Одбора за Уставна питања упути предлог кандидата за Повереника, следи изборна процедура Повереника кога бирају посланици Народне Скупштине и то апсолутном већином.²⁰⁸ Како би се спречила могућност сукоба интереса, чланом 28. Закона о забрани дискриминације²⁰⁹ јасно је дефинисано да лице које обавља функцију Повереника не може истовремено да врши друге јавне политичке или професионалне функције. Чланом 29. поменутог закона дефинисано је да послове Повереника може обављати изабрани појединац и то на временски период од 5 година (може бити изабран највише два пута).²¹⁰

²⁰⁴ Податак је преузет са сајта Повереника за заштиту равноправности, <https://ravnopravnost.gov.rs/ekvinet-equinet/> дана 14.08.2023. године у 12:11h.

²⁰⁵ Закон о забрани дискриминације Републике Србије, члан 33. Службени гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021.

²⁰⁶ Исто.

²⁰⁷ Исто, члан 28.

²⁰⁸ Исто.

²⁰⁹ Исто, члан 29.

²¹⁰ Исто.

Што се тиче престанка мандата лица које обавља функцију Повереника, члан 30. Закона о забрани дискриминације²¹¹ прецизно дефинише услове под којима долази до таквог исхода. Сходно поменутом члану закона, мандат лицу које обавља функцију Повереника може престати пре времена у следећим околностима: на лични захтев (писмена оставка коју Повереник лично подноси Народној Скупштини), због одређених формално-правних околности (истеком мандата, стицањем формално-правних услова за одлазак у пензију), одређених правних прекршаја (због чега се покреће поступак за разрешење са ове функције) или због наступања смрти лица које обавља функцију Повереника.

Питању покретања процедуре за разрешење лица које обавља функцију Повереника, законодавац је посветио посебну пажњу. Различит је дијапазон узрочника због којих је могуће покренути поступак за разрешење Повереника са дужности: од неподобности да се бави овом јавном функцијом (због различитих криминалних радњи), до нестручног и несавесног обављања посла, потенцијалног сукоба интереса и због губитка држављанства Србије.²¹²

Формално-правно процес разрешења дужности лица које обавља надлежности Повереника може да покрене 1/3 народних посланика, након чега надлежни парламентарни одбор утврђује оправданост такве одлуке, о чему, потом извештава парламент.²¹³ Одлука о разрешењу Повереника за заштиту равноправности доноси се на основу апсолутне већине народних посланика. Такође, Одбор је надлежан да обавести парламент у ситуацијама када се испуне услови за одлазак у пензију Повереника или када он испуни друге услове за престанак дужности.²¹⁴

Истим чланом закона (члан 30.) дефинисан је и поступак избора новог лица које ће обављати дужност новог Повереника за заштиту равноправности. Током 2021. године усвојена је допуна (у виду одредбе) постојећег нормативног решења којом је прецизирана процедура за избор новог Повереника, сходно којој поменута процедура отпочиње три месеца пре истека мандата актуелног Повереника.²¹⁵ Такође, поменутом одредбом дефинисано је да, до избора новог лица (које ће обављати дужност Повереника) ту надлежност обавља Повереник коме истиче мандат.²¹⁶ Усвајање поменуте допуне закона наметнуло се као нужно, како би се тиме убудуће избегла и предупредила ситуација која се десила током 2020. године када је ова институција остала без лица које обавља функцију Повереника (због истека мандата). Повереница Бранкица Јанковић поново је изабрана на ту функцију након шест месеци, што је утицало на отежан рад саме институције у наведеном временском периоду, имајући у виду чињеницу да одређене одлуке доноси искључиво Повереник (што говори у прилог чињенице да је реч о инокосном органу).

Седиште ове институције је првобитно, по оснивању, било смештено у неадекватне канцеларије у стамбеној згради на првом спрату у Београдској улици, број 70, у Београду. Поменути простор није имао довољно неопходног простора, централно грејање, адекватне рампе за приступ за особе са инвалидитетом, итд.²¹⁷ Имајући у виду да простор у коме је првобитно била смештена ова институција није био одговарајући, након извесног времена²¹⁸, на апел тадашње Поверенице професорке Невене Петрушић, пронађен је адекватнији простор

²¹¹ Исто, члан 30.

²¹² Исто.

²¹³ Исто.

²¹⁴ Исто.

²¹⁵ Закон о забрани дискриминације Републике Србије, Службени гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021.

²¹⁶ Исто.

²¹⁷ Опширније видети у: Невена Петрушић, ур., „Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2010. годину“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2011., стр. 14.

²¹⁸ Привремено седиште институције Повереника за заштиту равноправности једно време налазило се у канцеларијама Народне Скупштине у Београду, у улици Краља Милана, бр. 14.

у коме се и данас налази ова институција. Данас се седиште Повереника за заштиту равноправности налази у улици Булевара Краља Александра број 4 у Београду.

Битно је напоменути да ова институција има и регионалну канцеларију, односно представништво у Новом Пазару. То је једини град у Републици Србији у коме је отворено представништво поменуте институције, 2014. године. На основу увида у редовне годишње Извештаје ове институције, поменута канцеларија бележи мали број обраћања жена у вези са дискриминацијом у области рада.²¹⁹ Иако је у редовним годишњим Извештајима Повереника назначено да је један од разлога малог броја обраћања жена то што се ова регионална канцеларија не налази на адекватном, „видљивом“ месту, односно у центру града, сматрамо да то није једини разлог. Уосталом, бројне анализе, као и редовни годишњи извештаји Повереника указују на утицај различитих друштвених фактора који доприносе малом броју притужби грађана на дискриминацију, пре свега, традиционални патријархални обрасци понашања, недовољно информисаности о надлежностима институције, страх од последица због пријаве дискриминације, итд.

1.2. Однос институције Повереника за заштиту равноправности са другим државним институцијама

Прецизна, свеобухватна и опсежна анализа рада институције Повереника подразумева и анализу везе и природе односа који та институција има са другим државним органима. Са тим у вези, први ниво анализе подразумева објашњење узајамног односа који ова независна институција има у односу на институције законодавне, извршне и судске гране власти.

Будући да се сваки појавни облик родно засноване економске дискриминације јавља на свим друштвеним нивоима без изузетка, други ниво анализе односи се на дефинисање узајамног односа у раду институције Повереника са другим релевантним антидискриминационим институцијама на локалном нивоу, односно са јединицама локалне самоуправе.

Напошетку, трећи и засебан ниво анализе, односи се на анализу рада институције Повереника у односу на друге независне институције које чине тзв. четврту грану власти (друге независне органе).

За анализу односа институције Повереника за заштиту равноправности са другим институцијама јавне власти изузетно су драгоцени подаци до којих је дошла институција Повереника, посредством истраживања током 2018. године, а које се односи на начин реаговања представника јавних институција према дискриминаторном поступању у Републици Србији.²²⁰ Резултати овог истраживања указали су на одређене значајне чињенице које указују на недовољно препознавање и разликовање дискриминације од стране надлежних институција у односу на друга слична поступања послодаваца, неуједначено препознавање дискриминаторне праксе надлежних институција (које се разликује од округа до округа), у чему предњаче најнеразвијенији делови Србије (пример, источна Србија), као и недовољно препознавање проблема дискриминације жена у области тржишта рада од стране надлежних институција.²²¹ Наведени закључци указују да је потребно радити на додатном и континуираном усавршавању и информисаности запослених у јавном сектору о значају промоције начела родне равноправности. Такође, неопходно је ојачати механизам надзора и контроле спровођења антидискриминационих прописа у оквиру целокупног друштва, на свим

²¹⁹ Опширније видети у: Бранкица Јанковић, ур. „Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2015. годину“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2016.

²²⁰ Опширније погледати: Бранкица Јанковић, ур. „Однос представника органа јавне власти према дискриминацији у Србији“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018.

²²¹ Исто, стр. 63.

нивоима, без изузетка. Иако је ове процесе неопходно спроводити у свим деловима Србије, посебан акценат треба ставити управо на недовољно развијене општине.

Како би се на свеобухватан начин могла сагледати улога и положај Повереника у институционалној номенклатури Републике Србије (имајући у виду да је концепт поделе власти један од основних принципа на којима почивају савремене државе) сматрамо да је неопходно анализирати однос који поменута институција има са институцијама све три гране власти.

У вези са тим, један од централних односа који завређује аналитичку пажњу односи се на природу односа коју институција Повереника има са Народном скупштином као оличењем законодавне гране власти. У институционалној номенклатури, Народна скупштина има изузетно значајну улогу као кључна институција која, у основи свог рада, треба да промовише демократске вредности. Скупштина је највише представничко тело и институција која обавља бројне и разнолике надлежности, у зависности од природе и карактера конкретних политичких система. Без обзира о ком типу политичког система говоримо, универзална и заједничка карактеристика свих парламената јесте њена делиберативна функција (*lat. deliberatio*-размишљање, већање, расправа), која се огледа у аргументованој размени мишљења и расправама њених представника приликом усвајања одређених законских решења, буџета, итд. Поменуте расправе, поштујући основна демократска начела, треба да буду утемељене на аргументованом дијалогу и пуном поштовању и уважавању мишљења других и различитих саговорника. Поред поменутих, у остале скупштинске надлежности спадају и избор, као и разрешење Владе и министара, као и надзор над њиховим радом, итд. Иако скупштина располаже бројним механизмима којима спроводи контролу над радом извршних органа власти²²², због сложености и природе рада бирократског апарата јавила се потреба за формирањем других институција које ће, у склопу својих надлежности, контролисати рад извршне власти. Реч је, преваходно, о независним институцијама.

Када је у питању борба против дискриминације, институција Народне скупштине је у, досадашњем раду, показала спремност и истрајну намеру у искорењивању ове негативне друштвене појаве. У вези са тим, поменута институција је усвајањем низа основних антидискриминационих норми, како посредно, тако и непосредно, утицала на побољшање услова свакодневног живота посебно осетљивих, маргинализованих и рањивих категорија лица. У вези са тим, усвајање основних антидискриминаторних норматива (као што је, на пример, Закон о забрани дискриминације²²³ 2009. године) од стране Народне скупштине значило је постављање темеља за оснивање једног од најзначајнијег институционалног механизма за заштиту родне равноправности (формирање институције Повереника).

У институционалном аранжману, међусобни однос парламента и институције Повереника требало би да карактерише међусобна сарадња. Иако је реч о независној институцији, избор, односно разрешење дужности лица које обавља надлежности Повереника, део је надлежности Скупштине. Имајући то у виду, Повереник је у обавези да извештава парламент о свом раду, на годишњем нивоу (посредством извештаја). Са друге стране, Народна скупштина даје сагласност како на различите акте, али и предлог годишњег буџета институције Повереника. Узајамна сарадња две институције подразумева и својеврсну помоћ у раду Скупштине од

²²² Механизми контроле којима располаже Народна скупштина над радом Владе односе се на: рад парламентарних одбора, постављањем посланичких питања (интерпелација), организовање јавних слушања, образовање анкетних одбора о одређеним друштвено значајним темама, итд.

²²³ Закон о забрани дискриминације Републике Србије, Службени гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021.

стране институције Повереника.²²⁴ Сходно мишљењу Љиљане Лончар која се бавила анализом међусобног односа две поменуте институције поменута сарадња није на завидном нивоу и требало би је унапредити.²²⁵ Поменута ауторка, превасходно сматра, да је однос две институције могуће побољшати именовањем одговорних лица која би била задужена за размену неопходних и значајних информација обе институције и то на дневном нивоу.²²⁶ Једна од критика коју је ова ауторка упутила институцији Повереника односи се на својеврсну недовољну прегледност њених редовних годишњих извештаја који би требало да буду организовани тако да буду „лакши за читање“.²²⁷

У вези са тим, мишљења смо да је процес сарадње две институције могуће унапредити на више начина. Имајући у виду чињеницу да Народна скупштина одлучује о годишњем буџету институције Повереника²²⁸, већим финансијским издавањима поменута институција би, несумњиво, оснажила (улагањем у стручни кадар, повећањем плата, плаћањем додатних обука и програма усавршавања, запошљавањем нових људи, итд.). Слажемо се са мишљењем Љиљане Лончар да би Народна скупштина би требало да успостави одређени механизам на основу кога би се, у току дефинисаног временског периода, вршило независно праћење и оцена процеса усвајања и поступања по препорукама Повереника од стране јавних органа. Како би овај процес био учинковитији, могао би да се предложи одређени механизам на основу кога би институције и њени запослени који поступају по препорукама Повереника имали одређене бенефите (на пример, већи предвиђени буџет за наредну годину, одређена студијска путовања, више слободних дана за запослене, итд.).

Целовита и свеобухватна анализа положаја и улоге институције Повереника у институционалном систему Србије није могућа без тумачења односа који та институција има са другим релевантним институцијама, представницима извршне гране власти (пре свега, са Владом Републике Србије, њеним министарствима и канцеларијама, као и другим релевантним органима јавне управе). Аналитички и научни значај истраживања узајамног односа поменутих институција и институције Повереника произилази, пре свега, из природе њихових надлежности. Имајући у виду значај и улогу коју извршне институције имају у институционалном систему у спровођењу антидискриминационих и родних политика, али и различити дијапазон надлежности Повереника у односу на извршну грану власти (реаговање на притужбе за дискриминацију, давање стручних коментара на предлоге закона, праћење спровођења јавних политика) побољшање узајамне сарадње и комуникације поменутих институција представља императив са циљем постизања веће ефективности у борби против сваког вида дискриминације. Бројни подаци говоре у прилог чињенице да извршне институције нису у довољној мери ефикасне и ажурне, односно или не реагују уопште (негирајући проблем) или уколико реагују, нису довољно доследне и заинтересоване за решавање конкретних случаја дискриминације, што је (када је реч о борби против родно засноване економске дискриминације) од изузетне важности.²²⁹ Тако је, на пример, у конкретним случајевима дискриминације на раду веома значајно поступити у складу са одређеном антидискриминационом препоруком у предвиђеном временском периоду. У супротном не само да се омета рад самих независних институција, него се и смањује њихова ефикасност у борби против дискриминације. Имајући то у виду, неопходно је изнаћи одређени

²²⁴ Опширније видети: Љиљана Лончар, „Парламент и независни државни органи: могућност за унапређење односа, искуство Повереника за заштиту равноправности“ у „Јачање надзорне улоге Народне скупштине-Оквир за расправу“, UNDP- Програм Уједињених нација за развој, Београд, 2015., стр. 76.

²²⁵ Исто.

²²⁶ Исто, стр. 77.

²²⁷ Исто, стр. 78.

²²⁸ Исто.

²²⁹ Весна Николић-Ристановић и др., „Дискриминација жена на тржишту рада у Србији“, Виктимолошко друштво Србије, Београд, 2012., стр. 133.

институционални механизам на основу кога би се успоставио ефикаснији начин контроле процеса спровођења конкретних антидискриминационих мера које прописују независне институције.

Сарадња институције Повереника за заштиту равноправности са институцијама из судске гране власти изузетно је значајна имајући у виду чињеницу да судска заштита представља кључни и најјачи механизам заштите како појединаца, тако и правних лица од било ког облика дискриминације (укључујући и родно утемељену економску дискриминацију). У вези са тим, један од кључних механизма судске антидискриминационе заштите односи се на покретање парничних поступака. Једна од специфичности антидискриминаторних судских поступака (имајући у виду друштвени значај и важност ове теме), које су постале нормативна новина усвајањем основних антидискриминационих закона током 2009. године, односе се на лица која могу бити подносиоци тужбе. Сходно томе, у појединим случајевима дискриминације, тужбу могу поднети независна институција Повереника, као и невладина удружења која штите слободу, право и достојанство свих појединаца, без изузетка.

Иако судови имају посебан значај и улогу у механизму антидискриминационе заштите појединаца и припадника друштвених група релевантни подаци говоре у прилог чињенице да је од (оснивања темељних антидискриминационих закона) 2009. године, покренут занемарљив проценат антидискриминационих поступака пред надлежним судовима.²³⁰ Такође, подаци указују да антидискриминациони судски поступци (углавном) дуго трају, као и да је мали проценат правоснажно потврђених случајева дискриминације.²³¹ Усвојеним нормативним променама основног антидискриминационог закона (које су сачињене 2021. године) уведено је додатно нормативно одређење којим је предвиђено да су судови у законској обавези да воде одговарајуће евиденције о свим усвојеним антидискриминационим пресудама, као и да релевантне (заштићене) податке у вези са конкретним случајевима доставе Поверенику (и то најкасније до 31. марта текуће године).²³² Мишљења смо да овај законски механизам представља значајно правно средство којим Повереник има бољи увид у праксу судске заштите од дискриминације.

Постојећи антидискриминациони судски механизам заштите у Србији, упркос томе што постоје одређени помаци, није довољно ефикасан. Узрок томе можемо тражити у више различитих чињеница. У вези са тим, професор Марио Рељановић указао је на читав низ проблема са којима се сусреће судска пракса када је реч о антидискриминационој борби.²³³ Према мишљењу поменутог аутора, главни изазови са којима се суочавају поменути судови односе се на недоследност и неусаглашеност у примени актуелних нормативних прописа, питања неусклађености прописаних надлежности судова, итд. Као очити пример неусаглашености законодавне праксе, професор Рељановић наводи неусклађеност постојећих нормативних решења која се односе на питање наплате штете у случајевима дискриминације.²³⁴ Наиме, реч је о томе да сходно једној правној норми подношење тужбе за дискриминацију не застарева, док према другој постоји јасно назначен временски рок у коме је могуће тражити одговарајућу накнаду.²³⁵ Као последица тога, професор Рељановић указује на у својеврсни парадокс који се уочава у пракси примене антидискриминационих норми: са

²³⁰ Влада Републике Србије, Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године, бр. 103/2021-4

²³¹ Опширније погледати у: Ивана Стјеља и др., „*Равноправност-регулатива и реалност*“, YUCOM-Комитет правника за људска права, Београд, 2013.

²³² Закон о забрани дискриминације, члан 40б, Службени гласник РС, бр. 22/2009-3, 52/2021-4.

²³³ Опширније видети у: Марио Рељановић, „*Студија о примени Закона о забрани дискриминације у Републици Србији*“, YUCOM Комитет правника за људска права, Београд, 2017.

²³⁴ Исто.

²³⁵ Исто, стр. 34.

једне стране оштећено лице може (без временског ограничења) да поднесе тужбу за почињену дискриминацију, али са друге стране (уколико се дискриминација докаже) не може да наплати штету (у случају истека предвиђеног законског рока). Када је реч о мањкавости постојећег судског антидискриминационог механизма у Србији професор Рељановић указује на још једно важно запажање до кога је дошао на основу постојеће судске праксе: „уско“ тумачење надлежности од стране надлежних судова.²³⁶ Сходно његовом мишљењу, решење наведеног недостатка судског механизма заштите унапредило је усвајање законодавних промена из 2014. године које су предвиделе да је питање судске заштите од дискриминације у надлежности виших судских инстанци.²³⁷

Расположиви и релевантни подаци указују на низ потешкоћа са којима се суочавају лица која желе да потраже судску заштиту од дискриминације (од неприступачности судова особама са инвалидитетом, преко физичке удаљености/непостојање надлежног суда у њиховим местима становања, до недовољног познавања антидискриминаторних нормативних одредби од стране адвоката, судија, итд.).²³⁸ У вези са тим, неопходно је напоменути да је једино континуираном и сталном праксом стручног усавршавања и обука запослених у правосудном систему могуће повећати заштиту од различитих форми дискриминаторног поступања.

У институционалном систему посебну улогу и допринос заступању начела родне равноправности имају институције које делују на нивоу власти локалне самоуправе. Реч је о институцијама које су, по својој природи и делокругу надлежности, у свакодневной комуникацији са грађанима, па самим тим, могу више и да ослушкују њихове потребе, као и проблеме са којима се они суочавају. На нивоу локалне самоуправе постоје различите институције које си надлежне за промовисање и унапређење начела родне равноправности. Тако, на пример, у локалним скупштинама постоји Комисија за родну равноправност (у питању је стално тело скупштине), као и Савет за родну равноправност.²³⁹

Поред поменутих институција, нарочити допринос унапређењу питања родне равноправности како на нивоу читаве државе, тако и локално имају и независне институције. Узајамна сарадња независних институција које се баве промоцијом начела равноправности и борбе против дискриминације са локалним институцијама веома је корисна и значајна за обе стране.²⁴⁰

Ипак, одређени подаци говоре у прилог томе да поменуте независне институције нису довољно заступљене, нити су довољно видљиве и препознате на локалном нивоу.²⁴¹ Неколико је узрочника томе. Пре свега, постојеће институције немају довољан број представника на локалном нивоу. Изузетак из овог правила је институција Заштитника грађана који има, на нивоу државе читаву мрежу тзв. локалних Заштитника грађана (Омбудсмана). Ипак, расположиви подаци говоре о томе да „област родне равноправности није у довољној мери препозната као поље деловања локалних омбудсмана.“²⁴² Један од разлога томе можемо тражити у чињеници да је реч о релативно младом механизму. Такође, будући да се питањем заштите од родно заснованих облика економске дискриминације баве и друге надлежне

²³⁶ Исто, стр. 33.

²³⁷ Исто.

²³⁸ Исто, стр. 89.

²³⁹ О делокругу надлежности поменутих институција опширније видети у: Ева Вукашиновић, Даница Тодоров, „Приручник за локалне омбудсмани“, Мисија ОЕБС-а у Србији, Београд, 2021., стр. 84.

²⁴⁰ Бранкица Јанковић, Ивана Крстић, „Приручник за спровођење антидискриминационих прописа: како препознати случајеве дискриминације пред органима јавне власти“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018., стр. 138.

²⁴¹ До оваквог закључка су, између осталог, дошли и учесници семинара који је 2014. године у Београду одржан од стране представника Европске Комисије против расизма и нетолеранције (ECRI).

²⁴² Ева Вукашиновић и Даница Тодоров, „Приручник за локалне омбудсмани“, Мисија ОЕБС-а у Србији, Београд, 2021., стр. 140.

институције (Повереник за заштиту равноправности, инспектори рада, итд.), могуће је да грађани нису у потпуности сигурни коме треба да се обрате у случају доживљене дискриминације. Имајући у виду чињеницу да су локални омбудсмани преоптерећени широким спектром надлежности (заштита људских права генерално говорећи), делотворније би било да се питањем промовисања и заштите питања која се односе на област родне равноправности баве регионалне канцеларије институције Повереника за заштиту равноправности. Упркос томе што постоји потреба за отварањем више регионалних канцеларија, институција Повереника за заштиту равноправности има само једно заступништво у Новом Пазару. Како би поменута институција била видљивија и доступнија грађанима неопходно је отворити њена представништва у свим регионима, а превасходно и приоритетно, у најмање развијеним деловима државе (у којима је највиши степен родно утемељене економске дискриминације). Да би то било могуће, неопходно је институцију Повереника оснажити и ојачати њене постојеће капацитете (финансијске, људске, итд.). Тиме би она постала не само видљивија и доступнија и грађанима који живе у тим деловима државе, него би се побољшала и њена ефикасност.

Са циљем побољшања улоге и доприноса локалних власти смањењу родне неравноправности, на европском нивоу, 2006. године је усвојен стратешки значајан документ, чији је основни циљ промоција и заштита начела родне равноправности на локалном нивоу.²⁴³ Како би на том путу биле што ефикасније, потписнице су се обавезале да ће разрадити и својеврсни Акциони план.

Када је реч о борби против родно заснованих економских неједнакости на локалном нивоу, у свом досадашњем раду, институција Повереника за заштиту равноправности је упутила низ препорука, односно конкретних мера за остваривање родне равноправности које су биле упућене свим јединицама локалне самоуправе (током 2017. године и током 2020. године)²⁴⁴, али и спорадично и по потреби појединачним јединицама локалне самоуправе.

Пример добре праксе узајамне сарадње институције и локалних самоуправа јесте потписивање узајамног документа Протокола о сарадњи који су 2013. године потписали поједини представници локалних власти (њих 11 укупно) и тадашња Повереница, професорка Невена Петрушић.²⁴⁵ Основни циљ усвајања поменутог документа јесте превенција дискриминације и подизање нивоа свести грађана и службеника локалних самоуправа о важности промовисања начела родне равноправности, као и њихово упознавање са радом и надлежностима институције Повереника за заштиту равноправности.

Са циљем побољшања ефикасности у промоцији начела родне равноправности локалне институције би требало да синхронизују антидискриминационе прописе и јавне политике локалне самоуправе са националним, као и да их доследно и систематски спроводе. У вези са тим, од изузетног значаја да представници локалних самоуправа усвоје одговарајуће стратешке документе, као и да разраде адекватан механизам праћења примене начела родне равноправности у кључним и стратешки значајним сегментима друштвеног живота (финансије, здравствена заштита, итд.), на годишњем нивоу.²⁴⁶ Такође, представници локалних самоуправа

²⁴³ *Европска Повеља повеља о родној равноправности на локалном нивоу*, Стална Конференција градова и општина, Београд, 2009. стр. 7.

²⁴⁴ Поменуте препоруке се односе на стварање предуслова за већу политичку ангажованост жена (и њихову истрајност и дуготрајност у политичком животу) на локалном нивоу.

²⁴⁵ Податак преузет са сајта: Повереник за заштиту равноправности, „Потписан протокол о сарадњи са 11 општина и градова“, <https://ravnopravnost.gov.rs/potpisan-protokol-o-saradnji-sa-11-opstina-i-gradova/> преузето: 03. 04. 2022. године у 15:14h.

²⁴⁶ Марија Бабовић, Оливера Вуковић, Ивана Суботички, „Родна равноправност на локалном нивоу: Програм и материјал за обуку“, SeCons- Група за развојну иницијативу, Београд, 2013., стр. 62.

би требало да успоставе интензивнију сарадњу са институцијом Повереника за заштиту равноправности, као и са другим релевантним институцијама.

У пракси и кроз историју често се дешавало и, нажалост, и даље се дешава да се принцип поделе власти нарушава и то тако што одређене институције настоје да се мешају у рад других институција и њихове надлежности, намећући им своју вољу. Како би се та пракса што успешније избегавала и онемогућила, јавила се потреба за оснивањем тзв. четврте гране власти, односно независних институција. Поред поменуте надлежности, улога независних институција се односи и на очување демократских вредности, заштиту општег добра и јавног интереса, са посебним освртом на борбу против сваког облика корупције и дискриминације.

Четвртој грани власти припадају сва контролна и регулаторна тела која имају један заједнички именитељ - независност у раду у односу на преостале институције три гране власти. У вези са тим, прва независна институција формирана је током XIX-ог века у шведском политичком систему, са циљем надзора и контроле рада извршних власти и институција државне управе (њених норматива и јавних политика), али и заштите права и слобода грађана.

Имајући у виду да је тема предметног истраживања анализа улоге и рада независне институције Повереника за заштиту равноправности у смањењу економске дискриминације жена (у области тржишта рада и приликом запослења), свеобухватна и систематична анализа рада и улоге поменуте институције (у институционалном систему Србије) нужно подразумева и анализу односа које она има са другим независним институцијама.

Првобитно, када је реч о анализи рада независних институција неопходно је указати на одређене терминолошке непрецизности у вези са њиховим дефинисањем на које је указао Лука Глушац.²⁴⁷ Наиме, према мишљењу поменутог аутора законодавац појмове „самостални“ и „независни“, при одређењу надлежности поменутих институција, користи као истоветне²⁴⁸, иако они то нису имајући у виду чињеницу да је концепт независности (нико се не меша, нити утиче на рад и одлуке које се доносе у једној институцији) шири од концепта самосталности (постојање неопходних и нужних средстава за обављање својих надлежности), што значи да се самосталност у раду неке институције не односи нужно и њену независност.²⁴⁹

Такође, Лука Глушац је указао и на важност разликовања термина који се веома често користе као синоними. У питању су термини „регулаторна тела“ и „контролна тела“. Иако имају одређене заједничке карактеристике, према његовом мишљењу, ове две врсте органа разликују се у више аспеката. Пре свега, независна контролна тела врше надзор над радом државних органа (изузетак представљају институције судске гране власти, тужилаштво, шеф државе), као и регулаторних тела (имајући у виду да она могу кршити права грађана), док регулаторна тела врше контролу над процесом и механизмима рада тржишта. Такође, треба истаћи да регулаторна тела имају могућност да доносе одређене подзаконске акте.²⁵⁰ Значајна разлика контролних и регулаторних тела огледа се и у погледу њихових финансија, будући да се контролна тела финансирају из буџета и да, у вези са тим, немају сопствене изворе прихода.

Када је реч о антидискриминаторној заштити, посебну улогу у институционалном систему Србије има Уставни суд који је, такође, независан и самосталан државни орган. Његов значај огледа се у заштити начела усаглашености правних норми са најважнијим и најснажнијим правним актом (Уставом), као и у контроли над радом свих јавних институција, укључујући и

²⁴⁷ Лука Глушац, „Разликовање (независних) контролних и регулаторних тела“, Институт за филозофију и друштвену теорију, Београд, 2020. стр. 208.

²⁴⁸ Исто.

²⁴⁹ Исто, стр. 202.

²⁵⁰ Исто, стр. 208.

парламент. Сходно мишљењу Луке Глушца реч је о веома значајној надлежности Уставног суда имајући у виду да парламент подлеже једино контроли грађана на општим изборима.²⁵¹

За предметно истраживање, са аналитичког аспекта, посебно је интересантан однос који међу собом имају независне институције које се баве борбом против дискриминације и промоцијом принципа равноправности, два Повереништва: Омбудсман и Повереник који штити концепт равноправности. Заштитник грађана, односно Омбудсман је, такође, веома значајна независна институција која доприноси заштити достојанства и слободе појединаца. Основни делокруг надлежности ове институције односи се на заштиту грађана и припадника различитих друштвених група од било какве злоупотребе од стране власти. Ипак, неопходно је напоменути да поменута институција нема нормативне механизме којима би могла да утиче и контролише рад парламента, председника државе и премијера, представнике Уставног суда, као ни на представнике судске гране власти.²⁵² Уколико Заштитник грађана установи да предлагач одређеног закона не жели да усвоји одређене препоруке или иницијативе на које је указао или на које је упутио (а које су важне са аспекта додатне заштите корпуса одређених права појединаца и припадника друштвених група), ова институција има на располагању могућност да поднесе одређену законодавну иницијативу Народној скупштини.²⁵³

Независне институције које се баве заштитом од различитих форми дискриминације имају више заједничких карактеристика. Пре свега, у питању су инокосни органи, које репрезентују лица која су на челу те независне институције, које бира Народна скупштина, апсолутном већином гласова. Такође, поменута лица, уживају имунитет у свом раду који је једнак имунитету народних посланика. У вези са тим, поменуте институције имају различите облике независности у свом раду. Поменуте институције су у законској обавези да подносе редовне годишње извештаје Народној скупштини о свом раду. Такође, заједничко им је и то што оне могу да покрену процедуру за утврђивање уставности правних норми и да предлажу законе.²⁵⁴ У вези са тим, сходно Закону о забрани дискриминације²⁵⁵ (члан 33.), Повереник има ингеренције да „иницира“ доношење или промену закона. У вези са тим, два Повереника су заједно, током 2015. године, покренули процедуру пред Уставним судом за утврђивање усклађености појединих антидискриминаторних законских одредби са највишим правним актом.²⁵⁶ Мотив за покретање овог поступка била је дискриминаторна одредба правне норме по коме је женски део запослених државних службеника (поменута одредба се није односила на државне службенике мушког пола) био стављен у неравноправан положај, јер им је укинута дотадашња могућност да се добровољно одлуче да ли желе да оду у пензију или не (то им је постала обавеза, чим испуне тај законски услов).²⁵⁷ Уставни суд је, по овом питању, донео привремену меру којом је обуставио примену спорне одредбе закона. У односу на Повереника, изузетно значајан делокруг надлежности односи се на могућност покретања поступка за разрешење лица које је ангажовано као државни службеник (у јавној управи) у случају повреде права грађана.²⁵⁸ У вези са тим, сматрамо да би проширивањем надлежности Повереника у вези са могућношћу покретања поступка за разрешење јавног службеника са дужности ова институција била у једнакој равни са Заштитником грађана, а њена улога и положај у антидискриминационом институционалном механизму би била ојачана.

²⁵¹ Исто.

²⁵² Опширније видети: Устав Републике Србије.

²⁵³ Закон о Заштитнику грађана донет је током 2005. године.

²⁵⁴ Лука Глушцац, „Разликовање (независних) контролних и регулаторних тела“, Институт за филозофију и друштвену теорију, стр. 207.

²⁵⁵ Закон о забрани дискриминације, Службени гласник РС, члан 33., бр. 22/2009 и 52/2021

²⁵⁶ У питању је Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, члан 20., Сл. гласник РС, бр. 68 од 4. августа 2015, 81 од 5. октобра 2016 - УС, 95 од 8. децембра 2018.

²⁵⁷ Опширније видети у: Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, члан 20. Сл. гласник РС, бр. 68 од 4. августа 2015, 81 од 5. октобра 2016 - УС, 95 од 8. децембра 2018.

²⁵⁸ Закон о заштитнику грађана, члан 23., Сл. гласник РС, бр. 105/2021.

Указујући на одређене заједничке карактеристике независних институција професор Дејан Миленковић напомиње да постоје одређене сличности у поступцима који поменуте институције воде: реч је о неформалним поступцима који се окончавају доношењем стручног мишљења независне институције (у виду препоруке) о даљим корацима (које је неопходно у конкретном случају применити), који имају за циљ спречавање и продубљивање даљих облика дискриминације и њених негативних последица.²⁵⁹ Када је реч о разликама поменутих независних институција, професор Миленковић истиче две које се односе, превасходно, на њихове расположиве правне механизме: у случају непоступања по препоруци, институција Повереника има законску могућност да изрекне меру опомене (док Заштитник грађана ту опцију нема на располагању), као и то да Заштитник грађана може да покрене поступак самоиницијативно (док Повереник нема ту могућност, већ може да реагује једино на основу пристигле притужбе).²⁶⁰

Иако је значајно што се питањем заштите од дискриминације и заштитом начела равноправности у Србији, на одређени начин, баве две независне институције сматрамо да то може изазвати одређену врсту забуне код лица која треба да им се обрате у конкретном случају дискриминације, док код других институција може постојати потешкоћа у дефинисању разлика када је реч о делокругу њихових надлежности, правним механизмима којима располажу и њиховом правном дејству. Такође, сматрамо да би, због изузетног друштвеног значаја питања заштите принципа родне равноправности, било неопходно образовати једно посебно независно државно тело које ће бити специјализовано и које ће се бавити искључиво овом темом.

1.3. Основне димензије концепта независности институције Повереника за заштиту равноправности

Како би независне институције могле да несметано да обављају своје основне надлежности (заштита основних демократских начела, поштовање људских права и слобода, борба против корупције, итд.) оне морају имати, од стране државе, гарантовану независност и самосталност у раду. Иако је оснивање независних институција, најчешће, је гарантовано Уставом, (што представља највиши и најјачи правни степен гаранције њихове независности), у институционалном оквиру Србије нису све независне институције уставна категорија (Уставом основане). Када је реч о независној институцији Повереника, њено оснивање је регулисано законом, док су Уставом су установљене следеће независне институције: Уставни суд, Заштитник грађана, Народна Банка, као и Државна ревизорска институција.²⁶¹

Институционална независност Повереника гарантована је законом и вишедимензионална је и односи се на економску (финансијску) независност, институционалну (оперативну), као и персоналну независност институције.²⁶²

Заједнички именитељ и темељ свих поменутих форми независности ове институције представља тзв. функционална независност, која се огледа кроз одсуство било каквог спољашњег утицаја и мешање у рад, као и доношење одлука једне институције.²⁶³

²⁵⁹ Дејан Миленковић, „Водич кроз Закон о забрани дискриминације“, Хелсиншки одбор за људска права у Србији Београд, 2010., стр. 52.

²⁶⁰ Исто, стр. 52.

²⁶¹ Јадранка Јелинчић, „Независни државни органи“, Фонд за отворено друштво, Београд, 2016., стр. 32.

²⁶² Исто, стр. 19.

²⁶³ Лука Глушац, „Разликовање (независних) контролних и регулаторних тела“, Институт за филозофију и друштвену теорију, Београд, 2020., стр. 203.

У вези са тим, економска, односно финансијска независност институције Повереника, као једна од форми функционалне независности, односи се на финансијску самосталност приликом доношења одлуке о коришћењу расположивих новчаних средстава која су независној институцији обезбеђена из државног буџета. У вези са тим, било какав утицај било ког другог органа или институције недопустив је и значи директно урушавање овог битног аспекта њене независности.

Упоредном анализом и увидом у редовне годишње извештаје Повереника (у делу који се тиче буџета ове институције) може се установити тенденција повећавања финансијских буџетских средстава, која су предвиђена за финансирање рада ове независне институције. Тако је укупан износ буџета 2010. године износио 39.336.000 динара²⁶⁴, док је за 2013. годину износио 89.346.000 динара.²⁶⁵ Буџет за 2017. годину износио је 104.166.000²⁶⁶.

Највећи проценат расположивог буџета институције, превасходно, се троши на плаћање личног дохотка запосленима и другим стручним лицима која могу бити, по потреби, ангажована (техничка лица, експерти, преводиоци). Док су висина месечне зараде и остале новчане накнаде (наплата трошкова који су у вези са обављањем ове функције) Повереника за заштиту равноправности регулисана законом (плата Повереника једнака је плати судије Врховног касационог суда)²⁶⁷, висина месечних зарада запослених и осталих ангажованих лица регулисана су важећим прописима о висини плата и осталих накнада државних службеника и намештеника.²⁶⁸ Један од механизма јачања финансијске независности институције Повереника односи се на повећање месечних примања запослених и других стручних лица ангажованих у овој институцији.

Када је реч о дужини трајања мандата лица које обавља надлежност Повереника, Милијана Трифковић, Данило Ђурчић и Марко Васиљевић сматрају да актуелно законско решење није адекватно.²⁶⁹ Према њиховом мишљењу, дужину трајања мандата лице које обавља функцију Повереника требало би продужити на период од „најмање шест, а највише девет година“²⁷⁰, зато што је то довољно дуг временски период у коме се могу видети први конкретни резултати борбе против дискриминације, а ефикасност и учинковитост у раду ове институције не би могла бити угрожена. Када упоредимо са праксом и решењем које постоји у хрватском моделу поменуте институције (мандат Правобранитељице траје 8 година), сматрамо да би било потребно постојеће законско решење променити и то тако што би се продужио мандат лица које обавља надлежност Повереника.

Институционална, односно формална независност односи се на самосталност у доношењу одлука, без утицаја било које државне институције.²⁷¹ Такође, нормативно је дефинисано да лице које обавља надлежности Повереника ужива имунитет који је једнак имунитету који

²⁶⁴ Невена Петрушић, ур. „Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2010. годину“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2011., стр. 66.

²⁶⁵ Невена Петрушић, ур. „Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2013. годину“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2014., стр. 128.

²⁶⁶ Бранкица Јанковић, ур. „Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2017. годину“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018., стр. 209.

²⁶⁷ Закон о забрани дискриминације, члан 31. Републике Србије, Службени гласник РС бр. 22/2009 и 52/2021

²⁶⁸ Опширније видети: Одлука о образовању и раду Стручне службе Повереника за заштиту равноправности, члан 13., Сл. гласник РС, бр 8/2011.

²⁶⁹ Опширније видети у: Милијана Трифковић, Данило Ђурчић, Марко Васиљевић, „Улога и положај Заштитника грађана и Повереника за заштиту равноправности, радни извештај“, Београд, 2019. године

²⁷⁰ Исто, стр. 11.

²⁷¹ Лука Глушац, прегледни научни рад „Разликовање (независних) контролних и регулаторних тела“, Институт за филозофију и друштвену теорију, стр. 203.

уживају народни посланици, што представља један од аспеката независности институције.²⁷² Иако лице које обавља ову функцију не може кривично одговарати због исказаног мишљења, постоје јасно нормативно прецизиране ситуације и дела због којих се може покренути поступак за разрешење са дужности лица које врши надлежности Повереника.

Када је реч о тзв. персоналној независности институције ту се мисли на самосталан избор запослених у институцији од стране Повереника. Лицу које обавља дужност Повереника за заштиту равноправности законом је гарантовано самостално и лично одлучивање о избору и разрешењу најближих сарадника и лица која ће обављати стручне послове, у зависности од потреба које има ова институција. Нормативно је дефинисано да Повереник има три помоћника, а организацију радних активности стручне службе уређује сама институција Повереника, уз одобрење парламента.²⁷³ Поред поменутих, институција Повереника има надлежности да доноси самостално документа којима се дефинише и уређује начин рада институције, као што су правилници, упутства, одлуке о раду, итд.

У вези са устаљеном праксом, која је нормативно утемељена, којом је предвиђено да поменута институција мора да тражи одобрење надлежног одбора Народне скупштине за свако ново радно место и радни ангажман новог лица (упркос реалним) потребама, Милијана Трифковић, Данило Ђурчић и Марко Васиљевић указују да постојећа пракса, представља својеврсну претњу концепту независности те институције.²⁷⁴ Исто тако, сходно Закону о државним службеницима²⁷⁵, члан 156. све институције јавне управе, без изузетка, дужне су да за своје кадровске планове траже одобрење Министарства финансија. У складу са тренутним законским решењем може се десити да институцији Повереника не буде одобрено (од стране надлежног министарства) да радно ангажује додатна лица. У вези са тим, постојећа законска решења не само да нису адекватна, него битно угрожавају начело независности институције Повереника.

Имајући све наведено у виду, можемо истаћи да постојећа законска решења не уважавају у потпуности посебан и независан статус који је гарантован институцији Повереника. Напротив, пракса је показала да постојећи нормативни оквир урушава не само њену финансијску, него и персоналну независност.

Говорећи о принципу независности државних органа, Лука Глушац прави разлику између њихове формално-правне гарантоване независности (тзв. *de jure*, независност гарантована правним нормама државе) и стварне, суштинске (тзв. *de facto*) независности.²⁷⁶ У вези са тим, нормативним оквиром забрањена је било каква врста спољашњих утицаја и мешања у рад поменутих институција. Ипак, упркос томе што је независним институцијама законом гарантована независност, то не значи да оне нису на мети различитих и разноврсних, пре свега, политичких притисака. У вези са тим, концепт *de facto* независности (који се још назива и оперативна независност институције²⁷⁷), огледа се у њеној свакодневној, практичној независности од утицаја било каквих притисака са стране. Ову врсту независности најтеже је постићи и она представља својеврсни идеал имајући у виду утицај бројних потенцијалних политичких, идеолошких и ширих друштвених интереса и притисака које је тешко

²⁷² Законом о забрани дискриминације, члан 31. Републике Србије, Службени гласник РС бр. 22/2009 и 52/2021.

²⁷³ Исто.

²⁷⁴ Милијана Трифковић, Данило Ђурчић, Марко Васиљевић, „Улога и положај Заштитника грађана и Повереника за заштиту равноправности, радни извештај“, Београд, 2019.

²⁷⁵ Закон о државним службеницима Републике Србије, члан 156. Сл. гласник, бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 – испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020 и 142/2022.

²⁷⁶ Опширније видети у: Лука Глушац, „Разликовање (независних) контролних и регулаторних тела“, Институт за филозофију и друштвену теорију, Институт за филозофију и друштвену теорију, 2020.

²⁷⁷ Јадранка Јелинчић, „Независни државни органи“, Фонд за отворено друштво, Београд, 2016., стр. 19.

контролисати. Имајући то у виду, поред прописаног нормативног оквира, најбољи гарант независности институција могуће је остварити само у друштвима која промовишу и у којима владају демократске вредности и демократска култура.

1.4. Основни механизми Повереника у смањењу родно засноване економске дискриминације жена

Основни задатак и надлежности Повереника за заштиту равноправности, као независне институције, односе се на два значајна сегмента друштвене стварности: борбу против сваког облика дискриминације, као и заштиту и промовисање начела равноправности.

У спровођењу својих надлежности и циљева ова институција, у складу са законом, има на располагању бројне правне механизме. За разлику од Правобранитељице у Хрватској која се бави искључиво питањем заштите родног аспекта равноправности, Повереница за заштиту равноправности код нас бави се заштитом свих аспеката принципа равноправности (укључујући и родни аспект). Сходно мишљењу Сање Ћопић све активности којима Повереник штити лица од различитих облика дискриминације, могу бити дефинисане као превентивне (едукације, семинари, итд) и реактивне (тужбе, покретање стратешких парница, итд).²⁷⁸

Иако имају исти циљ (искорењивање дискриминације), основна разлика између поменутих механизма Повереника, пре свега, односи се на временски период када их поменута институција покреће. За разлику од превентивних механизма које захтевају систематично и константно спровођење активности институције са циљем спречавања да до дискриминаторног поступка уопште дође, реактивне активности Повереник, углавном, спроводи након што је већ дошло до дискриминације. Иако примена превентивних активности Повереника углавном захтева више ангажмана поменуте институције (финансијских средстава, времена и труда) оне су од изузетне важности, пре свега, због дугорочности њихових ефеката.

Ипак, у пракси је чест случај да институција Повереника истовремено користи оба расположива механизма, будући да заједно, дају најбоље резултате. Тако, у обраћању институцијама јавне власти, поменута институција, најчешће, користи мешовите активности.²⁷⁹ Карактер, односно тип препоруке Повереника зависиће од тога да ли је препорука о поступању дата институцији након утврђене дискриминације или не.

На основу броја притужби коју је ова институција обрадила за првих десет година свога рада, може се истаћи да је у области радног права дискриминација најизраженија, у готово свим анализираним извештајним годинама.²⁸⁰

Широк је дијапазон превентивних и реактивних правних механизма којима располаже Повереник у заштити од родно засноване економске дискриминације жена. Са тим у вези, расположиви превентивни механизми ове институције односе се на предлагање нових нормативних решења и допуне постојећих, као и надзор у примени постојећих антидискриминационих правних норми и механизма.²⁸¹

Када је до дискриминације и нарушавања начела равноправности већ дошло, неопходно је да институција Повереника употреби расположиве реактивне механизме чија је основна улога

²⁷⁸ Сања Ћопић „Родна равноправност у Србији: стање и перспективе“, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, 2016., стр. 129.

²⁷⁹ Закон о забрани дискриминације Републике Србије, члан 33., Службени гласник РС, број 22/09 и 52/2021

²⁸⁰ Бранкица Јанковић, ур., „Посебан Извештај Повереника за заштиту равноправности о смањењу дискриминације у области рада и запошљавања“, Београд, 2019., стр. 68.

²⁸¹ Закон о забрани дискриминације, Републике Србије, члан 33., Службени гласник РС, број 22/09 и 52/2021

сузбијање појавних облика дискриминације и неједнакости како се ове појаве не би даље шириле и како би се, на тај начин, спречили њихови даљи негативни ефекти. У вези са тим, основни реактивни механизам којим располаже Повереник за заштиту равноправности односи се на пријем и разматрање притужби грађана и правних лица на дискриминацију, о којима стручна служба институције даје мишљења.

У ситуацијама у којима стручна служба Повереника процени да је неопходно (случајеви дискриминације од изузетног друштвеног значаја), поменута институција може да покрене још један реактивни и веома значајан правни антидискриминациони механизам - поступак пред судом и то тако што ће поднети тужбу. Тужба се подноси уз обавезну сагласност лица која су претрпела дискриминацију.²⁸² У тим случајевима реч је о покретњу тзв. стратешких парница. Значај покретања ових парница је двострук: због тога што је, пре свега, реч о случајевима од нарочитог друштвеног значаја, али и због чињенице да правоснажне пресуде донете у стратешком судском поступку доприносе јачању свести целокупне јавности о важности борбе против дискриминације. Колики је значај ових судских поступака говори и чињеница да институција Повереника у случају њиховог покретања преузима улогу тужиоца, а не само законског заступника дискриминисаног субјекта. Такође, у ситуацијама када је то неопходно и потребно, Повереник има могућност употребе још једног реактивног антидискриминационог механизма: да покрене прекршајни поступак.²⁸³ Процес покретања поступка о уставности, односно законитости појединих правних норми и њихових одредби пред Уставним судом од стране институције Повереника представља још један од реактивних антидискриминационих механизма ове институције.

Поред поменутих надлежности институција Повереника је дужна да, у складу са законом, сарађује да другим релевантним надлежним институцијама.²⁸⁴ Сарадња са овим институцијама најчешће је разнолика и обухвата различите правне механизме, од превентивних, реактивних, до мешовитих.

У делокруг осталих, такође, врло значајних надлежности Повереника спада и писање редовног годишњег извештаја о раду ове институције. Реч је о документу који поменута институција подноси Народној скупштини на годишњем нивоу, без изузетка. Такође, институција Повереника може усвојити и специјални извештај о дискриминацији у одређеној области друштвеног живота (као што је случај са извештајем о стању у области економске дискриминације на тржишту рада) или о дискриминацији одређених угрожених група (дискриминација старих лица, жена, деце). Реч је о посебно значајној пракси из више разлога. Посредством ових докумената институција Повереника, са једне стране, на систематичан и аналитичан начин даје преглед стања одређених значајних (и посебно угрожених од дискриминације) области друштвеног живота, као и појединих друштвених група. Са друге стране, поменути документи представљају и сврсисходну анализу рада поменуте институције када је реч о сузбијању дискриминаторне праксе. Устаљена је пракса да се након подношења извештаја (у случају редовних извештаја у питању је крај календарске године) у Народној скупштини организује јавна расправа о поднетом документу. Реч је о веома значајној и корисној парламентарној пракси због тога што из ње произилази усвајање одређених препорука и закључака са циљем побољшања ефикасности рада саме институције Повереника, али и побољшања борбе против неравноправности. Ипак, расположиви подаци говоре да ова пракса није спроведена током 2016. и 2017. године.²⁸⁵ Прецизније речено, током ове две године

²⁸² Исто .

²⁸³ Исто .

²⁸⁴ Исто .

²⁸⁵ Тања Игњатовић у „Институционални барометар, Повереник за заштиту равноправности“, Београдски центар за безбедносну политику, Београд, 2018., стр. 94.

извештаји су разматрани у оквиру појединих скупштинских одбора.²⁸⁶ Међутим, након разматрања ових извештаја на поменути седницама одбора, нису донети очекивани закључци, нити препоруке у вези са дискриминацијом, што је свакако пример непожељне праксе рада једне од најзначајнијих институција.

У основи свих надлежности и механизма институције Повереника за заштиту равноправности (и превентивних и реактивних) налазе се активности које имају за циљ спречавање и даље ширење дискриминаторне праксе.²⁸⁷ У вези са тим, веома значајну праксу коју ова институција често примењује представљају бројна предавања, трибине и радионице којима је основни циљ додатна едукација и подизање нивоа свести различитих категорија грађана о штетности дискриминације и неравноправности, начину рада и надлежностима саме институције, итд.

1.4.1. Поступање по притужбама

Темељни правни, рекативни механизам којим располаже институција Повереника, представља поступање по притужбама о дискриминацији коју могу поднети појединци, припадници друштвених група, као и организације које се баве (у склопу својих надлежности) заштитом људских и мањинских права. Иако је поменути захтев могуће поднети у име неког лица које је претрпело дискриминацију (уз обавезну његову писмену сагласност), притужбе, најчешће, подnose појединци у своје лично име. Такође, у случају дискриминације над припадницима одређених друштвених група, притужбе још могу поднети и удружења (која се баве заштитом од дискриминације), као и надлежне инспекције.²⁸⁸ У поменути случајевима за подношење притужбе није неопходна писмена сагласност чланова дискриминисане групе. Ово је веома значајна чињеница због тога што појединци не пријављују дискриминацију како због страха од губитка посла, осуде окружења, али и патријархалних образаца васпитања.

Иако постоји сачињена форма притужбе како на сајту институције Повереника www.ravnopravnost.org, тако и у штампаном издању у седишту институције, притужба може бити сачињена и у неком другом формату.

У вези са пристиглим притужбама, стручна служба институције је у обавези да да стручно мишљење, на основу кога ће се базирати даљи поступци које је неопходно предузети у вези са конкретним случајем. Значајно је нагласити да по анонимним притужбама Повереник не поступа. У вези са тим, изузетно је важно да лица, односно организације које подnose притужбу Поверенику, наведу све неопходне личне податке лица над којим је извршена дискриминација, као и о дискриминатору (било да је појединац или правно лице). Такође, уз наведене информације у оквиру притужбе је неопходно навести и личне и контакт податке лица које се обратило Поверенику. У случајевима у којима дискриминацију испитује тзв. добровољни испитивач, лични подаци те особе се наводе у притужби. У вези са тим, у притужби је неопходно навести што више неопходних информација у вези са спорним догађајем (како је одређено лице, односно група дискриминисана, могући основ за дискриминацију, када је конкретно до дискриминације дошло и ко је, евентуално, присуствовао спорном догађају) како би на тај начин стручна служба Повереника имала што прецизнију и целовитију слику наведеног догађаја.

Исто тако, веома значајан аспект притужбе Поверенику представљају могући докази у вези са дискриминаторним дешавањем (одређени релевантни документи), које је неопходно приложити. Одређене изузетне ситуације остављају могућност накнадног прилагања доказа уз

²⁸⁶ Исто.

²⁸⁷ Закон о забрани дискриминације Републике Србије, члан 33., Службени гласник РС, број 22/09 и 52/2021

²⁸⁸ Исто.

притужбу. У поменутим ситуацијама доказе прибавља стручна служба Повереника и то тако што њени представници имају право да траже од лица за које се сумња да је које починило дискриминацију да приложи неопходне доказе.

Иако постоји више различитих начина како је могуће поднети притужбу Поверенику (писменим путем, у електронској форми, посредством факса и веома ретко усменим путем), треба напоменути да по анонимним притужбама Повереник не поступа.

У оквиру институције Повереника постоји засебна пријемна канцеларија у оквиру које стручна лица дају неопходне правне савете грађанима у вези са подношењем антидискриминационе притужбе. Механизми поступања институције према притужбама грађана дефинисани су у оквиру Пословника о раду Повереника. У зависности од тога какав је тип и садржина притужбе у питању, зависиће и поступање поменуте институције.

Будући да није ретка ситуација да пристигну притужбе које нису потпуне, у поменутим случајевима је неопходно постојећу притужбу додатно појаснити или допунити одређеном неопходном документацијом. Када пристигне притужба за дискриминацију, надлежно стручно лице, првобитно, одређује да ли у притужби има елемената дискриминаторног поступања или не. Расположиви подаци указују да велики проценат пристиглих притужби нема елементе дискриминације, што указује на чињеницу да лица која пријављују дискриминацију не знају да разликују дискриминацију од других облика неправедног поступања.²⁸⁹

У случају да стручна служба утврди да у пристиглој притужби нема елемената дискриминације, притужба се одбацује. У вези са тим, представници стручне службе Повереника у обавези су да обавесте подносиоца о одбијању притужбе, истовремено га упућујући га на другу релевантну институцију која је надлежна за конкретан случај.

Законом о забрани дискриминације²⁹⁰ (члан 36.) законодавац је прецизно дефинисао које критеријуме (формалне и садржинске) притужба мора да испуни како би била узета у даљу обраду. У вези са тим, уколико пристигла притужба није комплетна из било ког разлога (нема неопходну документацију, није јасна или није потписана), надлежна служба Повереника обавештава о томе лице које је пријавило дискриминаторно поступање и даје му одређени временски рок да отклони наведене недостатке, уз неопходне смернице на који начин може то да уради. Уколико подносилац притужбе (након предвиђеног временског рока) не поступи у складу са датим инструкцијама институције Повереника, притужба се одбацује, о чему бива обавештен. Такође, једна од надлежности рада стручне службе Повереника односи се на процедуру провере могућности за покретање конкретних поступака у вези са пристиглом притужбом. У вези са тим, Повереник неће бити у могућности да предузме конкретне активности по питању притужбе (не само у случају када нема елемената, нити конкретних доказа за дискриминацију), него и када се конкретним активностима Повереника не би постигли неопходни циљеви (због протекла времена од спорне ситуације), као и уколико о спорном случају дискриминације већ постоји правоснажна пресуда (односно уколико је у току судски спор).²⁹¹ Уколико стручна служба Повереника установи да не може да поступа по притужби, она о томе доноси одлуку и о томе обавештава подносиоца исте.

У случајевима у којима стручна служба установи да су испуњени услови да се може поступати у случају притужбе, поменута служба проверава да ли се може приступити процесу тзв. медијације (споразумног и добровољног мирења) две стране у вези конкретног спорног случаја.

²⁸⁹ Опширније видети: Бранкица Јанковић, ур., „Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2016. годину“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2017. стр. 30.

²⁹⁰ Закон о забрани дискриминације Републике Србије, члан 36., Службени гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021

²⁹¹ Исто.

У вези са тим, треба напоменути да је институција Повереника у поменутом процесу само посредник, као и да су сви расположиви подаци који се током овог поступка користе тајни и у том смислу не могу бити коришћени ни у једном другом процесу или поступку.

Када представници стручне службе утврде да не постоје услови за спровођење процеса мирног решавања спора две стране, приступа се упућивању притужбе (у законски предвиђеном року од 15 дана од њеног пријема у стручну службу) лицу које је починило дискриминацију.²⁹² Након стручног увида у пристигле предмете служба поступа у зависности од њихове процене о хитности у поступању у вези са конкретним случајем (на основу претпоставке, односно процене штетности, дуготрајности и далекосежности последица спорне и описане ситуације). У вези са тим, најкаснији законски дефинисан рок за поступање Повереника у датом, конкретном случају дискриминације износи месец дана од њеног пријема. У свим другим случајевима, односно када притужба не добије статус хитности, рок за поступање Повереника износи највише 90 дана (почевши од дана њеног пријема).²⁹³

Уколико на основу увида у сву расположиву документацију и доказе стручна служба установи да у притужби има елемената дискриминације, Повереник доноси стручно мишљење (у виду конкретне препоруке) која се односи на сваку спорну ситуацију посебно. Поменута препорука Повереника садржи конкретне поступке и активности које би лице које је починило дискриминацију требало да предузме са циљем спречавања даље дискриминаторне праксе. Лице које је починило дискриминацију има законски рок ра у року најдуже до 30 дана поступи у складу са мишљењем Повереника. Ипак, могуће је да се дискриминатор оглуши о мишљење Повереника, о чему Повереник обавештава јавност (постављањем обавештења о конкретном случају на свој сајт, односно у штампаним медијима)²⁹⁴ и то на основу коначног решења о датом случају на које дискриминатор нема право жалбе. Поменуто обавештење садржи све неопходне податке о конкретном случају (лични подаци или подаци о правном лицу у зависности од тога ко је починилац дискриминације, појашњење конкретне дискриминаторне ситуације, основ дискриминације, итд.). Ипак, треба нагласити да институција Повереника нема законодавну могућност да кажњава лице које не поступи по препоруци ове институције. Сматрамо да би та пракса требала да се промени и да се у основни закон о забрани дискриминације (који се, између осталог, односи на начин рада институције Повереника) уврсти нормативна одредба којом би институција Повереника имала законске могућности да новчано казни дискриминатора који не поступи у складу са њеном препоруком. Тиме би се могло обезбедити да новац који би се наплаћивао иде у својеврсни фонд против дискриминације из кога би се, делимично, могле финансирати различите антидискриминационе активности.

За првих десет година рада институције, а на основу увида у редовне годишње Извештаје институције и њихове упореде анализе, приметно је да је повећаван број притужби грађана које су упућене Поверенику. Више је узрочника томе. Пре свега, сама институција је постала „видљивија“ грађанима, грађани су упознати са постојањем ове институције. Такође, о дискриминацији и њеним негативним ефектима се све више говори у јавности.

Ипак, релевантни подаци указују да постоји значајна разлика између броја примљених притужби у односу на број оних предмета на која су дата одређена мишљења (препоруке) институције.²⁹⁵ То нам указује на две значајне чињенице. Релевантни подаци указују да је

²⁹² Исто, члан 37.

²⁹³ Исто, члан 39.

²⁹⁴ Исто, члан 40.

²⁹⁵ Бранкица Јанковић, ур., „Посебан Извештај Повереника за заштиту равноправности за смањење дискриминације у области рада и запошљавања“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019., стр. 68.

кључни узрок томе чињеница да лица која се обраћају Поверенику не знају довољно о дискриминацији као појави.²⁹⁶ Са друге стране, због постојања више различитих институција које се баве овим питањем, жене не знају довољно којој институцији да се обрате (што потврђује практични део докторске дисертације). Због тога је неопходно и даље информисати грађане о штетним последицама које дискриминација проузрокује, о њиховим правима, промовисати постојање институционалног механизма за заштиту од дискриминације и слично.

Пракса рада Повереника показала је да на број, па и на садржину притужби утичу и одређени актуелни друштвени догађаји. На то нам указују бројни примери из праксе рада институције. Тако је, током различитих извештајних периода, примећен повећан број поднетих притужби Поверенику, најчешће, у вези са неким конкретним догађајем или у вези са усвајањем одређеног предлога закона, односно одређених мера које је Влада усвојила.²⁹⁷ Ипак, без обзира на актуелност различитих друштвених догађаја, релевантни подаци указују да су лица која се обраћају Поверенику нарочито осетљива на питање дискриминације у области сфере тржишта рада, имајући у виду податак да се (у периоду првих десет година рада институције) преко трећине од укупног броја укупних притужби односило управо на ту сферу.²⁹⁸

У случајевима када је то неопходно и када стручна служба институције процени да је неки случај дискриминације посебно, стратешки значајан и од јавног интереса, Повереник има законске могућности да поднесе тужбу и да покрене парницу од стратешке важности. Када је реч о поменутих поступцима неопходно је истаћи три значајне чињенице. Прво, у поменутих дискриминаторних поступцима, Повереник има улогу тужиоца. Друго, парница не може бити покренута без писане сагласности лица које је претрпело дискриминацију. Треће, имајући у виду вишеструки друштвени значај поменутих процеса (подстицање лица да пријаве дискриминацију, подизање свести јавности о значају борбе против дискриминације), све настале трошкове у вези са стратешком парницом сноси институција Повереника.

У вези са тим, током досадашњег рада институција Повереника је покретала више стратешких парница: почевши од тужбе против фудбалског савеза Србије (због дискриминаторног поступања према женским чланицама клубова, у односу на мушке), тужбе против банке због зато што је онемогућила запосленој породици да се (након боловања) врати на своје радно место (које је обављала до трудноће), до тужбе због дискриминаторног поступања у вези са здравственим стањем жена у сфери тржишта рада и слично.²⁹⁹

У склопу различитог дијапазона надлежности које су јој нормативно гарантоване, институција Повереника, такође, има могућност покретања прекршајног процеса пред надлежним судским органом.³⁰⁰ У вези са тим, институција Повереника је од оснивања до 2019. године покренула низ прекршајних пријава против бројних лица због различитих разлога (дискриминаторних одредби наведених у огласима за посао, непродужавања уговора о радном ангажману због трудноће запослених жена, др.).³⁰¹

²⁹⁶ Марио Рељановић, „Студија о примени закона о забрани дискриминације у Србији“, YUCOM-Комитет правника за људска права, Београд, 2017., стр. 97.

²⁹⁷ Бранкица Јанковић, „Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2022. годину“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2023. стр. 5.

²⁹⁸ Бранкица Јанковић, ур., „Посебан Извештај Повереника за заштиту равноправности за смањење дискриминације у области рада и запошљавања“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019., стр. 69.

²⁹⁹ Исто, стр. 274- 279.

³⁰⁰ Закон о забрани дискриминације Републике Србије, члан 33., Службени гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021.

³⁰¹ Опширније видети у: Бранкица Јанковић, ур. „Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији у области рада и запошљавања“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019., стр. 281- 283.

1.4.2. Посебни извештаји, иницијативе за промене прописа и оцене уставности и законитости

Када је реч о широком опсегу надлежности институције Повереника треба истаћи да се један значајан део њених активности односи на надгледање извршења постојећих правних норми, као и давање предлога доношења нових или измена и допуна постојећих прописа, као и давање мишљења о одредбама појединих закона.³⁰² У вези са тим, релевантни подаци Повереника говоре да је, када је овај сегмент њених активности у питању, поменута институција била изузетно ажурна.³⁰³

Такође, у домен надлежности које, у складу са законом, обавља институција Повереника спада и писање посебних извештаја о дискриминацији. Писање ових извештаја може да иницира сам Повереник или Народна скупштина³⁰⁴, уколико за то постоје одређени објективни разлози који се, пре свега, односе на раширеност и присутност дискриминације у одређеној сфери друштвеног живота или због посебне угрожености од дискриминације припадника појединих друштвених група. До сада је ова институција објавила неколико посебних извештаја који се односе на равноправност различитих рањивих група: деце, женског дела популације, старијих грађана и особа са одређеним здравственим потешкоћама. Сврха посебних извештаја огледа се у томе да се јавности укаже на кључне проблеме у вези са нарушавањем принципа равноправности појединих, нарочито „рањивих“ друштвених група у појединим и изузетно важним областима друштвеног живота. У оквиру поменутих извештаја Повереник детаљно анализира и набраја кључне проблеме са којима се поједине рањиве групе и појединци сусрећу, расположиве механизме које је ова институција употребила, као и на кључне препоруке и запажања у вези са даљим поступањем у борби против дискриминације (у конкретној друштвеној области и у вези са побољшањем друштвеног положаја угрожених група).

Када је реч о посебним извештајима које је објавила институција Повереника за предметно истраживање нарочито је значајан посебан извештај који се односи на анализу дискриминације у сфери тржишта рада у Србији, објављен крајем 2019. године. У вези са тим, први део извештаја детаљно говори о природи, начину рада и надлежностима саме институције, и осврће се на нормативни и институционални оквир заштите од дискриминаторног поступања у вези са радним правима појединаца. У вези са тим, средишњи део извештаја садржи податке о кључним проблемима са којима се ова институција сусретала³⁰⁵, а који се односе на поменуту област. Повереник је детаљно описао начин примене законом предвиђених правних механизма које су му на располагању (мишљења и препоруке, као упозорења и саопштења јавности), а која је дао по различитим основама родно засноване економске дискриминације.

Такође, у извештају су описани поступци које је институција Повереника покренула пред Уставним судом (где тражи мишљење наведене институције о усклађености појединих правних норми са Уставом као најснажнијим правним актом), који узрокују и доприносе генерисању економске дискриминације и нарушавању принципа родне равноправности. Поменути предлози се упућују како би се (у случајевима када то надлежне институције процене) спорни прописи (односно поједини њихови сегменти) ставили ван правне снаге, чиме би се спречила даља дискриминација појединих угрожених категорија лица. Реч је о веома значајном правном механизму и институционалној надлежности Повереника, имајући у виду дугорочност и благотворност њених ефеката. У вези са тим, Повереник је у периоду од оснивања институције до 2019. године подносио више оваквих предлога. Тако је залагањем Повереника, покретањем питања уставности појединих сегмената правних норми и њиховим

³⁰² Закон о забрани дискриминације Републике Србије, члан. 33., Службени гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021.

³⁰³ Опширније видети у: Бранкица Јанковић, ур. „Редован годишњи Извештај Повереника за заштитника равноправности за 2022. годину“, Повереник за заштиту података, Београд, 2019., стр. 48.

³⁰⁴ Закон о забрани дискриминације Републике Србије, члан 49., Службени гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021.

³⁰⁵ У периоду од оснивања институције 2009. до 2019. године.

неомогућавањем да буду примењивани, спречена дискриминација различитих категорија лица (као и чланова њихових породица) који би били директно погођени таквим одредбама. У вези са тим, неопходно је напоменути да је залагањем институције Повереника, неуставним проглашено више дискриминаторних одредби различитих правних норми (од оних које су се односиле на дискриминаторне услове пензионисања жена које су радиле у јавној управи, до одредбе стицања услова за новчану накнаду за време породилског одсуства којом су жене које надпросечно зарађују биле дискриминисане).

Поред поменутих надлежности, институција Повереника има још могућности да покрене законодавне иницијативе и даје стручна мишљења о постојећим нормативним прописима, даје одређена упозорења јавности (пример непримерено представљање жена у медијима), даје препоруке јавним институцијама о механизмима остваривања родне равноправности. Поменутих механизмима поменута институција је, несумњиво, допринела побољшању примене и промоције начела родне равноправности у Србији.

1.5 Опште карактеристике начина рада и механизма заштите радног права Правобранитељице за равноправност сполова у Републици Хрватској

Како бисмо на целовит и систематичан начин могли да сагледамо механизам рада институције Повереника за заштиту равноправности и како бисмо боље разумели њену улогу и допринос у оквиру националног институционалног механизма заштите од дискриминације, неопходно је извршити поређење поменуте са другим сродним институцијама које постоје у политичким системима других сродних држава. У предметном истраживању определили смо се за поређење институције Повереника за заштиту равноправности са истородном, независном институцијом која постоји у Републици Хрватској која се, такође, бави заштитом начела равноправности и која има сличан делокруг надлежности: Правобранитељицом за равноправност сполова. Потреба за поређењем две институције јавила се из више разлога: пре свега, ради се о државама које имају заједничку политичку прошлост, будући да су (заједно) са другим републикама биле део једне државе (некадашња Социјалистичка Федеративна Република Југославија) и које су у готово истом временском периоду отпочеле процес придруживања Европској унији.³⁰⁶ У вези са тим, обе државе су биле у обавези да реформишу, између осталог, и своје националне законодавне и институционалне антидискриминационе оквири. Потреба за образовањем независних институција које ће бити надлежне да штите од дискриминације и да промовишу начело равноправности (у обе државе) јавила се из више разлога. Пре свега, због чињенице да поменута начела представљају темељне вредности на којима почива и које заговара Европска унија, као и због тога што је хрватском друштву (баш као и у српском) присутна родно заснована економска дискриминација жена³⁰⁷, као и због чињенице да се постојећи институционални механизми заштите од дискриминације нису показали довољно учинковитим.³⁰⁸ Будући да се ради о истородним, независним и самосталним институцијама које представљају кључни део институционалног механизма заштите начела равноправности (настале по узору на сличне европске институције и тела) поређење начина рада и надлежности две сродне институције обезбедиће нам бољи увид у сличности, односно разлике у начину рада и надлежностима поменутих институција.

³⁰⁶ Исидора Поп-Лазвић, „Специфичности и ток приступних преговора Србије и Хрватске за чланство у Европској унији-импликације на билатералне односе“, Часопис Међународна политика, бр. 1183, Београд, 2021., стр. 57.

³⁰⁷ Опширније видети у: Vesna Vučemilović, „Diskriminacija žena na tržištu rada sa osvrtom na Hrvatsku“, Praktični menadžment, br. 2, Zagreb, 2011., стр. 69.

³⁰⁸ Branislava Baranović, Smiljana Novosel, „Koliko su žene u Hrvatskoj ravnopravne?“ у „Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj“, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, Zagreb, 2011., стр. 255.

Поменути поређењем утврдићемо евентуалне примере добре праксе рада хрватске независне институције, који би могли да послуже као пример и препорука за даљи рад Повереника за заштиту равноправности.

Отпочињањем процеса интеграција ка европском путу током 2001. године, Хрватска је била суочена са неопходношћу усклађивања, као и промене постојећег нормативног оквира европским прописима. Будући да питање нормативне заштите од дискриминације у Хрватској није било на адекватан начин уређено, ова држава је била у обавези да усвоји низ базичних антидискриминационих закона. Веома сличан развојни пут прошла је и Србија.

У вези са тим, прва и кључна тачка у поменутом процесу односила се на усвајање основног антидискриминационог закона у Хрватској: Закона о равноправности сполова.³⁰⁹ Усвајањем поменутог закона током 2003. године, створен је нормативни основ за образовање институције Правобранитељице за родну равноправност (таква пракса је била и у Србији што се тиче оснивања Повереника). Институционална пракса обе земље показала је потребу за оснивањем независне институције која би представља један од кључних сегмената националног механизма заштите начела родне равноправности. Иако је ова институција у Хрватској основана нешто раније него што је то пример са Србијом (Правобранитељица за равноправност сполова је основана 2003. године), обе институције су током 2010. године постале пуноправни чланови EQUINET мреже.

Правобранитељица за равноправност сполова (у даљем тексту: Правобранитељица) је независна државна институција које је надлежна за сузбијање сваког облика родно утемељене дискриминације. Активности поменуте институције односе се на превенцију и сузбијање различитих форми родне дискриминације (по основу брачног и породичног статуса, полне оријентације, трудноће, као и материнства) у свим сегментима друштвеног живота.³¹⁰

У вези са тим, у временском периоду од 2011. до 2013. године, ова институција је почела да прати вишеструко дискриминисане и посебно угрожене категорије жена (жене са различитим облицима инвалидитета, Ромкиње и сл.).³¹¹ Надлежности и начин рада овог независног тела регулисано је Законом о равноправности сполова Републике Хрватске.

Поређењем делокруга надлежности, можемо констатовати да обе институције имају разноврсне и сличне расположиве правне механизме у борби против дискриминације. Ипак, треба нагласити да се основна разлика између надлежности две институције огледа у чињеници да Правобранитељица има ужи делокруг деловања у односу на институцију Повереника, имајући у виду чињеницу да се она бави искључиво заштитом од родно утемељене дискриминације. Насупрот томе, институција Повереника бави се не само заштитом од родно утемељене, већ и других облика дискриминације. У вези са тим, делокруг законских надлежности Правобранитељице (који се односи се искључиво на заштиту од родно утемељене дискриминације) обухвата: пријем притужби, давање стручног мишљења у вези са конкретном притужбом, пружање правне помоћи приликом покретања судског поступка, спровођење процеса медијације, прикупљање релевантних података и њихова систематична анализа, као и спровођење истраживања, итд.³¹²

³⁰⁹ Zakon o ravnopravnosti spolova, Republika Hrvatska NN 82/08, 69/17.

³¹⁰ Mirjana Adamović i dr., „*Evaluacijsko izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske od 2003.-2013. godine*“, Institut za društvena istraživanja, Zagreb, 2015., стр. 6.

³¹¹ Подаци преузети са сајта Правобранитељице за равноправност сполова, Надлежност Правобранитељице за равноправност сполова, www.prs.hr/https://www.prs.hr/cms/page/9, преузето: 23.06. 2023. у 08:00h.

³¹² Mirjana Adamović i dr., „*Evaluacijsko izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske od 2003. do 2013. godine*“, Institut za društvena istraživanja, Zagreb, 2015., стр. 6.

Такође, Правобранитељица, баш као и институција Повереника, има на располагању могућност покретања питања усклађености појединих правних прописа (и њихових појединих сегмената) пред Уставним судом. Такође, делокруг надлежности Правобранитељице јасно је дефинисан у Закону о равноправности сполова³¹³ (члан 19.) односи се, између осталог, на давање различитих мишљења (у форми упозорења, предлога и препорука) која су у вези са родно утемељеном дискриминацијом.³¹⁴ У вези са тим, интересантно је да у поменутом члану закона не стоји могућност да Правобранитељица покрене стратешке парнице, нити да покрене тужбу, већ само да „пружа помоћ лицима при покретању судског поступка због полне дискриминације“³¹⁵, као и да, до покретања судског процеса, испитује појединачне пријаве.³¹⁶

Правобранитељицу за равноправност сполова именује парламент (хрватски Сабор, као најзначајнија законодавна институција) на предлог Владе (иста је изборна процедура у питању постављања Поверенице код нас) на време од 8 година, са могућношћу реизбора.³¹⁷ Мандат Правобранитељице, у односу на Повереницу у Србији дуже траје чак три године по мандату. Правобранитељица је, попут Поверенице за заштиту равноправности у Србији, дужна да једном годишње подноси редован извештај о раду парламенту, у коме објављује податке који се односе на све активности које је током те године обавила та институција. Тако се, у редовном годишњем Извештају о раду Правобранитељице, налазе примери случајева из праксе рада институције, независна истраживања и анализе, примери покретања тзв. законских иницијатива, као и препоруке у погледу даљег поступања институцијама код којих је установљена дискриминација. Рад обе независне институције и у Србији и у Хрватској финансира се из државног буџета.

За разлику од институције Повереника за заштиту равноправности која у својој систематизацији нема предвиђено место за заменика Повереника, институција Правобранитељице има заменика ког, такође, поставља и разрешава парламент у складу са мишљењем Правобранитељице. Имајући у виду значај поменуте јавне функције, као и овлашћења која у складу са Законом о запосленима у јавним службама³¹⁸ (члан 80.), сматрамо да би Повереник, такође, требало да има минимум једног заменика. Нормативно је дефинисано да је обавезно да лица која обављају надлежности Правобранитеља и његовог заменика морају бити различитог пола, као и то да макар једно од њих двоје мора имати завршен Правни факултет³¹⁹, као и да су хрватски држављани који су „препознатљива лица“ у оквиру професије која се бави заштитом људских права.

Начин престанка мандата поменутих лица, такође, је нормативно дефинисано.³²⁰ У вези са тим, до престанка мандата Правобранитеља долази на основу властитог захтева, губитком хрватског држављанства, трајним губитком способности за обављање дужности, правоснажне осуде за извршено кривично дело или због нестручног, незаконитог обављања своје дужности³²¹ (истоветно као и код наше институције Повереника).

Функцију Правобранитеља првобитно је обављала Гордана Лукач Коритник, док је актуелна Правобранитељица Вишња Љубичић на ту функцију именована 2011. године. На месту заменика Правобранитељице налази се Кристијан Кевешевић. На основу расположивих

³¹³ Zakon o ravnopravnosti spolova Republike Hrvatske, član 23. stav. 1, NN 82/08, 69/17.

³¹⁴ Isto.

³¹⁵ Isto, član 19.

³¹⁶ Isto.

³¹⁷ Zakon o suzbijanju diskriminacije Republike Hrvatske, član 20., NN 85/08, 112/12.

³¹⁸ Zakon o zaposlenima u javnim službama РС, Службени гласник, члан 80., бр. 113/2017, 95/2018, 86/2019, 157/2020 i 123/2021.

³¹⁹ Zakon o suzbijanju diskriminacije Republike Hrvatske, član 20., NN 85/08, 112/12.

³²⁰ Isto, član 21.

³²¹ Isto, član 20.

података, укупан број предвиђених радних места по систематизацији у организационој структури Повереника за заштиту равноправности је 55 ³²², док Правобранитељ за равноправност сполова има укупно 11 запослених, иако је, по систематизацији радних места, могуће да буде укупно 14 запослених службеника.³²³ Чињеница је да Повереник за заштиту равноправности у Републици Србији има већу организациону структуру и већи број запослених у односу на Правобранитеља за равноправност сполова у Републици Хрватској, али то и не чуди имајући у виду чињеницу да се Повереник бави заштитом начела равноправности у оквиру више различитих димензија, док се Правобранитељ бави заштитом једне (родне) димензије равноправности.

У периоду од 2004. године, за првих осам година рада, институција Правобранитеља је радила укупно на приближно 14. 000 предмета.³²⁴ У том временском раздобљу, током 2013. године забележен је највећи број притужби грађана на дискриминацију и износио је 13.4%.³²⁵ Подаци указују на то да се у поменутом временском периоду највише притужби грађана Хрватске односи на родну дискриминацију у вези са радним правом (48.3%), а потом са дискриминацијом у вези са породицом, укључујући и породично насиље (20.4%), медија (11%), политичке партиципације (7.7%) и анализе релевантних закона и прописа (7.7%).³²⁶ Од 2009. године бележи се пораст предмета који су у вези са другим основама дискриминације.³²⁷ У вези са тим, од оснивања институције па до 2013. године (на основу увида у извештаје Правобранитељице) највећи број притужби упућивале су жене и то, пре свега, из Загребачке жупаније, а потом и из других жупанија, као што су Приморско-горанска, Сплитско-далматинска, Истарска и Осјечко-барањска.³²⁸

Расположиви подаци обе институције из њихових редовних годишњих извештаја указују на чињеницу да највећи број захтева Правобранитељу и Повереници односе на дискриминацију и неједнакост у области радног права појединаца. Највећи проценат притужби упућених ка обе институције (у оба правна система и хрватском и српском), односи се на родно утемељену економску дискриминацију жена (најчешће у области тржишта рада и приликом процеса запослења жена, најчешће, услед породилског одсуства).

Аутори публикације *Евалуацијско извјешће о раду Правобранитељице за равноправност сполова Републике Хрватске од 2003. до 2013. године* ³²⁹ означавају неколико важних карактеристика које обележавају првих десет година рада ове независне институције у Хрватској. Пре свега, њихово је мишљење да се организација и начин рада ове институције може посматрати кроз три одвојена и различита временска периода.

Према мишљењу поменутих ауторки, прва, почетна, а уједно и најзахтевнија фаза рада било које институције која је у настајању, трајала је од 2003. до 2005. године. У овој фази, институција је постављала на почетне темеље основне механизме свог рада, инфраструктурну подршку, избор људи који ће радити у институцији, итд. У другој фази рада, која је трајала од

³²² Податак је преузет са сајта <https://ravnopravnost.gov.rs/podaci-o-broju-zaposlenih-i-radno-angazovanih-lica-prema-nivou-kvalifikacije/> 10.1.2024. године у 11:14h.

³²³ Податак је преузет са сајта https://www.prs.hr/application/uploads/PRS_Plan_prijma_u_dr%C5%BEavnu_slu%C5%BEbu.pdf 10.01.2024. године у 11:42h.

³²⁴ Mirjana Adamović i dr., „*Evaluacijsko izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske od 2003. do 2013. godine*”, Institut za društvena istraživanja, Zagreb, 2015., стр. 10.

³²⁵ Исто, стр. 11.

³²⁶ Исто, стр. 12.

³²⁷ Исто, стр. 13.

³²⁸ Исто.

³²⁹ Mirjana Adamović i dr., „*Evaluacijsko izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske od 2003. do 2013. godine*”, Institut za društvena istraživanja, Zagreb, 2015., стр. 10.

2006. до 2010. године, долази до одређене стабилизације у раду институције, као и њене препознатљивости у раду, итд. Сходно њиховом мишљењу, трећа фаза у раду институције, почела је 2011. године, са именовањем нове Правобранитељице и актуелна је до данас. Према ауторима ове публикације, трећу фазу карактерише већа видљивост у раду институције, усмерена пажња на решавање системских проблема дискриминације, што је, несумњиво, довело до повећања процента примљених притужби грађана овој институцији, али и броја. препорука које је поменута институција упутила другим надлежним институцијама.

Поменуте фазе и прилике приликом изградње и развоја ове институције у Хрватској веома су сличне онима које су се дешавале код нас. Наиме, и у Хрватској (као и код нас) ова институција по оснивању, није имала обезбеђен адекватан простор, нити довољно финансијских средстава за рад. Тако је ова независна институција у Хрватској првих годину дана рада само формално примала предмете грађана, будући да је током читаве 2003. године тражен адекватан простор за њен рад (са сличним проблемима се суочавала и институција Повереника).³³⁰

Ипак, без обзира на различите изазове са којима се поменута институција суочавала релевантни подаци указују да грађани хрватског друштва препознају њен значај као кључне институције која штити концепт родне равноправности.³³¹

Такође, за разлику од институције Повереника за заштиту равноправности која је урадила више извештаја о дискриминацији у посебним областима друштвеног живота или о појединим посебно угроженим категоријама лица, такав тип извештаја Правобранитељице не постоји. Имајући у виду значај таквих извештаја, пре свега, са аспекта лакшег праћења најзначајнијих статистичких података и њихове прегледности о дискриминацији појединих категорија становништва или појединим њеним облицима, сматрамо да би, евентуална израда таквог извештаја у будућности од стране институције Правобранитељице умногоме олакшала истраживачки процес.

Поред институције Правобранитељице за равноправност сполова, Хрватским Законом о сузбијању дискриминације дефинисано је постоји још један посебан, независан и самосталан орган који се бави спречавањем и борбом против дискриминације (баш као што је то случај у институционалном механизму Србије). Реч је о Заштитнику грађана, односно тзв. Пучком правобранитељу. Сходно, хрватском закону о сузбијању дискриминације³³² реч је о кључној и централној институцији која се бави, превасходно, заштитом права појединаца и заштитом од дискриминације. Поменутим законом, члан 12. дефинисано је да Пучки правобранитељ у оквиру свог рада прима пријаве/тужбе физичких и правних лица које су у вези са дискриминацијом, упозорава јавност на појаве дискриминације, подноси прекршајне пријаве, врши процес медијације две стране и слично. Упоредјујући делокруг надлежности Пучког правобранитеља и Правобранитељице за равноправност сполова, Пучки правобранитељ има шире законске надлежности. У вези са тим, наша институција Повереника за заштиту равноправности има веома сличан делокруг надлежности као што је то у случају институције Пучког правобранитеља (шири у односу на Правобранитељицу). У вези са тим сходно закону о равноправности сполова³³³ (члан 19.), Правобранитељица има могућност да испитује појединачне пријаве дискриминације, до покретања судског процеса, као и да пружа неопходну стручну помоћ лицима која су (по основу полно утемељене дискриминације) покренула судски поступак пред надлежним судом. Чињеница да Повереница има шири делокруг деловања (не само заштита начела равноправности полова, већ и других форми равноправности) у односу на Правобранитељицу не значи да не треба проширити и ојачати надлежности наше

³³⁰ Исто, стр. 8.

³³¹ Исто, стр. 45.

³³² Zakon o suzbijanju diskriminacije Republike Hrvatske, član 12., NN 85/08, 112/12.

³³³ Zakon o ravnopravnosti spolova Republike Hrvatske, član 19., NN 82/08, 69/17.

институције, напротив. Правобранитељица (за разлику од институције Повереника) нема законску могућност да покреће стратешке парнице, нити да покрене прекршајни поступак у случају почињене родно утемељене дискриминације.

Када је реч о механизму институционалне заштите начела родне равноправности у хрватском правном систему, поред постојања институције Правобранитељице, предвиђено је оснивање и других институција. У вези са тим, у хрватском институционалном систему постоји својеврсни Уред за равноправност сполова.³³⁴ У питању је стручна служба Владе Републике Хрватске која се бави пословима из надлежности која се односи на успостављање и унапређење начела равноправности полова. Са тим у вези, надлежности ове институције су следеће: предлаже Влади Републике Хрватске и другим државним телима доношење или промене правних аката, спроводи анализе из области равноправности полова, прати и координише усклађеност и примену закона и сваке две године извештава Владу Републике Хрватске о спровођењу националне политике о успостављању принципа родне равноправности, итд.³³⁵

Поред поменутих институција, Закон о сузбијању дискриминације, предвиђа на локалном нивоу (за жупаније и град Загреб), оснивање тзв. Повјеренстава за равноправност сполова. Сходно закону, то су радно-саветодавна тела жупанијских скупштина и скупштине града Загреба. У њиховој структури налазе се чланови жупанијских скупштина, односно скупштине града Загреба, затим представници државне управе, невладиних удружења и експерти из области родне равноправности.

За разлику од институције Повереника која (поред седишта које се налази у главном граду) има једну регионалну канцеларију у Новом Пазару, Правобранитељица нема регионалне канцеларије. Иако је реч о својеврсној предности у раду у односу на хрватску сродну институцију, не треба изгубити из вида чињеницу да је делокруг надлежности Правобранитељице ужи (будући да се институција Повереника бави се не само заштитом од родно утемељене, већ и других облика дискриминације).

Када је реч о заштити лица од родно засноване дискриминације (у оквиру институционалног система у Републици Хрватској) поред поменутих институција, постоје још и две посебне и независне институције: Правобранитељица за децу и Правобранитељица за особе са инвалидитетом. У институционалном оквиру у Републици Србији не постоје сличне специјализоване институције чија би надлежност била искључиво заштита права одређених рањивих категорија лица (деце, особа са инвалидитетом). Као што смо напоменули у нашем институционалном систему постоје две независне институције које се, на републичком нивоу, баве заштитом права свих лица и рањивих категорија: Омбудсман и Повереник за заштиту равноправности. Ипак, услед преоптерећености у раду поменутих органа, као и заступљености, отпорности и прикривеног лика дискриминације као друштвене појаве сматрамо да би (зарад повећања ефикасности и учинковитости борбе против сваког вида неједнакости) било корисно у институционални механизам у Србији (по узору на хрватски модел) увести нове специјализоване независне институције. Тиме би постојеће независне институције биле знатно растерећене у свом раду, а читав систем би дао адекватнији одговор на превенцију и сузбијање сваког облика дискриминације и неједнакости.

У оквиру првог поглавља предметног истраживања анализирали смо друштвене околности и услове у којима је основана институција Повереника, положај који у институционалном систему Србије ова институција заузима (односе које има са другим релевантним друштвеним институцијама), као и поређење делокруга њених надлежности у односу према сродној

³³⁴ Isto, član 18.

³³⁵ Isto.

институцији која постоји у Хрватској. Поменути сегменти анализе показали су се као неопходни и нужни због тога што указују на значај и особеност поменуте институције (која се огледа, пре свега, кроз аспекте њене независности и њене широке и разноврсне надлежности) као кључног институционалног антидискриминационог механизма у Србији. У вези са тим, поменути део анализе нарочито се показао као значајан са аспекта дефинисања могућности за унапређење рада институције Повереника. Иако је анализа показала да (у погледу делокруга надлежности) институција Повереника има шире законске надлежности у односу на Правобранитељицу, постоје друге карактеристике поменуте институције који доприносе њеној независности, а које би могле бити примењене код нас (дужина трајања мандата Правобранитељице, систематизација радних места). Треба имати на уму да је институција Повереника за родну равноправност једна од најмлађих институција у политичком систему Србије, као и чињеницу да је основана шест година након хрватске институције Правобранитељице и да, по природи ствари, недовољно институционално и друштвено искуство поменуте институције носи са собом одређене несавршености на којима, убудуће, треба радити.

2. ДРУШТВЕНЕ НЕЈЕДНАКОСТИ

2.1. Друштвене разлике и друштвене (не)једнакости

Када је реч о друштвено-економском положају жена код нас релевантни подаци указују да су оне у неравноправном положају.³³⁶ Целовита и систематична анализа и свеобухватно разумевање феномена дискриминације жена (нарочито у области тржишта рада) није могућа без сагледавања и разумевања њиховог друштвено-економског положаја. У вези са тим, зарад бољег разумевања неравноправног и незавидног положаја жена, као и потенцијалних могућности за њихово превазилажење, неопходно је утврдити како различите теоријске школе објашњавају одакле потичу друштвене (и родно утемељене) неједнакости, који су њихови кључни узрочници, итд. Када је у питању истраживање различитих облика друштвених неједнакости, ауторка Татјана Ђурић Кузмановић наглашава значај истраживања родних аспеката неједнакости из више разлога, а пре свега, због тога што је традиционална теорија (како економска, тако и социолошка) дуго занемаривала и потискивала ово веома значајно питање.³³⁷ Имајући то у виду, поменута ауторка наглашава да је изузимање ове изузетно значајне димензије друштвене неједнакости из анализе, утицало на чињеницу да истраживачи нису могли имати целовиту и потпуну слику феномена друштвених неједнакости. У вези са тим, Ђурић Кузмановић истиче да је питање анализе родних аспеката друштвене неједнакости изузетно значајно имајући у виду чињеницу да су економисти, генерално говорећи, склони тзв. редукционистичком тумачењу свих облика друштвених неједнакости.³³⁸ Према њеном мишљењу, ради се о томе да економисти стављају акценат на истраживање, примарно, економских неједнакости које су видљиве и мерљиве и које припадају економској и јавној сфери. Овакав приступ је био значајно ограничавајући имајући у виду да је занемаривао, анализу других значајних и различитих облика неједнакости (пример, неједнакост унутар приватне сфере).³³⁹

Људи се разликују по бројним основама, по боји коже, физиономији, по полу, итд. Иако су одређене разлике међу људима биолошки и природно дате, многе од њих су условљене различитим друштвеним чиниоцима. Са циљем успостављања егалитарнијег и праведнијег друштва, друштвене науке су, пре свега, усмерене на истраживање друштвено утемељених разлика међу појединцима. Основни циљ оваквих анализа јесте што боље разумевање друштвених разлика (њихових карактеристика, узрочника, последица које производе и слично.) како би се, на тај начин, друштва што ефикасније борила против њих. Имајући то у виду, савремена демократска друштва настоје да, користећи научно утемељена сазнања, ублаже постојеће друштвене разлике, као и њихове негативне ефекте. Успостављање друштва у коме ће појединац моћи да развија свој пун потенцијал без обзира на различитости које поседује представља идеал демократског друштва.

Феномен друштвене неједнакости је сложен и вишедимензионалан. Са развојем друштвених наука, развијала се и мисао научника о овом веома значајном феномену који постоји од када су настала и прва друштва. Теорије које се баве анализом различитих облика друштвених неједнакости постајале су, временом, све сложеније, а број потенцијалних узрочника, као и сагледавање негативних последица ове друштвене појаве, постајали су све бројнији. Ипак, интересовање за проучавање друштвених неједнакости осцилирало је временом (некада је

³³⁶ Татјана Ђурић Кузмановић, „Родност и развој у Србији, од диригованог неразвоја до транзиције“, Будућност, Нови Сад, 2002., стр. 44.

³³⁷ Исто.

³³⁸ Исто, стр. 10.

³³⁹ Исто.

било интензивније, некада мање интензивно) у зависности од различитих околности, а најчешће, према мишљењу професора Владимира Вулетића, због смене научних парадигми у друштвеним наукама.³⁴⁰ Историја друштвених наука познаје теорије и теоретичаре који су заговарали став да су друштвене разлике и неједнакости узроковане природним, биолошким разликама. Овакве теорије утемељене су на ставу да су одређени појединци, по природи, моћнији и доминантнији у односу на друге. Екстремни пример оваквих теорија су тзв. расистичке теорије које су засноване на учењу о супериорности припадника беле расе у односу на све друге појединце који су инфериорнији само због тога што немају белу боју коже. Ипак, природне разлике не смеју бити основ на коме ће се темељити друштвене разлике, нити оне смеју да буду узрок дискриминације и неправедног поступања према појединцима и друштвеним групама.

Међу првим теоретичарима који су се бавили истраживањем феномена неједнакости, био је Жан Жак Русо.³⁴¹ Значај његовог теоријског рада, између осталог, огледа се у чињеници да је међу првима уочио разлику између природних и друштвених неједнакости појединаца. Према његовом мишљењу, природне неједнакости међу појединцима су толико мале, да их је могуће готово занемарити. Под тзв. природним неједнакостима појединаца, Русо је мислио на бројне различитости (од физичких и здравствених, до умних разлика) које су, према његовом мишљењу, минималне.³⁴² Сходно томе, Русоово је мишљење да су све разлике међу појединцима узроковане друштвеним чиниоцима и производ су друштвеног тумачења.³⁴³ Имајући то у виду, према Русоовом мишљењу, основни генератор свих друштвених неједнакости произилази, превасходно, из економских неједнакости (због непоседовања ограничених друштвених ресурса, као што су моћ, богатство), а потом се прелива и на друге друштвене сфере, као што су право и политика.³⁴⁴ Имајући у виду да је првобитни друштвени уговор (којим је основано буржоаско друштво) заснован на основу озакоњења постојећих економских неједнакости појединаца (који произилази из њихових власничких односа), свака друга „једнакост“ која произилази из таквог уговора представља привид и има, нужно, за последицу генерисање даље друштвене неједнакости појединаца.³⁴⁵ Управо због тога, сходно Русоовом мишљењу, основна друштвено условљена разлика међу појединцима је подела на богате и сиромашне.³⁴⁶ Имајући то у виду, богати појединци оправдавају постојање неједнакости и друштвене системе који генеришу такве хијерархијске односе. Богатим појединцима такви друштвени системи у потпуности одговарају зато што у њима они уживају све привилегије. Према Русоовом мишљењу, такви системи су суштински неправични због тога што доприносе утемељењу постојећих друштвених неједнакости.³⁴⁷

У вези са тим, Срђан Николић напомиње да је, теоријски посматрано, од изузетне важности правити разлику између сродних феномена као што су појам друштвених разлика и друштвених неједнакости, због потенцијалне могућности њиховог несврсисходног коришћења.³⁴⁸ Иако се, првобитно, може мислити да не постоји разлика између поменутих

³⁴⁰ Владимир Вулетић, „Идеологија и друштвене неједнакости“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2021., књига бр. 33, стр. 295.

³⁴¹ Срђан Николић, „О Русоовој радикалности: слобода, једнакост, догађај политике“, Часопис Филозофија и друштво, број XXIII (3), Београд, 2012., стр. 121.

³⁴² Мајкл Хараламбос, Мартн Холборн, „Социологија- Теме и перспективе“, Голден маркетинг, Загреб, 2002., стр. 23.

³⁴³ Исто, стр. 132.

³⁴⁴ Срђан Николић, „О Русоовој радикалности: слобода, једнакост, догађај политике“, Часопис Филозофија и друштво, број XXIII (3), Београд, 2012., стр. 131.

³⁴⁵ Исто, стр. 131.

³⁴⁶ Исто.

³⁴⁷ Исто.

³⁴⁸ Лазо Ристић, „Идеолошке функције занемаривања различитости друштвених неједнакости и друштвених разлика“, Социолошки годишњак, бр. 10, 2015., стр. 78.

појмова треба истаћи да они нису синоними. У вези са тим, Лазо Ристић указује на термиолошку разлику два појма. Сходно његовом мишљењу, не морају све друштвене разлике нужно и увек да значе друштвене неједнакости.³⁴⁹ Насупрот томе, друштвене неједнакости, нужно значе друштвене разлике међу појединцима.³⁵⁰ Имајући то у виду, мишљење је поменутог аутора да друштвене неједнакости настају као последица деловања процеса друштвене стратификације (раслојавања).³⁵¹

Иако је један од кључних узрочника друштвених неједнакости закон о подели рада, ипак он није једини.³⁵² У вези са тим, као главне генераторе друштвених неједнакости можемо одредити богатство, моћ, престиж, ауторитет, итд. Треба истаћи да је једна од основних карактеристика друштвене структуре то да је она стратификацијски уређена. То се, конкретно, односи на чињеницу да је структура сваког друштва пирамидално, односно хијерархијски уређена. Наиме, друштвена структура се састоји од различитих друштвених слојева, које чине појединци и друштвене групе, који су хијерархијски рангирани према количини богатства, моћи и угледа (престижа) које поседују, односно уживају.³⁵³ У вези са тим, према мишљењу професора Илије Кајтез и Бојане Ружичић, друштвена стратификација, односно раслојавање представља својеврсну структуралну неједнакост појединаца.³⁵⁴ У складу са тим, у оквиру система друштвене стратификације, појединци као припадници одређеног друштвеног слоја (који се налазе при, или на самом врху друштвене пирамиде), по правилу су успешнији, утицајнији и богатији од оних који се налазе у њеној средини или у основи.³⁵⁵ Припаднике једног друштвеног слоја карактерише, између осталог, постојање тзв. заједничке свести, као и специфичан животни стил који воде, заједнички интереси и вредности које деле, а по основу којих се разликују у односу на припаднике других друштвених слојева. Унутар једног друштвеног слоја може, и најчешће се формира, одређена особена подгрупа, односно субкултура чијим члановима су заједничке одређене вредности, интереси и норме које нису карактеристичне за остале припаднике тог друштвеног слоја.

Генерално говорећи, савремена друштва карактерише могућност тзв. друштвене покретљивости њених припадника. То конкретно значи да се, унутар хијерархије друштвене структуре, појединци могу слободно „кретати“. Под друштвеном покретљивошћу појединаца мислимо на могућност мењања њиховог друштвеног положаја у односу на друштвену хијерархију и то тако што могу да побољшају или, насупрот томе да погоршају свој друштвени положај. Појединац може да, својим школовањем, усавршавањем, радом и трудом, побољша свој друштвени положај и на тај начин себи и члановима своје породице створи боље услове за живот. Исто тако, друштвена покретљивост подразумева и могућност појединаца да пређу у неки нижи друштвени слој, услед различитих личних избора и друштвених околности. Тиме ће појединац, несумњиво, допринети погоршању животних услова и шанси како себи, тако и члановима своје породице. Овде није само реч о преласку појединца из једног друштвеног слоја у други (у овом случају нижи). Имајући у виду чињеницу да сваки друштвени слој карактеришу одређени животни стилови који његови припадници воде, као и особене вредности и интереси које имају, преласком у нижи друштвени слој појединац ограничава не само своје животне шансе (као и животне шансе чланова своје породице), већ и целокупан квалитет живота. Ипак, када је реч о друштвеној покретљивости, постоје аутори који сматрају да друштвена стратификација (односно подела друштва на слојеве) заправо не само да

³⁴⁹ Исто.

³⁵⁰ Исто.

³⁵¹ Исто.

³⁵² Исто.

³⁵³ Илија Кајтез, Бојана Ружичић, „Марксово (не)разумевање социјалне стратификације, друштвених класа и класне борбе“, Национални интерес- бр.03/2019., XV. vol.36, стр. 97

³⁵⁴ Исто, стр. 94.

³⁵⁵ Исто.

представља узрок, него и генератор системске неједнакости појединаца, односно кључну препреку друштвеној покретљивости појединаца.³⁵⁶

Иако савремена друштва карактерише отвореност и могућност појединаца за промену свог друштвеног положаја и статуса на основу свог рада и личног и професионалног усавршавања, друштва су некада била далеко затворенија. У затвореним друштвеним системима могућност за напредак појединаца био је строго ограничен, а у неким друштвима чак и немогућ. Ипак, потпуно затворена друштва у којима појединци од свог рођења, па до смрти имају исти друштвени статус и положај, део су прошлости. У оваквим системима појединци су наслеђивали друштвени статус својих родитеља и без обзира на таленте и уложени труд, они нису могли да промене свој друштвени положај и статус. Пример таквог друштва је било традиционално кастинско друштво у Индији, чија је структура била подељена на пет слојева, односно касте. У оквиру сваке касте формирано је и више подгрупа, односно поткасти. Појединци рођени у оквиру одређене касте нису били у прилици да, без обзира на своје таленте, труд и рад, прелазе из једне касте у другу. Кастински систем друштвене структуре је, као и стратификацијски, хијерархијски устројен.

За разлику од некадашњих затворених друштава, савремена друштва почивају на принципу формално-правне једнакости свих својих припадника, омогућавајући свима једнаке могућности и шансе за напредак и развој. Ипак, треба напоменути да појединци, без обзира на формално-правну једнакост, имају различите животне шансе за напредак (у зависности од друштвеног слоја коме припадају и статуса који уживају). Животне шансе³⁵⁷ појединаца у директној су вези и зависе од друштвеног положаја који појединац заузима. Шансе за напредак и побољшање друштвеног положаја и статуса најмање су међу припадницима најнижих друштвених слојева и сиромашнима, односно међу онима који се налазе у основи пирамидалног уређења друштва. Разлог за то не огледа се само у чињеници да они морају да уложе далеко више напора, одрицања и рада како би побољшали свој положај, него и због особене културе сиромаштва о којој је писао професор Драган Коковић, као једног од кључног узрочника и генератора сиромаштва.³⁵⁸ Наиме, према мишљењу професора Коковића културу сиромаштва карактеришу две кључне одлике: изразита отпорност према било каквој промени, која се, пре свега, огледа кроз негативно и песимистично гледање сиромашних на било какву могућност промене свога друштвеног положаја и статуса.³⁵⁹ Друга кључна одлика културе сиромаштва, према мишљењу професора Коковића огледа се у генерацијском преношењу негативних искустава сиромашних на потомке, посредством процеса васпитања и социјализације, што води даље продубљивању и сиромаштва и стварању особене „спирале незадовољства“, апатије и незнања нових генерација.³⁶⁰

Велики број теорија развило се и изградило у односу према концепту друштвених неједнакости. Теоријски посматрано, могуће је разликовати класичне и савремене теорије о друштвеној неједнакости. Класичне теорије представљају темељ на коме су настале и изграђене бројне савремене теорије о друштвеним неједнакостима. Када је реч о класичним теоријама о друштвеним неједнакостима, већина аутора сматра да су најдоминантнија и најзначајнија три теоријска правца: функционализам, марксизам и теорија Макса Вебера.³⁶¹ Поред поменутог

³⁵⁶ Исто.

³⁵⁷ Према дефиницији Gerth-а и Mills-а животне шансе појединаца огледају се кроз различите друштвене-економске-културне и друге могућности које су на располагању појединцима, а које им омогућавају основу за даљи напредак. Опширније видети у: Мајкл Хараламбос, Мартн Холборн, „Социологија- Теме и перспективе“, Голден маркетинг, Загреб, 2002., стр. 25.

³⁵⁸ Драган Коковић, „Култура сиромаштва и образовање“, Часопис Политеа, број 3, Бања Лука, 2012., стр. 36.

³⁵⁹ Исто.

³⁶⁰ Исто.

³⁶¹ Опширније видети: Илија Кајтез, Бојана Ружичић, „Марксово (не)разумевање социјалне стратификације, друштвених класа и класне борбе“, Национални интерес- бр.03/2019., XV. vol.36, стр. 97.

функционализма и марксизма, професор Владимир Вулетић, сматра да инетрпретативна теорија са свим њиховим подваријантама, представља трећу кључну теорију о друштвеним неједнакостима.³⁶² У вези са тим, са једне стране имамо теорије које различитим аргументима оправдају друштвене неједнакости. Пример за то јесте функционалистичка теорија друштва чији заговорници сматрају да је друштвена неједнакост основа опстанка самог друштва, а хијерархијски устројено друштво може бити подстицај и својеврсна мотивација за даљи напредак појединца.³⁶³ Према теоретичарима функционализма сва до сада позната друштва била су, у различитим формама, на одређени начин неједнака. Мишљење је функционалистичке теоријске перспективе да је главни узрочник свих облика друштвене неједнакости закон о друштвеној подели рада.³⁶⁴ Према овом закону, сваки појединац у друштву има одређену функцију или друштвену улогу коју обавља како би друштво могло несметано да функционише.³⁶⁵ Што је значајнија, одговорнија и малобројнија одређена друштвена улога коју појединац обавља, то су и његове животне шансе за успех, престиж и моћ веће. Структура сваког друштва почива на закону о друштвеној подели рада, што значи да је оно стратификацијски, односно хијерархијски уређено. Сваки појединац, на основу друштвене улоге коју обавља, има своје место у друштвеној хијерархији.

Насупрот функционалистичком гледишту о питању друштвених неједнакости, развила се супротстављена, марксистичка теорија. Према овој теорији, неправедно је свако друштвено уређење које је засновано на било каквим облицима неједнакости. Сва друштва која почивају на принципу друштвене стратификације узрокују и даље подстичу друштвене сукобе.³⁶⁶ Пример овако уређеног друштва јесте капитализам, као друштвено-економска формација, која представља институционализован и укорењен механизам који, у својој основи, подстиче процесе искоришћавања других.³⁶⁷ Колико год да су појединци једнаки, формално-правно посматрано, реч је о томе да је полазна основа појединаца који су припадници различитих друштвених класа, различита. Самим тим, шансе за њихов успех су различите. Према Марковом мишљењу, у основи свих друштвених неједнакости су економске неједнакости. Оне су, нека врста кључног генератора свих других појавних облика друштвених неједнакости. Систем друштвене стратификације неправедан је и даље подстиче друштвене неједнакости међу појединцима због тога што власницима средстава за производњу и њиховим члановима породице омогућава присвајање вишка вредности у виду екстрапрофита. Основни извор економске и материјалне надмоћи капиталиста, произилази из њиховог власништва над средствима за производњу.³⁶⁸ Имајући то у виду, колико год се појединци из нижих друштвених класа трудили и радили, марксистичко је становиште, да они никада неће моћи да досегну животни стандард појединаца који припадају вишим друштвеним класама. Разлог томе треба тражити управо у чињеници што ти појединци нису власници приватног капитала. Ради се о томе да њихове почетне позиције нису и не могу бити истоветне са онима који поседују монопол над средствима за производњу. Насупрот томе, пролетери, односно радници, будући да нису власници средстава за производњу, већ су власници једино своје физичке снаге, експлоатисани су и у подређеном положају, без могућности да њихов положај буде поправљен. Према мишљењу представника марксистичке теорије, капиталистички систем је неправедан и

³⁶² Владимир Вулетић, „Идеологија и друштвене неједнакости“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2021., књига бр. 33, стр. 295.

³⁶³ Исто.

³⁶⁴ Марија Бабовић, „Родне економске неједнакости у компаративној перспективи, Европска унија и Србија“, SeCons-Група за развојну иницијативу, Београд, 2010., стр. 25.

³⁶⁵ Исто.

³⁶⁶ Владимир Вулетић, „Идеологија и друштвене неједнакости“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2021., књига бр. 33, стр. 295.

³⁶⁷ Илија Кајтез, Бојана Ружичић, „Марксово (не)разумевање социјалне стратификације, друштвених класа и класне борбе“, Национални интерес- бр.03/2019.,XV. vol.36, стр. 98.

³⁶⁸ Владимир Вулетић, „Идеологија и друштвене неједнакости“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2021.,књига бр. 33, стр. 296.

устројен тако да подстиче и продубљава друштвену неправду. Као последица тога, капиталисти се, временом, све више богате и то тако што присвајају вишак вредности који радници стварају. Код појединаца, припадника одређене класе, развија се особена класна свест, која даље утиче на обликовање заједничких вредности и начин размишљања њених припадника. Према Марковом мишљењу, постоје две друштвене класе, класа капиталиста и пролетера које су у међузависном односу и увек у потенцијалном сукобу, који, заправо, представља основну покретачку снагу друштва.³⁶⁹

У оквиру хетерогене интерпретативистичке теоријске позиције, најдоминантнија је, између осталог, теоријска струја Макса Вебера. Основни став интерпретативиста, према мишљењу професора Вулетића, јесте да, феномен друштвене неједнакости (иако објективно постоји) није битан за разумевање савремених друштвених односа.³⁷⁰ Сходно веберовској теоријској традицији, друштвене неједнакости настају као последица сукоба између појединаца по питању ресурса којих нема довољно, као што су моћ, углед и богатство.³⁷¹ Вебер сматра да су друштвене класе настале са настанком и развојем тржишта. Ипак, за разлику од Маркса, он не заговара став да међу друштвеним класама владају односи могућих сукоба. У зависности од тога коју позицију појединци имају на тржишту рада имају, толике ће им бити животне шансе.³⁷² Поседовање ресурса којих има мало, а који сви желе, појединцима ће донети одређени привилегован и повлашћен друштвени положај, а самим тим и одређени ауторитет, моћ и углед.³⁷³ Сходно томе, Вебер сматра друштвене неједнакости не проистичу само из економских, већ и из других, недовољних друштвених ресурса који су изузетно значајни, баш као и економски.³⁷⁴

Током појединих временских периода одређени друштвени феномени нису предмет интересовања научника (због различитих узрока). Ипак, смањено интересовање за истраживање одређених појава, не значи да оне немају друштвени и научни значај. Таква судбина, између осталих, односила се и на истраживање феномена друштвених неједнакости у значајном сегменту савремених друштвених истраживања. Када је реч о истраживању поменутог феномена, аналитичка пажња савремених истраживача побуђена је након теоријских расправа у оквиру политичке филозофије. У том смислу, кључан утицај на друге ауторе (по питању истраживања концепата, као што су неједнакост, друштвена правда и други) дали су Џон Ролс, Роберт Нозик и Дворкин.³⁷⁵ Иако је у одређеним временским интервалима постојало мање интересовање аутора за истраживање феномена друштвених неједнакости (професор Вулетић наводи као на пример 70-их година XX-ог века због доминације неолибералне парадигме³⁷⁶) ово питање је, временом, све више почело да завређује аналитичку пажњу, не само социологије, већ и других наука (као што су економија, политикологија, филозофија, итд). У вези са тим, најзначајније савремене социолошке теорије о друштвеним неједнакостима развили су, у оквиру социологије, Пјер Бурдије, Ралф Дарендорф, Сандерс, Ерик Олин Рајт, Џон Голдтроп, Чарлс Тили, Ентони Гиденс и други.³⁷⁷

³⁶⁹ Опширније видети: Илија Кајтез, Бојана Ружичић, „Марксово (не)разумевање социјалне стратификације, друштвених класа и класне борбе“, Национални интерес- бр.03/2019., XV. vol.36, стр. 124.

³⁷⁰ Владимир Вулетић, „Идеологија и друштвене неједнакости“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2021., књига бр. 33, стр. 296.

³⁷¹ Милан Вуковић, Александра Вуковић, „Класични приступи и савремени теоријски модели у разматрању класно/слојне неједнакости у друштву“, Хоризонти менаџмента, Београд, 2021., I(1), стр. стр. 29.

³⁷² Исто, стр. 30.

³⁷³ Исто, стр. 29.

³⁷⁴ Исто.

³⁷⁵ Опширније видети у: Џон Ролс, „Теорија правде“, Службени лист, Београд, 1998.

³⁷⁶ Владимир Вулетић, „Идеологија и друштвене неједнакости“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2021., глас, књига бр. 33, стр. 304.

³⁷⁷ Опширније видети у: Марија Бабовић, „Родне економске неједнакости у компаративној перспективи, Европска унија и Србија“, SeCons-Група за развојну иницијативу, Београд, 2010., као и у Милан Вуковић,

Са друге стране, порасту истраживачког интересовања за питање, превасходно, економских аспеката друштвених неједнакости допринело је повећање броја сиромашних и друштвено изопштених појединаца. Томе су допринели различити и доминантни савремени друштвени процеси: владавина неолибералне идеологије, процес транзиције и приватизације некадашњих социјалистичких политичких система, појава економских и других друштвених криза (пример здравствене кризе *COVID-19*), процес глобализације и слично.

Иако постоје супротстављена мишљења по питању улоге процеса глобализације у стварању и продубљивању савремених друштвених неједнакости, одређени теоретичари сматрају да је управо поменути процес један од њених кључних узрочника и генератора.³⁷⁸ Уско повезан са поменутиим процесом, јесте и владавина неолибералне идеологије и њених вредности. Поменути идеологија се, усред специфичних друштвено-историјских околности, наметнула као доминантна, истовремено указујући на неодрживост и нерационалност постојања модела социјалне државе, која је (сходно поменутој идеологији) претила опстанку капиталистичког система. Доминацијом и наметањем владавине неолибералне идеологије нарасле су друштвено-економске неједнакости на глобалном нивоу о чему говоре Брацо и Ирина Ковачевић³⁷⁹, као и Џозеф Стиглиц у својој књизи „*Противречности глобализације*“.³⁸⁰ Глобална владавина неолибералне идеологије, уместо обећаног просперитета и напретка, донела је све супротно. Модерно друштво постало је друштво ризика (о чему је говорио теоретичар Урлик Бек), а глобална неолиберална идеологија и економија допринеле су и подстакле су стварање неједнакости и нових ризика. Такође, на директну повезаност и условљеност неолибералне идеологије и раста неједнакости указује и професор Зоран Стојиљковић.³⁸¹

Аутори публикације „*Смањење неједнакости- пут ка одрживом развоју*“ Александра Анић и Павле Медић сматрају да је питање истраживања друштвених неједнакости веома је значајно из више разлога.³⁸² Пре свега, мишљење је ових аутора да се посредством друштвених неједнакости у једном друштву могу мерити учинковитост њене економије, односно ефикасност њених економских мера и механизма.³⁸³ Такође, друштвене (не)једнакости утичу на ниво социјалне кохезије једног друштва и целокупан животни стандард њених грађана.³⁸⁴ Сходно мишљењу поменутих аутора, питање смањења друштвених неједнакости на директан начин утиче на ниво одрживог развоја једног друштва, што, између осталог, укључује и питање ефикасније промоције и остваривања начела родне равноправности.³⁸⁵ Расположиви подаци указују на чињеницу да су, нарочито у време различитих друштвено-економских криза, угрожене и рањиве друштвене групе (између осталог и жене), у највећој мери, погођене сиромаштвом и различитим облицима друштвених неједнакости.³⁸⁶ Имајући то у виду, свеобухватно и целовито разумевање питања дискриминације жена у области тржишта рада у

Александра Вуковић, „*Класични приступи и савремени теоријски модели у разматрању класно/слојне неједнакости у друштву*“, Хоризонти менаџмента, Београд, 2021.

³⁷⁸ Опширније погледати у: Јована Шкорић, „*Социјална искљученост и неједнакост у контексту глобализације*“, Култура полиса год. XIII, бр. 29, Нови Сад, 2016., стр. 397.

³⁷⁹ Брацо Ковачевић, Ирина Ковачевић, „*Глобалне неједнакости и безбједносне пријетње*“, Европски дефендологија центар за научна, политичка, економска, социјална, безбједносна, социолошка и криминолошка истраживања, Бања Лука, 2016., стр. 41.

³⁸⁰ Опширније видети у: Џозеф Стиглиц, „*Противречности глобализације*“, Београд, 2002., SBM-h.

³⁸¹ Опширније видети у: Зоран Стојиљковић, „*Политичка социологија- скрипта*“, Факултет политичких наука у Подгорици, Подгорица, 2015. стр. 217.

³⁸² Александра Анић, Павле Медић, „*Смањење неједнакости- пут ка одрживом развоју*“, Центар за високе економске студије, Београд, 2021. стр. 1.

³⁸³ Исто.

³⁸⁴ Исто.

³⁸⁵ Исто.

³⁸⁶ Исто.

Србији, нужно подразумева анализу феномена друштвених неједнакости и њихових главних узрочника и генератора.

Ипак, основна замерка доминантној социолошкој теорији (када је реч о изучавању феномена друштвених неједнакости) према мишљењу професорке Марије Бабовић, јесте њен једнодимензионалан истраживачки приступ који се огледа у изучавању искључиво њене економске димензије (као једног од кључних сегмената и основа из ког проистичу други облици неједнакости).³⁸⁷ У прилог тези да је већина социолога и економиста приступало истраживању феномена друштвених неједнакости нецелисходно говори и Татјана Ђурић Кузмановић (она је замерила изостављање изучавања родних сегмената неједнакости).³⁸⁸ Иако представља једну од кључних димензија неједнакости, анализа само и искључиво економске димензије неједнакости није довољна за разумевање овог сложеног феномена. У прилог овој тези говори и Ентони Гиденс, према чијем мишљењу поред економских неједнакости, постоје и други облици и димензије друштвених неједнакости које узрокују не само економски, већ и други друштвени узрочници.³⁸⁹

Пракса изостављања родних аспеката неједнакости у некадашњим социолошким и другим научним анализама значило је да такве анализе нису могле имати целовиту слику о истраживаном феномену (као и целокупној објективној стварности), а самим тим и њихов допринос научном сазнању није био целовит и потпун, већ, напротив, делимичан и ограничен. Када је реч о родно утемељеним неједнакостима Марија Кожул указује на три изузетно значајне чињенице: да су оне изузетно распрострањене у различитим формама и облицима, да њене негативне последице осећа велики део како женске популације³⁹⁰, тако и читава друштвена заједница.³⁹¹ У вези са тим, релевантни подаци говоре да су трошкови друштава у којима је заступљена родно заснована неједнаправност и дискриминација изузетно високи, као и то да је у таквим друштвима већи ризик од сиромаштва и ниског квалитета живота грађана.³⁹² Имајући у виду чињеницу да истинске борбе против дискриминације, али и развоја демократије и друштва нема без нашироко заступљеног и утемељеног концепта родне равноправности, општи интерес је читаве друштвене заједнице подстицати не само родно засноване научне анализе, већ и практично спроводити мере којима ће се промовисати и подстицати принцип родне равноправности (тзв. мере уродњавања). Реч је о релативно новој стратегији и пракси, на нивоу ЕУ, која подразумева промоцију и примену начела родне равноправности подједнако и на нормативном и на институционалном нивоу.³⁹³ У питању је процес који се, превасходно, тиче реформе институција јавне управе и који подразумева континуитет, дугорочност и доследност, а који има за циљ ефикаснију борбу против родно засноване дискриминације и друштвене неједнакости, као и оснаживање не само жена као посебно рањиве друштвене групације, већ и читавог друштва.³⁹⁴

³⁸⁷ Марија Бабовић, „Родне економске неједнакости у компаративној перспективи, Европска унија и Србија“, SeCons-Група за развојну иницијативу, Београд, 2010., стр. 30.

³⁸⁸ Опширније видети у: Татјана Ђурић Кузмановић, „Родност и развој у Србији, од диригованог неразвоја до транзиције“, Будућност, Нови Сад, 2002.,

³⁸⁹ Илија Кајтез, Бојана Ружичић, „Марксово (не)разумевање социјалне стратификације, друштвених класа и класне борбе“, Национални интерес- бр.03/2019.,XV. vol. 36, стр. 97.

³⁹⁰ Марија Кожул, „Концепт родног буџетирања“ у „Ка родном буџетирању: водич“, Женске студије и истраживања, Нови Сад, 2007., стр. 40.

³⁹¹ Исто.

³⁹² Татјана Ђурић Кузмановић, „Родност и развој у Србији, од диригованог неразвоја до транзиције“, Будућност, Нови Сад, 2002., стр. 12.

³⁹³ Саша Гаврић, „Родна анализа: Алатке и методе за уродњавање политика, програма и пројеката“, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020., стр. 3.

³⁹⁴ Исто.

Досадашња теоријска пракса је показала да друштвена неједнакост представља вишедимензионалан феномен који се може јавити у различитим областима друштвеног живота од економске, образовне до политичке. У вези са тим, постоји сагласност различитих аутора да је широк дијапазон узрочника друштвених неједнакости, као и о томе да се оне свode на недостатак или недовољно поседовања ретких (природних и друштвених) ресурса (као што су таленти, знање, моћ, богатство, углед, до неједнакости на тржишту рада или расподеле дохотка).³⁹⁵ Такође, друштвене неједнакости се могу испољавати у различитим и бројним формама од друштвене изопштености до дискриминације појединаца.

Када је реч о анализи незавидног друштвено-економског положаја жена, већина аутора се слаже да је она узрокована њиховим неједнаким и неравноправним положајем, између осталог, на тржишту рада.³⁹⁶ Зарад бољег разумевања феномена дискриминације предметна анализа подразумева тумачење концепта друштвених неједнакости (имајући у виду да дискриминација представља једну од појавних форми друштвених неједнакости), њених кључних узрочника, последица и слично. У прилог томе говоре аутори Александра Анић и Павле Медић у својој публикацији „*Смањење неједнакости- пут ка одрживом развоју*“.³⁹⁷ Наиме, имајући у виду да су различите форме неједнакости у узрочно-последичним везама, зарад бољег разумевања истраживаног феномена неопходна је анализа теоријског именитеља који је заједнички за све историчке феномене.³⁹⁸ То конкретно значи да се анализа појма дискриминације жена на тржишту рада у Србији (у нашем случају) не може, на адекватан и свеобухватан начин, тумачити изоловано од концепта друштвених неједнакости.³⁹⁹

Будући да се неправедан и неравноправан положај појединаца на тржишту рада често одређује као један од најзначајнијих узрочника и генератора друштвене неједнакости⁴⁰⁰, јасно је колики је значај предметног истраживања.

Неједнакост на тржишту рада, иако може имати више појавних форми, најчешће се огледа кроз разлике у висини зараде запослених. Такође, један од распрострањених облика неједнакости на тржишту рада огледа се кроз несигурне видове радних ангажмана радника. Наиме, под утицајем неолибералне глобалне економије, завладао је општи тренд који доприноси незавидном и несигурном економском положају радно ангажованих појединаца. Реч је о пракси да запослени бивају радно ангажовани по основу тзв. флексибилних уговора који дефинишу радни ангажман појединаца (уговори о привремено-повременим пословима, уговори о делу, итд.). Реч је о пракси тзв. прекарног рада, о чему је говорио Пјер Бурдије.⁴⁰¹ Прекарни рад представља један од савремених облика економске несигурности у коме појединац из одређеног, егзистенцијалног страха прихвата подређен и потчињен положај. Реч је о устаљеној пракси неолибералне економије, која се показала веома отпорном и општеприхваћеном од стране послодаваца. Такође, треба напоменути да се поменута пракса у значајној мери и злоупотребљава од стране послодаваца. Појединци који су ангажовани по основу оваквих уговора, готово да немају никаква основна радна права (право на синдикално удруживање, право на боловање, могућност да им буде одобрен кредит у банци, итд.). Према мишљењу професора Зорана Стојиљковића, економске неједнакости као форма друштвених неједнакости, подстичу тзв. прекарна запосленост, висок проценат радно ангажованих појединаца у оквиру

³⁹⁵ Опширније видети у: Марија Бабовић, „Родне економске неједнакости у компаративној перспективи, Европска унија и Србија“, SeCons-Група за развојну иницијативу, Београд, 2010., стр. 31.

³⁹⁶ Александра Анић, Павле Медић, „Смањење неједнакости- пут ка одрживом развоју“, Центар за високе економске студије, Београд, 2021., стр. 1.

³⁹⁷ Исто, стр. 3.

³⁹⁸ Исто.

³⁹⁹ Исто.

⁴⁰⁰ Исто, стр. 5.

⁴⁰¹ Опширније видети у: Александра Марковић, „Идеолошко-политичка оријентација прекаријата у Србији“, Филозофски факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021., стр. 8.

тзв. сиве зоне економије, сиромаштво запослених.⁴⁰² Нажалост, радна ангажованост појединаца није њихова гаранција да ће бити економски стабилни и независни. Будући да нема стабилан радни ангажман појединац се стога стално осећа потенцијално угроженим. Као што истиче професор Стојиљковић, у савременом и модерном неолибералном капитализму „имати посао не значи изаћи и из круга сиромаштва и социјалне изолације.“⁴⁰³ Због тога синтагма Урлиха Бека „ја се плашим“ може веома сликовито да објасни положај (радно ангажованих) појединаца у модерном свету пуном изазова, несигурности и ризика.⁴⁰⁴ Професор Зоран Стојиљковић феномен економских неједнакости доводи у вези са одсуством концепта достојанственог рада.⁴⁰⁵ Наиме, на тржиштима у којима нема присуства показатеља, односно елемената достојанственог рада, не може бити речи о економској (тржишној) једнакости појединаца. Широка је лепеза показатеља достојанственог рада појединаца, према мишљењу професора Стојиљковића: од могућности да се живи од свог рада, до пристојних и безбедних услова рада, сигурних примања, одсуства било каквог облика дискриминације, итд.⁴⁰⁶ Насупрот томе, расположиви подаци указују на присуство изражених родних неједнакости у свим кључним аспектима тржишта рада код нас (као што су проценат запослености и незапослености, итд.) и потпуном занемаривању овог кључног питања.⁴⁰⁷

Такође, чињеница је да незавидан положај жена на тржишту рада није једини узрок њихове друштвене неједнакости. Таквој слици, према мишљењу Павла Медића и Александре Анић доприносе и други социо-економски узрочници, као што су: неадекватан порески систем, недовољно препознавање потреба најугроженијих категорија жена од стране надлежних институција, неодговарајући систем образовања, неадекватан систем пружања социјалне помоћи и слично.⁴⁰⁸ Успешна борба против сваког облика друштвених неједнакости и дискриминације, пре свега, подразумева постојање одређеног нивоа свести о њеним штетним ефектима.⁴⁰⁹ У вези са тим, држава би, требала да предузме низ конкретних активности којима би умањила постојеће неједнакости (реформише систем опорезивања, обезбеди бесплатну здравствену заштиту, бесплатно или макар субвенционисање високог образовања, итд.).⁴¹⁰ Такође, према мишљењу професора Стојиљковића, реформом јавних политика требало би смањити проценат економске неактивности и незапослености појединаца, повећати стопу запослености, смањити стопу неформалног запошљавања.⁴¹¹ Ипак да би све наведено могло бити могуће, неопходно је према мишљењу професора Стојиљковића првобитно остварити „радикалан раскид са партократском владавином, партијским запошљавањем и корупцијом“⁴¹², као и обезбедити „укидање приватних и јавних монопола и реформа државне администрације и јавног сектора.“⁴¹³

⁴⁰² Опширније видети у: Зоран Стојиљковић, „У трагању за социјалном правдом у: Друштвена правда у посткомунистичким друштвима“, Зборник радова (ур. Бојан Вранић, Немања Анђелковић), Београд, 2022.

⁴⁰³ Исто, стр. 18.

⁴⁰⁴ Урлих Бек, „Ризично друштво“, Филип Вишњић, Београд, 2001., стр. 73.

⁴⁰⁵ Зоран Стојиљковић, „У трагању за социјалном правдом у: Друштвена правда у посткомунистичким друштвима“, Зборник радова (ур. Бојан Вранић, Немања Анђелковић), Београд, 2022., стр. 13.

⁴⁰⁶ Исто.

⁴⁰⁷ Сарита Брадаш, Марио Рељановић, „Анализа достојанственог рада у Србији, анализа нормативног оквира и праксе“, Friedrich Ebert Stiftung, Београд, 2019., стр. 25.

⁴⁰⁸ Опширније видети у: Александра Анић, Павле Медић, „Смањење неједнакости- пут ка одрживом развоју“, Центар за високе економске студије, Београд, стр.11-13.

⁴⁰⁹ Зоран Стојиљковић, „У трагању за социјалном правдом у: Друштвена правда у посткомунистичким друштвима“, Зборник радова (ур. Бојан Вранић, Немања Анђелковић), Београд, 2022., стр. 27.

⁴¹⁰ Опширније видети у: Зоран Стојиљковић, „У трагању за социјалном правдом у: Друштвена правда у посткомунистичким друштвима“, Зборник радова (ур. Бојан Вранић, Немања Анђелковић), Београд, 2022., стр. 24-26.

⁴¹¹ Исто.

⁴¹² Исто.

⁴¹³ Зоран Стојиљковић, „Синдикати и друштвене промене, предлози за прогресивну економску и социјалну политику“, Friedrich-Ebert Stiftung Београд, 2020., стр. 9.

За потребе бољег и целисходнијег разумевања феномена економске дискриминације женске популације (као и њиховог положаја на тржишту рада уопште говорећи), неопходна је анализа која ће укључити истраживање концепата друштвених и родних неједнакости које су у вези са тржиштем рада. У прилог томе говори и сама дефиниција феномена дискриминације на раду која се односи на свако неоправдано прављење разлике и неједнако поступање према радно ангажованим појединцима или групама.⁴¹⁴

Бројни аутори указују да друштвене неједнакости подривају демократију, напредак и развој једног друштва, владавину права и стабилност институција⁴¹⁵, погодују развоју ауторитарних политичких режима⁴¹⁶, што води порасту тензија и нестабилности у друштву, као и порасту нетрпељивости према свему што је другачије и различито.⁴¹⁷ Имајући у виду бројне и различите негативне ефекте које феномен дискриминације у вези са радом оставља по читаву друштвену заједницу, сагледавање овог сложеног феномена из више различитих углова, омогућиће адекватан метод борбе.

2.2 Родна димензија друштвених неједнакости

Родна неједнакост представља једну од појавних форми, али и генератора друштвених неједнакости. Иако се родни аспект друштвених неједнакости испољава у сваком сегменту друштвеног живота без изузетка, овом питању, до пре неколико деценија, готово да уопште није била посвећена аналитичка пажња. У прилог тези да је су родне неједнакости заправо део друштвених неједнакости говоре различити аутори. Тако, према мишљењу Анкице Шобот, родне неједнакости (као димензија друштвених неједнакости) су веома су отпорне, а настају као последица комплексности друштвене структуре.⁴¹⁸ Са поменутим мишљењем слаже се и Жарана Папић, сходно којој, родни аспекти неједнакости представљају производ друштвене и културне структуре.⁴¹⁹ Имајући то у виду, истраживање друштвених аспеката неједнакости без укључивања у анализу њених родних аспеката или обратно, изузимање (или изостављање) утицаја различитих димензија друштвених неједнакости на родну неједнакост, значи непотпуну, нецеловиту и неконзистентну научну анализу. Имајући у виду чињеницу на коју указује Марина Благојевић Хјусон да је родна неједнакост жена производ тзв. „системске инхибиције“, односно деловања различитих, разрађених друштвених механизма који су дубоко утемељени и рефлектују се на сваки сегмент друштвене структуре⁴²⁰, целовита и веродостојна научна анализа феномена родних неједнакости нужно подразумева анализу других аспеката друштвених неједнакости. Највећи значај „осветљавању“ и анализе питања родних неједнакости друштвеној науци дале су феминисткиње, које сматрају да су жене у подређеном положају у свим аспектима савременог друштвеног живота (у односу на мушкарце), као и да је заједнички именитељ свим структурама савременог друштва (без обзира на њихову природу и тип уређења) управо родно утемељена неједнакост.

⁴¹⁴ Закон о забрани дискриминације, Службени гласник РС, БР. 22/2009 и 52/2021

⁴¹⁵ Џејмс Робинсон и Дарон Асемоглу су у својој књизи „*Зашто народи пропадају?*“ истакли да је један од кључних чинилаца који доприноси развоју и успешности једног друштва управо у постојању стабилних, демократских, тзв. инклузивних институција.

⁴¹⁶ Зоран Стојиљковић, „*У трагању за социјалном правдом у: Друштвена правда у посткомунистичким друштвима*“, Зборник радова (ур. Бојан Вранић, Немања Анђелковић), Београд, 2022., стр. 26.

⁴¹⁷ Исто, стр. 27.

⁴¹⁸ Анкица Шобот, „*Родна неравноправност у Србији, демографски гледиште*“, Институт друштвених наука, Београд, 2014. године, стр. 17.

⁴¹⁹ Опширније видети у: Жарана Папић, „*Социологија и феминизам*“, Истраживачко-издавачки центар ССО Србије, Београд, 1989.

⁴²⁰ Марина Благојевић Хјусон, „*Жене изван круга*“, Институт за социолошка истраживања Филозофског факултета, Београд, 1991.

У вези са тим, да би се на целовит начин могао разумети концепт родно утемељених друштвених неједнакости неопходно је првобитно утврдити теоријску разлику између појмова пол и род, а потом на систематичан начин дати преглед најзначајнијих феминистичких теоријских праваца и њиховог погледа на „женско питање“. Када је реч о дефинисању термина пол и род треба имати на уму чињеницу да ови концепти представљају део идентитета као суштинског, односно основног и личног обележја и својства неког појединца. Појединци истовремено могу имати више различитих идентитета, као што су религијски, етнички, класни итд, а на основу којих бивају одређени као припадници одређене друштвене групе. Док је пол природно, односно физиолошки дат, са њим се појединац рађа, родни идентитет се стиче процесом социјализације и самим тим, производ је друштвено-културолошких фактора. У складу са тим, физиолошки, односно природно дат пол неког лица не мора бити у сагласности његовим (њеним) родом. Појединци не морају увек нужно да се осећају у складу са физиолошким карактеристикама пола са којим су рођени.

Појам „феминист“ првобитно је дефинисан у деветнаестом веку. Ендрју Хејвуд наводи да се под овим термином описивала „феминизација мушкараца или маскулинизација жена.“⁴²¹ Феминизам се као идеологија, друштвени покрет и теорија развио тек средином претходног века, иако Ендрју Хејвуд сматра да се покрет почиње јављати још средином XIX-ог века.⁴²² Генерално говорећи, реч је о друштвеном покрету и друштвеној теорији која се бави тзв. женским питањем, односно питањима подређености и експлоатисаности жена која је дубоко укореењена и подржана од стране патријархалних образаца друштва (како писаних, тако и неписаних друштвених правила).

Као идеологија и друштвени покрет, феминизам настаје и развија се у земљама тзв. консолидоване демократије, као што су САД и Велика Британија. Читаву историју идеологије и покрета карактеришу три фазе развоја, која можемо разликовати у зависности од доминантних активности покрета. Тако, прву фазу деловања поменутог покрета карактерише борба за освајање права гласа жена на изборима, која је, сходно мишљењу првобитних феминисткиња, био кључни узрок и генератор њихове неједнакости. Ова фаза се развија од средине XIX-ог века до 1893. године, када је први пут женама дато право да гласају, на Новом Зеланду. Ипак, како се добијањем права гласа показало да жене нису оствариле једнакост са мушкарцима у другим сферама живота (напротив, разлике су опстале и постајале израженије), феминисткиње су све више постајале свесне да их чека дуга и исцрпна борба за проширивање опсега тзв. женских права. Због тога је феминистички покрет оснаживао и проширивао опсег питања за која су се залагали и која су сматрали кључним узрочницима потлачености жена. Тако је женски покрет, временом, почео да заговара једнака права и питање равноправности жена са мушкарцима у економији, домену образовања, ангажману у култури и другим аспектима друштвеног живота.

Након што су жене добиле право гласа (услед неиспуњених очекивања, односно чињенице да није дошло до њиховог очекиваног изједначавања са мушкарцима), дошло је до проширивања овог друштвеног покрета. У вези са тим, другу фазу развоја феминизма карактерише заговарање радикалних и револуционарних друштвених промена. Друга фаза развоја феминизма карактерише залагање феминисткиња за свеопште ослобађање жена од различитих видова мушке надмоћи: емоционалне, психолошке, сексуалне, итд. Зачетницом другог таласа феминизма многи сматрају Бети Фридман, америчку феминисткињу која је написала књигу „*Мистика женског рода*“ 1963. године.⁴²³ Ова теоретичарка позната је по томе што је описала својеврсни психолошки осећај (безвољности и апатије) домаћица у Америци, који је, према

⁴²¹ Ендрју Хејвуд, „*Политичке идеологије*“, Завод за уџбенике и наставна средства, Београд, 2005, стр. 256.

⁴²² Исто.

⁴²³ Friedan, Betty, „*The Feminine Mystique*“, Dell Publishing, New York, 1979.

њеном мишљењу, био директна последица њихове подређености мушкарцима, тзв. „безимени проблем.“⁴²⁴

Трећа фаза феминистичког покрета развија се у току последње деценије прошлог века када су формиране бројне феминистичке организације широм света. Поменутој фазу карактерише напуштање радикалних и искључивих идеја, тако и образовање бројних феминистичких покрета који имају различите, често и супротстављене погледе на „женско питање“.

Својевсну класификацију процеса развоја феминизма дао је и професор Вукашин Павловић (који се, такође, слаже са мишљењем Хејвуда) да се могу дефинисати три доминантне фазе у развоју феминистичког покрета: почетна фаза (која се развијала током шездесетих и седамдесетих година прошлог века), средња фаза развоја, као и фаза стагнације.⁴²⁵

Имајући у виду дисперзивност и разноликост феминизма као друштвеног покрета и теоријског правца, постоје заговорници става по коме је адекватније говорити о феминизмима, него о феминизму као јединственој друштвеној теорији.⁴²⁶ Сходно мишљењу Адриане Захаријевић, поменуте карактеристике феминистичке теорије нису допринеле олакшању процеса дефинисања њених циљева и метода, напротив, само су додатно подстакле постојеће неслагласје.⁴²⁷

Иако је, генерално говорећи, критички настројен како према социологији, тако и према свим њеним доминантним „мушким“ теоријским становиштима, феминизам се не одриче постојећих научних социолошких метода.⁴²⁸ У вези са тим, различите теоријске струје у оквиру феминизма дале су своје објашњење и тумачење питања родних неједнакости и подређености жена. Феминизам, као друштвени покрет и друштвена теорија подразумева читав дијапазон различитих погледа и истих таквих „решења“, тзв. женског питања. У вези са тим, у оквиру феминизма као теорије, постоји велики број различитих струја које, свака на свој начин, објашњавају питање родно заснованих неједнакости. Сходно томе, можемо говорити о постојању радикалног, социјалистичког, либералног феминизма, итд.⁴²⁹ Сваки од поменутих теоријских правца даје свој аналитички поглед на питање, узрочнике, појавне облике и методе борбе против родних неједнакости што је од изузетне важности с обзиром на комплексност и вишеслојност предметног феномена. Феминистичка теорија разликује се, пре свега, по питању тумачења кључних узрочника због којих се жене налазе у незавидном друштвеном положају. Исто тако, у оквиру феминистичке теорије постоји разлика између њених различитих струја и по питању тога да ли у процесу ослобођења и освешћења жена треба заговарати умерене (либерални или умерени феминизам) или радикалне промене (радикални феминизам). Ипак, сви ови теоријски правци имају одређене заједничке теме које су се, у случају родних неједнакости, показале као суштински важне. Имајући то у виду, питање родних неједнакости не може се објаснити без разумевања и тумачења основних теоријских појмова (као што су јавна и приватна сфера друштвеног живота, пол и род, патријархат, итд.).

Иако постоје одређена спорења по различитим питањима, теоријски правци у оквиру феминизма сагласни су да постоји и да је свеопшта и свеприсутна подређеност женске

⁴²⁴ Ендрју Хејвуд, „*Политичке идеологије*“, Завод за уџбенике и наставна средства, Београд, 2005, стр. 255.

⁴²⁵ Вукашин Павловић, „*Успон и искушења нео-феминизма*“, Поља 36 (357/376), стр. 190.

⁴²⁶ Ивана Спасић, „*Феминизам и социологија свакодневног живота*“, Филозофија и друштво 22-23, Београд, стр. 151-169.

⁴²⁷ Адриана Захаријевић, „*Постојање женом*“, Реконструкција Женски фонд, Београд, 2010., стр. 188.

⁴²⁸ Ивана Спасић, „*Феминизам и социологија свакодневног живота*“, Филозофија и друштво 22-23, Београд, стр. 154.

⁴²⁹ Марија Бабовић, „*Родне економске неједнакости у компаративној перспективи Европска унија и Србија*“, SeCons-Група за развојну иницијативу, Београд, 2010., стр. 47.

популације у друштву у свим његовим сегментима. Такође, све ове теорије сматрају да су се жене бавиле искључиво кућом и бригом о деци и старијим члановима домаћинства (тзв. приватном сфером живота). Жене су због својих природних специфичности (способности рађања и дојења пре свега) биле везане за тзв. приватну сферу, односно за послове око куће, као и послове одгајања и васпитања деце и то је постало општеважеће и неупитно друштвено правило. Мушкарци су, са друге стране, били радно ангажовани и за то плаћени у оквиру јавне сфере друштвеног живота (политика, наука, култура, привреда). Ипак, постоје тумачења према којима жене нису одувек током историје биле у подређеном положају.⁴³⁰ Изузетак из овог правила била су друштва у којима се наслеђивало по мајчиној линији (матријархална друштва). У оваквим друштвима жена не да није била подређена, него је, напротив, била поштована и имала је истакнуту друштвену улогу.⁴³¹ Будући да је период владавине матријархата, заправо период полигамије, једино су мајке могле бити сигурне да су деца коју роде њихова.⁴³² У основи људског друштва јесте процес успостављања моногамије, којим су мушкарци, постепено, добијали надмоћ над женама и у коме је систем наслеђивања ишао по очевој линији.⁴³³

До појаве феминизма, превасходно као теоријске перспективе, питање родне равноправности уопште није било признавано као друштвено важно и значајно. Поменуто питање није третирано као засебно, већ (евентуално) и углавном делимично у склопу анализе феномена друштвених неједноликости. Ипак, бројни аутори наводе да су, већином, традиционалне социолошке и економске анализе биле једностране, писане из мушког угла.⁴³⁴ Повећана пажња за изучавање питања родних неједнакости, као и нагли развој феминистичког покрета уследили су тек са савременим процесима који су допринели промени традиционалних друштвених структура.

Поред заједничких именитеља, феминистичке теоријске перспективе карактеришу и одређена међусобна „спорења“, односно размимоилажења, пре свега, по питању дефинисања кључних узрочника које стварају и генеришу подређеност жена у друштву (пре свега по питању тога да ли су неједнакости природно дате или друштвено условљене). Са једне стране, постоје теоретичарке које заступају мишљење по коме су неједнакости женске и мушке популације природне, физиолошке и биолошке утемељене. Претпоставка је таквих теоријских виђења да уколико би, хипотетички гледано, поменута разлика могла бити укинута, нестали би сви други појавни облици родно заснованих неједнакости, као што су економска, класна неједнакост и слично. Овакво гледиште заступала је Шуламит Фајерстон у својој публикацији *„Дијалектика пола: Случај за феминистичку револуцију“*, коју је објавила 1970. године.⁴³⁵ Према њеном мишљењу, способност рађања представља један од кључних, биолошких узрочника подређености жена.⁴³⁶

У вези са тим, једна група теоретичарки је критиковала тзв. природни закон о подели рада (један од темељних закона на којима почива капиталистички систем).⁴³⁷ Сходно поменутом

⁴³⁰ Опширније видети у: Зорица Ивановић, *„Антрополошка критика тезе о „браку куповином жена“ као прилог промишљању интердисциплинарности“*, Етноантрополошки проблеми н.д год 2. св 2., Београд, 2007., стр. 183.

⁴³¹ Исто.

⁴³² Исто, стр. 184.

⁴³³ Исто, стр. 183.

⁴³⁴ Опширније погледати: Татјана Ђурић Кузмановић, *„Родност и развој у Србији, од диригованог неразвоја до транзиције“*, Будућност, Нови Сад, 2002.

⁴³⁵ Shulamith Firestone, *„The Dialectic of Sex: A Case for a Feminist Revolution“*, New York: William Morrow and Company, Inc, 1970.

⁴³⁶ Сања Павловић, *„Радикално феминистичка мисао Шуламит Фајерстоне и однос према правима заснованим на полу: Случај за савремену феминистичку револуцију“*, Антропологија, 20, св. 1–2, Београд, 2020., стр. 269.

⁴³⁷ Ивана Спасић, *„Феминизам и социологија свакодневног живота“*, Филозофија и друштво 22-23, Београд, 2003., стр. 157.

закону (који постоји и утемељен је од најранијих облика организације друштвеног живота), између мушкараца и жена постоје природне и урођене, физиолошке и физичке неједнакости. Имајући то у виду, мушкарци и жене, пре свега, немају исту физичку снагу како би могли да раде исте послове и управо због тога се сви послови класификују на тзв. мушке и женске. Тако се одређена група послова везује искључиво за мушкарце (лов, изградња кућа, итд). Насупрот томе, жене су због својих природних специфичних карактеристика и способности, пре свега, да рађају, везане су за дом и бригу о деци и породици, спремање хране, итд.

Када је реч о узрочницима друштвених неједнакости, постоје мишљења по коме су неједнакости жена искључиво друштвено дефинисане, што се у теорији дефинише као конструктивистички приступ у објашњењу родних неједнакости. У вези са тим, постоји група феминисткиња које сматрају да су неједнакости жена проузроковане, пре свега, деловањем разноврсних друштвено-историјских и културолошких фактора, као што су процес индустријализације, социјализације и васпитања, недостатак адекватних закона (заговорници либералног феминизма), неадекватне употребе језика, као и деловањем различитих сегмената културе, медија, утицајем митова и религије чија је основна функција била одржавање мушке доминације и надмоћи.

Ипак, треба истаћи да родне неједнакости не можемо тумачити деловањем искључиво природних, односно друштвених фактора, већ комбинацијом различитих, како природних, економских, тако и других друштвених чинилаца. У прилог томе говори Жарана Папић, према чијем мишљењу, родна неједнакост представља форму друштвене неједнакости која је утемељена на биолошкој, односно природној различитости међу половима.⁴³⁸

Када је реч о деловању друштвених чинилаца, поједине феминисткиње заговарају став да је процес индустријализације имао кључну улогу у генерисању подређене улоге жена у друштву и то тако што подстицао радну ангажованост мушкарца у јавној сфери, док је, насупрот томе, жена остајала код куће, бринући о одгајању деце и домаћинству (обављајући рад за који није плаћена).⁴³⁹ Таквим обрасцем понашања жена је, из дана у дан, постајала све више економски зависна од стране мушкараца.⁴⁴⁰

Поред поменутог узрока, већина аутора се слаже да процес васпитања и социјализације подстиче и продубљује родно утемељене неједнакости.⁴⁴¹ У вези са тим, поменути процеси подстичу девојчице и дечаке да се, посредством игре, припреме се за своје будуће, родно различите друштвене улоге. Ове друштвено конструисане разлике, опште су прихваћене и дубоко укоренење у подсвест свих чланова заједнице и о њима се, углавном, не размишља. У вези са тим, Мирослав Бркић, Сандра Перић, Ивана Јакшић и Владимир Јовановић указују и на важност још једног социјалног процеса тзв. „родног типизирања“ (који је уско повезан са процесом социјализације), који се односи на развијање особених вредности и образаца понашања у складу са друштвеним очекивањима која су родно утемељена.⁴⁴²

Поред процеса социјализације, генерисању родних неједнакости доприносе и бројни културолошки и религијски фактори који се преносе генерацијама, као и доминантан „мушки“ језик тумачења стварности. У вези са тим, бројни аутори се слажу да су

⁴³⁸ Опширније видети у: Жарана Папић, „Социологија и феминизам“, Истраживачко-издавачки центар ССО Србије, Београд, 1989.

⁴³⁹ Davor Topličić, „*Udio žena u tržištu rada, obrasci radne karijere i uloga države*“, *Društvena istraživanja*, god. 17, br. 6 (98), Zagreb, 2008., стр. 1023-1046.

⁴⁴⁰ Исто, стр. 1024.

⁴⁴¹ Мирослав Бркић и др., „*Перцепција родних улога и образаца понашања од стране адолесцената мушког пола*“, *HELP NET*, Београд, 2020., стр. 12.

⁴⁴² Исто, стр. 14.

традиционалне науке и социологија дале тзв. мушко тумачење стварности и основних друштвених теоријских концепата, као што су род, класа, раса и слично. Оваква гледишта не дају адекватно објашњење друштвене реалности (због изостављања родног аспекта у анализи) и дубоко су усађена у свест појединаца.⁴⁴³ У вези са тим, говорити о принципу родне равноправности тачно, прецизно и свеобухватно, нужно подразумева, сходно мишљењу Ивана Спасић, напуштање старих дефиниција и теоријских концепата и изградњу нових. Реч је о процесу преобликовања традиционално дефинисаних појмова, па и читаве социологије.⁴⁴⁴ У вези са тим, Ивана Спасић указује на чињеницу да су одређене ауторке (феминистичке оријентације) заговарале да је, након тог процеса, неопходно приступити стварању нових теоријских концепата који ће бити ослобођени „мушког“ тумачења и језика, будући да традиционално тумачење друштвеног положаја жена није адекватно и не објашњава стварне потребе и проблеме жена. У вези са тим, поменута ауторка наглашава да су феминисткиње заговарале став да неопходно укинути традиционалистички, дихотомни поглед на стварност који је својствен мушкарцима. Поменуте супротстављене категорије (пример, мушко/женско, објективно/субјективно, црно/бело, добро/зло, итд.) имале су своју својеврсну друштвену улогу: служиле су опстанку бројних родних стереотипа посредством којих су мушкарци приказивали своју надмоћ над женама (жене су неразумне, емотивне, пренаглађују у својим одлукама и слично). Насупрот томе, постоје тенденције које долазе од стране појединих феминисткиња да се у оквиру социологије укључе нови социолошки приступи и термини, који би подразумевали употребу нових категорија (као што су субјективност, лични приступ, осећајност).⁴⁴⁵

У вези са тим, један од битних узрочника и генератора родно утемељених друштвених неједнакости представља процес образовања појединаца. Расположиви подаци указују да се жене, најчешће образују за професије које су слабо тражене и плаћене⁴⁴⁶, као и да је присутан родни јаз у платама између мушкараца и жена који обављају приближно сличан посао.⁴⁴⁷ Такође, у случају одређених друштвених криза жене бивају прве отпуштене као технолошки вишак. Ово се, као правило, потврдило управо у време економске кризе из 2009. године, као и свеопште пандемије *COVID-19* којом је свет у протеклом временском периоду био погођен.

Када је реч о друштвеним узрочницима који стварају и подстичу родне друштвене неједнакости треба истаћи и улогу митова и религије (о чему су говориле поједине теоретичарке).⁴⁴⁸ Андријана Захаријевић, такође, дели исто мишљење будући да се, посредством бројних митова шири уверење да су жене неразумне, изузетно емотивне (најчешће имају снажне емоције које не могу да контролишу) и да због тога трпе одређене негативне последице.⁴⁴⁹ Као типичан пример који служи креирању оваквих уверења Адриана Захаријевић наводи причу из Старог Завета о првородном греху Адама и Еве, као и мит о женама из Амазона.⁴⁵⁰

У односу на све друге друштвене узрочнике родно утемељених друштвених неједнакости (један део теоретичарки унутар феминизма) даје примат економским узрочницима. Сходно

⁴⁴³ Опширније видети: Ивана Спасић, „Феминизам и социологија свакодневног живота“, Филозофија и друштво 22-23, Београд, 2003, стр.156.

⁴⁴⁴ Исто, стр. 156.

⁴⁴⁵ Слободан Антонић, „Искушења радикалног феминизма“, Службени гласник, Београд, 2011., стр. 23.

⁴⁴⁶ Милош Милић, Сања Петковска, „Феминизам, репродукција и економски положај жене“ у „Неко је рекао феминизам?“, Heinrich Böll Stiftung, Београд, стр. 170.

⁴⁴⁷ Опширније видети у: Косовка Огњеновић, „Родни платни јаз у Србији: наслеђе и извори платног јаза“, Становништво 59 (2), Београд, 2021., стр. 138.

⁴⁴⁸ „Патријархат има Бога на својој страни“ - Милет, Мајкл Хараламбос, Мартн Холборн, „Социологија- Теме и перспективе“, Голден маркетинг, Загреб, 2002., стр. 146.

⁴⁴⁹ Адриана Захаријевић, „Постојање женом“, Реконструкција Женски фонд, Београд, 2010., стр. 99.

⁴⁵⁰ Исто.

томе, према њиховом мишљењу, економски узрочници имају кључну улогу у стварању и развоју друштвене подређености жена (пре свих, капитализам као друштвено-економска формација и његови производни односи).⁴⁵¹ Будући да се представници класичног марксизма нису бавили анализом подређеног положаја жена унутар капитализма, овим питањем су се, касније, бавили представници тзв. марксистичког феминизма. У вези са тим, представници поменутог правца феминизма сматрају да је основни узрочник женске подређености у капитализму њихова експлоатација у приватној сфери, посредством неплаћеног кућног рада.⁴⁵² Имајући то у виду, капитализам, као друштвено-економска формација, опстаје управо због поменуте експлоатације. Такав друштвено-економски систем иде у прилог свим мушкарцима без изузетка, осим женама. У поменутим односима, мушкарци су (у потпуности или у великој мери) растерећени од готово свих приватних обавеза које се односе на дом и породицу. У таквом амбијенту они имају сасвим довољно слободног времена које могу да искористе за лично усавршавање. Од оваквог начина функционисања капиталистичког система највећу корист имају управо мушкарци капиталисти. Жене потпуно бесплатно (рађајући, васпитавајући и одгајајући децу, али и растеређујући одрасле мушке чланове домаћинства послова везаних за бригу око дома) образују нове, радне снаге које ће капиталистима доносити профит. У складу са теоријом марксистичког феминизма, једини начин да дође до ослобађања жена овог подређеног положаја јесте да се укине капитализам, радикалним и револуционарним променама.⁴⁵³ Према њиховом мишљењу, успоставом комунистичког система, последично, дошло би до укидања приватног власништва над средствима за производњу, што би довело до ослобођења жена. Иако су у капиталистичком систему, генерално говорећи, све жене у подређеној и незавидној друштвеној позицији, међу њима постоје класне разлике.⁴⁵⁴ Иако не можемо говорити о истим условима живота жена које припадају капиталистичкој класи (рођењем, наслеђем или удајом) или оних које припадају радничкој класи, њихов заједнички именитељ је, сходно мишљењу професорке Марије Бабовић: родно утемељена подређеност (иако жене које припадају капиталистичкој класи нису двоструко подређене, као што је случај са онима из радничке класе).⁴⁵⁵

Примери некадашњих социјалистичких земаља говоре нам у прилог тези да је, упркос успостављању социјалистичког друштвено-економског система (као прелазног облика уређења ка комунизму), подређена позиција жена у овим државама опстала, а родне неједнакости нису биле укинуте. Социјалистички тип друштвено-економског уређења државе, показала су истраживања, нису допринела значајно бољем положају жена.⁴⁵⁶

Како би на што систематичнији начин објаснила незавидан и подређен положај жена, феминистичка теорија је користила различите теоријске категорије, између осталог, и концепт патријархата.

Реч је о концепту друштвеног уређења у оквиру кога мушкарац, односно отац (лат. *pater*) представља главни ауторитет, који доноси породичне одлуке и по коме се рачуна линија наслеђивања. Реч је о утемељеном концепту надмоћи мушкараца и њихове експлоатације жена који је усвојен и свеопште прихваћен (системски) у свим сегментима друштвеног живота (структуралан) и који погађа сваку жену, неизоставно.⁴⁵⁷ У прилог ове тезе говори и Ендрју

⁴⁵¹ Марија Бабовић, „Родне економске неједнакости у компаративној перспективи Европска унија и Србија“, SeCons-Група за развојну иницијативу, Београд, 2010., стр. 48.

⁴⁵² Исто.

⁴⁵³ Адриана Захаријевић, „Неко је рекао феминизам?“, Heinrich Böll Stiftung, Београд, стр. 417.

⁴⁵⁴ Марија Бабовић, „Родне економске неједнакости у компаративној перспективи Европска унија и Србија“, SeCons-Група за развојну иницијативу, Београд, 2010., стр. 50.

⁴⁵⁵ Исто.

⁴⁵⁶ Мајкл Хараламбос, Мартн Холборн, „Социологија- Теме и перспективе“, Голден маркетинг, Загреб, 2002., стр. 148.

⁴⁵⁷ Слободан Антонић, „Искушења радикалног феминизма“, Службени гласник, Београд, 2011., стр. 108.

Хејвуд, према чијем мишљењу је патријархат осмишљен како би се њиме женски део популације утјетавао (посредством читавог друштвеног система и његових институција).⁴⁵⁸ У вези са тим, иако је патријархат заступљен у готово свим сегментима друштвеног живота (и приватном и јавном), интензитет његовог деловања је променљив и зависи од различитих друштвених узрока. Расположиви подаци говоре у прилог чињенице да је патријархат у савременом и развијеном друштву изменио своју природу (пре свега, због залагања феминисткиња) и то тако што је ослабио и постао јаван (што не значи да га нема у приватној сфери), уз изузетак муслиманских земаља (где је он доминантно приватног карактера).⁴⁵⁹

Када је реч о нашем друштвеном систему, постоји читав дијапазон индикатора који указују на чињеницу да је патријархат изузетно заступљен (и у приватној и у јавној сфери).⁴⁶⁰ У вези са тим, релевантни подаци указују да су (када је реч о јавној сфери) заступљене различите форме родно заснованих неједнакости у различитим релевантним друштвеним сферама (пре свега, економије и у васпитно-образовном процесу), као и да јавне политике нису (у довољној мери) родно утемељене.⁴⁶¹

Расположиви подаци указују на чињеницу да је патријархат, такође, изузетно заступљен и у приватној сфери.⁴⁶² У вези са тим, расположиви подаци указују да је неплаћени кућни рад водећи узрочник женске подређености у приватној сфери (жене у Србији двоструко више времена проводе у бесплатном раду у кући).⁴⁶³ Истраживања показују да су (у односу на друге категорије жена) у повећаном ризику од сиромаштва (као и других облика друштвено-економских неједнакости) жене које имају статус самохраног родитеља.⁴⁶⁴ У прилог томе говоре подаци да се концепти сиромаштва и социјалне искључености везују, углавном, за самохране родитеље (и то, пре свега, жене).⁴⁶⁵ Управо то представља један од узрока због кога поједине жене свесно прихватају свој подређен положај и остају у браку (а неретко трпе и насиље) плашећи се, пре свега, економске неизвесности и немаштине.

У оквиру шаренолике теорије феминизма, снажан утицај и допринос дале су заговорнице феминизма који је у први план истакао расни основ неједнакости који додатно погоршава незавидан друштвено-економски положај жена других раса, пре свих, оних које припадају Афро-Америчкој раси (реч је о пост-колонијалном феминизму). Допринос ове теоријске струје феминизма огледа се у чињеници да су њене заговорнице указале на чињеницу да не постоји јединствен идентитет теоријског концепта жене.⁴⁶⁶ Поједини аутори су настојали да докажу да је расни идентитет (баш као и други идентитети појединца) друштвено и културолошки одређена и обликована категорија.⁴⁶⁷ Ипак, сходно мишљењу представника овог правца феминизма, надмоћ расног идентитета у односу на друге (на пример, родни идентитет) јесте у снажном емотивном осећају заједништва свих његових припадника, због чега ће се

⁴⁵⁸ Ендрју Хејвуд, „*Политичке идеологије*“, Завод за уџбенике и наставна средства, Београд, 2005., стр. 288.

⁴⁵⁹ Опширније видети у: Марија Бабовић, „*Родне економске неједнакости у компаративној перспективи Европска унија и Србија*“, SeCops-Група за развојну иницијативу, Београд, 2010.

⁴⁶⁰ Опширније погледати: Стратегија за родну равноправност Владе Републике Србије за период од 2020.-2030. године

⁴⁶¹ Исто.

⁴⁶² Исто.

⁴⁶³ Исто.

⁴⁶⁴ „*Положај самохраних родитеља на тржишту рада у Републици Србији*“, Фондација Ана и Владе Дивац, Београд, 2018.

⁴⁶⁵ Марина Новаков, „*Једнородитељске породице*“, Социолошки преглед, vol. XLVI, no. 3, Београд, 2012., стр. 393.

⁴⁶⁶ Адриана Захаријевић, „*Неко је рекао феминизам?*“, Heinrich Böll Stiftung, Београд, 2008., стр. 395.

⁴⁶⁷ Марина Симић, „*Кратка скица за преглед: Разумевање појмова расе и рода у Западноевропској науци*“ у „*Неко је рекао феминизам?*“, Heinrich Böll Stiftung, Београд, стр. 234.

припадници једне расе пре удружити у борби за своја права у односу на припаднике других идентитета.

2.3. Кључни узрочници неједнаког положаја жена на тржишту рада

Иако постоји читава група различитих теоријских праваца која се бави различитим питањима и аспектима родних и друштвених неједнакости, између осталог и питањем фактора који их узрокују и генеришу, већина аутора се слаже да је друштвена и родна неједнакост жена резултат деловања комбинације различитих природних, али и друштвених (економских, културолошких и других) узрочника.⁴⁶⁸

Имајући у виду сложеност феномена друштвено-економске подређености и дискриминације жена на тржишту рада, као и чињеницу да постоји широк дијапазон различитих друштвених, економских, културолошких и других чинилаца који утичу на дискриминацију (као и друге облике друштвено-економске подређености) жена, научна анализа, према мишљењу Маријане Пајванчић нужно захтева интердисциплинарни и мултисекторски приступ.⁴⁶⁹

Иако научна анализа феномена дискриминације и неједнаког положаја жена на тржишту рада, подразумева анализу утицаја различитих друштвених фактора који је узрокују, посебна аналитичка пажња у предметном истраживању, превасходно је посвећена (због природе предмета истраживања) економској димензији родне неравноправности жена (као кључној димензији друштвених неједнакости)⁴⁷⁰, односно њиховој неравноправности на тржишту рада.

Питање анализе положаја жена на тржишту рада вишеструко је значајно, пре свега, због утицаја које тржиште рада има како на живот појединаца, тако и на привреду, али и на читаво друштво. У вези са тим, тржиште рада представља један од основних елемената тржишне привреде⁴⁷¹ и савремених економија. Такође, на тржишту рада се успостављају односи основних економских закона понуде и потражње за радном снагом.⁴⁷² Стога, значај тржишта рада се огледа у чињеници да оно (својим законитостима) врши расподелу радника на послове и утиче на различите одлуке радника и послодаваца.⁴⁷³ У вези са тим, тржиште рада функционише по основу својих унутрашњих, специфичних законитости. Поменуте специфичности тржишта рада огледају се у чињеници да на положај појединаца у оквиру овог тржишта не утичу само основни економски закони (закони конкуренције и понуде и потражње) и ниво мотивисаности за рад, степен образовања, радно искуство, већ и лична својства (пол, године, здравствено стање, итд.) појединаца.⁴⁷⁴ Положај који појединац има у оквиру

⁴⁶⁸ Опширније видети у: Илија Кајтез, Бојана Ружичић, „Марксово (не)разумевање социјалне стратификације, друштвених класа и класне борбе“, Национални интерес- бр.03/2019., XV. vol. 36, стр. 97.

⁴⁶⁹ Маријана Павјанчић, „Родна равноправност: од једнаких права до једнаких могућности“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2020., стр. 9.

⁴⁷⁰ Анкица Шобот, „Родна неравноправност у Србији, демографски гледиште“, Институт друштвених наука, Београд, 2014. стр. 29.

⁴⁷¹ Нада Новаковић, „Жене и тржиште рада удруштву у транзицији“, Политичка ревија година (XXII) IX, vol. 23, Београд, 2010., стр. 378.

⁴⁷² Јова Радић, „Политика тржишта рада и стратегија запошљавања“, Привредна изградња XLVIII, 1-2, Београд, 2005., стр. 85.

⁴⁷³ Исто.

⁴⁷⁴ Гордана Стојић, „Теоријски приступи проучавању дискриминације на тржишту рада“, Годишњак за социологију XII/16, Ниш, 2016., стр. 93.

поменутог тржишта умногоме утиче како на њега лично, тако и на чланове његове породице и то тако што се последице таквог положаја пресликавају на све аспекте његовог живота.⁴⁷⁵

Истраживања су показала да се родне економске неједнакости (као једна од димензија друштвених неједнакости) испољавају, углавном, кроз различите форме подређеног положаја које жене заузимају у готово свим аспектима економске сфере живота. У вези са тим, најзаступљеније форме родних економских неједнакости појављују се у оквиру тржишта рада и огледају се, према мишљењу, Наташе Тањевић и Ање Опачић, у виду неједнакости у расподели богатства, као и у личном дохотку.⁴⁷⁶

Опредељивање за анализу незавидног родно утемељеног економског положаја жена на тржишту рада, као и приликом процеса запослења, значајно је из више разлога, пре свега, због значаја који сигуран, поуздан радни ангажман, стабилна примања и безбедно и мотивишуће радно окружење имају како за појединце, тако и чланове њихових породица. Имајући у виду чињеницу да егзистенција појединаца као и квалитет живота и животни стандард директно зависе од личних примања који појединац остварује на тржишту радне снаге⁴⁷⁷, поменуто питање нарочито добија на значају када говоримо о лицима која припадају рањивим групама (имајући у виду чињеницу да расположиви подаци указују да је њихов положај на тржишту рада посебно осетљив.⁴⁷⁸). Такође, треба имати у виду да расположиви подаци говоре у прилог чињеници да је дискриминација жена на тржишту рада годинама уназад најизраженија управо у области тржишта рада и радних права.⁴⁷⁹

Целовита, свеобухватна и систематична анализа неједнаког положаја и дискриминације жена на тржишту рада и током процеса запошљавања подразумева више аналитичких активности. Пре свега, неопходно је дати преглед дефиниција кључних феномена који су у вези са овом димензијом неједнакости жена, као што су: рад, радна снага, тржиште рада и слично. Исто тако, подједнако је важно анализирати све релевантне узрочнике који утичу на неповољан и неравноправан положај жена на тржишту рада како бисмо на тај начин имали целовитију слику о проблему и могућности за његово ефикасно решење.

У оквиру економске науке не постоји јединствен став теоретичара о дефиницији поменутих кључних појмова. Да би се на потпун и свестран начин анализирано питање родне неједнакости, веома важан аспект анализе односи се на сагледавање различитих дефиниција феномена рада. Различити теоријски правци дали су (свако из свог аналитичког угла) различито виђење концепта рада и тржишта радне снаге.

Ипак, без обзира на теоријске различитости, постоје одређене опште карактеристике када је реч о теоријској анализи различитих феномена (укључујући концепт савременог тржишта рада и појма „рад“). Основна карактеристика савременог тржишта рада (у складу са економским теоријама) јесте деловање слободне конкуренције појединаца који поседују одређени капитал (који се огледа кроз физичку снагу, знање, компетенције и стручност коју поседују појединци) и који, потом, поменути капитал нуде заједно са другим појединцима на тржишту за одређену цену. У питању је цена радне снаге појединаца која се формира у зависности од тренутне

⁴⁷⁵ Јова Радић, „Политика тржишта рада и стратегија запошљавања“, Привредна изградња XLVIII, 1-2, Београд, 2005., стр. 84.

⁴⁷⁶ Наташа Тањевић, Ана Опачић, „Родна неједнакост на тржишту рада у Србији у условима транзиције и подстицаји европских интеграција“, Култура полиса, год. IX (2012), Посебно издање 2, Нови Сад, 2012., стр. 106.

⁴⁷⁷ Јова Радић, „Политика тржишта рада и стратегија запошљавања“, Привредна изградња XLVIII, 1-2, Београд, 2005., стр. 83.

⁴⁷⁸ Опширније видети у: Гордана Стојић, „Теоријски приступи проучавању дискриминације на тржишту рада“, Годишњак за социологију XII/16, Ниш, 2016., стр. 94.

⁴⁷⁹ Упоредна анализа података објављених у оквиру редовних годишњих извештаја институције Повереника за заштиту равноправности у временском периоду од 2010.-2019. године.

понуде, односно тражње за одговарајућом радном снагом на тржишту рада.⁴⁸⁰ Различите савремене економске струје су имале различито објашњење функционисања тржишта рада. Тако, према заговорницима неокласичне економске теорије, тржиште рада је савршено конкурентно (цена рада ће бити виша уколико је већи удео људског капитала у процесу рада.)⁴⁸¹, што значи да нема невољне незапослености (сваки радник може да нађе посао).⁴⁸² На оваквом тржишту рада постоји природна стопа незапослености (тзв. вољна запосленост) која доприноси стабилизацији тржишта радне снаге.⁴⁸³ Наиме, сви радници који желе да раде по равнотежној цени рада, како наводи професор Јова Радић, наћи ће запослење.⁴⁸⁴

Ипак, треба истаћи да је поменута неокласична економска теорија функционисање савременог тржишта рада објаснила са идеал-типске позиције, не узимавши у обзир реалне изазове са којима се суочавају савремена тржишта рада. Управо због тога кејнзијанизам, као теоријски правац, донео је потпуно ново, супротстављено, револуционарно и реалистичније гледање на савремене процесе који се дешавају на тржишту рада. У вези са тим, представници кејнзијанске економске теорије оспорили су неокласично објашњавање функционисања тржишта рада (концепт његове потпуне конкурентности и вољне незапослености).⁴⁸⁵

Према представницима кејнзијанске економске теорије, тржиште рада је имперфектно, што значи да се на њему успоставља својеврсни, како наводи професор Јова Радић, „билатерални монопол“ између запослених и послодаваца који, свако на свој начин (удружују се у синдикате, односно у случају послодаваца у асоцијације) желе да ојачају своју улогу на тржишту рада.⁴⁸⁶ Каква ће бити позиција радника на тржишту рада зависи од степена запослености и снаге синдиката који преговарају о висини наднице.⁴⁸⁷

Када је реч о дефинисању концепта рада, Ентони Гиденс сматра да рад представља утрошак одређене енергије (било у физичком или интелектуалном смислу) како би стварајући одређене производе или услуге, појединац могао да задовољи своје, пре свега, основне животне, али и друге, специфичне потребе.⁴⁸⁸

Радну активност појединаца можемо поделити на формални и неформални рад, у зависности од тога да ли је он плаћен за поменути обављени рад или не. Поред тога што посредством рада појединац задовољава своје основне егзистенцијалне потребе, рад доприноси изградњи самопоштовања, ширењу социјалног капитала, осећају сигурности и слично. Иако су жене, углавном, биле везане за бригу о кући и члановима домаћинства Ентони Гиденс у својој публикацији „Социологија“, износи податке који указују на све већу радну ангажованост жена у области формалне економије, између 35 до 60 % жена.⁴⁸⁹

Неформални рад појединаца подразумева читав дијапазон различитих, неплаћених послова који се могу односити на хуманитарни и волонтерски рад, бројне услуге који појединци могу

⁴⁸⁰ Јова Радић, „Политика тржишта рада и стратегија запошљавања“, Привредна изградња XLVIII, 1-2, Београд, 2005., стр. 85.

⁴⁸¹ Исто, стр. 86.

⁴⁸² Марија Јандрић, „Флексибилност и сигурност на тржишту рада и утицај на незапосленост у земљама у транзицији, докторска дисертација“, Београд, 2013., стр. 7.

⁴⁸³ Јова Радић, „Политика тржишта рада и стратегија запошљавања“, Привредна изградња XLVIII, 1-2, Београд, 2005., стр. 86.

⁴⁸⁴ Исто.

⁴⁸⁵ Гордана Марјановић, „Економске теорије о тржишту рада“, Економски факултет, Крагујевац, 2009., стр. 84.

⁴⁸⁶ Јова Радић, „Политика тржишта рада и стратегија запошљавања“, Привредна изградња XLVIII, 1-2, Београд, 2005., стр. 86.

⁴⁸⁷ Исто.

⁴⁸⁸ Ентони Гиденс, „Социологија“ Економски факултет Универзитета у Београду, Београд, 2007., стр. 380.

⁴⁸⁹ Исто, стр. 393.

пружити, рад у кући (који се односи на бригу о члановима домаћинства, деци и старијима), припремање хране, чишћење и слично), у највећем случају, обављају жене. Реч је о пословима који су, углавном, досадни, једнолични и који захтевају понављање готово на свакодневном нивоу. Од неплаћеног рада, чини се, сви имају користи, осим жена. Многе феминисткиње су заступале став по коме капиталистички систем опстаје захваљујући бесплатној женској радној снази. Уколико би, хипотетички гледано, жене отказале „послушност“ и уколико не би обављале, на неко време, неформалне послове, систем би стао. Незапосленост и неплаћени рад женама доноси бројне негативне последице, од сиромаштва, финансијске и опште несигурности, до широког спектра различитих негативних осећања (раздражљивости, апатије, па чак и депресије).

Релевантни подаци показују да, упркос формално-правној једнакости, постоје појединци и представници друштвених група који немају једнак положај на тржишту рада.⁴⁹⁰ У вези са тим, припадници друштвених група који су дискриминисани и у неравноправном друштвено-економском положају називају се „маргиналним“, односно „рањивим“, због њихове укупне незавидне друштвене позиције.⁴⁹¹ У прилог њиховог незавидног друштвеног положаја говоре бројни показатељи на које је указао и професор Михаил Арандаренко, према чијем мишљењу, бројни индикатори указују на њихову деликатну и рањиву друштвено-економску позицију (нижи проценат радно ангажованих, висок проценат незапослених, итд.).⁴⁹²

Иако се родне економске неједнакости, најчешће, испољавају у сегменту формалне економије (у оквиру тржишта рада), оне се, неретко, испољавају и у оквиру неформалне области рада. Када је реч о формама родних економских неједнакости на тржишту рада, оне су разноврсне и, најчешће, се испољавају кроз поделу на тзв. мушка и женска занимања (тзв. родна класификација занимања), али и кроз различите облике неједнаког третмана појединаца (од неједнаких плата за исти обављени посао, до немогућности за даљи професионални напредак и усавршавање и слично.).⁴⁹³

Када је реч о положају маргиналних друштвених група на тржишту рада, Гордана Стојић сматра да би послодавци приликом процеса запослења требали да узимају у обзир њихове специфичне карактеристике.⁴⁹⁴ Иако постоје различити узрочници и генератори родне неједнакости на тржишту рада и при процесу запошљавања појединаца, према мишљењу Светлане Стефановић, најзначајније је истаћи патријархалне обрасце понашања (предрасуде и стереотипи), различите форме дискриминације, преоптерећеност неплаћеним кућним радом и слично.⁴⁹⁵

Будући да су патријархални обрасци дефинисани као кључни узрочници и генератори родно утемељених економских неједнакости, сматрамо да је за даљу анализу предметног истраживања од изузетног значаја дефинисати њихова два темеља: стереотипије и предрасуде.

У „Социолошком лексикону“ стереотипије су дефинисане као „постојано, круто, субјективно, евалуативно виђење (став, схватање) стварности које се, најчешће, односи на неке друштвене

⁴⁹⁰ Гордана Стојић, „Теоријски приступи проучавању дискриминације на тржишту рада“, Годишњак за социологију XII/16, Ниш, 2016., стр. 94.

⁴⁹¹ Исто.

⁴⁹² Михаил Ардаренко, „Тржиште рада у Србији: трендови, институције, политике“, Економски факултет, Београд, 2011. стр. 36-39.

⁴⁹³ Опширније видети у: Ања Хемон Ђерић, „Политика једнаких могућности у Европској унији и Аутономној Покрајини Војводини“, Центар за родне студије Универзитета Нови Сад, Нови Сад, 2014., стр. 131.

⁴⁹⁴ Гордана Стојић, „Теоријски приступи проучавању дискриминације на тржишту рада“, Годишњак за социологију XII/16, Ниш, 2016., стр. 95.

⁴⁹⁵ Опширније видети у: Светлана Стефановић, „Откључивање потенцијала жена на тржишту рада“, Фондација БФПЕ за одговорно друштво, 2023.

групе или појединце.⁴⁹⁶ Када је реч о концепту „предрасуда“, у „Социолошком лексикону“ оне су дефинисане као „трајно предубеђење (судови који нису засновани на трајном искуству) о неком аспект у реалности, најчешће о људима као припадницима одређених друштвених група, или о групи у целини.“⁴⁹⁷ Сходно мишљењу Гордона Олпорта, предрасуда се може дефинисати као „негативан, непријатељски став према другима, најчешће припадницима одређене друштвене групе (раси, народу, нацији, итд.), односно као снажна антипатија према групи као целини или према појединцу само зато што је члан те групе.“⁴⁹⁸ У вези са тим, у „Социолошком лексикону“ је, такође, дата још дефиниција предрасуда коју је утемељио Пол Лафарг, према чијем схватању предрасуда представља неутемељено, негативно мишљење према другим појединцима и припадницима друштвених група.⁴⁹⁹

У „Социолошком лексикону“ прецизно је дефинисано да свака предрасуда има три кључне карактеристике: дијапазон различитих негативних осећања према појединцима или групама (од презира, до гађења и мржње), неоснованост и неоправданост таквог става (као резултат нерационалног тумачења стварности) и конкретни поступци појединаца који произилазе из таквих осећања.⁵⁰⁰ У том смислу, понашање појединаца засновано на предрасудама, према мишљењу Олпорта обухвата читав дијапазон негативних понашања према другим појединцима, односно припадницима друштвених група: од оговарања, до дискриминације и физичког напада, па чак и њихове физичке елиминације и истребљења.⁵⁰¹

Када говоримо о разлици између појмова предрасуде и стереотипи, треба нагласити да су стереотипи шири појам у односу на појам предрасуда. У основи сваког стереотипа налази се генерализована и уопштена, неоснована предрасуда према свим припадницима једне друштвене групе, без изузетка.

Родно засновани стереотипи и предрасуде према женама директна су последица увреженог доминантног патријархалног модела васпитања и социјализације који је веома отпоран и дуготрајан и о коме се не размишља критички, а преноси се кроз генерације посредством доминантних облика културе, религије, медија и слично. У пракси, предрасуде и стереотипи према женама испољавају се кроз различите видове и форме. Једна од њих односи се на поделу занимања на тзв. мушка и женска. Родно засноване предрасуде према женама широко су заступљене у свим порацима друштвеног живота, као и на тржишту рада и приликом процеса запослења.

Као један од кључних узрочника економских родних неједнакости бројни аутори наводе преоптерећеност жена обавезама у оквиру неформалног сегмента рада. Имајући у виду да стабилан и сигуран радни ангажман и новчана надокнада за рад представљају темељ економске независности, све је већа потреба жена за плаћеним послом. Ипак, радно ангажовање жена у домену формалне економије (плаћени рад) није значило њихово растерећење када је реч о обављању кућних послова. Напротив, десило се супротно, жене су (уз првобитне обавезе) добиле додатну обавезу: одлазак на посао, што је довело до њихове додатне преоптерећености обавезама. Овоме треба додати да су жене нарочито осетљиве на тржишту рада у време свеопштих друштвених и економских криза (оне прве остају без посла и, у великој мери, значајан терет неплаћеног кућног рада пада на њихова плећа).

⁴⁹⁶ Социолошки лексикон, Савремена администрација, Београд, 1982., стр. 673.

⁴⁹⁷ Исто, стр. 487.

⁴⁹⁸ Исто.

⁴⁹⁹ Исто.

⁵⁰⁰ Исто.

⁵⁰¹ Исто.

Након завршеног формалног радног ангажмана, жене долазе кући и настављају са радом код куће обављајући бројне кућне послове. Време које жене проводе у пословима код куће и бризи о члановима домаћинства је повећано (упркос томе што постоје бројним кућни апарати који им значајно олакшавају бројне кућне послове).⁵⁰²

Запослене жене, са једне стране, осећају притиске од стране послодаваца за већом продуктивношћу, страх од губитка посла и неизвесности у случају криза, али и осећај фрустрираности што не могу да ускладе приватне и пословне обавезе. Због тога, жене се све више одлучују на радни ангажман који подразумева скраћено радно време или, уколико су у финансијској прилици, одлажу свој радни ангажман (најчешће док деца не порасту до одређеног узраста).

Због немогућности да, на адекватан начин, одговоре свим друштвеним улогама у којима се налазе, жене улазе у тзв. конфликт социјалних улога. У питању је добро препознатљив и дефинисан феномен социјалне психологије о којима је писао професор Младен Звонаревић. Као типичан пример конфликта друштвених улога, професор Звонаревић у свом уџбенику „Социјална психологија“ одређује конфликт жена које су запослене, а истовремено мајке, супруге, домаћице, итд.⁵⁰³ Професор Звонаревић говори о начину на који је могуће решити тај конфликт. Реч је о томе да појединац (у овом случају жена) који се налази у поменутој ситуацији, направи својеврсни компромис и то на тај начин што ће, привремено или трајно, одустати од неких својих друштвених улога, постављајући приоритете међу разним друштвеним улогама које су јој додељене или наметнуте.

Један од узрочника који, такође, стварају и генеришу неједнакости жена на тржишту рада, на који је указао Ентони Гиденс односи се на активне јавне политике (пре свега политике запошљавања) које занемарују питање родне равноправности.⁵⁰⁴ У вези са тим, ефикасна политика запошљавања мора да узме у обзир све специфичности појединих категорија запослених, нарочито оних који су „рањиви“ из различитих физичких, психолошких или економско-друштвених разлога (као што су лица која имају одређене физичке или друге облике инвалидитета, самохрани родитељи, итд.). Са тим у вези, не можемо говорити о истом нивоу оптерећења и очекивања по питању продуктивности појединаца са малолетном децом, оних који су пред пензијом, са одређеним инвалидитетом, итд. Због тога је неопходно да друштво и држава имају довољно слуха и пруже сву нормативну и институционалну подршку припадницима свих рањивих група на тржишту рада (укључујући и жене).

Веома је учестала пракса да се жена након рођења детета пребаци на ниже плаћено место, да због честог одсуствовања са посла због боловања (због бриге о болесном детету/деци код куће) буде мање плаћена у односу на своје колеге. Такође, неретко се дешава да жени, након враћања са породичног одсуства на посао, не буде продужен уговор о раду (послодавци то, углавном, правдају рационализацијом, као и неопходном систематизацијом постојећих радних места и слично.), чиме се жена у веома осетљивом периоду „кажњава“ остајањем без посла и редовних примања када јој је то, засигурно, најнеопходније. У том смислу, друштво и читав систем би требало да изнађу одређена решења како би помогли мајкама да ускладе своје мајчинске и друге породичне обавезе са обавезама на послу.

Родно одговорна политика према запосленима (нарочито припадницима рањивих група) донела би двоструку корист: за компанију и за запослене. Запослени би, на тај начин, могао да бира ниво радног оптерећења који би му одговарао и на тај начин би могао да усклади своје

⁵⁰² Ентони Гиденс, „Социологија“, Економски факултет Универзитета у Београду, Београд, 2007., стр. 402.

⁵⁰³ Опширније видети у: Младен Звонаревић, „Социјална психологија“, Школска књига, Загреб, 1981.

⁵⁰⁴ Ентони Гиденс, „Социологија“, Економски факултет Универзитета у Београду, Београд, 2007., стр. 411.

приватне и професионалне обавезе. Са друге стране, послодавци би имали задовољније и ефикасније раднике. Једно од решења могло би бити увођење флексибилног радног времена, рад од куће када то пословне обавезе дозвољавају, могућност избора радног ангажмана пола радног времена и слично. Иако у Србији ова пракса није довољно заживела, очеви се све више одлучују да узму плаћено одсуство како би на тај начин помогли мајкама у најосетљивијем периоду како за маму, тако и за дете.⁵⁰⁵

Подаци из праксе говоре у прилог чињеници да оптерећеност мајки које имају изразито малу децу до, на пример 4 године старости, мора бити узимана у обзир као „посебно оптерећење“ и да од њих послодавац не може очекивати потпуну равноправност у извршавању својих професионалних обавеза са другим колегама које те обавезе немају. Са тим у вези, послодавци би требало да имају слуха и да не оптерећују жену са професионалним обавезама у пуном капацитету. Уместо тога, можда би се могло изнаћи решење да жена бира колико би сати могла бити дневно професионално оптерећена и сходно томе да јој се обрачунава плата.

У својој књизи „Социологија“, Ентони Гиденс наводи да истраживања показују да су жене у репродуктивном периоду мање пожељне раднице од других група жена, што несумњиво представља један од кључних узрочника њихове неједнакости, али и дискриминације на тржишту рада.⁵⁰⁶

Поред наведених узрочника неједнакости маргиналних група на тржишту рада, неопходно је истаћи још један: флексибилне уговоре о раду. Доминантна неолиберална идеологија у економији данас је, нажалост, донела једну праксу коју послодавци у Србији нашироко користе, а која се односи на чињеницу да је данас младима генерално говорећи, изузетно тешко да дођу до сталног запослења, због тога што су радно ангажовани, најчешће, по основу тзв. флексибилних уговора о раду. Нема већег места за манипулацију до манипулисати страхом за egzистенцију.

Борба против неједнакости и дискриминаторног поступања према женама у оквиру области која се тиче њиховог запослења и радних права представља један од кључних темеља побољшања статуса жена у друштву. Друштво се мора снажно борити синхронизовано и удружено свим расположивим средствима како би се жене економски оснажиле и охрабриле да пријављују дискриминацију. Само на тај начин могуће је изградити праведније и демократичније друштво у коме ће сваки појединац бити поштован.

Целовито и систематично разумевање феномена дискриминације жена уопште (као и других рањивих друштвених група), као и дискриминације у области тржишта рада, није могуће без разумевања ширег друштвено-економског контекста, односно без разумевања кључних узрочника и генератора који доприносе незавидном друштвено-економском положају жена. Имајући у виду да су родно утемељене економске неједнакости, као и економска дискриминација сегмент ширих друштвених неједнакости, у том контексту се морају и анализирати, зарад бољег разумевања истраживаног феномена. У вези са тим, борба против дискриминације уопште, а нарочито против дискриминације жена не може бити целовита, ефикасна, нити делотворна уколико не разумемо један од њених кључних генератора- природу законитости, специфичности и начин функционисања тржишта рада. Имајући у виду да тржиште рада не функционише независно од других сегмената друштвеног живота, као и чињеницу да положај појединаца и друштвених група на тржишту рада умногоме утиче на

⁵⁰⁵ Податак преузет са сајта <https://www.politika.rs/scc/clanak/588718/Placeno-odsustvo-i-za-oceve> на дан 04. маја 2024. године у 16:23h.

⁵⁰⁶ Ентони Гиденс, „Социологија“, Економски факултет Универзитета у Београду, Београд, 2007., стр. 411.

друге сегменте њиховог живота, зарад бољег разумевања феномена дискриминације жена на тржишту рада, неопходна је анализа феномена друштвених, односно родних неједнакости.

2.4 Родно утемељене неједнакости на тржишту рада: кључни концепти

2.4.1 Друштвена изопштеност као облик друштвених неједнакости

Родно утемељене неједнакости и незавидан друштвено-економски положај жена како на тржишту рада, тако и уопште, не могу се на целовит и свеобухватан начин сагледати и разумети без анализе и тумачења кључних теоријских концепата, као што су друштвена изопштеност, сиромаштво, маргинализација, подкласа и слично. У прилог те тврдње говори чињеница да се у стручној литератури поменути концепти, често, у недовољној мери разликују.⁵⁰⁷ Разлоге томе можемо тражити у више узрока. Пре свега, реч је о комплексним појавама, чија сложеност произилази из њихове вишеслојности, вишедимензионалности и различитог дијапазона узрочника и негативних последица које производе. Такође, у питању су сличне, уско повезане и истородне друштвене појаве које су у специфичним узрочно-последичним односима, што додатно отежава њихово теоријско дефинисање, разграничавање, али и категоризацију.⁵⁰⁸ У вези са тим, сходно мишљењу професорке Зорице Мршевић, незапосленост (као један од облика економске димензије друштвене изопштености), као и сиромаштво представљају кључне узрочнике родно утемељених облика неједнакости.⁵⁰⁹ Насупрот томе, постоје мишљења да су сиромаштво, друштвена изопштеност, маргинализација и друге сродне појаве последица родно утемељених неједнакости.⁵¹⁰ У вези са тим, сходно мишљењу Марине Благојевић Хјусон, системском дискриминацијом (као обликом друштвених родно утемељених неједнакости) жене бивају изопштене из свих области друштвеног живота, што води њиховом сиромашењу и маргинализацији.⁵¹¹ Такође, постоје и аутори, као што су Вишња Баћановић и Душица Стојадиновић, који заговарају став да су родно утемељене друштвене неједнакости истовремено и узрок и последица незавидног друштвено-економског положаја припадника рањивих група (између осталог и жена).⁵¹² Без обзира на различито тумачење и дефинисање поменутих појава, заједнички именитељ им је да су оне појавни облици, односно форме друштвених неједнакости. Имајући то у виду, целовита и свеобухватна анализа феномена дискриминације и целокупног незавидног друштвено-економског положаја жена није могућа без анализе и објашњења поменутих феномена.

Будући да је реч о негативним друштвеним појавама, које остављају последице у готово свим аспектима друштвеног и личног живота појединаца, неопходан је шири аналитички оквир истраживања који подразумева знања различитих наука: социологије, политикологије, економије, права, социјалне психологије и других наука. Такође, будући да се ради о комплексним појавама, истраживач мора бити свестан да ће се током процеса истраживања сусретати са одређеним потешкоћама и изазовима.

⁵⁰⁷ Милијана Рогановић, „Анализа проблема сиромаштва у Републици Србији-узроци, последице и могућност отклањања“, Факултет за економију и инжењерски менаџмент Универзитет Привредна Академија, Нови Сад, 2017., стр. 38.

⁵⁰⁸ Исто.

⁵⁰⁹ Опширније погледати у: Смиљана Милинков, „Сиромаштво жена- медијска искљученост“, Годишњак Филозофског факултета у Новом Саду, Филозофски факултет Универзитета у Новом Саду, књига бр. 37. Нови Сад, 2012., стр. 2.

⁵¹⁰ Марина Благојевић Хјусон, „Сутра је било јуче: прилог друштвеној историји жена у другој половини XX-ог века у Југославији“, Библиотека Матице српске, Нови Сад, 2015., стр. 42.

⁵¹¹ Исто.

⁵¹² Вишња Баћановић, Душица Стојадиновић, „Истраживање социјалних корена родне дискриминације“, Фондација Ана и Владе Дивац, Београд, 2022., стр. 12.

Када је реч о дефинисању концепта друштвене изопштености (као облика друштвене неједнакости), иако је постојала одређена неслагласност теоретичара о важности истраживања овог појма реч је о значајном друштвеном и научном појму. Теоретичари (који су настојали да оспоре овај теоријски концепт и његов значај) говорећи да он нема ништа ново да понуди, као и да је реч о одређеној форми већ постојећих и познатих, објашњених теоријских феномена (као што су сиромаштво или маргинализација).⁵¹³ Временом, овај концепт добио је на ширем и научном и друштвеном значају и постао је један од кључних циљева европске социјалне политике.⁵¹⁴

Већину друштвених феномена, имајући у виду њихову вишеслојност и комплексност, карактерише чињеница да немају јединствену дефиницију.⁵¹⁵ Судбину других друштвених појмова дели и феномен друштвене искључености о коме различите теоретичари имају различито, често и супротстављано, мишљење.⁵¹⁶ Заједнички именитељ свих ових различитих теоријских појашњења овог друштвеног феномена односе се на то да су у питању бројни процеси и механизми којима држава онемогућава остваривање права појединцима, али и њихову интеграцију и партиципацију у различитим сегментима друштвеног живота.⁵¹⁷ Временом, на тај начин, појединци и друштвене групе постају инфериорни, неинтегрисани, што у крајњем виду води друштвеној искључености.

У вези са тим, феномен друштвене искључености, најчешће се, дефинише као процес у коме појединци, као и припадници друштвених група, услед различитих узрока и друштвених околности (сиромаштво, недостатак знања и спремности појединаца за усавршавањем, дискриминација и слично.), бивају системски и институционално, у дужем временском периоду, онемогућени да остваре пуно учешће и интеграцију у различите аспекте друштвеног живота од економског, преко политичког, образовног, итд.⁵¹⁸ Овакви појединци нису друштвено активни, нити сматрају да на било какав начин могу иницирати или утицати на било какву друштвену промену.⁵¹⁹

Насупрот феномену друштвене искључености постоји процес друштвене укључености, односно друштвене интеграције појединаца и припадника друштвених група. Реч је о процесу системске подршке коју појединцима и припадницима различитих друштвених група (нарочито онима који су припадници рањивих друштвених група) пружају надлежне институције како би се осећали пуноправним члановима и како би могли да буду друштвено корисни.

За разлику од сиромаштва и материјалне депривације (које имају дугу традицију када је реч о истраживачкој пажњи аналитичара), феномен друштвене изопштености је савремени појам који је дефинисан релативно касно, у другој половини претходног века. У вези са тим,

⁵¹³ Опширније видети у: Zoran Šućur, „*Socijalna isključenost: pojam, pristupi i operacionalizacija*“, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2004., стр. 2.

⁵¹⁴ Дренка Вуковић, Михаил Ардаренко, „*Социјалне реформе: садржај и резултати*“, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2011, стр. 17.

⁵¹⁵ Опширније видети у: Zoran Šućur, „*Socijalna isključenost: pojam, pristupi i operacionalizacija*“, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2004., стр. 2.

⁵¹⁶ Рајко Мацура, Александар Ђокић, Милош Туцовић, Ружица Мркаљ, „*Социјална искљученост- појам и приступи*“, Социјална мисао, Београд, 2011., стр. 105-106.

⁵¹⁷ Исто.

⁵¹⁸ Милијана Рогановић, „*Анализа проблема сиромаштва у Републици Србији-узроци, последице и могућност отклањања*“, Факултет за економију и инжењерски менаџмент Универзитет Привредна Академија, Нови Сад, 2017. године, стр. 36.

⁵¹⁹ Марија Бабовић, SeCons-Група за развојну иницијативу, „*Изазови нове социјалне политике*“, Београд, 2010., стр. 77.

интересовање научне јавности за овај појам, сходно мишљењу Зорана Шућура, настао је као последица смене старих теоријских појмова (као што су сиромаштво, маргинализација, итд.).⁵²⁰

Првобитно, концепт „искључени“ односио се на појединце који нису имали државно социјално осигурање у Француској, а сам термин први је употребио Рене Леноар 1974. године.⁵²¹ Постепено и временом, истраживачи су почели да користе поменути појам како би њиме дефинисали и друге категорије социјално угрожених лица (као што су млади, незапослени и дугорочно незапослени појединци, припадници самачких домаћинстава и мигранти), не само у Француској, већ и шире.

На нивоу Европске уније, концепт друштвене искључености први пут се спомиње крајем 80-их година прошлог века када је и Савет Европе усвојио први међународни документ у коме је истакао значај и циљеве борбе против различитих облика друштвене изопштености.⁵²² У вези са тим, у допуњеној и промењеној Европској повељи (којом се уређују социјална права појединаца) дефинисана је и назначена нова правна норма која је, по први пут, предвиђала заштиту појединца од различитих видова друштвене ексклузије и материјалне депривације.⁵²³ Такође, на нивоу ЕУ, формирано је и посебно тело које има надлежност да прати процесе социјалне искључености у земљама чланицама (посредством извештаја). Ипак, док је поменути концепт постајао све заступљенији у земљама ЕУ, о њему се готово ништа није знало у бившим социјалистичким земљама.

Употреба концепта друштвена искљученост је, сходно мишљењу Ентони Гиденса, својствена представницима европске научне мисли, док су, за разлику од тога, амерички теоретичари склонији употреби осталих историчких појмова (као што су сиромаштво, подкласа и маргинализација).⁵²⁴ Више је разлога томе, Сходно мишљењу професорке Марије Бабовић, концепт друштвене изопштености (за разлику од других сродних појмова) је довољно општег карактера да омогућава теоретичарима довољно „простора“ за прецизно и систематично објашњење сложених и вишедимензионалних процеса и проблема са којима се суочавају рањиви појединци.⁵²⁵ Имајући то у виду, појмови као што су сиромаштво, поткласа и маргинализација, заправо, представљају једну од појавних форми и облика концепта друштвене изопштености.

На нивоу Европске уније постоји читава мрежа прописа, докумената и институција на основу којих се промовише концепт друштвене укључености и јачања социјалних политика држава чланица. У случају земаља које желе да приступе Европској унији, неопходно је да постојећи нормативни и институционални оквир буде прилагођен европским принципима и начелима.

Како би се на ефикасан начин борили против друштвене искључености и сиромаштва појединаца, на нивоу Европске уније, израђена је јединствена методологија прикупљања и анализе релевантних података. Са тим циљем усвојени су и одређени значајни документи и институције.

⁵²⁰ Zoran Šućur, „*Socijalna isključenost: pojam, pristupi i operacionalizacija*“, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2004., стр. 2.

⁵²¹ Наташа Голубовић, Срђан Голубовић, „*Искљученост са тржишта рада у јужној и источној Србији*“, Часопис Теме, бр. 35., Ниш, 2011., стр. 1476.

⁵²² Рајко Мацура, Александар Ђокић, Милош Туцовић, Ружица Мркаљ, „Социјална искљученост- појам и приступи“, Социјална мисао, Београд, 2011., стр. 105-106.

⁵²³ Исто.

⁵²⁴ Опширније видети: Ентони Гиденс, „*Социологија*“, Економски факултет, Београд, 2006., 316-343.

⁵²⁵ Опширније видети у: Марија Бабовић, „*Социјално укључивање: концепти, стање, политике*“, Институт за социолошка истраживања Филозофског факултета у Београду, Београд, 2011., стр. 24.

Приликом истраживања, анализе и праћења одређеног друштвеног феномена изузетно је значајно дефинисати кључне узрочнике и генераторе посматране појаве. Имајући у виду да су друштвена изопштеност, сиромаштво, маргинализација, итд, различити облици, односно појавне форме друштвених неједнакости, као и да је реч о истородним друштвеним појавама, и њихови узрочници су веома слични. Поменуте појаве, поред општих узрочника (друштвено-историјске промене, владајуће јавне политике, начин и механизам рада надлежних институција, као и доминантне вредности и норме једног друштва), узрокују и различити лични, односно индивидуални узрочници (као што су болест, смањена радна способност појединца услед инвалидитета, развод и слично.). Када је реч о индивидуалним узрочницима маргинализације, друштвене изопштености, сиромаштва и других сличних појава, иако појединац често има утицаја на своје изборе, некада су ти избори последица низа животних околности који се, најчешће, не могу контролисати. У вези са тим, у одређеним ситуацијама, изопштеност и сиромаштво нису увек ствар личног избора појединца. Имајући то у виду, поменуте друштвене појаве најчешће су узроковане комбинацијом различитих индивидуалних и општих друштвених фактора.

Иако држава (посредством својих јавних политика) има кључну и значајну улогу у процесу друштвене укључености појединца, она није и не може бити једина одговорна. У вези са тим, друштвена искљученост може бити и добровољна, последица свесне и личне одлуке коју појединац, из различитих разлога, доноси. У вези са тим, Зоран Шућур наглашава да међу ауторима постоји несагласност око укључивања аспекта добровољне искључености у теоријску анализу.⁵²⁶ Ипак, неvezано за то да ли је заснована на личној и добровољној одлуци појединца или не, друштвена искљученост оставља бројне негативне последице како по појединца, чланове његове породице, тако и по шире друштвено окружење. Имајући то у виду, добровољна и свесна друштвена искљученост појединца (без обзира на његове материјалне прилике), није добра ни за њега лично, нити за друштво (имајући у виду да угрожава његову стабилност).⁵²⁷

Општеприхваћен је став аутора по коме су друштвено искључени сви они појединци који (због неких разлога који не зависе од њихове воље) нису у прилици да учествују у друштвеним активностима и тиме остварују своја основна права.⁵²⁸

У зависности од степена искључености појединца и припадника друштвених група из друштвеног живота можемо говорити о апсолутној (потпуној искључености), као и о релативној друштвеној искључености. Потпуна друштвена искљученост односи се на одсуство било каквих могућности за учешћем појединца или припадника одређених друштвених група у кључним друштвеним процесима у оквиру одређене димензије друштва. Делимична, односно релативна друштвена искљученост односи се на ограничен приступ појединца расположивим друштвеним ресурсима, доминантним друштвеним процесима, институцијама и процедурама.

Сваки од два основна облика друштвене искључености може бити привремен или дуготрајан, с обзиром на то колико дуго је појединац изопштен. Што је друштвена изопштеност дуготрајнија, отпорнија и што је израженија и присутнија у више димензија друштвеног живота појединца, то су њене последице штетније и теже их је искоренити. Имајући то у виду, дуготрајна друштвена изопштеност штетнија је и разорнија у односу на ону која је временски краће трајала. Искључени појединци и припадници друштвених група су друштвено невидљиви, њихов глас се не чује, њихови проблеми се не препознају.

⁵²⁶ Zoran Šućur, „*Socijalna isključenost: pojam, pristupi i operacionalizacija*“, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2004., стр. 2.

⁵²⁷ Исто.

⁵²⁸ Исто.

Заједнички именитељ свим категоријама лица која су у ризику да буду друштвено изопштени јесте њихова рањивост, ма по ком основу. Што је појединац рањивији, то је потенцијално у већем ризику од делимичне или потпуне друштвене искључености. Категорије лица које су у високом ризику од друштвене изопштености су млади, старији, жене, самохрани родитељи, особе са инвалидитетом, дугорочно сиромашни и појединци који су дугорочно без посла, итд.

На основу степена ангажованости, односно партиципације појединаца у конкретном сегменту друштвеног живота (а коју процењују стручна лица на основу читавог сета дефинисаних показатеља), оцењује се друштвена искљученост, односно укљученост појединаца. Такође, методом праћења друштвене укључености/искључености појединца прати се и интензитет (степен) њихове интегрисаности, узрочници који је условљавају, итд.

Различитим формама друштвених неједнакости (укључујући и друштвену изопштеност) појединаца и припадника друштвених група допринели су многобројни политички, економски и други друштвени узрочници (изолованост земље, санкције, хиперинфлација, транзиција, итд.). Услед свих набројаних негативних околности, створена је један особени део популације, тзв. губитници транзиције о чему је писао професор Зоран Стојиљковић.⁵²⁹ У таквим кризним условима посебно рањиве и социјално угрожене категорије лица постају још угроженије. Нарочито ту треба поменути људе који су остајали без посла у зрелијим годинама, пред пензију, који због својих година, углавном, нису били довољно конкурентни на тржишту радне снаге због чега нису имали више прилике да се запосле.

Будући да је реч о вишеслојном и вишедимензионалном феномену, можемо истаћи да се у теорији, најчешће, говори о економској, политичкој, културној и друштвеној димензији изопштености, у пракси се често дешава да су поменуте димензије у међузависном односу.⁵³⁰

За сваку од поменutih димензија (на нивоу израђене европске методологије праћења друштвене искључености) постоји сет различитих, објективних и субјективних показатеља (лични доживљаји појединаца о њиховом осећају припадности, тј. укључености) друштвене искључености појединаца и припадника различитих друштвених група.⁵³¹ У вези са тим, постоје тзв. општи показатељи (универзалног карактера за све државе чланице) и национално специфични показатељи који се примењују приликом процеса праћења изопштености. Приликом израде и дефинисања специфичних, националних показатеља узимају се у обзир све значајне посебне карактеристике ширег друштвеног контекста које су специфичне за дато друштво.

Када је реч о економској димензији друштвене искључености она се тиче механизма искључења одређених лица из свих кључних економских процеса који се одвијају унутар једног друштва. Са тим у вези, појединац може бити искључен како из различитих сегмената економских активности (као што су процес производње, расподеле и потрошње), тако и искључени из различитих тржишта (тржишта рада, финансијског тржишта), итд. У вези са тим, Зоран Шућур истиче да су истраживачи највише аналитичке пажње посвећивали друштвеној искључености посматраној кроз призму (не)активности појединаца на тржишту рада.⁵³² Разлог томе треба тражити у чињеници да искљученост појединаца са тржишта рада (нарочито када је она дугорочна) води бројним негативним како економским, тако и ширим друштвеним и последицама. Такође, положај, улога и активност појединаца на тржишту рада (нарочито

⁵²⁹ Опширније видети у: Зоран Стојиљковић, „Србија у лавиринтима транзиције-огледи из политичке социологије савременог друштва“, Службени гласник, Београд, 2011.

⁵³⁰ Опширније видети у: Zoran Šućur, „Socijalna isključenost: pojam, pristupi i operacionalizacija“, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2004., стр. 2.

⁵³¹ Исто, стр. 7.

⁵³² Исто, стр. 6.

припадника рањивих друштвених група) битно утиче и одражава се и на друге економске компоненте друштвене изопштености (ниво материјалне депривације, односно недостатак средстава неопходних за достојанствен живот појединца⁵³³, финансијско сиромаштво, ниво дохотка, итд.)⁵³⁴

Положај појединаца на тржишту рада у значајној мери утиче на њихов целокупан друштвено-економски положај. Имајући у виду сложен и узрочно-последични однос који имају не само концепти дискриминације и друштвене изопштености, већ и други сродни термини (као што су подкласа, маргинализација, сиромаштво) целовито сагледавање и разумевање дискриминације жена на тржишту рада није могуће без анализе и тумачења поменутих феномена. У вези са тим, економска изопштеност жена (нарочито на тржишту рада) води бројним негативним ефектима који се испољавају у готово свакој кључној димензији њиховог друштвеног личног, породичног и друштвеног живота, по систему „ефекта грудве снега“. Најчешће је реч о женама које немају стални радни ангажман, нити финансијску стабилност и сигурност, које немају могућност каријерног усавршавања и слично.

Целовито разумевање дискриминације жена у области тржишта рада није могуће без анализе друштвене изопштености (нарочито њене економске димензије) имајући у виду чињеницу да дискриминација представља одређени облик економских и родно утемељених неједнакости и да подразумева неједнаки третман жена (утемељен на предрасудама) на тржишту рада (због њихових особених карактеристика) како у остваривању њихових права при запослењу, тако и неједнак приступ различитим услугама.⁵³⁵ У прилог томе говори и чињеница да феномен дискриминације увек подразумева неки облик искључивања, као и да је дискриминација узрок друштвене искључености.⁵³⁶

Друштвена (економска) изопштеност и дискриминација жена доприноси смањеној ефикасности једног друштва и то вишеструко. Имајући у виду чињеницу да изопштени и дискриминисани појединци не користе све доступне и расположиве друштвене ресурсе (ограничен приступ тржишту рада или образовању), нити развијају свој пуни потенцијал, питање друштвене укључености појединаца значајно је због смањења степена финансијске, али и других облика друштвене изолованости, али и неједнакости појединаца.

2.4.2 Сиромаштво као облик друштвених неједнакости

Сиромаштво (пored друштвене изопштености) представља једну од појавних форми друштвених и економских неједнакости. У питању је изузетно значајан истраживачки феномен, нарочито када говоримо о родно утемељеним економским неједнакостима и дискриминацији жена на тржишту рада. Тумачење и анализа феномена сиромаштва (као појавне форме друштвене и економске неједнакости) намеће се најмање из два разлога: зарад свеобухватнијег и бољег разумевања два веома значајна феномена: дискриминације и друштвене изопштености жена. У вези са тим, анализа сиромаштва нарочито је значајна будући да подаци говоре у прилог чињеници да је женска популација нарочито угрожена од различитих облика сиромаштва, те се због тога у стручној литератури често среће концепт „феминизација

⁵³³ Гордана Матковић, Катарина Станић, „Србија: Род, политике, становништво“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2020., стр. 118.

⁵³⁴ Опширније видети у: Слободан Цвејић и Оливера Вуковић, *Социјална укљученост у Србији*, у „Изазови нове социјалне политике“, SeCons, Београд, 2010., стр. 155.

⁵³⁵ Опширније видети у: Данило Вуковић, Марија Бабовић, „У лавиринту сиромаштва и социјалне искључености“, SeCons – Група за развојну иницијативу, Београд, 2022., стр. 43.

⁵³⁶ Исто.

сиромаштва“.⁵³⁷ Расположиви подаци говоре да већину дела сиромашне популације на свету чине управо жене, као и да су многобројни узрочници томе: од немогућности образовања, до нестабилних и несигурних прихода, незапослености и отежаног приступа запослењу, непоседовање имовине и слично.⁵³⁸

Када је реч о односу између два сродна аналитичка појма, сиромаштва и друштвене изопштености, међу ауторима је дуго постајала несугласица око тога који је од ова два концепта кориснији за истраживање.⁵³⁹ Иако се савремена истраживања више ослањају на концепт друштвене искључености, она не искључују значај који има истраживање концепта сиромаштва. Имајући у виду да није реч о супротстављеним појмовима, као и то да су оба феномена појавне форме друштвено-економских неједнакости, истраживање узајамног односа два концепта намеће се као неопходно.

Теоријским концептом друштвене искључености омогућено је тумачење и објашњење различитих форми друштвених неједнакости које нису „осветљене“ и обухваћене традиционалним теоријским концептом сиромаштва (као што су, на пример, материјална депривација, дискриминација и други).⁵⁴⁰ Сходно мишљењу Оливере Павићевић, сиромаштво додатно повећава фактор ризика од друштвене изопштености, дискриминације и маргинализације жена.⁵⁴¹ Релевантни подаци указују да је женска популација у Србији у незавидној друштвено-економској позицији, као и да се та неравноправност нарочито истиче у области тржишта рада.⁵⁴² Тако се, сходно расположивим подацима, жене у Србији (у односу на мушки део популације), чешће суочавају са незапосленошћу, већим ризиком од сиромаштва, мањим примањима, изостанком прихода, итд.⁵⁴³ Такође, подаци указују да је овакав њихов положај додатно угрожен уколико припадају некој од посебно осетљивих друштвених група.⁵⁴⁴ У пракси се често дешава да су жене вишеструко дискриминисане (дискриминисане по више различитих основа истовремено), што их чини додатно рањивим. У вези са тим, приликом анализе родно утемељених економских неједнакости и дискриминације не треба пренебрегнути чињеницу да (осим што имају родни идентитет) жене поседују и друге специфичне карактеристике (односно идентитете) које их, такође, дефинишу и по основу којих могу бити дискриминисане. Подаци указују да су се равноправан положај жена на тржишту рада и при процесу запослења, стабилан радни ангажман, сигурна и редовна примања, могућност каријерног напретка и развоја, показали као кључни фактори који утичу на њихову свеукупни друштвено-економски положај.⁵⁴⁵ У прилог ове тврдње говоре и Вишња Баћановић и Душица Стојадиновић, према чијем мишљењу је родно заснована дискриминација истовремено и узрок и последица њиховог свеукупног незавидног друштвено-економског положаја (укључујући и сиромаштво и друштвену искљученост).⁵⁴⁶ Такође, поменуте ауторке указују на чињеницу да на родно засновану дискриминацију и незавидан друштвено-

⁵³⁷ Оливера Павићевић, „Криминализација маргинализованих жена“, Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања, Vol. XXXIX / 2-3 /, Београд, 2020., стр. 60.

⁵³⁸ Опширније видети у: Милијана Рогановић, „Анализа проблема сиромаштва у Републици Србији – узроци, последице и могућности отклањања“, Универзитет Привредна Академија у Новом Саду, Факултет за економију и инжењерски менаџмент“, Нови Сад, 2017., стр. 130.

⁵³⁹ Zoran Šućur, „Socijalna isključenost: pojam, pristupi i operacionalizacija“, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2004., стр. 3.

⁵⁴⁰ Марија Бабовић, Данило Вуковић, „У лавиринту сиромаштва и социјалне искључености: социјална политика и држава благостања у Србији“, SeCons- група за развојну иницијативу, Београд, 2022., стр. 39.

⁵⁴¹ Оливера Павићевић, „Криминализација маргинализованих жена“, Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања, Vol. XXXIX / 2-3 /, Београд, 2020., стр. 60.

⁵⁴² Исто.

⁵⁴³ Исто.

⁵⁴⁴ Исто.

⁵⁴⁵ Исто, стр. 61.

⁵⁴⁶ Вишња Баћановић, Душица Стојадиновић, „Истраживање социјалних корена родне дискриминације“, Фондација Ана и Владе Дивац, Београд, 2022., стр. 16.

економски положај жена утичу, између осталог, и сиромаштво и социјална искљученост.⁵⁴⁷ Стога, имајући у виду да сиромаштво и незапосленост представљају кључне узрочнике и генераторе маргинализације, друштвене изопштености, неједнакости и дискриминације жена, анализа поменутих феномена је од изузетног значаја.⁵⁴⁸

Сиромаштво, нарочито финансијско, представља једну од битних компоненти економске димензије друштвене искључености. Имајући то у виду, сиромаштво и недовољни приходи појединаца представљају само један од узрочника њихове друштвене изопштености. Теоријски посматрано, док се концепт сиромаштва базира на анализи, углавном, једне димензије проблема са којима се сиромашни суочавају (углавном је то економска димензија, односно различите форме финансијског сиромаштва), концепт друштвене искључености односи се на анализу и других димензија и проблема са којима се појединци, последично, могу суочавати. Имајући то у виду, појединци могу бити изопштени не само из економске димензије друштва, већ и из других, подједнако значајних димензија (као што су политика, образовање и здравствена заштита.). У вези са тим, треба нагласити вишезначност феномена сиромаштва и друштвене искључености. Појединци могу бити истовремено и сиромашни и социјално искључени. Ово је уједно и најчешћа ситуација, нарочито уколико говоримо о дугорочном сиромаштву, чије су последице дуготрајне и веома неповољне. Ипак, ово не мора бити нужност. Појединци могу бити сиромашни, али да нису социјално искључени, али и обрнуто, када је, најчешће, реч о добровољном и свесном искључењу појединца из друштвених активности, услед различитих разлога и околности. Пример томе су добро стојећи појединци, који су из личних разлога, одлучили да се „повуку“, односно искључе из друштвеног живота. Ипак, иако, дугорочно гледано, дуготрајна друштвена изопштеност може водити сиромашењу појединаца, тешко је одредити у којој мери. Исто тако, веома је значајно нагласити и то што концепт друштвене искључености укључује и анализу питања неравноправности и дискриминације, које концепт сиромаштва не разматра и не објашњава.

Иако постоје различите дефиниције феномена сиромаштва, према мишљењу професорке Марије Бабовић поменута појава се односи на недовољну количину личних примања (дохотка) и других материјалних средстава којим би појединци могли да задовоље основне животне потребе.⁵⁴⁹

Припадници одређене друштвене класе деле заједничке вредности и одређени стил живота, који их карактерише и по коме су специфични. Са тим у вези, постоји особена „култура сиромаштва“, особени стил живота коме се сиромашни тешко одупиру.⁵⁵⁰ Главни узрок томе аутори виде у социјализацији појединаца који су током тог процеса научени да немају шансе за успех, као и то да су све околности окренуте против њих. Имајући то у виду, појединци веома брзо одустају од даљих напора за побољшање својих животних шанси и услова, остајући у зачараном кругу сиромаштва.

Када је реч о узрочницима сиромаштва, према мишљењу Ентони Гиденса, постоје аутори који за незавидан друштвено-економски положај окривљују појединце који су неуспешни (због одсуства мотивације за рад, учење и усавршавање).⁵⁵¹ Са друге стране, постоји и друга група теорија која сматра да су кључни узрочници сиромаштва (не у личној одговорности појединаца) у ширим друштвеним, системским, структуралним и културолошким чиниоцима.⁵⁵²

⁵⁴⁷ Исто, стр. 17.

⁵⁴⁸ Исто, стр. 61.

⁵⁴⁹ Марија Бабовић, SeCons-Група за развојну иницијативу, „Изазови нове социјалне политике“, Београд, 2010., стр. 77.

⁵⁵⁰ Опширније видети у: Ентони Гиденс, „Социологија“, Економски факултет, Београд, 2007., стр. 317-324.

⁵⁵¹ Исто.

⁵⁵² Исто.

Када је реч друштвеној искључености појединаца, у пракси је она, најчешће, резултат деловања комбинације различитих фактора и личних одлука појединаца, али и друштвено-историјских, економских околности, деловања актуелних економских политика, норматива и одлука државе и слично. Реч је о сувише сложенем феномену да би могао да се објасни поједностављено, деловањем само једне групе узрочника. У вези са тим, поред општих узрочника, постоје и одређени специфични узрочници који доводе до настанка и развоја сиромаштва и друштвене изопштености у одређеној држави.

Када је реч о теоријској анализи феномена сиромаштва, као форме друштвених неједнакости, нарочито је неопходно указати на значај рада професорке Гордане Матковић. Сходно њеном мишљењу, сиромаштво као друштвена појава има два основна појавна облика, два лица која је у пракси тешко разграничити: апсолутно и релативно сиромаштво.⁵⁵³ Док се под термином апсолутно сиромаштво мисли на „немогућност задовољења ни минимума животних потреба појединца“⁵⁵⁴, дотле се под концептом релативно сиромаштво мисли на „немогућност задовољења животног стандарда карактеристичног за друштво у коме живи неки појединац.“⁵⁵⁵ У вези са тим, поменута ауторка нарочито наглашава важност концепта животног стандарда (за анализу феномена сиромаштва), који има релативан карактер будући да појединци различито доживљавају и тумаче поменути концепт, као и због чињенице да на њега утиче различит дијапазон објективних друштвено-историјских околности (тип и карактер социо-економског уређења друштва, потенцијалне кризе, актуелне јавне политике и слично.)

О апсолутном сиромаштву појединаца, сходно мишљењу професорке Матковић, можемо говорити онда када он није у прилици да задовољи ни основне, елементарне потребе које су нужне за преживљавање, које су унапред друштвено дефинисане. Реч је о томе да су поменуте потребе универзалног карактера (без обзира на природне и друге, друштвене специфичности и различитости појединаца.). Апсолутно сиромаштво је могуће дефинисати на различите начине, између осталог, посредством рачунања износа тзв. „потрошачке корпе“ и износа социјалне помоћи које прима појединац, односно његово домаћинство.⁵⁵⁶ Основни недостатак оваквог начина одређивања прага за апсолутно сиромаштво, према мишљењу поменуте професорке јесте у томе што експерти (а не сиромашни појединци) одређују минимум тих потреба и добара.

У оквиру концепта апсолутног сиромаштва, постоји и форма тзв. екстремног сиромаштва које је, по својој природи, дуготрајно и тешко искорењиво, а које се одређује у односу на минимум дневних потреба које појединац има по питању хране (према прорачунима, на светском нивоу, реч је о износу који је нешто нижи од 1.5 долара дневно).⁵⁵⁷

На темељима критике поменутог концепта (критичари су сматрали да поменути концепт није довољно поуздан и прецизан) утемељен је нови концепт мерења сиромаштва: релативно сиромаштво. У вези са тим, критичари концепта апсолутног сиромаштва своју критику темеље, према мишљењу професорке Матковић, на чињеници да је тешко дефинисати универзалну границу сиромаштва која би подједнако важила у свим (различитим) друштвима (релативни су критеријуми дефинисања основних животних потреба који зависе од многобројних фактора.).

⁵⁵³ Гордана Матковић, „Мерење сиромаштва- теоријски концепти, стање и препоруке за Републику Србију“, Тим за социјално укључивање Владе Републике Србије, Београд, 2014., стр. 9.

⁵⁵⁴ Исто.

⁵⁵⁵ Исто, стр. 13.

⁵⁵⁶ Исто, стр. 11.

⁵⁵⁷ дефиниција Тима за социјално укључивање и смањење сиромаштва, сајт www.socijalnoukljucivanje.gov.rs, приступљено 01.02.2023. године у 09:53.

Поменута ауторка је указивала и на бројне значајне чињенице које треба имати у виду када је реч о мерењу степена сиромаштва и искључености појединаца у једном друштву. У вези са тим, она истиче да је, током поменутог процеса, изузетно значајно комбиновати његове објективне, али и субјективне показатеље, због тога што њиховим међусобним укрштањем истраживачи добијају целовитију слику анализираних феномена. Ипак, поменута ауторка упозорава да се у пракси неретко дешава да анализе објективних показатеља сиромаштва нису довољне за целовито разумевање и тумачење овог сложеност феномена. Имајући то у виду, изузетан је значај употребе и анализе субјективних показатеља сиромаштва (лични доживљаји испитаника у вези са сиромаштвом), уз истовремену свесност истраживача о њиховим ограничавајућим ефектима.

Мерење сиромаштва могуће је извршити коришћењем разноврсних метода, као и употребом широког спектра различитих показатеља, односно индикатора. У вези са тим, у пракси се, најчешће, спроводи укрштање више различитих података који на различите начине показују степен сиромаштва појединца или друштва (проценат учесталости појаве у популацији, степен њихове неједнакости, колико је „дубоко“ ова појава укоренењена у друштву).⁵⁵⁸ Коришћењем различитих начина за мерење сиромаштва (стиче се целовитија и прецизнија слика о анализираној појави) што је од кључног значаја зарад изналажења што ефикаснијих, одговарајућих мера за његово смањење.

Последице сиромаштва су многобројне, дугорочне и могу бити веома опасне, нарочито имајући у виду да оне највише погађају управо оне који су најслабији и најрањивији. Пракса је показала да управо ти појединци највише имају потребу за системском и институционалном помоћи. Због бројних и разноврсних негативних последица које производе различити облици друштвених и родних неједнакости, друштва настоје да дефинишу што ефикасније мере за њихово смањење. Будући да се ради о сложеним и комплексним, вишедимензионалним феноменима, неопходно је створити и/или мењати постојеће друштвене, правне, политичке, економске и културне обрасце и правила како би се тиме, створили неопходни предуслови за смањење сиромаштва и друштвене искључености.

2.4.3 Маргинализација

Иако представља један од кључних теоријских концепата, појам маргинализације није у значајној мери био анализиран у домаћој научној литератури.⁵⁵⁹ Анализа поменутог феномена веома је значајна за боље разумевање и објашњење како феномена дискриминације, тако и целокупног незавидног друштвено-економског положаја жена. Концепт маргинална група, са функционалистичке тачке гледишта, односи се на све оне појединце, припаднике одређене друштвене групе, који су на одређени начин друштвено изопштени тиме што немају утицај на основне друштвене токове.⁵⁶⁰

Реч је о вишедимензионалном феномену, који се изучава и користан је подједнако и за социологију и за психологију. Будући да се термин маргинализација односи на појединце и припаднике друштвених група који нису друштвено интегрисани, нити имају могућност да битно утичу на кључне друштвене процесе⁵⁶¹, можемо рећи да су маргинализовани појединци и друштвене групе, заправо, друштвено изопштени. Слично мишљење дели и професор

⁵⁵⁸ Опширније видети у: Гордана Матковић, „Мерење сиромаштва- теоријски концепти, стање и препоруке за Републику Србију“, Београд, 2014., стр. 10.

⁵⁵⁹ Александар Југовић, „Изван граница друштва: маргинализација, социјална искљученост и маргиналне групе“, Социјална мисао бр. 1, Београд, 2007., стр. 31.

⁵⁶⁰ Социолошки лексикон, Савремена администрација, Београд, 1982., стр. 336.

⁵⁶¹ Исто.

Александар Југовић, сходно коме су маргинализовани појединци и припадници друштвених група изопштени како из доминантне културе, тако и из расподеле ограничених ресурса.⁵⁶²

Више је разлога који узрокују маргинализацију појединаца и друштвених група из друштвене заједнице. То су појединци који имају одређене специфичне карактеристике на основу којих се разликују у односу на већински део друштва. Појединци који су маргинализовани (баш као и сиромашни и припадници поткласе) међу собом деле заједничке, специфичне вредности, правила и обрасце понашања, особени стил живота и слично. Маргинализовани појединци имају мале друштвене шансе за успех, због тога што су онемогућени да активно учествују у друштвеном животу, због чега нису у прилици да остваре свој пун потенцијал. Ипак, за разлику од сиромашних појединаца који (пored деловања објективних фактора) често добровољно и на личној бази (личном одлуком) искључују себе из друштва, код маргинализованих појединаца реч је, углавном, о утицају различитих друштвених (систематских, институционалних) фактора који доводе до њихове изопштености. По правилу, што су појединци маргинализованији и изопштенији, то је њихова интеграција тежа. У вези са тим, једна од особених карактеристика маргинализације као феномена, према мишљењу професора Александра Југовића, јесте њена дугорочност и дуготрајност, односно способност преношења са генерације на генерацију (баш као што је то случај са појмом сиромаштва).⁵⁶³

Појам маргинализација се односи на друштвене процесе којима је отежана друштвена укљученост појединаца и припадника одређених и специфичних друштвених група који се разликују у односу на већину популације, по различитим питањима, као што су основне вредности и правила понашања у складу са којима живе препознатљив и особени стил живота, итд.⁵⁶⁴ У вези са тим, професор Александар Југовић сматра да је маргинализација процес, а не стање.⁵⁶⁵ Сходно његовом мишљењу, кључна разлика између сиромаштва и незапослености у односу на феномен маргинализације јесте у томе што поменути појмови значе, превасходно, изопштеност појединаца из појединих сегмената друштвеног живота (у овом случају сегмента тржишта рада). Насупрот томе, маргинализација појединаца и друштвених група нужно води њиховој вишедимензионалној друштвеној искључености. Имајући то у виду, маргинализација представља једну од појавних форми, вишедимензионалне, друштвене искључености појединаца. У вези са тим, друштвена изопштеност представља одређени кровни термин који обухвата у својој дефиницији термине сиромаштва, поткласе и маргинализације, а заједнички именитељ свим наведеним појавама јесте да су оне различите појавне форме друштвених неједнакости.

Имајући у виду да се поменути друштвени феномени налазе у специфичним узрочно-последичним односима⁵⁶⁶, њихова анализа омогућиће нам боље сагледавање и разумевање феномена дискриминације, као и целокупне друштвене позиције жена (као и њихов положај у оквиру тржишта рада). У прилог њихових узрочно-последичних и специфичних односа говори чињеница да су сиромаштво, различити видови друштвене искључености и дискриминација заправо различити облици друштвених неједнакости, али и узрочници различитих облика

⁵⁶² Александар Југовић, „Изван граница друштва :маргинализација, социјална искљученост и маргиналне групе“, Социјална мисао бр. 1, Београд, 2007., стр. 32.

⁵⁶³ Исто, стр. 35.

⁵⁶⁴ Слађана Зуковић, Јована Милутиновић, „Подришка социјално маргинализованим групама кроз педагошко-саветодавни рад: пример ромске популације“, часопис Специјална едукација и рехабилитација, вол. 13, бр. 4., Београд, 2014., 415-431.

⁵⁶⁵ Александар Југовић, „Изван граница друштва:маргинализација, социјална искљученост и маргиналне групе“, Социјална мисао бр. 1, Београд, 2007., стр. 34.

⁵⁶⁶ Исто, стр. 32.

маргинализације појединаца.⁵⁶⁷ Са друге стране, постоје мишљења сходно коме су сиромаштво и друге појавне форме друштвене неједнакости уједно и последице маргинализације.⁵⁶⁸

Ниво друштвене укључености, ангажованости и интеграције, односно маргинализације, дискриминације и друштвене изопштености појединаца представља један од показатеља утемељења (односно одсуства) демократије једног друштва.⁵⁶⁹ Иако су у оквиру демократских друштава негује особена култура поштовања различитости и која су подстицајна за сваког појединца понаособ, то не значи да су имуна на различите форме друштвених неједнакости. У вези са тим, распрострањена маргинализација у друштву представља један од показатеља његове неразвијености⁵⁷⁰, као и друштвених подела и неједнакости, што може подстицати сукобе и дискриминацију појединаца по различитим основама.⁵⁷¹

Целокупније, свеобухватније и систематичније разумевање феномена дискриминације није могуће без анализе концепта маргинализације. У прилог томе говори више чињеница. Превасходно, оба феномена представљају различите форме друштвених неједнакости. У питању су истородни друштвени појмови који се односе на системску ускраћеност појединаца и припадника одређених друштвених група (у коришћењу одређених друштвених услуга и остваривања њихових законом гарантованих права). Имајући у виду да дискриминације нема без одређеног облика друштвене ускраћености и маргинализације, можемо рећи да је дискриминација појавна форма, али и последица маргинализације и друштвене изопштености. Такође, заједничка карактеристика дискриминисаних и маргинализованих појединаца огледа се у чињеници да они немају готово никакву друштвену моћ.⁵⁷² Поменути појмови имају више заједничких карактеристика: од истоветних узрочника (стереотипа и предрасуда) до чињенице да они нису последица личних и субјективних одлука појединаца.⁵⁷³ Имајући у виду да расположиви подаци указују на чињеницу да ризик од дискриминације и маргинализације, између осталог, у значајној мери зависи од пола⁵⁷⁴, да су жене, генерално говорећи, у повећаном ризику од маргинализације⁵⁷⁵ и дискриминације, као и то да сиромаштво има пол („феминизација сиромаштва“)⁵⁷⁶, анализирање поменутих теоријских концепата нужно је како би се на целовитији начин разумео и сагледао феномен дискриминације и неравноправан положај жена на тржишту рада. Једино свеобухватном анализом поменутих појмова могуће је утврдити њихове кључне узрочнике, негативне последице, као и значај посвећене и континуиране борбе против сваког облика дискриминације и неравноправности на тржишту рада.

⁵⁶⁷ Исто, стр. 54.

⁵⁶⁸ Чedomир Шаргић, Оливера Радуловић, Марјана Богдановић, Роберта Марковић, „Социјална маргинализација и здравље“, *Acta medica Medianae* бр. 46., Ниш, 2010., стр. 50.

⁵⁶⁹ Александар Југовић, „Изван граница друштва: маргинализација, социјална искљученост и маргиналне групе“, *Социјална мисао* бр. 1, Београд, 2007., стр. 32.

⁵⁷⁰ Исто.

⁵⁷¹ Исто.

⁵⁷² Исто, стр. 37.

⁵⁷³ Исто, стр. 39.

⁵⁷⁴ Исто, стр. 58.

⁵⁷⁵ Драгана Дардић, Милкица Милојевић, „Приручник за извештавање о маргинализованим групама“, Хелсиншки парламент грађана, Бања Лука, 2010., стр. 13.

⁵⁷⁶ Зорица Мршевић, „Ка демократском друштву-родна равноправност“, Институт друштвених наука, Београд, 2011., стр. 25.

2.5 Основни начини мерења и индикатори социјалне искључености и сиромаштва

Имајући у виду да ефикасност мера које се примењују у борби против негативних друштвених појава (као што су друштвена изопштеност и сиромаштво) зависи, између осталог, и од начина на који су поменути феномени мерени (али и дефинисани и описани) посебан значај треба дати анализи управо тих механизма. Када је реч о процесу мерења друштвене искључености, он се односи на анализу њене четири кључне димензије: финансијског сиромаштва, запослености, здравља и образовања појединаца.⁵⁷⁷ За сваку од ових димензија дефинисан је читав сет показатеља (тзв. Лакен индикатори, има их укупно 18) који имају значајну улогу у процесу мерења друштвене искључености и који су дефинисану у складу са, унапред, одређеним критеријумима.⁵⁷⁸

Препорука аналитичара јесте да (пored општих показатеља друштвене изопштености) свака држава чланица развије свој особени сет тзв. националних показатеља (у складу са својим посебностима). Национални индикатори друштвене изопштености значајни су због тога што се према њима дефинишу националне социјалне политике, као и социјални програми и циљеви који су назначени у најважнијим државним документима. Поменути показатељи су, такође, значајни због тога што пружају релевантне податке о нивоу учинковитости конкретних националних социјалних политика и мера. Било каква промена националних показатеља (укључујући и њихов избор) није могућа без одобрења стручњака из редова националних делегација.

На нивоу Европске уније постоји јасно и прецизно дефинисан јединствен методолошки и институционални механизам мерења друштвене искључености који се зове Отворени метод координације (енг. *Open method of coordination-ОМС*) (у даљем тексту: ОМК).

Поменути механизам (пored прикупљања релевантних података на основу сета дефинисаних показатеља) има изузетну улогу у процесу процене учинковитости спровођења одређених социјалних мера којима се настоје остварити унапред дефинисани социјални циљеви на нивоу ЕУ (као што су: смањење друштвене изопштености и сиромаштва појединаца, побољшања њихове здравствене заштите и слично.). Са циљем постизања поменутих циљева, државе чланице израђују одговарајуће стратешки значајне документе и њихове акционе планове. При том, важно је напоменути да државе чланице нису у обавези да примењују усаглашене заједничке социјалне принципе дефинисане кроз ОМК механизам.

Првобитно, поменути механизам служио је искључиво за мерење друштвене изопштености на нивоу ЕУ, да би се његовом применом данас пратили и други значајни сегменти социјалне политике и друштвеног живота појединаца (на пример: квалитет у остваривању здравствене заштите). У вези са тим, проширивање области које ОМК механизам мери значило је неопходност дефинисања његових нових показатеља.

Када је реч о показатељима поменутог механизма, професорка Марија Бабовић истиче да се они могу класификовати на: показатеље који су заједнички за државе чланице и који представљају неку врсту референтног оквира (на основу кога се процењује успешност држава чланица у спровођењу неке социјалне мере или политике) -тзв. ЕУ показатељи, национални показатељи (који морају бити усклађени са ЕУ индикаторима), као и тзв. контекстуалне

⁵⁷⁷ Слободан Цвејић и др., „Социјална искљученост у руралним областима Србије“, Београд, 2010., стр. 23.

⁵⁷⁸ Видети опширније у: Марија Бабовић, SeCons-Група за развојну иницијативу, „Изазови нове социјалне политике“, Београд, 2010., стр. 80.

информације (особене смернице које служе олакшавању процеса читања и анализе националних извештаја држава чланица).⁵⁷⁹

Институционално посматрано, било које одлуке које се усвајају на нивоу ЕУ, (а тичу се социјалне укључености појединаца), доносе се на нивоу Савета Европе, а усвајају на нивоу институције Савета министара. Поред поменутих институција, значајно је напоменути и два европска комитета: Комитет за социјалну заштиту и Подгрупу за израду индикатора. У вези са тим, у процесу праћења спровођења националних социјалних политика и других стратешких докумената, кључну улогу има Европска комисија која (заједно са Европским саветом) израђује тзв. Заједнички извештај који треба да укаже на кључне потешкоће са којима се свака држава чланица суочава у спровођењу социјалних циљева.

У вези са тим, неопходно је истаћи да свака држава која је у статусу кандидата за чланство у ЕУ у обавези је да потпише документ који се зове Заједнички меморандум о социјалној укључености (енг. *Joint Memorandum of social inclusion*), којим се обавезује да ће усклађивати своје социјалне циљеве и механизме са европским. Припрему и примену овог документа спроводи надлежно национално министарство у међусобној сарадњи другим важним субјектима друштвеног живота и представницима невладиног сектора који се баве социјалним питањима.

У институционалном смислу, веома значајну улогу у заштити од сиромаштва и социјалне ексклузије на нивоу нашег друштва има Тим који је основала Влада који има за циљ за социјалну укљученост и смањење сиромаштва, који је основан током 2009. године. Наредне године, Влада Србије је формирала Радну групу чија је надлежност била праћење процеса друштвеног укључивања, коју чине кључни представници Владе и министарстава која су надлежна. Основна надлежност Радне групе односи се на усклађивање националних социјалних циљева и стандарда са оним критеријумима који су дефинисани на нивоу ЕУ. У вези са тим, обавеза радне групе је да припреми и годишњи извештај о социјалној укључености, као и Меморандум о социјалној укључености.

Примена ОМК механизма показала се као вишеструко значајна и ефикасна како за земље чланице (због неопходности усклађивања њихових националних циљева и социјалних политика са европским), тако и за социјалну политику ЕУ (због повећања њене ефикасности). Такође, примена поменутог механизма подразумева особену и јединствену методологију прикупљања и класификовања података од стране држава чланица, што доприноси бољој организованости, класификацији, прегледности, али и употребљивости централне базе података на нивоу ЕУ.

За потребе мерења сиромаштва и социјалне искључености, поред примене поменутог механизма, на нивоу ЕУ се користи још један веома значајан инструмент: ЕУ статистика о приходима и животним условима (енг. *EU Statistics on income and living conditions*) (у даљем тексту: EU-SILC), односно Анкета о приходима и условима живота. Реч је о јединственом и усаглашеном механизму (инструменту), односно стандардизованој методологији за прикупљање релевантних, прецизних, јасних и упоредивих података, која се примењује у скоро свим земљама Европе. Ова методологија је део Европског статистичког система, а статистичку евиденцију води институција која се зове ЕУРОСТАТ.

На нивоу Европске уније општеприхваћен је приступ по коме се сиромаштво мери на основу концепта релативног сиромаштва, која мери проценат становништва једне државе који имају

⁵⁷⁹ Исто.

мање од 60% средњег дохотка.⁵⁸⁰ Применом овог модела рачуна се тзв. стопа ризика од сиромаштва, на основу својеврсног „упоређивања“ доходака појединаца, а не на основу неког објективно датог критеријума. Ипак, треба имати на уму да такав начин мерења сиромаштва носи са собом одређену врсту недоследности.⁵⁸¹ Да би се превазишли недостаци оваквог мерења сиромаштва, поменути модел је временом допуњен анализом депривације појединаца.

Првобитно мерење тзв. прага ризика од сиромаштва (који се рачунао применом EU-SILC методологије) мењао се на годишњем нивоу у зависности од промена у висини личног дохотка појединаца, као и начина на који је он распоређен. До увођења мерења тзв. фискног прага ризика сиромаштва, дешавале су се одређене недоследности приликом мерења поменутог феномена.⁵⁸² Поменуте недоследности су отклоњене увођењем мерења тзв. динамике ризика од сиромаштва и то тако што је дефинисана и одређена једна претходна година (дефинисано је да је 2008. година полазна тачка према којој се рачуна тзв. ризик од сиромаштва) и износ просечних личних доходака током те године.⁵⁸³ Поменута, EU-SILC методологија почела је код нас да се примењује тек од 2013. године.

EU-SILC статистика (први пут примењена 2003. године) заснована је на праћењу четири димензије друштвеног живота (економске депривације, трајних потрошних добара, становања и суседства) на основу одређеног сета показатеља.⁵⁸⁴

Реч је о јединственој, јасно прецизираној и стандардизованој методологији прикупљања података која се примењује у оквиру земаља чланица на нивоу ЕУ. Поменути стандарди се односе како на одређивање узорка истраживања, обраде и објављивања података, техничких услова који морају бити задовољени како би потенцијално истраживање било квалитетно и поуздано, до јасно навођењег циљева које се истраживањем желе постићи.

Истраживање по овој методологији се спроводи у свакој држави чланици понаособ, а добијени подаци се, потом, међусобно упоређују и анализирају. Иако земље имају одређену слободу када је реч о дефинисању узорка, као и формулисању упитника и података који се прикупљају, поменути методолошки критеријуми морају бити задовољени.⁵⁸⁵

Иако је основни индикатор који се прати у оквиру поменуте методологије ризик од сиромаштва⁵⁸⁶, временом се јавила потреба за увођењем новог показатеља, којим се мери проценат популације која је у последње четири године барем три године у ризику од сиромаштва: стопа ризика од дуготрајног сиромаштва.⁵⁸⁷ Поменути индикатор значајан је због тога што даје бољи и детаљнији увид у животне прилике појединаца, будући да се његовом применом подаци прикупљају током дужег временског периода (вишеструким анкетирањем појединаца).⁵⁸⁸ Првобитни подаци који говоре о природи и карактеристикама тзв. дуготрајног

⁵⁸⁰ Бошко Мијатовић, „Праћење социјалне укључености у Републици Србији- индикатори сиромаштва и неједнакости“, Тим за социјално укључивање и праћење сиромаштва, Београд, 2017., стр. 5.

⁵⁸¹ Исто.

⁵⁸² Исто, стр. 8.

⁵⁸³ Исто.

⁵⁸⁴ Марија Бабовић, „Изазови нове социјалне политике“, SeCons-Група за развојну иницијативу, Београд, 2010. године, стр. 83.

⁵⁸⁵ Исто., стр. 88.

⁵⁸⁶ Бошко Мијатовић, „Праћење социјалне укључености у Републици Србији- индикатори сиромаштва и неједнакости“, Тим за социјално укључивање и праћење сиромаштва, Београд, 2017., стр. 9.

⁵⁸⁷ Исто.

⁵⁸⁸ У публикацији „Изазови нове социјалне политике“ назначено је да су подаци о дуготрајном сиромаштву и социјалној искључености, до којих се дошло применом EU-SILC методе, доступни за период након 2010. године.

сиромаштва код нас прикупљени су тек током 2013. године зато што је те године у Србији први пут примењена EU-SILC методологија.

Поред поменутих индикатора, примена ове методологије заснива се и на употреби још једног значајног показатеља сиромаштва: индикатора ниског интензитета рада којим се показује колико су радно способни појединци (чланови домаћинства) радили у току претходне године у односу на претпостављено максимално радно време.⁵⁸⁹ Сходно Европској статистици, низак интензитет рада карактерише појединце који имају између 18 и 59 година живота и раде мање од петине од њиховог укупног времена у посматраном временском периоду.⁵⁹⁰ Расположиви подаци говоре да је радни интензитет чланова домаћинства у Србији веома низак „сваки четврти становник Србије старости до 59. година живи у таквом домаћинству“.⁵⁹¹

Трећа група индикатора сиромаштва подразумева мерење тешке материјалне депривације једног домаћинства. Према Европској методологији постоји листа одређених услова која указује на карактеристике домаћинства које је материјално депримирано. Током 2013. године, на нивоу целокупне државе, прикупљени су подаци који се тичу различитих облика депривације нашег становништва који указују да на ниво материјалне депривације код нас највише утиче положај појединаца на тржишту рада, њихово формално образовање, као и тип и карактер домаћинства у коме живе.⁵⁹²

Сходно мишљењу Бошка Мијатовића, у Србији постоји реална потреба не само за мерењем ризика од сиромаштва, већ и самог сиромаштва појединаца.⁵⁹³ Кључни аргумент у прилог том ставу, према његовом мишљењу, налази се у чињеници да у Србији значајан број становника има низак животни стандард и не задовољава ни основне егзистенцијалне потребе.⁵⁹⁴ У том смислу, поменути аутор заговара својеврсну допуну истраживању које се спроводи према EU-SILC методологији, а која би се односила на примену метода који заговара Светска банка (мерање апсолутног сиромаштва према потрошњи), који се показао као адекватан начин мерења у сиромашним земљама.

Некадашња методологија мерења сиромаштва, која је подразумевала мерење тзв. апсолутног сиромаштва, напуштена је у корист мерења по EU-SILC методологији која се спроводи једном годишње. Примена ове методологије подразумева мерење релативног карактера сиромаштва, односно границе сиромаштва, која је унапред дефинисана од стране државе. У вези са тим, Бошко Мијатовић сматра да се ради о недовољно промишљеној одлуци (због настављеног тренда раста апсолутног сиромаштва и након 2010. године о чему говоре званична документа Владе Републике Србије⁵⁹⁵).

Будући да сиромаштво и друштвена искљученост представљају вишедимензионалне феномене, да би се прикупили адекватни, прецизни и веродостојни подаци о свакој од димензија поменутих феномена изузетно је значајна примена постојеће EU-SILC методологије имајући у виду чињеницу да она подразумева циљано и редовно прикупљање података на годишњем

⁵⁸⁹ Снежана С. Стојшин, „Предности и недостаци извора за истраживање сиромаштва“, Филозофски факултет у Новом Саду, 2015., стр. 4.

⁵⁹⁰ Исто.

⁵⁹¹ Сарита Бардаш, Марио Рељановић, „Индикатори достојанственог рада у Србији, анализа нормативног оквира и праксе“, Београд, 2019., стр. 10.

⁵⁹² Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије, „Праћење социјалне укључености у Републици Србији, индикатори материјалне депривације“, Влада Републике Србије, Београд, 2017., стр. 8.

⁵⁹³ Бошко Мијатовић, „Праћење социјалне укључености у Републици Србији- индикатори сиромаштва и неједнакости“, Тим за социјално укључивање и праћење сиромаштва, Београд, 2017., стр. 9.

⁵⁹⁴ Исто.

⁵⁹⁵ Исто, стр. 12.

нивоу о значајним компонентама друштвеног живота појединаца (као што су међугенерациско сиромаштво, стамбени услови живота појединаца и материјална депривацију појединаца, итд.).

Питањем анализе недостатака EU-SILC методологије код нас највише се бавио Бошко Мијатовић, према чијем мишљењу се основни недостатак примене поменуте методологије односи на чињеницу да се ово истраживање базира искључиво на анализи узорка домаћинства.⁵⁹⁶ На тај начин ван домета истраживања остају заправо социјално најугроженији појединци, као што су на пример бескућници и корисници самачких и колективних центара. Управо због ограниченог домета истраживања овог метода, у изради стратешких докумената користе се и друге релевантне базе података (а не само база EU-SILC методологије).

Такође, сходно мишљењу поменутог аутора, примена поменуте методологије у анализи сиромаштва и друштвене изопштености појединаца има низ недостатака. Тако, на пример, поменута методологија узима у обзир искључиво новчани доходак појединаца, не узимајући у обзир друге значајне облике укупног дохотка, што је према мишљењу Бошка Мијатовића, неопходно.⁵⁹⁷

Такође, употреба EU-SILC методологије истраживања сиромаштва није се показала као најадекватнија ни када је реч о сиромашним земљама због тога што лични доходак појединаца (као главни индикатор сиромаштва) често у сиромашним земљама није редован (нередовност у исплати пензија, плата, развијена сива економија и слично.).⁵⁹⁸ Такође, додатни проблем у примени EU-SILC методе односи се на неажурност података (подаци говоре да се касни отприлике око две године са расположивим подацима) добијених овом методологијом која се користи у ЕУ, али и код нас, што представља нарочит проблем управо због тога што је реч о веома осетљивој области, нарочито у време криза.⁵⁹⁹

У оквиру другог поглавља предметног истраживања настојали смо да објаснимо базичан и кључан вишеслојан феномен друштвених неједнакости, као и да појаснимо разлику између појмова друштвене неједнакости и друштвене разлике. Многи аутори сматрају да су темељу свих друштвених неједнакости недовољно поседовање моћи, угледа и богатства од стране појединаца, као и то да су разлике међу људима како природно утемељене (разлика у годинама, полу, интелигенцији, снази, лепоти), тако и друштвено обликоване.⁶⁰⁰ Потом смо настојали да утврдимо специфичне карактеристике родних аспеката друштвених неједнакости, као и кључне узрочнике и генераторе који их стварају. Имајући то у виду, нарочито је значајан део анализе који се односи на преглед различитих теоријских виђења поменутих концепата. Узимајући у обзир да се друштвене неједнакости испољавају у више различитих појавних облика (постоји читав њихов дијапазон) сматрали смо да је, зарад бољег разумевања предметног истраживања, било неопходно да анализирамо њене најтипичније и најзаступљеније форме, као што су, маргинализација, сиромаштво и друштвена изопштеност. У вези са тим, о нужности анализе и дефинисања разлика између поменутих феномена говори и чињеница да су у питању сродни концепти који имају доста заједничких карактеристика и које је тешко разликовати. Поменути сегмент анализе нарочито је значајан будући да релевантни подаци говоре да ниво сиромаштва, маргинализације и друштвене изопштености појединаца и припадника друштвених група доприносе њиховом незавидном друштвено-економском положају, као и дискриминацији.⁶⁰¹ У вези са тим, сматрали смо да је за предметну

⁵⁹⁶ Исто, стр. 7.

⁵⁹⁷ Исто.

⁵⁹⁸ Исто, стр. 13.

⁵⁹⁹ Исто.

⁶⁰⁰ Опширније видети: Илија Кајтез, „Социологија“, Медија Центар Одбрана, Београд, 2019., стр. 703-717.

⁶⁰¹ Оливера Павићевић, „Криминализација маргинализованих жена“, Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања, Vol. XXXIX / 2-3 /, Београд, 2020., стр. 60.

анализу значајно указати на основне методе мерења поменутих облика друштвених неједнакости будући да се једино њиховим прецизним праћењем могу дефинисати конкретне и ефикасне мере којима би се њихови негативни и дугорочни ефекти свели на неки прихватљив ниво.

3. НОРМАТИВНА И ИНСТИТУЦИОНАЛНА РЕШЕЊА ЗАШТИТЕ НАЧЕЛА РАВНОПРАВНОСТИ ЖЕНА У ОБЛАСТИ ТРЖИШТА РАДА У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ

Заштита начела равноправности, поштовање достојанства сваког појединца без обзира на његове специфичне карактеристике или различитости, као и забрана сваког вида дискриминације, убрајају се у основне принципе на којима се заснивају развијене и демократске земље. Земље у развоју, као и све оне које желе да унапреде своју демократију морају посебну пажњу посветити поштовању и унапређењу права појединаца која произилазе из ових принципа. Са тим у вези, политика већине развијених земаља, као и земаља Европске уније почива, између осталог, управо на заштити тих начела.

Посебно осетљиве „рањиве“ категорије жена, а нарочито породиље, младе мајке, самохрани родитељи, жене са одређеним обликом инвалидитета, старије жене, жене са села, итд, чешће су суочене са неједнаким и неправедним поступањем, а веома често и са вишеструком дискриминацијом, као и дискриминацијом у различитим аспектима друштвеног живота.⁶⁰²

Нарушавање принципа једнакости и дискриминација појединаца (нарочито оних који припадају посебно угроженим и рањивим категоријама) приликом процеса запослења, односно на тржишту рада, представља нарочито значајно и осетљиво питање. Имајући у виду бројне користи које појединац, чланови његове породице и друштво имају од његовог рада, од изузетног је значаја радно ангажовати нарочито оне категорије становништва који су социјално угрожени. Вишеструки су позитивни ефекти које доносе стабилан радни ангажман појединцима (нарочито онима који су посебно рањиви и социјално угрожени): редовна примања, пораст самопоуздања и осећај задовољства, осећај стабилности и корисности, достојанства и слично.

Веома је друштвено значајно и корисно промовисање и заштита начела једнакости и достојанства сваког појединаца, као и забрана дискриминације у свим аспектима друштвеног живота неизоставно. Поштовање поменутих начела добија на изузетној важности нарочито у димензији друштвеног живота која је у вези са запослењем и радним ангажманом појединаца. Имајући у виду вишеструке користи које достојанствен рад доноси појединцима, као и чињеницу да се на тржишту рада свака „рањивост“ појединца још више истиче и долази до изражаја, утолико је значајније заштитити њихова права. У вези са тим, расположиви подаци

⁶⁰² Здравко Максимовић, Ирена Лакобрија Делић, Марко Матовић, „Приручник: „Осетљиве рањиве категорије становништва- пре, у току и након ванредне ситуације“, Стална Конференција градова и општина, Београд, 2021., стр. 9.

говоре у прилог чињенице да су припадници рањивих група подложнији да буду погођени различитим формама сиромаштва и дискриминације, имајући у виду да немају, између осталог, могућност утицаја и одлучивања на јавне политике (што је, такође, индикатор њихове друштвене изопштености).⁶⁰³

Узимајући све у обзир, неопходно је да држава са више различитих нивоа (пре свега, нормативног и институционалног), системски обезбеди услове којима ће предупредити и спречити сваки вид потенцијалне родно засноване економске дискриминације.

Када је реч о нормативном уређењу питања борбе против дискриминације, Роза Гурмешевић наглашава да је изузетно важно, термилошки, прецизно дефинисати, назначити разлику и разграничити сродне појмове, као што су једнакост и забрана дискриминације.⁶⁰⁴ Иако постоје различита мишљења, мишљење поменуте ауторке је да се ради о истородним појавама и да их, као такве, треба тумачити.⁶⁰⁵ Овакво становиште деле и професорка Невена Петрушић и Косана Бекер.⁶⁰⁶ У вези са тим, не можемо рећи да, уколико у једном друштву нема дискриминације, то нужно значи да у том друштву нема неједнакости. Имајући то у виду, одсуство дискриминације представља само нужан предуслов које једно друштво мора испунити у процесу поштовања и остваривања начела једнакости.

Исто тако, неједнак третман не мора нужно значити дискриминативно поступање према појединцима или члановима неке друштвене групе. Некада је овакав третман друштва према појединцима неопходан како би се, на тај начин, успоставио принцип једнакости. Са тим у вези, Роза Гурмешевић истиче да је неједнако поступање према појединцима дозвољено само када је то оправдано, због неких објективних разлога и околности и зарад постизања одређеног друштвено прихватљивог и оправданог циља.⁶⁰⁷

Иако остваривање принципа једнаког третмана за све појединце припаднике једног друштва представља својеврсни идеал, више је узрочника који доприносе томе да се овај принцип у мањој мери остварује (недовољно знање и недовољна информисаност појединаца о својим правима, о неправном третману, итд.).⁶⁰⁸ Такође, Невена Дичић Костић, Андреа Чолак и Софија Врбашки наводе да бројни узрочници продубљују родно засновану економску неједнакост женске популације код нас (од мањкавости и недоследности у спровођењу одређених правних норми, неажурности у раду надлежних институција и слично).⁶⁰⁹

У оквиру међународног права могуће је разликовати три различита приступа поштовања и заштите начела равноправности и антидискриминације.⁶¹⁰ У вези са тим, склопу земаља Европске уније, сходно мишљењу Розе Гурмешевић, заступљен је модел забране дискриминације који представља мешавину модела који постоји у англо-саксонским земљама, а који подразумева постојање одређене листе, односно списка забрањених основа

⁶⁰³ Исто.

⁶⁰⁴ Роза Гурмешевић, „Инструменти у борби против дискриминације у правним системима земаља Југоисточне Европе“, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду, 2016, стр. 8.

⁶⁰⁵ Исто, стр. 9.

⁶⁰⁶ Невена Петрушић, Косана Бекер, „Дискриминација правних лица: Феноменолошке карактеристике и правна заштита“, Зборник радова Правног факултета у Нишу, број 75, Ниш, 2017., стр. 50.

⁶⁰⁷ Роза Гурмешевић, „Инструменти у борби против дискриминације у правним системима земаља Југоисточне Европе“, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду, 2016, стр. 14.

⁶⁰⁸ Опширније видети: Бранкица Јанковић, ур., „Извештај о истраживању јавног мњења: однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019.

⁶⁰⁹ Невена Дичић Костић, Андреа Чолак, Софија Врбашки, „Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији“, Фондација Kvinna till Kvinna, Београд, 2022., стр. 74.

⁶¹⁰ Роза Гурмешевић, „Инструменти у борби против дискриминације у правним системима земаља Југоисточне Европе“, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду, 2016., стр. 17.

дискриминације (који може бити стално прошириван и који је заснованих на личним својствима појединаца) на националном нивоу.

Како би се што адекватније могла разумети проблематика питања дискриминације жена, а нарочито њихова дискриминација на раду и у току процеса запослења, неопходно је, превасходно, дефинисати феномен дискриминације, утврдити специфичности и појавне форме дискриминаторног поступања, њене кључне узрочнике и слично. Такође, значајно је утврдити какви су нормативни, а потом институционални механизми заштите од ове негативне друштвене појаве, како на светском нивоу, тако и на нивоу ЕУ и, коначно, каква је антидискриминациона пракса код нас. Будући да се ради о сложенем и вишедимензионалном феномену, најефикаснији начини борбе против дискриминације уопште (као и дискриминације на раду и током процеса запошљавања) подразумева комбиновану и истовремену двоструку заштиту: нормативну и институционалну. Ефикасна и истовремена примена закона, који се доследно спроводе од стране институција и који су усклађени са законодавством Европске уније, представља добар механизам заштите жена од дискриминације уопште.

Једино системска превенција дискриминације, која поред нормативних и институционалних механизма, подразумева и активну улогу појединаца, као и ангажман читавог невладиног сектора, организација цивилног друштва, синдиката, медија и образовних институција у подизању свести о негативним и штетним последицама свих аспеката дискриминације (а нарочито дискриминације на раду и у процесу запошљавања и са нарочитим нагласком на нарочито осетљиве групе појединаца), омогућиће ефикасну борбу против ове негативне друштвене појаве. Ипак, економска дискриминација жена захтева комплексну анализу, имајући у виду да су жене у оквиру тржишта рада, најчешће, дискриминисане и по другим, различитим основама (годинама старости, на основу неких од облика инвалидитета, итд.). Имајући то у виду, изузетно је значајно истраживању поменутог феномена приступити интерсекцијски.

Не постоји једна и универзално прихваћена дефиниција дискриминације. Уопштено говорећи, дискриминација се односи на сваки вид или облик неправедног, различитог и неједнаког поступања појединаца или припадника неке друштвене групе (различит је дијапазон таквих облика понашања: од искључивања, ограничавања, до пропуштања) према другим појединцима (због њихове одређене личне особености), којим се они доводе у неповољнији друштвени положај⁶¹¹, због неке њихове личне специфичности (карактеристике). У вези са тим, појединци могу имати различите карактеристике ма по којој личној особености (род, боја коже, етничко порекло, верска припадност, итд.).⁶¹²

Сличну дефиницију дискриминације дала је Подкомисија Организације Уједињених нација, а која се односи на различите облике неравноправног поступања према појединцима и припадницима одређених друштвених група.⁶¹³ Мишљење поменуте институције јесте да је неједнак однос према појединцима прихватљив и оправдан само и уколико се на тај начин побољшава њихов друштвено-економски положај.

Имајући у виду чињеницу да поштовање и заштита начела једнакости и забране дискриминације представља универзално и основно људско право, поменути принципи заштићени су најзначајнијим правним међународним документима, као и правним нормама Европске уније. Са циљем стварања јединственог и усаглашеног нормативног механизма поштовања и заштите ових начела, нормативни систем Републике Србије усвојио је најважнија међународна документа и принципе из ове области и са њима уредио и ускладио своје прописе.

⁶¹¹ Закон о забрани дискриминације Републике Србије, Службени гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021.

⁶¹² Исто.

⁶¹³ Роза Гурмешевић, „Инструменти у борби против дискриминације у правним системима земаља Југоисточне Европе“, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду, 2016., стр. 10.

Када се ради о антидискриминационој заштити најзначајнији допринос овом процесу даје различит дијапазон општих међународних докумената: од различитих Повеља (Европска Конвенција, Социјална Повеља, Повеља која се односи на питање радних права појединаца, итд.) до различитих стратегија и директива.⁶¹⁴

У вези са тим, најзначајнији документ, на нивоу ЕУ, који штити од дискриминације јесте Европска Конвенција, која је постала правоснажна 1953. године (7 година од њеног усвајања), а њен кључни значај огледа се чињеници да она намеће правну обавезу државама чланицама да ускладе своје националне антидискриминационе нормативе са европским.⁶¹⁵ Иако је у поменутом документу изричито забрањена свака форма неправедног и неједнаког третмана појединаца (и припадника друштвених група) (члан 14.), временом се јавила потреба да се антидискриминациона заштита оснажи, па је, са тим циљем, усвојен Протокол (уз Конвенцију) бр. 12.⁶¹⁶

Такође, значајну улогу у поменутом механизму има Повеља, која се односи на питања заштите корпуса социјалних и економских питања (усвојена током 1961. године.). Како се током конкретне и практичне примене ове Повеље показало да је неопходна додатна заштита поменутих права појединаца, поменути документ је допуњен чак три пута (током 1988., 1991. и 1995. године) и измењен током 1996. године. Измењену и допуњену социјалну повељу потписале су све земље које се налазе југоисточне Европе (укључујући и нашу земљу) што је, према мишљењу Розе Гурмешевић, од изузетне важности имајући у виду да се тиме национална законодавства обавезују да ће усвојити и применити њене одредбе (која штите синдикална права, права младих радника, итд.).⁶¹⁷

Сходно мишљењу Розе Гурмешевић, значај усвајања поменутог документа (са свим његовим допунама и изменом) огледа се у две чињенице: њиме је проширен корпус заштите различитих сегмената социјалних права појединаца (нарочито њихових радних права), али и предвиђено оснивање Комитета који би се бавио питањем очувања социјалних права појединаца (који, између осталог, треба да надгледа спровођење и примену поменутог документа.).

У вези са тим, особени значај измењене Повеље тиче се посебне заштите лица од различитих облика економске дискриминације која изазива најтеже последице (етнички заснована дискриминација, религијска дискриминација, итд.).⁶¹⁸ Поменути документ је значајан и због тога што изричито забрањује дискриминацију на раду свих грађана без изузетка (укључујући стране држављане који у том статусу имају право да раде (уз прибављање посебних радних дозвола, осим у области безбедности и послова од националног значаја).

Такође, значај поменутог документа огледа се у томе што су њиме (од дискриминације на раду) посебно заштићене жене, нарочито за време трудноће и порођаја (члан 27.)⁶¹⁹, као и особе са одређеним здравственим потешкоћама. У вези са тим, појединци који су пријавили

⁶¹⁴ Исто, стр. 82-84.

⁶¹⁵ Исто.

⁶¹⁶ Исто.

⁶¹⁷ Исто, стр. 114.

⁶¹⁸ Повереник за заштиту равноправности, „Ревидирана социјална Повеља ЕУ“, https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Revidirana%20Evropska%20socijalna%20povelja%20SE.pdf, приступљено: 27.07.2023. у 07: 45h .

⁶¹⁹ Повереник за заштиту равноправности, „Ревидирана социјална Повеља ЕУ“, члан 2. документ преузет са сајта Повереника за заштиту равноправности, https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Revidirana%20Evropska%20socijalna%20povelja%20SE.pdf, 27.07. 2023. у 08: 05h.

дискриминацију на раду законом су заштићени од давања отказа, мобинга и шиканирања било какве врсте.

Сходно мишљењу професорке Невене Петрушић и Косане Бекер значај постојећег нормативног механизма заштите концепта родне равноправности, на нивоу ЕУ, огледа се у чињеници да је он најразвијенији регионални механизам на свету, имајући у виду чињеницу да је реч о утемељеном механизму који (успостављен средином прошлог века).⁶²⁰ У вези са тим, посебну улогу и место у оквиру поменутог механизма имају два документа: Повеља која се односи на основна радна права запослених (изгласана 1989. године) и њихову заштиту од дискриминације, као Повеља (усвојена 2000. године у Ници), која истиче значај принципа родне једнакости и равноправности у различитим сегментима тржишта рада.⁶²¹

Постојећи европски нормативни механизам заштите начела родне једнакости на тржишту рада, временом је унапређиван. У вези са тим, неопходно је истаћи значај усвајања Лисабонског уговора 2009. године чији се значај огледа у промовисању концепта родне равноправности, будући да је поменуто начело дефинисано као један од темеља политике Европске уније.⁶²²

Поред поменутих, темељних и основних правних докумената којима се штити концепт родне равноправности значајну улогу у овом процесу имају и други правни документи, тзв. секундарни извори права (реч је о различитим формама правних аката, које могу, али не неморају нужно бити обавезујућег правног карактера и које произилазе како из основних правних докумената, тако и из одлука релевантних европских институција.).⁶²³ Државе чланице су у обавези да жртвама дискриминације пруже адекватну правну заштиту кроз гарантовање права покретања поступка пред националним судовима у случају дискриминације.

Такође, посебно место и улогу у нормативном механизму заштите принципа родне равноправности, у оквиру ЕУ, имају директиве. Реч је о посебним сегментима поменутих механизма којима се жели додатно правно уредити одређена област друштвеног живота.⁶²⁴ У вези са тим, постоји читав спектар поменутих норматива.⁶²⁵ Ипак, када је реч о овом механизму, Роза Гурмешевић истиче две значајне чињенице: њихово спровођење од стране држава чланица је обавезно (у противном Европска Комисија покреће прекршајни поступак), одређење основних појмова (датих у директивама) не мора бити у потпуности преузето од стране држава чланица.

Велики допринос нормативној заштити од родно утемељене дискриминације на нивоу ЕУ, дају и различите Стратегије (на пример, Стратегија заштите особа са инвалидитетом, Стратегија за родну равноправност за период од 2016-2019. године, итд.).

У вези са тим, један од темељних стратешких докумената у оквиру ЕУ године тзв. Лисабонска Стратегија (усвојена 2000. године са циљем подизања конкурентности економије ЕУ) уз поштовање социјалних начела њених грађана. Будући да примена поменуте стратегије није

⁶²⁰ Невена Петрушић, Косана Бекер, „Приручник за борбу против дискриминације на раду: међународни стандарди, национално законодавство, судска пракса“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2012. стр. 55.

⁶²¹ Исто, стр. 56.

⁶²² Правни факултет Универзитета у Београду, „Лисабонски уговор“, <https://ius.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2021/10/Lisabon-deo-2.pdf>, приступљено 25.05.2023., 09:45h

⁶²³ Горан Обрадовић, Милан Јевтић, „Значајни аспекти радног права Европске уније“, Београд, децембар 2018., стр. 5.

⁶²⁴ Видети опширније у: Роза Гурмешевић, „Инструменти у борби против дискриминације у правним системима земаља Југоисточне Европе“, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду, 2016., стр. 79.

⁶²⁵ Исто, стр. 187.

дала очекиване резултате, дошло је до усвајања новог стратешког документа.⁶²⁶ Имајући то у виду, током 2020. године на нивоу ЕУ, усвојен је документ од стратешког значаја за питање родне равноправности на период од 5 година (од 2020.-2025. године).

Поменути документи су значајни будући да дефинишу више значајних циљева који се односе на успостављање различитих аспеката принципа родне једнакости и равноправности: од једнаких шанси (када је реч о радном ангажману), једнаких примања за мушкарце и жене који обављају исте послове, једнаких могућности за професионално усавршавање, до борбе против сиромаштва. Један од првих корака нове Стратегије односио се на предлог о обавезујућим мерама за транспарентност плата (који је усвојила Европска Комисија током 2021. године) као и доношење Директиве о женама у управним одборима (усвојена са циљем побољшања родне равнотеже у управама највећих трговачких друштава на нивоу ЕУ).⁶²⁷ Такође, значај конкретне стратегије огледа се у покретању кампање, на нивоу ЕУ, која се односила на борбу против родно утемељених стереотипа (водећих узрочника родно утемељене дискриминације).⁶²⁸ Мишљења смо да би такву сличну кампању, на националном нивоу, требало покренути и код нас имајући у виду да су родно утемељени стереотипи широко заступљени и, утемељени у нашем друштву, као и због чињенице да су веома отпорни.

Имајући у виду универзални значај заштите начела равноправности оно је, првобитно, прокламовано у најзначајнијим међународним правним актима. Потребна за усвајањем бројних правних аката у виду директива, Стратегија, акционих планова и других норматива, произилази из сложености ових феномена и немогућности да се ова питања уреде једном или пар општих правних норми. Као што на нивоу националног нормативног законодавства постоји читава хијерархија правних норми (Устав као највиши правни акт, а потом опште, посебне и појединачне правне норме) управо због сложености друштвених односа и стварности и немогућности да се сва друштвена питања уреде највишим и најопштијим правним нормама, тако и најопштији, универзални правни документи не могу обухватити, нити правно уредити све појединачне аспекте (димензије) ових феномена. Отуда потреба за усвајањем правних аката који уређују конкретна, појединачна питања која се тичу негативних друштвених појава (као што су расна дискриминација, дискриминација која се јавља у склопу радног права, родно заснована неједнакост, итд.). Такође, треба имати у виду да нормативна заштита одређених димензија дискриминације, као што је, на пример, заштита од дискриминације која је у вези са радним ангажманом и радним правом појединаца, обухвата различите субјекте и различите основе за потенцијалну дискриминацију, што нужно упућује на потребу усаглашене примене више различитих, такође усаглашених, правних норми. Свака од ових норми доминантно се бави појединим аспектима дискриминације у области рада и запошљавања. У прилог томе говори заиста велики број разноликих правних аката који уређују ову област. Такође, треба напоменути да није редак случај да се, током праксе примене одређених правних норми увиде њени недостаци или одређене недоследности због чега је неопходно усавршити их или изменити и допунити неком новом одредбом.

Процес приступања Европској унији изузетно је захтеван, сложен и дуготрајан, подразумева, генерално говорећи, прилагођавање европским стандардима у различитим областима

⁶²⁶ Опширније видети у: Наталија Перишић, „Од Лисабонске Стратегије до Стратегије „Европа 2020“ – (дис)континуитет социјалне политике у: Стандарди ЕУ у социјалној политици у Србији“, Европске свеске бр.6/2018., стр. 14.

⁶²⁷ Европска комисија, „Strategy and policy, policies, justice and fundamental rights“, www.commission.europa.eu/ommission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr#strategija-za-rodnu-ravnopravnost-2020--2025, приступљено: 18. августа. 2023. године у 11:32h.

⁶²⁸ Европска комисија, „Strategy and policy, policies, justice and fundamental rights“, www.commission.europa.eu/ommission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr#strategija-za-rodnu-ravnopravnost-2020--2025, приступљено: 18. августа. 2023. године у 13:40h.

друштвеног живота. Имајући у виду значај који Европска унија посвећује борби против сваког облика дискриминације, али и чињеници да је реч о изузетно негативној друштвеној појави која изазива бројне негативне последице, јасно је због чега ово питање представља један од приоритетних циљева политике ЕУ. У вези са тим, свака држава која тежи да постане пуноправна чланица ЕУ првобитно треба да усагласи своје националне антидискриминационе правне норме са европским стандардима. Реч је о процесу који још увек траје и захваљујући коме је, до сада, дошло до усвајања низа значајних антидискриминационих закона и других правних аката, као што су Стратегије, Акциони планови, итд.

Имајући у виду да ефикасност борбе против дискриминације уопште (а нарочито у области тржишта рада) зависи од, пре свега, адекватног и добро осмишљеног нормативног оквира као темеља на коме се заснивају и доносе практичне одлуке надлежних институција, целовита и систематична анализа борбе против дискриминације у области тржишта рада захтева критичку анализу националног антидискриминационог нормативног оквира. Поменута анализа није могућа без сагледавања европског антидискриминационог нормативног оквира, нарочито имајући у виду нужност усаглашавања националних антидискриминаторних норми са европским. У вези са тим, бројне препоруке које је Србија добила када је реч о овој области, указују нам на чињеницу да у оквиру постојећег националног антидискриминационог оквира постоји простор за његово унапређење.⁶²⁹

Када је реч о институционалном механизму заштите од дискриминаторног поступања, на нивоу Европске уније, постоји више значајних институција које штите поменуте принципе. У вези са тим, темељни и најважнији институционални механизми у области заштите родне равноправности на европском нивоу су: Савет Европе, Европски парламент и Европска комисија и Европски суд за људска права.⁶³⁰ Иако имају различит делокруг надлежности, значај поменутих институција, према мишљењу професорке Невене Петрушић и Косане Бекер, огледа се у њиховој различитој заштити начела родне равноправности, као и чињеници да сви институционални механизми који се баве поменутим питањем, на неки начин, морају да усаглашавају свој механизам рада са њима.⁶³¹

У вези са тим, Европски парламент представља посебну и јединствену врсту парламента. Као и код осталих парламентарних институција и његова најважнија улога је, пре свега, законодавна. Реч је о институцији која се бира на пет година, директно од стране грађана. Његову структуру може чинити највише 736 представника држава чланица Европске уније. Број представника варира и није исти за сваку државу чланицу. Када је реч о заштити принципа једнакости у области рада и запошљавања, Европски парламент је (након Споразума из Амстердама) добио проширене надлежности. Поред законодавне, основне функције Европског парламента се односе и на давање предлога одлука и закона, али и надзор над њиховим спровођењем. Такође, у њеном делокругу надлежности налази се и спровођење основних и општих уговора на којима је утемељена Европска унија.

Један од најзначајнијих институционалних механизма на нивоу Европске уније који промовише принцип родне равноправности односи се на деловање Савета Европе. Реч је о најзначајнијој извршној институцији на нивоу Европске уније, у оквиру које се доносе политичке одлуке, а која (заједно са Европским парламентом) има надлежност да доноси законе. Поред законодавне, ова институција има и представничку функцију, узимајући у обзир

⁶²⁹ Опширније видети у: Наталија Шолић, Милена Васић, Кристина Тодоровић, „Дискриминација у Србији-пракса и изазови“, YUCOM-Комитет правника за људска права, Београд, 2019., стр. 38.

⁶³⁰ Опширније видети у: Невена Петрушић, Косана Бекер, „Приручник за борбу против дискриминације на раду: међународни стандарди, национално законодавство, судска пракса“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2012., стр. 58-60.

⁶³¹ Исто.

чињеницу да свака држава чланица има свог представника (министра националне Владе) који представља део структуре ове институције. Тема која је на дневном реду намеће присутност на овим састанцима по једног министра из сваке државе чланице, из надлежног ресора. Министри националних држава овлашћени су, од стране националне Владе, да потпишу сва документа која се усагласе на нивоу Савета министара. Један од сегмената рада ове институције огледа се у борби против свих негативних, појавних последица патријархата (као што су стереотипи, предрасуде, насиље над женама, итд.) будући да је патријархат препознат као један од кључних узрочника и генератора родних неједнакости. У области радног права, најзначајније надлежности ове институције, сходно мишљењу Горана Обрадовића и Милана Јевтића, односе се на организацију слободног кретања радника, приближавања законодавства о раду, разраду социјалне политике, примену одлуке везаних за Социјални фонд, унапређење принципа економске и социјалне кохезије, као и примену Социјалне повеље.⁶³²

На нивоу ЕУ постоји још један значајан сегмент институционалног механизма антидискриминаторне заштите. У питању је Комисија која се бави питањима заштите од сваког облика неједнаког поступања по основу расне различитости и специфичности и нетолерантног поступања према појединцима у вези са тим основом. Ова организација је основана са циљем борбе против сваког облика неравноправности према појединцима који имају било какве различитости које могу бити утемељене на расној основи (антисемитизам и слично.) и било који други вид дискриминаторног поступања. Реч је о институцији која се састоји од 47 стручњака, а из сваке државе која је чланица Савета Европе предвиђено је учешће по једног члана, који су предложени од стране националних Влада на временски период од пет година.

Поред поменутих институција, Андријана Човић истиче значај института који се, на европском нивоу, бави заштитом начела родне равноправности.⁶³³ Реч је о институту који има седиште у Литванији, у граду Вилнијусу. Резолуција о оснивању Института усвојена је од стране Европског парламента 20.12.2006. године.⁶³⁴ Основни делокруг надлежности овог института односи се како на промоцију принципа родне равноправности, подизање нивоа свести грађана Европске уније о значају и добробити које родна равноправност доноси, до пружања техничких и других видова подршке државама чланицама.⁶³⁵ Структуру поменуте институције чине представници Управног одбора (који се састоји од 18 чланова које именује Европски Савет, на период од 5 година), директор института са запосленима (директора бира Управни одбор, на основу листе Комисија, на мандат од 5 година) и Одбор експерата (који се бирају из редова држава чланице по 1 представник из редова тела специјализованих за питање родне равноправности, као и 2 члана које бира Европски парламент из редова невладиних организација) и 3 члана која бира Европска Комисија.⁶³⁶ У вези са тим, једна од примарних функција поменуте институције односи се на израду извештаја њених активности који подноси различитим надређеним институцијама.⁶³⁷ Реч је о изузетно значајној институцији која је израдила особени механизам за праћење стања у области родне равноправности на нивоу земаља чланица ЕУ (тзв. индекс родне равноправности). Основни циљ поменутог индикатора јесте прикупљање прецизних и релевантних података о стању у области родне равноправности (постоји шест кључних димензија индекса) који су упоредиви и на основу којих може да се прати стање у поменутој области.

⁶³² Горан Обрадовић, Милан Јевтић, „Значајни аспекти радног права Европске уније“, Београд, 2008. године, стр. 4.

⁶³³ Андријана Човић, „Европски институт за родну равноправност“ у „Европска унија и родна равноправност“, Завод за равноправност полова, Нови Сад, 2008., стр. 78.

⁶³⁴ Исто.

⁶³⁵ Исто, стр. 80.

⁶³⁶ Исто.

⁶³⁷ Исто.

Када је реч о конкретним, институционалним механизмима којима се штити концепт родне равноправности на нивоу Европске уније, Роза Гурмешевић истиче значај тзв. Трансферзалног програма о родној равноправности (програм Савета Европе усвојен током 2012. године.). Основни циљ оснивања поменутог програма јесте унапређење нивоа родне равноправности у оквиру држава чланица, због чега кључну улогу у поменутом процесу има особа која је задужена за извештавање о стању у спровођењу принципа родне равноправности на националном нивоу.⁶³⁸

У оквиру поменутог механизма, на националном нивоу, предвиђен је ангажман једне особе чији је задатак да координише између рада Савета Европе и других националних субјеката, што се тиче спровођења механизма за успостављање и промовисање принципа равноправности појединаца по основу рода као личног својства. Такође, ту су и лица која би требало да извештавају о родној равноправности, а која су именована на нивоу Савета Европе. Када је реч о лицу чија је надлежност да координише рад институције Комитета министара, која се бави питањем заштите принципа родне равноправности његова је улога да помаже, односно да координише рад институције (нарочито када се води расправа о разним питањима и изазовима са којима се земље чланице суочавају у остваривању и унапређивању принципа родне равноправности, као и током спровођења поменутог програма.).

Као конкретан резултат рада тзв. Трансферзалног програма настао је стратешки документ Савета Европе који се односи на питање родне равноправности (у периоду од 2014.-2017. године).⁶³⁹ Стратегија садржи читав низ смерница и институционалних механизма које су упућене државама чланицама у побољшању стандарда у области родне равноправности. Комисија за родну равноправност надгледа спровођење Стратегије и, у вези са тим, подноси годишње извештаје Комитету министара о успешности њеног спровођења. У поменутих извештајима указује се и на потешкоће са којима се конкретна држава чланица суочава у вези са спровођењем Стратегије.

Европска комисија представља институцију Европске уније која, такође, представља значајан институционални антидискриминациони механизам. Реч је о институцији која има 27 члана, који се бирају на период од пет година, са могућношћу реизбора. Поменута институција све одлуке доноси на основу већине гласова. Кључна надлежност и значај ове институције, односи се на могућност законодавне иницијативе, између осталог, и у области радног права чиме она несумњиво и на директан начин штити овај принцип.

Још један значајан механизам који штити начело родне равноправности на нивоу Европске уније односи се на Управни одбор за равноправност мушкараца и жена, чији је основни циљ промоција и успостављање начела родне равноправности на нивоу ЕУ. Структуру ове институције чине по представник из сваке државе која је члан Европске уније. Сваког овог представника бира национална Влада конкретне државе, на предлог високо квалификованих стручњака из дате области. Поред тога, чланови Управног одбора могу бити и представници других тела Савета Европе и држава, али они имају статус посматрача, без права гласа. Контролу рада ове институције врши Комитет министара, коме чланови Управног одбора подnose годишњи извештај.

Такође, један од најзначајнијих механизма за заштиту начела равноправности и антидискриминационе заштите (као и дискриминације на раду и у области запошљавања), односи се на домен судске заштите. Реч је, пре свега, о Европском суду за људска права, чије

⁶³⁸ Опширније видети у: Роза Гурмешевић, „Инструменти у борби против дискриминације у правним системима земаља Југоисточне Европе“, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду, 2016., стр. 175.

⁶³⁹ Council of Europe gender equality strategy, 2014.-2017. Council of Europe, 2014.

је оснивање утемељено на Конвенцији о људским правима, који се налази у Стразбуру. У случају када појединци, на националном нивоу, искористе сва расположива правна средства у заштити својих права (уколико нису задовољни правоснажном пресудом највишег националног суда у конкретном случају) они могу правду потражити пред поменутим, међународним судом. Значај поменуте институције произилази из домена њених широких и различитих надлежности: од поступања по притужбама грађана, вођењу међудржавних спорова, до њене саветодавне функције.⁶⁴⁰

Након што притужба стигне суду, суд сазива Веће од седам судија који одлучују о прихватљивости предмета и о томе постоји ли евентуално кршење људских права у конкретном случају. Уколико процене да је неопходно, Веће покреће истрагу. Суд оставља могућност странкама да се вансудски, споразумно договоре. Такође, уколико је неопходно и само у изузетним случајевима постоји могућност сазивања Великог већа Суда, уколико странке нису задовољне првобитном пресудом суда. У том случају странке имају право на сазивање Великог већа (у року од три месеца од доношења пресуде и то само у изузетним случајевима). Након доношења пресуде Великог већа, није могуће жалити се на одлуку суда, нити поновно покренути поступак. У периоду од три месеца, пресуда судског већа постаје правоснажна у две ситуације: онда када странке покрену жалбени поступак који није правно утемељен и онда када изостане жалбени поступак странака.

Након доношења пресуде суда, странке имају обавезу да спроведу предвиђене судске мере и да поступају према званично донетој пресуди и њеним препорукама. Својеврсни надзор над спровођењем тих одлука врши Комитет министара. Са тим у вези, суд може од државе чланице захтевати да напише објашњење да ли се на нивоу националног законодавства и институција спроводе донете одлуке суда, које имају за циљ заштиту принципа садржаних у Европској Конвенцији.

Посебан значај, као део сегмента механизма институционалне заштите начела родне равноправности, имају особене националне независне институције које имају за циљ промоцију и унапређење начела родне равноправности на националном нивоу, надзор над спровођењем јавних родно утемељених политика, али и обавештавање јавности о нарушавању поменутих принципа. Потенцијалне потешкоће са којима се ове институције могу суочавати се односе на њихову изузетну осетљивост по питању бројних, пре свега, политичких притисака које оне могу да трпе. Због тога је неопходно радити на оснаживању њихових капацитета и јачању њихове независности. Са друге стране, посебан изазов у раду ових институција јесте у чињеници да се оне, у оквиру своје надлежности, баве бројним аспектима и врстама дискриминације. Питање родне једнакости и борбе против родно засноване дискриминације је толико значајно и осетљиво да је неопходно да постоје засебне и независне националне институције које би се бавиле искључиво овим питањем. На нивоу ЕУ, како наводи професорка Зорица Мршевић (у највећем броју случајева) реч је о институцијама које функционишу у склопу парламентарних тела (као парламентарни одбори) или владиних тела за родну равноправност.⁶⁴¹ Сматрамо да, поред поменутих парламентарних и/или владиних тела која треба да постоје, поменуте институције морају бити независне (имајући у виду друштвени и општи значај принципа равноправности) нарочито у недовољно развијеним демократијама (имајући у виду изазове и политичке притиске са којима се поменуте институције суочавају).

У вези са тим, аутори Саша Причал (Sacha Prechal) и Сузан Бури (Susanne Burri) указују на хронологију настанка, као и организациону и структуралну шареноликост институција које се,

⁶⁴⁰ Опширније видети: Роза Гурмешевећ, *Инструменти у борби против дискриминације у правним системима земаља Југоисточне Европе*, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду, 2016., стр. 175.

⁶⁴¹ Опширније видети у: Зорица Мршевић, „*Ка демократском друштву-родна равноправност*“, Институт друштвених наука, Београд, 2011., стр. 106.

на нивоу ЕУ, баве питањем заштите од дискриминације: од одређених огранака који се баве поменутих питањем, до засебних, новоформираних институција.⁶⁴²

Временом, јавила се потреба да се институције које се баве заштитом људских права, а пре свега принципом равноправности, умреже. Основна идеја овог процеса јесте њихово институционално оснаживање. Међусобном сарадњом ове институције размењују искуства и примере из тзв. добре праксе, а све са циљем унапређења начела родне равноправности и заштите од дискриминације жена. На тај начин је настала Европска мрежа тела за равноправност, тзв. ЕКВИНЕТ (*енг. European network of equality bodies*). Реч је мрежи која је основана 2007. године и која окупља 42 институције из 32 европске државе.⁶⁴³ Независна институција Повереника која се у нашем институционалном систему бави питањем заштите појединаца од дискриминације једногласном одлуком скупштине ЕКВИНЕТА је 17.11.2010. године примљена за пуноправног члана ове мреже.

На европском нивоу, у заштити начела једнакости и борбе против неправичног поступања постоји читав низ, углавном, саветодавних институција, чија се основна улога и значај огледа у томе што дају мишљења, препоруке кроз примере најбољих пракси и слично.

У оквиру Европске уније постоји још механизма и институција које се на директан начин баве заштитом од дискриминације појединаца и заштитом принципа једнакости. У вези са тим, неопходно је поменути улогу и значај бројних институција (комитета, фондова, центара и агенција) које доприносе овим важним темама.⁶⁴⁴

Наиме, према мишљењу Алине Роче Меночал (Alina Rocha Menochal) свеопште је присутан тренд пораста неједнакости на глобалном нивоу, што представља озбиљну претњу како по опстанак демократије и њених темељних вредности, истовремено водећи порасту неповерења грађана, стварајући поларизације и поделе у друштву, као и јачање сваке врсте екстремизма и пораста насиља (нарочито међу младима).⁶⁴⁵ У прилог томе говори и Татјана Ђурић Кузмановић која указује да родно утемељена дискриминација води порасту ризика од сиромаштва и споријем економском расту друштва, као и паду свеукупног квалитета живота појединаца.⁶⁴⁶

У оквиру трећег поглавља предметног истраживања настојали смо да анализирамо и укажемо на значај који има постојећи нормативно (правно-политички) и институционални оквир, на нивоу Европске уније. Поменути сегмент истраживања односио се на анализу најзначајнијих европских антидискриминационих докумената, као и на структуру и начин рада надлежних институција, како би се на тај начин могао боље разумети постојећи механизам заштите од родно утемељене дискриминације. Анализа је показала да, на европском нивоу, постоји значајна мрежа различитих механизма (нормативно, правно-политичких и институционалних) који доприносе смањењу различитих облика родно утемељених неједнакости и дискриминације. Значај постојећих механизма је изузетан из више разлога, пре свега, имајући у виду чињеницу да је тешко сузбити и искоренити како дискриминацију, тако и друге облике друштвених неједнакости. Такође, поменуте појаве остављају изразито негативе и дугорочне

⁶⁴² Опширније видети у: Sacha Prechal, Susanne Burri, „Правила ЕУ о родној равноправности: како су она пренета у национално право?“, Европска Комисија -Мисија ОЕБС У Србији, 2009.

⁶⁴³ www.ravnopravnost.gov.rs, приступљено сајту 27. 04. 2023. године у 00:32h.

⁶⁴⁴ Горан Обадовић, Милан Јевтић, „Значајни аспекти радног права Европске уније“, Београд, 2008., стр. 6.

⁶⁴⁵ Alina Rocha Menochal, „Mind the gap: Can democracy counter inequality?“ „The Global State of Democracy 2017 Exploring Democracy's Resilience“, International Institute for Democracy and Electoral Assistance, Stockholm, 2017., стр. 160.

⁶⁴⁶ Татјана Ђурић Кузмановић, „Родност и развој у Србији, од диригованог неразвоја до транзиције“, Будућност, Нови Сад, 2002., стр. 12.

последнице. У вези са тим, оне су не само претња за опстанак демократије и њених темељних вредности, него директно проузрокују пораст неповерења грађана (стварајући поделе у друштву, што води јачању екстремизма и порасту насиља).⁶⁴⁷ Расположиви подаци, такође, указују да је, на глобалном нивоу, присутан тренд пораста различитих облика друштвених неједнакости.⁶⁴⁸ У вези са тим, имајући у виду да родно утемељене неправедности опстају, упркос напорима надлежних институција, неопходно је постојеће правне и нормативне механизме усавршавати.⁶⁴⁹ Расположиви подаци указују да, на нивоу земаља чланица ЕУ, постоји шаренолика слика када је реч о поштовању принципа родне равноправности и једнакости мушкараца и жена.⁶⁵⁰ У неким земљама, по том питању, постоји повољнија ситуација, док у земљама са снажном традицијом и патријархатом то није случај. Ипак, чињеница је да остваривање пуне једнакости и свођење дискриминације на нулти ниво представља одређену врсту идеала коме се стално мора тежити. Користи које би државе које су у саставу ЕУ имале од поштовања принципа једнакости и борбе против дискриминације (као и оне које још увек нису приступиле овој заједници) вишеструке су. У вези са тим, неопходно је указати на чињеницу да је постојећи европски нормативно-институционални механизам заштите родне равноправности, у односу на наш, национални механизам дуготрајнији (временом је усавршаван на темељу практичних искустава), те да је, у вези са тим, изузетно значајно да поменута европска искуства буду одређене смернице за унапређење рада нашег националног механизма заштите.

⁶⁴⁷ Alina Rocha Menocal, „Mind the gap: Can democracy counter inequality?“ „The Global State of Democracy 2017 Exploring Democracy's Resilience“, International Institute for Democracy and Electoral Assistance, Stockholm, 2017., стр. 160.

⁶⁴⁸ Исто.

⁶⁴⁹ Подаци преузети са сајта Европског института за родну равноправност, Индекс родне равноправности, <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh01135130ec.pdf>, 31. 08. 2023. у 17:05h.

⁶⁵⁰ Подаци преузети са сајта Европског института за родну равноправност, Индекс родне равноправности, <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh01135130ec.pdf>, 31. 08. 2023. у 16:11h.

4. РОДНО УТЕМЕЉЕНА ЕКОНОМСКА ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ТРЖИШТУ РАДА У СРБИЈИ

4.1. Појам и теоријско одређење феномена дискриминације

Дискриминација, као један од основних појавних облика друштвено утемељених неједнакости, представља сложен, вишеслојан и вишедимензионалан негативан друштвени феномен. У вези са тим, реч је о поступцима који представљају различите и разноврсне форме неједнаког и неправедног третмана према одређеним лицима (појединцима и представницима одређених друштвених група) који се темеље на предрасудама према поменутиим лицима због њихових одређених личних карактеристика (расе или етничитета коме припадају, религијског и политичког уверења који заговарају, језика који говоре, писма који користе, итд.).⁶⁵¹ У вези са тим, дискриминисана лица (поред поменутих категорија), сходно мишљењу професорке Невене Петрушић и Косане Бекер, могу бити и друга, правна лица, као и странци.⁶⁵²

Иако постоје разноврсни појавни облици дискриминације, све их, неизоставно, карактерише неправедно, неоправдано и неутемељено различито (неједнако) поступање према појединим лицима због њихових одређених специфичних карактеристика (неког личног својства које поседују) по коме су специфични и другачији.

Ипак, како не би дошло до недоследности у анализи и објашњењу овог сложеног феномена, теоретичари указују на неопходност прецизног узимања у обзир више важних чињеница. Прво, веома је значајно нагласити да нису све личне одлике и карактеристике појединаца основ по коме се врши дискриминација. Појединци и припадници друштвених група су дефинисани бројним различитим личним одликама и карактеристикама, од физичких (боја коже, висина, тежина и слично.), социјалних (религијска, политичка убеђења, итд.) и психолошких (темперамент, навике и слично.). У вези са тим, изузетно је значајно дефинисати тзв. лична својства⁶⁵³ која представљају основ по коме се може вршити дискриминација појединаца у односу на друге личне карактеристике (одлике) појединаца које се не тумаче као основ за дискриминацију. Иако појединци могу бити препознатљиви на основу неких навика које су део њиховог карактера (на пример, марљивост, упорност, штедљивост), ове особине не могу се сматрати основом за дискриминацију. Лица могу бити дискриминисана само на основу тзв. личних својстава у које, између осталог, убрајамо националну, расну, религијску припадност, пол и слично. У вези са тим, постоји читав лист личних својстава који представљају основ дискриминације, које ћемо детаљније анализирати.

Будући да су лица истовремено носиоци различитих личних својстава (која заправо чине њихов идентитет), она могу бити дискриминисана по основу тога што поседују једно, два или више различитих специфичних личних својстава. У случају дискриминације појединаца по два или више различитих основа реч је о двострукој, односно вишеструкој дискриминацији.

Поред стварних личних специфичности на основу којих се поједина лица разликују у односу на већину, дискриминација се може вршити и на основу предрасуда, односно претпоставки

⁶⁵¹ Опширније видети на сајту институције Повереника за заштиту равноправности www.ravnopravnost.gov.rs

⁶⁵² Професорка Невена Петрушић и Косана Бекер су у свом раду „Дискриминација правних лица: феноменолошке карактеристике и правна заштита“ указале на чињеницу да и правна лица подједнако, као и физичка, уживају правну заштиту од дискриминације.

⁶⁵³ Невена Петрушић, Косана Бекер „Практикум о заштити од дискриминације“, Партнери за демократске промене, Београд, 2012. године, стр. 18.

који дискриминатор има о могућим различитостима других лица, а које суштински не постоје. Имајући то у виду, можемо рећи да дискриминацију, такође, представља неправадан, неоправдан и неједнак однос које одређени субјект има према другом лицу/лицима, а који је заснован разликама које мог и не морају објективно постојати (могу бити претпостављене).

Када је реч о дефинисању концепта дискриминације, веома је значајно истаћи чињеницу да не мора да значи да ће свако неједнако поступање према појединцима бити нужно и дискриминаторно. У вези са тим, постоје две ситуације које представљају изузетак: онда када је неједнако поступање друштвено оправдано и уколико оно доноси одређену добробит за лица која имају одређена специфична лична својства. У одређеним ситуацијама, специфична лична својства захтевају различит друштвени третман у односу на остала лица (на пример, давање предности у јавним установама особама трудницама, особама са децом, инвалидима.). Као што наводи професорка Невена Петрушић, једнако поступање и примена једнаких правила према појединим, посебним, рањивим и осетљивим категоријама лица (која су, у суштини, у неједнаком и незавидном положају) представља својеврсну неправду и дискриминацију.⁶⁵⁴ Мишљење професорке Петрушић деле и Бранкица Јанковић и Ивана Крстић.⁶⁵⁵

Имајући то у виду, правни прописи, на различите начине, штите такве категорије појединаца. Некима од поменутих лица изазован и осетљив период живота траје у ограниченом, временском периоду (одржавање трудноће, период непосредно након порођаја, итд.), док у другим случајевима постоје категорије појединаца које захтевају посебну правну заштиту дуготрајно (на пример, у случају одређеног степена инвалидитета, итд.).

Дискриминација се подједнако односи и на ситуације у којима дискриминатор има свест и јасну намеру да се неправедно опходи према другима, као и у оним ситуацијама где та намера дискриминатора не постоји. Одсуство намере и циља, односно развијене свести да се одређеним понашањем поступа дискриминаторно, не значи да се дискриминација није догодила. Ипак, треба напоменути да, приликом покренутог судског поступка, утврђивања одсуства дискриминаторне намере код лица које је починило дискриминацију може представљати својеврсну олакшавајућу околност.

Напоследку, дискриминација не значи нужно само одређено дискриминаторно чињење. Напротив, дискриминацијом се, подједнако, може сматрати и одређено одсуство поступања (нечињење). Пример за то је неједнак третман одређених лица као последица пропуштања одређеног надлежног лица нешто заврши у законски дефинисаном року.

Реч је о феномену који није настао и који није својствен искључиво модерним друштвеним уређењима. Напротив, реч је о појави која постоји и која опстаје кроз читаву историју људске заједнице. За разлику од претходних периода људске историје када је овакав тип понашања био не само заступљен, већ и устаљен, па чак и свеопште прихваћен (пример су робовласнички и феудални систем друштвене стратификације), савремено друштво карактерише, између осталог, и негативан однос према дискриминацији као друштвеној појави. Имајући у виду чињеницу да је реч о негативном и неправедном опхођењу према другима, различитима, сва савремена друштва која желе да се карактеришу као демократска требала би да, међу приоритетне циљеве свог развоја, ставе и сузбијање, односно (уколико је то могуће) потпуно искорењивање ове појаве.

⁶⁵⁴ Исто, стр. 16.

⁶⁵⁵ Бранкица Јанковић, Ивана Крстић, „Приручник за спровођење антидискриминационих прописа: како препознати случајеве дискриминације пред органима јавне власти“, Београд, 2018., стр. 59.

Будући да се ради о комплексном и вишеслојном друштвеном феномену који оставља широк дијапазон различитих негативних друштвених последица, борба против ове друштвене појаве мора бити дефинисана као приоритетан друштвени циљ, системска, систематична, утемељена и дугорочна. Имајући то у виду, ефикасна стратегија деловања против сваког облика дискриминације подразумева: изградњу и оснаживање адекватног нормативног и институционалног нивоа, као и неговање особене антидискриминационе друштвене културе. Крајњи исход ових активности требало би да значи успостављање демократски утемељеног друштва у коме ће се поштовати основни демократски принципи (једнакости, равноправности, личног достојанства појединаца.).

Како би се обезбедило поштовање поменутих принципа (имајући у виду њихов значај) они су утемељени у свим универзалним и основним правним документима и прописима која се баве питањем заштите основних људских права. Све државе које настоје да буду демократске и уређене, имајући у виду значај поштовања људских права као једног од темеља на коме почивају демократска друштва, у обавези су да своје домаће законодавство ускладе са поменутим универзалним правним прописима.

Изградња антидискриминационог нормативног оквира у Републици Србији почела је релативно касно (тек 2009. године), скоро деценију након демократских промена. Поменути процес изузетно је значајан имајући у виду чињеницу да је изнедрио, између осталог, и усвајање основног антидискриминационог закона Србије: закона о забрани дискриминације.⁶⁵⁶ Реч је закону који је значајан из више разлога, пре свега, зато што је реч о темељном антидискриминационом закону у коме је, између осталог, дефинисан концепт дискриминације. Тако сходно поменутом закону, дискриминација представља сваки облик неједнаког, неправедног и неоправданог поступања према лицима (појединцима, припадницима друштвених група, странцима, правним лицима) која се, према личним својствима (која могу бити природно или друштвено дефинисана), разликују и специфична су у односу на друге који чине већину.⁶⁵⁷

4.2. Основни узрочници дискриминације

Будући да је дискриминација сложен друштвени феномен, који се манифестује у различитим појавним облицима, постоји различит дијапазон узрочника (мотива) који доводе и доприносе ширењу различитих форми ове негативне друштвене појаве. Дефинисање основних узрочника који доприносе настанку и развоју дискриминаторне праксе нужно је како би се, на основу тих података, могао одредити довољно ефикасан метод борбе против ове негативне друштвене појаве. Треба истаћи да није лако дефинисати и класификовати све узрочнике дискриминације, имајући у виду чињеницу да постоји читав дијапазон различитих форми и врсте дискриминације. Имајући то у виду, све узрочнике дискриминације можемо класификовати у две категорије: опште (својствени свим формама дискриминације) и посебне (карактеристичне само за поједине врсте дискриминације).

Када је реч о узрочницима дискриминације, у предметном истраживању користили смо класификацију коју су дале професорка Невена Петрушић и Косана Бекер.⁶⁵⁸ Сходно њиховом мишљењу, основни узрочници различитих појавних форми дискриминације су: стереотипи,

⁶⁵⁶ Закон о забрани дискриминације Републике Србије, члан 2., став. 1., Сл. гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021.

⁶⁵⁷ Исто.

⁶⁵⁸ Невена Петрушић, Косана Бекер, „Практикум од заштиту од дискриминације“, Београд, 2012., стр. 43-45.

предрасуде, као и различити лични основи дискриминације (пол, род, етничка припадност, године и слично.).⁶⁵⁹

У вези са тим, мишљење поменутих ауторки је да је у основи сваког појавног облика дискриминације налазе се стереотипи и предрасуде, које можемо окарактерисати као опште узрочнике дискриминације. Термин стереотип (гр. stereos-чврст, typos-утисак) односи се на чврсто утемељена, уврежена, свеприхваћена, генерализована и поједностављена, углавном, негативна мишљења о другима.⁶⁶⁰ Сходно мишљењу поменутих ауторки, оваква мишљења, углавном, нису заснована на стварним, објективним и утемељеним чињеницама, већ су производ одређених предрасуда које појединци имају о другима, најчешће, припадницима одређених, специфичних друштвених група. Стереотипи, такође, представљају узрок непријатељског става према другима који су различити. Сматрамо да је реч о изузетно опасној пракси која је (показало се кроз различите историјске ситуације) доприносила развоју несагледивих негативних последица како по појединце, припаднике одређених друштвених група, тако и по припаднике других народа, као и за читаво човечанство (пример Холокауст). Стереотипи, најчешће, воде различитим облицима друштвених неједнакости (друштвеној изопштености, дискриминацији), а како нам је и историја показала, нажалост, физичкој елиминацији других (различитих) појединаца.

У основи свих стереотипа налазе се предрасуде. Предрасуде карактерише више различитих суштинских обележја. Пре свега, оне су негативно и тешко искорењиво мишљење о другима који имају одређене специфичне карактеристике (које их одвајају од других). Реч је о мишљењу које није утемељено и које, као такво, није могуће ни рационално објаснити, нити оправдати. Имајући у виду чињеницу да их је тешко искоренити, предрасуде су, такође, веома отпорне на различите друштвене утицаје и промене. Напоследку, у питању су научени обрасци понашања и мишљења који се усвајају посредством процеса социјализације и васпитања, а такође их је веома лако преносити и посредством различитих друштвених субјеката (средствима масовних медија, неписаним друштвеним обрасцима понашања, итд.).

У вези са тим, све предрасуде и стереотипи (баш као и дискриминација) засноване су на негативном ставу и неправедном деловању према другима који су различити (по основу својих особених, личних карактеристика које не морају нужно бити објективне и стварне).

Како би се спречио и сузбио сваки вид потенцијалне дискриминације, законодавци (сагласно универзалним и усвојеним правним нормама из ове области) дефинишу читав списак личних (особених) својстава лица. Са циљем постизања што ширег опсега нормативне заштите лица од дискриминације, поменута листа својстава није коначно дефинисана. У вези са тим, сходно правним одредбама дефинисаним у темељном антидискриминационом закону⁶⁶¹, у лична својства појединаца, убрајају се бројне природне карактеристике (изглед, године старости, одређене здравствене карактеристике, односно потешкоће које поседује неко лице, итд.), као и друштвено-културолошке карактеристике (расна, етничка, верска, политичка, синдикална припадност, порекло, итд.).⁶⁶²

Иако око схватања и тумачења већине личних својстава појединаца, углавном, не постоје нејасноће, концепти, као што су „пол“, и „род“ захтевају детаљније појашњење. Наиме, сваки појединац рађа се, биолошки и физиолошки посматрано, у мушком или женском полу. Насупрот томе, родни идентитет (род) појединаца није физиолошки предодређен, већ је културолошки и друштвено дефинисан. Гледано са аспекта функционалистичке теорије

⁶⁵⁹ Исто.

⁶⁶⁰ Исто.

⁶⁶¹ Закон о забрани дискриминације, члан 2., став 1., Сл. гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021.

⁶⁶² Исто.

друштва, сваки појединац има одређену друштвену улогу и одређени допринос развоју, опстанку и функционисању друштва. Појединци истовремено могу вршити више различитих друштвених улога, поред професије (која је најважнија друштвена улога).

Кроз историју развоја друштава, доминантно је мишљење по коме се за одређени пол везују одређене, очекиване друштвене улоге, као и општеприхваћени обрасци понашања. Тако се, на пример, због природне способности да рађа, од жена очекивало да се искључиво баве подизањем и одгајањем деце (домен приватне сфере) и да се, адекватно својој улози, понашају на један, друштвено прихватљив начин. Будући да су се мушкарци искључиво бавили јавном сфером и јавним пословима, друштвена очекивања од мушкараца односила су се, превасходно, на материјално и финансијско обезбеђивање породице. Сходно томе, друштвене улоге појединаца представљају њихова различита, својеврсна научена понашања (обрасци понашања) која су заснована на различитим очекивањима друштва (религијска, морална и друга друштвена очекивања.). У вези са тим, родни идентитет појединаца није биолошки предодређен, напротив, појединац има право да сам одреди свој родни идентитет, независно од тога ког је пола.

У зависности од врсте узрочника који производе одређено дискриминаторно понашање, можемо разликовати и различите облике и форме дискриминације. У вези са тим, професорка Невена Петрушић и Косана Бекер указују на то да се поједине појавне форме дискриминације произилазе и из личних основа као узрока негативног предубеђења и дискриминаторног поступања појединаца.⁶⁶³ Тако се, на пример, сходно њиховом мишљењу, расизам класификује као посебна форма дискриминације на основу њеног кључног узрочника, расе као специфичног, личног својства. Расизам је, уједно, и својеврсна идеологија која заговара постојање разлика међу расама, које су засноване на схватању о постојању супериорније и моћније (беле) расе која треба да влада осталим расама.

У вези са тим, сексизам, као врста дискриминаторног понашања, узрокован је полним карактеристикама појединаца. Овај облик дискриминације темељи се на негативном предубеђењу према представницима другог пола (углавном према женама) као мање вредним. Сходно мишљењу професорке Невене Петрушић и Косане Бекер, сексизам се може јавити у два појавна облика: као нетрпељивост, па чак и мржња према женском (мизогинија), односно мушком делу популације (мизандрија).⁶⁶⁴

Такође, један од кључних узрочника дискриминације могу бити године појединаца, када је реч о старосној дискриминацији, односно о ејџизму (енг. age-година).⁶⁶⁵ Ејџизам се, пре свега, односи на дискриминацију старијих особа. За разлику од различитих периода у историји када је зрело доба појединаца било изузетно поштовано и цењено, савремено друштво негује култ младости. Тако су најстарији чланови заједнице у патријархалним друштвима били главе породице и они су одлучивали о свему. У вези са тим, Платон у свом чувеном делу „Држава“ указује да је зрело доба појединаца био неопходан услов да би мушкарци могли да се баве политиком и да управљају заједницом. Савремено доба намеће својеврсни диктат младости. „Данас, у време огољене моћи и материјалног богатства, друштво на сваком кораку истиче и намеће; нападно, беспошtedно и агресивно идеал лепоте, лаког живота, култ младости, снаге и успеха по сваку цену. Сиромаштво, старост, телесни или духовни недостатак се сматрају казном, ужасом.“⁶⁶⁶ Од појединаца се очекују да што дуже остану млади и заносни,

⁶⁶³ Невена Петрушић, Косана Бекер, „Практикум од заштиту од дискриминације“, Београд, 2012., стр. 44.

⁶⁶⁴ Исто.

⁶⁶⁵ Исто.

⁶⁶⁶ Илија Кајтез, „Етички принципи хришћанства и медицинска етика“, Српска слободарска мисао, Часопис за филозофију, друштвене науке и политичку критику, број 40. Београд, март-април, 2006., стр. 262.

негује се својеврсни култ младости (као својеврсан облик терора), који се промовише различитим средствима масовних медија.

Када је реч о узрочницима дискриминације, неопходно је напоменути и сексуалну оријентацију појединаца, која узрокује особену врсту дискриминације: хомофобију (грч. *homos*-исти, *phobos*-страх).⁶⁶⁷

Такође, национална и верска припадност (као лично својство) могу бити узрочници дискриминације појединаца и припадника различитих друштвених група. Врста дискриминације која произилази из страха према свему што је страна, назива се ксенофобија (грч. *ksenos*-странац, *phobos*-страх).⁶⁶⁸ Овај облик дискриминације има више појавних форми, од расизма до шовинизма, који представља екстремни и агресивни вид национализма.

Поред поменуте класификације, на коју су нам указале професорка Невена Петрушић и Косана Бекер, неопходно је напоменути да основни антидискриминациони закон у Србији, препознаје и дефинише као дискриминацију, још и: узнемиравање, понижавајуће поступање, удруживање зарад вршења дискриминације, говор мржње, итд.⁶⁶⁹

4.3. Врсте и појавни облици дискриминације

Комплексност и сложеност феномена дискриминација испољава се тако што је у питању, између осталог, променљив феномен, који има бројне појавне облике и форме. Томе треба додати и чињеницу да се овај феномен тешко може открити, будући да се често појављује у одређеним прикривеним формама, што додатно доприноси сложености његовог истраживања.

У теорији је дефинисано и класификовано више појавних облика дискриминације. Иако постоји различити дијапазон класификација поменуте појаве, у предметном истраживању определили смо се да користимо класификацију коју је користила Роза Гурмешевић у оквиру своје докторске дисертације.⁶⁷⁰ Са тим у вези, поменута ауторка разликује директну и индиректну, вишеструку (дискриминација по више основа), системску, односно структуралну неједнакост, приватну дискриминацију, *de jure* и *de facto* дискриминацију, итд.⁶⁷¹ Такође, за предметно истраживање је значајна класификација дискриминације коју су дале професорка Невена Петрушић и Косана Бекер, према чијем мишљењу, најзаступљенији облици дискриминације чине: директна, односно индиректна дискриминација, позивање на одговорност, повреда начела једнаких права и обавеза, узнемиравајуће и понижавајуће поступање, тешки облици дискриминације и посебни случајеви дискриминације.⁶⁷²

Иако је сваки облик дискриминације недопустив, последице различитих облика дискриминације су различите. У вези са тим можемо говорити о својеврсној градацији различитих врста дискриминације, која је условљена својеврсном хијерархијом личних својстава појединаца.⁶⁷³ Наиме, на врху листе налазе се лична својства за које су, у случају дискриминације, предвиђене најстрожије и најјаче санкције. У тим случајевима, реч је о

⁶⁶⁷ Невена Петрушић, Косана Бекер, „Практикум од заштиту од дискриминације“, Београд, 2012., стр. 44.

⁶⁶⁸ Исто.

⁶⁶⁹ Опширније видети: Закон о забрани дискриминације РС, Службени гласник, бр. 22/2009 и 52/2021.

⁶⁷⁰ Опширније видети: Роза Гурмешевић, „Инструменти у борби против дискриминације у правним системима земаља Југоисточне Европе“, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду, 2016., стр. 18-33.

⁶⁷¹ Исто.

⁶⁷² Опширније видети: Невена Петрушић, Косана Бекер, „Практикум од заштиту од дискриминације“, Београд, 2012., стр. 30-42.

⁶⁷³ Опширније видети: Роза Гурмешевић, „Инструменти у борби против дискриминације у правним системима земаља Југоисточне Европе“, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду, 2016., стр. 36.

тешким облицима дискриминаторног поступања. Тако, на пример, не можемо изједначити дискриминацију по расној основи са дискриминацијом због синдикалног удруживања.

Имајући у виду осетљивост питања које се односи на тзв. расну припадност, као лично својство појединаца, као и негативне последице које може проузроковати, европске институције се са посебном пажњом баве питањем дискриминације појединаца и припадника друштвених група по овом основу. У вези са тим, било какав облик расне дискриминације и неједнаког поступања према појединцима и припадницима друштвених група недопустив је, без изузетка. Управо због тога, расни основ као лично својство појединаца се, у потпуности и апсолутно, изузима из допуштене и, понекад, оправдане и допуштене праксе неједнаког третмана појединаца. Када је расна дискриминација у питању, не постоји ниједан аргумент којим би се оправдало и толерисало неједнако поступање.

Остваривање принципа једнакости појединаца и припадника друштвених група, односи се на поштовање принципа једнакости формално-правно, али и у пракси. У вези а тим, Роза Гурмешевић истиче да се феномен дискриминације може поделити и на тзв. *de jure* и *de facto* дискриминацију.⁶⁷⁴ У вези са тим, поштовање принципа једнакости *de jure*, значи да се (формално-правно гледано) поштује принцип различитости и специфичности појединаца. Ипак, тек са остваривањем принципа *de facto* (материјалне) једнакости, односно кроз примену и остваривање овог принципа у пракси, могуће је говорити о пуном поштовању поменутог начела. У вези са тим, у оквиру Европске уније усвојено је више Резолуција и других значајних докумената са циљем промовисања и остваривања начела пуне и потпуне родне једнакости.⁶⁷⁵ Исто тако, према мишљењу професора Зорана Стојиљковића за потпуно остварење принципа равноправности неопходно је обезбедити како правну, тако и политичку равноправност грађана.⁶⁷⁶

Један од кључних критеријума на основу којих се класификује дискриминација односи се на критеријум постојања свести и намере у извршењу дискриминације. У зависности од тога да ли постоји намера неког лица да почини дискриминацију или не, можемо разликовати намерну, односно ненамерну дискриминацију.⁶⁷⁷ Постојање поменуте намере није нужан, нити неопходан услов да би се неки поступак окарактерисао као дискриминација. Ипак, уколико се спроведеним истраживањем докаже да је неко лице имало свест, план и намеру да изврши дискриминацију, то представља отежавајућу околност.

Када је реч о класификацији дискриминације, Роза Гурмешевић истиче да постоји и директна (непосредна), односно индиректна (посредна) дискриминација.⁶⁷⁸ Иако је у пракси доста тешко направити јасну границу између ове две форме дискриминације (будући да ће дискриминатор који је свестан намере, углавном, настојати да прикрије дискриминаторно поступање): суштинска разлика поменутих облика неправедног и неједнаког поступања огледа се у чињеници да ли дискриминатор прикрива свој поступак или не.

Ипак, треба напоменути да дискриминаторно поступање не мора увек и нужно бити намерно. Може се десити да неко лице поступа дискриминаторно према другом, а да не зна да чини дискриминацију. За разлику од индиректне дискриминације, директни облици дискриминације

⁶⁷⁴ Исто, стр. 18.

⁶⁷⁵ Опширније видети у: Маријана Павјанчић, Невена Петришић, Сенад Јашаревић, „Коментар Закона о равноправности полова“, Центар модерних вештина, Београд, 2010., стр. 20-21.

⁶⁷⁶ Зоран Стојиљковић, „Трактат о социјалној правди и правичности“, Српска политичка мисао број 1, Београд, 2018., стр. 46

⁶⁷⁷ Опширније видети: Роза Гурмешевић, „Инструменти у борби против дискриминације у правним системима земаља Југоисточне Европе“, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду, 2016., стр. 23.

⁶⁷⁸ Исто, стр. 25.

су очигледни. Да би се јасно и прецизно одредило да ли је реч о индиректном случају дискриминације или не, неопходно је, како то наводе професорка Невена Петрушић и Косана Бекер, утврдити: друштвену оправданост таквог поступања (или непоступања), као и механизме који се, при том, користе.⁶⁷⁹ Уколико ова два услова нису испуњена, реч је, према њиховом мишљењу, о индиректном случају дискриминације.⁶⁸⁰

Такође, припадници одређене групе могу бити дискриминисани због једне или више специфичности, због којих се разликују у односу на већину припадника једног друштва (вишеструка дискриминација), која је строго забрањена по свим релевантним међународним документима који се односе на ово питање.⁶⁸¹

Када говоримо о врстама дискриминације, неопходно је дефинисати још једну категорију: системску, односно структуралну (инструменталну) дискриминацију.⁶⁸² Иако има више појавних форми, заједничко свим њеним облицима јесте да су њени кључни генератори институције, односно друштвени систем. Тако, о случајевима системске дискриминације можемо говорити када је неједнак и неправедан однос према одређеним појединцима (због њихових личних карактеристика) утемељен у нормативном систему државе и који се рефлектује кроз читав систем и институције, као и патријархалне обрасце понашања и културу, чиме се додатно погоршава друштвено-економски положај дискриминисаних појединаца.

Иако може бити испољена у директној форми, системска дискриминација се, најчешће, појављује као прикривена. Ипак, треба истаћи чињеницу да је мања вероватноћа да ће системска дискриминација бити транспарентно чињена имајући у виду чињеницу да је реч о негативној, непожељној и оштро санкционисаној друштвеној појави.

Насупрот овом типу дискриминације, Роза Гурмешевић напомиње да постоји још и индивидуална, односно тзв. приватна дискриминација, која се односи на све оне форме неправичног и неједнаког поступања који нису друштвено поткрепљени (институционално) него су, напротив, резултат произвољног појединачног чина, односно личног деловања и активности појединаца.⁶⁸³

Када је реч о врстама дискриминативног поступања, нарочито су опасни тзв. тешки облици дискриминације, који се могу јавити у више појавних облика (у виду расне, родне, религијске, системске дискриминације и слично).⁶⁸⁴

Без обзира што постоји градација међу различитим облицима и формама дискриминације (на основу штетности последица које проузрокују) неопходно је напоменути да је изузетно важно да се читаво друштво усмери на искорењивање ове изузетно негативне појаве. У вези са тим, посебно је значајна улога државе која би требала да ојача постојећи нормативно-институционални оквир, али и да подстиче антидискриминаторну климу како би ову негативну друштвену појаву и све њене појавне форме свела на минимум.

⁶⁷⁹ Невена Петрушић, Косана Бекер, „Практикум од заштиту од дискриминације“, Београд, 2012., Партнери за демократске промене Србија, Центар за алтернативно решавање сукоба, стр. 34.

⁶⁸⁰ Исто.

⁶⁸¹ Роза Гурмешевић „Инструменти у борби против дискриминације у правним системима земаља Југоисточне Европе“, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду, 2016, стр. 30.

⁶⁸² Исто, стр. 31.

⁶⁸³ Исто, стр. 33.

⁶⁸⁴ Закон о забрани дискриминације, члан 13., Сл. гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021.

Основни антидискриминаторни закон у Србији, као посебне појавне облике дискриминације, препознаје још и различите форме говора мржње⁶⁸⁵, понижавање или узнемиравање појединаца⁶⁸⁶, као и позивање на одговорност (тзв. виктимизација појединаца и припадника одређене друштвене групе).⁶⁸⁷ Реч је о појавној форми дискриминаторног поступања према другима због тога што су пријавили дискриминацију или су били сведоци у антидискриминаторном поступку.⁶⁸⁸ Поменути чланом, законодавац је настојао да заштити и охрабри све друштвене субјекте да пријаве дискриминацију и да због тога немају страх од одређене одмазде.

4.4. Жене као посебно рањива категорија становништва

Један од кључних чинилаца за развој демократије и, уопште, напредак друштва огледа се, између осталог, у поштовању основних људских права. Свим појавним облицима недемократских друштава заједнички именитељ је нарушавање достојанства, слободе и принципа равноправног поступања према појединцима. Поштовањем и промовисањем различитости и специфичности појединаца и припадника друштвених група обезбеђен је одређени заштитни механизам од бројних негативних и штетних последица које произилазе из њиховог кршења.

Постоји више личних својстава, односно основа по којима појединци и припадници друштвених група могу бити дискриминисани, односно неправедно и неједнако третиран. Једно од тих личних својстава појединаца односи се и на њихов пол, односно род. У пракси се често дешава да појединац може бити дискриминисан по више личних својстава истовремено, што доприноси њиховој посебној рањивости и осетљивости. Имајући у виду чињеницу да је дискриминација једна од појавних форми друштвених неједнакости, вишеструка дискриминација појединаца води њиховом незавидном друштвено-економском положају. То су појединци којима је изузетно важна системска и институционална помоћ и подршка. Са тим у вези, ефикасна заштита и очување принципа равноправности свих појединаца припадника једног друштва подразумева постојање адекватног нормативно-институционалног оквира, јасно дефинисане процесе и процедуре, јаке и професионалне институције, као и синхронизовану сарадњу свих релевантних друштвених субјеката. Значајну улогу у стварању тзв. антидискриминаторних вредности и промоцији културе ненасиља, толеранције и дијалога имају образовне институције, академска заједница, невладин сектор, медији и грађани. Тек када поменута начела постану врховне вредности, тек тада можемо говорити о успостављању утемељене демократије у једном друштву.

Иако је женском делу популације у Србији највишим правним актом гарантована формално-правна једнакост (члан 15. Устава Републике Србије)⁶⁸⁹, релевантни подаци говоре у прилог томе да су жене дискриминисане и у незавиднијој друштвеној позицији у свим аспектима живота.⁶⁹⁰

Нормативно и формално прописана једнака права мушкараца и жена не значе да се та права у пракси поштују, напротив. Поред поменутих релевантних података, овакво мишљење

⁶⁸⁵ Исто, члан 11.

⁶⁸⁶ Исто, члан. 12.

⁶⁸⁷ Исто, члан 10.

⁶⁸⁸ Исто.

⁶⁸⁹ Држава пружа нормативну заштиту начела равноправности уопште, као и начела родне равноправности.

⁶⁹⁰ Косана Бекер, Биљана Јањић, Александра Човић, „Извештај о правима жена и родној равноправности у Србији за 2023. годину“, ПренераЖена, Београд, 2023., стр. 28.

потврђују и грађани који сматрају да жене припадају једној од три најдискриминисаније друштвене групе у Србији.⁶⁹¹

Бројни су узрочници, као и појавни облици дискриминације жена. Иако у оквиру самог феминизма постоје различита тумачења и неслагања о томе који су узрочници који доводе до дискриминације и неравноправности жена, треба указати на оне кључне.

Дискриминација по основу рода тиче се неједнаког и неправичног поступања према појединцима, односно припадницима одређених друштвених група због тога што припадају одређеном полу, односно роду. Као и код других основа дискриминације, родно заснована дискриминација, може се испољити у различитим појавним формама, може бити непосредна или „отворена“ или индиректна, односно прикривена, као и у сваком сегменту друштвеног живота, мада релевантни подаци указују да је најдоминантнија у оквиру сфере рада и запошљавања.

Иако су предрасуде и стереотипи дефинисани као водећи узрочници дискриминације, чини се да је, код појединих облика дискриминације (на пример, расна и родно утемељена дискриминација) ово више него очигледно. У вези са тим, у основи свих појавних облика дискриминације према женама (без изузетка) налазе се негативна (нерационална) предубеђења које је тешко искоренити, а које опстају захваљујући традиционалним и патријархалним обрасцима понашања који се преносе посредством васпитања и процеса социјализације. Сходно мишљењу професорке Зорице Мршевић нарочита специфичност родно утемељене дискриминације и родних једнакости код нас, односи се на „веома често мизогено третирање проблема родних односа у јавном дискурсу и функционисању институција.“⁶⁹² Наиме, ради се о томе да су бројне предрасуде и стереотипи према женама толико дубоко друштвено укоренење да, веома често, чак ни сама дискриминисана особа, нема свест о томе да трпи дискриминацију. Реч је честој, утемељеној и раширеној пракси која се готово свакодневно сусреће. Због својих природних способности и карактеристика, пре свега, могућности да рађа, жене су, по природи ствари, у одређеном временском периоду онемогућене да раде (деца су физички зависна од мајки због дојења, итд.) због чега су посебно осетљиве и рањиве. У складу са патријархалним васпитањем, жене су преоптерећене кућним, неплаћеним пословима, бригом о деци, одржавањем домаћинства, бригом о старијим члановима породице и слично. Последица патријархалног васпитања допринела је одређеним очекивањима које имају чланови породице (као и шире друштвено) окружење од жене. Тако ће се, у пракси, од мајке пре очекивати да, зарад бриге о деци и породици (уколико је то неопходно), напусти посао, одрекне се својих пословних амбиција или их макар одложи.

Истраживања показују да чак и код парова са вишим образовним нивоом кућни послови се не деле равноправно, већ у складу са традиционално одређеним родним улогама.⁶⁹³ У прилог томе говоре подаци који указују да у Србији постоји родно заснована, неједнака подела рада у домаћинству.⁶⁹⁴ У складу са патријархалним обрасцима васпитања, кућне послове и бригу око немоћних чланова домаћинства (деца и стари), у највећем проценту, и потпуно бесплатно обављају, углавном, жене. Жене су, што се тиче кућних обавеза (брига о домаћинству, члановима породице, итд.), потпуно бесплатна радна снага, од чега највећу корист имају и друштво и држава. У питању је једна од најукорењенијих пракси и последица патријархата,

⁶⁹¹ Невена Петрушић, ур. „Посебан Извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији жена“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2015. године, стр. 9.

⁶⁹² Зорица Мршевић, „Ка демократском друштву- родна равноправност“, Институт друштвених наука, Београд, 2011., стр. 36.

⁶⁹³ Ана Нешић, „Усклађивање родних улога као основа квалитета живота“, Факултет за спорт и туризам, Нови Сад, TMS Acta 11, 2017., стр. 52.

⁶⁹⁴ Исто.

али уједно и једна од највећих, најзаступљенијих и најутемељенијих родно заснованих неједнакости. У складу са тим, држава и друштво морају изнаћи начин и одређене механизме како ће, системски и институционално, растеретити жене неплаћеног кућног рада или, макар, да женама буде понуђена одређена врста погодности за обављање поменутог рада (кроз одређену финансијску накнаду за неплаћене кућне послове, бригу о немоћним члановима домаћинства, бенефицирани радни стаж, субвенционисање при куповини одређене некретнине, итд.).

Посебно рањивој позицији жена у друштвеној заједници доприносе и друге последице патријархалних образаца понашања, као што је питање наслеђивања имовине. Наиме, ради се о широко прихваћеној и устаљеној пракси да се од женских чланова породице очекује да се одрекну наследства у корист браће и чланова њихове породице. Са тим у вези, невладина организација „ЖУКО“, покренула је својеврсно удружење са циљем подстицања жена широм Србије да се не одричу наслеђа.⁶⁹⁵

Иако се повећао проценат учешћа жена у политици⁶⁹⁶ и даље постоји изазов мотивисати и заинтересовати жене које су вишеструко дискриминисане да се укључе у политичке процесе. Истраживање које се бави питањем економске независности жена које су, првенствено, мајке које је спровела невладина организација „Центар за маме“ током фебруара месеца 2023. године указало је на забрињавајуће податке, који говоре у прилог тезе да су жене незадовољне својом финансијском ситуацијом, због тога што су, најчешће, финансијски зависне од својих партнера, зато што немају слободу у одлучивању, када је реч о утрошку финансија, итд.⁶⁹⁷

Посебан извештај институције Повереника за заштиту равноправности говори у прилог чињенице да је женска популација нарочито дискриминисана у сфери тржишта рада.⁶⁹⁸ Са тим у вези, релевантни подаци нам указују да су жене мање запослене од мушкараца, дуже чекају на прво запослење, као и да је већа стопа незапослености жена.⁶⁹⁹ Подаци из ове публикације говоре о томе да су мушкарци у већем проценту руководећим позицијама и предузетници, док су жене већински запослене у најслабије плаћеним делатностима, као и то да се, најчешће, сусрећу са дискриминацијом приликом тражења посла (нарочито оне најрањивије групације жена).⁷⁰⁰ Будући да су различите форме економске неједнакости жена кључни генератор њиховог неједнаког положаја, њихово економско оснаживање представља први и основни услов ка успостављању родне равноправности.

Релевантни подаци указују на присутан родни јаз у области економије у Републици Србији који се појављује кроз више појавних форми, као што су неравноправан положај мушке и женске популације у оквиру тржишта рада, неравноправан однос у пензијама, разлика у проценту приватног власништва, итд.⁷⁰¹ Што се тиче података који се односе на неплаћени кућни рад

⁶⁹⁵ Податак је преузет са сајта „Грађанске иницијативе“, <https://www.gradjanske.org/zajednica-sve-jaca-15-inicijativa-se-okupilo-zbog-zbog-zagovaracke-akcije-za-ukidanje-rodno-zasnovane-nepravde-u-imovinskim-odnosima/>, 31. 08. 2023. године у 23:05 h.

⁶⁹⁶ Опширније видети у: Национална Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године 103/2021- 4, Влада Републике Србије.

⁶⁹⁷ Опширније видети на сајту „Центра за маме“, www.centrazamame, приступљено сајту 06.08.2023. године у 20:15 h.

⁶⁹⁸ Видети опширније у: Бранкица Јанковић, ур., „Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији у области рада и запошљавања“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019.

⁶⁹⁹ Опширније видети у: Ивана Стјеља и др., „Равноправност-регулатива и реалност“ YUCOM-Комитет правника за људска права, Београд, 2013., стр 31.

⁷⁰⁰ Исто.

⁷⁰¹ Национална Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године 103/2021-4, Влада Републике Србије.

жена, они указују на чињеницу да жене више подносе терет овакве врсте послова.⁷⁰² Такође, родно утемељена неравноправност изражава се и кроз разлику у висини личног дохотка (нарочито је то видљиво у категорији мање образованих жена), као и у стопи незапослености и проценту ангажованости у сектору тзв. неформалне економије.⁷⁰³

Имајући у виду поменуте податке, од изузетне је важности мотивисање жена за стицање што вишег нивоа формалног образовања, као и стицање конкретних практичних вештина, кроз различите форме доквалификација и преквалификација. На тај начин, оне ће подићи ниво своје конкурентности, постаће траженије од послодаваца, чиме ће, такође, моћи да јачају своју економску независност. Овове у прилог говоре и подаци „Центра за маме“ које је показало да је већи проценат самосталног или макар равноправног располагања новцем оба партнера уколико је жена запослена пуно радно време и уколико има виши степен образовања.⁷⁰⁴

Расположиви подаци указују да су негативним последицама различитих форми неједнакости и дискриминације, највише погођене жене из посебно угрожених категорија (жене из неразвијених и сеоских подручја, жене које имају самостално старатељство над децом, жене са одређеним облицима инвалидитета, итд.).⁷⁰⁵ Веома је честа пракса да су жене из рањивих категорија становништва, погођене дискриминацијом по више различитих основа, што доприноси њиховом тежем положају. Ове жене су егзистенцијално угрожене, немају адекватну здравствену заштиту, образовање, нити су њихови проблеми друштвено „видљиви“.

Често се у пракси дешава да је једно лице буде дискриминисано по више основа (што је случај и са женама), што представља вишеструку дискриминацију. У вези са тим, доприносу комплексности истраживања овог феномена даје и чињеница да је поприлично тешко разграничити различите основе дискриминације појединаца, односно припадника одређених друштвених група (у овом случају жена) због чега је нужно применити интерсекцијски приступ истраживања поменутог феномена.⁷⁰⁶

У вези са тим, у новом стратешки значајном националном документу о родној равноправности усвојеним за период од 2021.-2030. године дефинисани су кључни изазови, односно узрочници који доприносе настанку и генерисању различитих форми економске дискриминације жена (нарочито се то односи на њихов третман приликом тражења посла или када су радно ангажоване), а са којима се треба (у наредном периоду) борити. Ту се, пре свега мисли на, изразито доминантне партијархалне обрасце (предрасуде и стеротипе), недоследности у примени закона (најчешће је у питању неефикасност њихове примене), неефикасност у спровођењу јавних политика, недовољну финансијску подршку питању спровођењу политика родне равноправности, итд.

У циљу успостављања равноправности жена и побољшања њиховог друштвеног положаја (нарочито оних које су дискриминисане по више основа и које долазе из посебно осетљивих друштвених група) неопходно је да сви релевантни друштвени субјекти буду синхронизовани у свом раду. Имајући у виду значај поменутих начела, као саставних елемената концепта „општег добра“ једног друштва, о овом питању мора постојати свеопшти друштвени консензус. У вези са тим читаво друштво и његови субјекти, на свим друштвеним нивоима, требали би да

⁷⁰² Опширније видети у: Национална Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године 103/2021-4, Влада Републике Србије.

⁷⁰³ Национална Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године 103/2021-4, Влада Републике Србије.

⁷⁰⁴ Опширније видети на сајту удружења „Центра за маме“, www.centarzamame.rs.

⁷⁰⁵ Косана Бекер, Биљана Јањић, Александра Човић, „Извештај о правима жена и родној равноправности у Србији за 2023. годину“, ПренераЖена, Београд, 2023., стр. 28.

⁷⁰⁶ Закон о родној равноправности, Службени гласник Републике Србије, бр. 52/2001, члан 4.

дају институционалну и сваку другу неопходну подршку концепту родне равноправности, нарочито равноправности жена.

Поштовање начела једнакости свих појединаца, као и правично поступање према свима (ма о каквој специфичности, односно различитости појединаца говоримо), спречавање сваког вида дискриминаторног понашања и поштовање личних права, слобода и достојанства сваког појединца, представљају темељне демократске вредности једног друштва.

4.5. Основни појавни облици родно утемељене економске дискриминације на тржишту рада

Бројни расположиви и доступни подаци говоре у прилог чињенице да је највећи проценат дискриминације жена у оквиру сфере радног права.⁷⁰⁷ Реч је о изузетно важном аспекту друштвеног живота, који битно утиче на све сегменте личног и породичног живота појединца, као и на ширу друштвену заједницу. Различит корпус тзв. радног права спада у домен универзално признатих и гарантованих права појединаца, како у оквиру међународног правног поретка, тако и у оквиру Устава (као највишег правног акта) али и других правних прописа националног законодавства. У вези са тим, постоји читав корпус права која (како директно, тако и индиректно) утичу на радна права појединаца и која су, такође, гарантована законом. Ту се ради о сету неопходних различитих, пре свега, безбедних, правичних и стабилних радних околности, које се односе на безбедно, сигурно и здраво радно окружење, равноправну накнаду, једнаке услове за напредак у каријери, право на одмор, право на синдикално удруживање, правичну накнаду за случај престанка радног односа и друго. Поменута права су гарантована свима, без изузетка.

Многобројне су благодети које рад доноси појединцу, али и читавом друштву. Посредством рада појединац задовољава своје основне егзистенцијалне потребе, али и производи, доприноси, осећа се корисним, ствара мрежу нових познанстава (како формалних, тако и неформалних), чиме проширује капацитете свог социјалног капитала, итд. Рад појединцима доноси осећај личног задовољства, среће и самопоштовања, док радна ангажованост појединаца доприноси напретку и развоју читаве друштвене заједнице. Имајући у виду чињеницу да највећи број појединаца основну егзистенцију остварује посредством радног ангажмана (формалног запослења) овај аспект живота појединца изузетно је значајан, како за њега самог, тако и за чланове његове породице.

Дискриминација на раду представља посебан облик дискриминације, односно неједнаког и неправедног поступања према појединцима у току процеса запослења, на тржишту рада, али и у области радног, генерално говорећи, због неке специфичне личне карактеристике појединаца (која може бити стварна или претпостављена), чиме се нарушава законом гарантовано право на једнаке могућности запослених.

У оквиру Закона о забрани дискриминације⁷⁰⁸ (члан 16.), поменутом правном нормом прецизно и јасно су дефинисана радна права појединаца, пре свега, право на слободан избор професије, места рада, могућности каријерног усавршавања (у виду неопходних обука, доквалификација, преквалификација и слично.), могућност коришћења одмора, одређену заштиту запосленог (здравствена и социјална заштита), итд.⁷⁰⁹

⁷⁰⁷ Подаци које је публиковала институција Повереника за заштиту равноправности како у оквиру својих редовних годишњих, тако и у посебним извештајима о дискриминацији жена, као и у извештају о дискриминацији у области рада и запошљавања.

⁷⁰⁸ Закон о забрани дискриминације Републике Србије, члан 16., Сл. гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021.

⁷⁰⁹ Исто.

У складу са поменутиим законом, на заштиту од дискриминације сваки запослени има право без обзира на тип и карактер уговора који има потписан, волонтери, појединци на стручној пракси, припадници Војске и друга лица.⁷¹⁰ Имајући у виду посебну осетљивост и рањивост појединих друштвених група, као што су жене, млади и особе са инвалидитетом, овим категоријама лица законом је обезбеђена посебна правна заштита.

Будући да радни ангажман и запослење има велики значај за појединце, питање заштите радних права од дискриминације изазива посебну пажњу јавности. Упркос томе што постоји повећано интересовање грађана о њиховим радним правима, подаци указују да појединци често не знају да разликују дискриминацију у односу на друге облике неправедног поступања на радном месту.⁷¹¹ Са тим у вези, објављени подаци указују да постоји значајна разлика између оних који су пријавили дискриминацију и броја доказаних дискриминаторних радњи.⁷¹²

Питање злостављања радно ангажованих појединаца код нас регулисано је посебним законом који уређује ову област. Међу самим теоретичарима постоје неслагања да ли се, што се тиче мобинга, ради о посебном и јединственом феномену или је он једна од форми дискриминације. Иако не постоји универзална дефиниција мобинга, постоји став истраживача да је реч о посебном феномену. У вези са тим, постоји више критеријума на основу којих је могуће разликовати злостављање на раду (мобинг) од дискриминације. Основни начин разликовања мобинга и дискриминације на раду јесте мотив извршиоца.⁷¹³ Иако је заједничка карактеристика оба појма својеврсни облик неједнаког третмана (односно непримереног става и понашања према подређенима) у основи мобинга је увек неко негативно осећање (мржња, љубомора) или одређени интерес лица које спроводи мобинг, док је код дискриминације у основи поменутог понашања узрок лична карактеристика.⁷¹⁴ У пракси се неретко дешава да жртва доживљава и дискриминацију и мобинг истовремено, као у случају замерања послодаваца женама (страх од губитка посла, непријатељски став, придиковање запосленој, итд.) које често одсуствују због болести деце (мајчинство као лично својство) са посла. Такође, за разлику од пријаве дискриминације која не застаревља и која се решава у посебном парничном поступку, пријава злостављања на раду има ограничени временски период, а спорови овог типа се решавају у оквиру тзв. радних спорова.⁷¹⁵

Постоји више појавних облика и врста мобинга радно ангажованих појединаца. Тако, мобинг може се јавити у виду давања превише радних задатака које радно ангажовани није у могућности да обави (на пример: прекратки рокови за извршење задатка), односно у виду потпуног игнорисања запосленог и недавања радних задатака, што се у теорији назива и тзв. мобинг „празног стола“ (што има за циљ омаловажавање и ниподаштавање запосленог, довођење у питање његових способности и слично.). У зависности од тога ко спроводи мобинг можемо разликовати тзв. хоризонтални мобинг код кога је злостављач један или више колега, који се налазе на сличној позицији унутар хијерархије предузећа/компаније. Са друге стране, вертикални мобинг се односи на злостављање на раду које спроводи један или више надређених који су, неретко, удружени у том циљу.

У оквиру посебног извештаја о дискриминацији на раду и у оквиру процеса запошљавања, таксативно је наведено који поступци не могу да се дефинишу као злостављање на раду: увођење одређених мера којима се жели повећати ефикасност запослених, успостављање

⁷¹⁰ Исто.

⁷¹¹ Опширније видети у: Бранкица Јанковић, ур., „Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији у области рада и запошљавања“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019., стр. 28.

⁷¹² Исто.

⁷¹³ Исто.

⁷¹⁴ Исто.

⁷¹⁵ Исто.

одређених правила којима се штите здравље и сигурност запослених, нарушавање принципа равноправног поступања према запосленим појединцима због неке њихове специфичне карактеристике, ограничавање одређених радних права запослених доношењем неког правног прописа од стране послодавца, итд.⁷¹⁶

Када је реч о истраживању економске дискриминације жена, Невена Дичић Костић, Андреа Чолак и Софија Врбашки износе релевантне податке који нам указују на неколико важних закључака.⁷¹⁷ Пре свега, иако је приближно 40% жена навело да је било изложено неком облику родне дискриминације у сфери тржишта рада, реч је о томе да је спремност жена да пријаве дискриминацију ниска, као и то да оне, иако (већином) знају којим институцијама треба да се обрате за претрпљену дискриминацију на раду, оне то не би учиниле.⁷¹⁸ Поменуте ауторке напомињу да је у периоду од 2018-2021. године, нешто мање од 80% анкетираних навело да је било дискриминисано у процесу запошљавања.⁷¹⁹ Такође, поменуте ауторке истичу да су, на тржишту рада жене, најчешће дискриминисане због њихових година, политичког опредељења и планова везаних за рађање.⁷²⁰

Истраживачи истичу да постоје бројни појавни облици дискриминације жена у вези са тржиштем рада у нашем друштву. Тако се једна од појавних форми дискриминације жена на тржишту рада односи на дискриминацију у вези са запошљавањем и напредовањем жена на послу, тзв. „ефекат стакленог плафона“.⁷²¹ Реч је о одређеним, неписаним правилима и пракси предузећа и компанија која омогућавају напредак жена и њихов каријерни развој, без обзира на њихове компетенције и резултате рада. У складу са поменутим неписаним правилима, жене могу професионално напредовати само до одређене границе, односно до тзв. „стакленог плафона“. Различити су појавни облици тзв. „ефекта стакленог плафона“: нижа вредност личног дохотка жена у односу на мушке колеге за исти обим послова, ограничена могућност њиховог каријерног напретка и усавршавања, стереотипи и предрасуде о њиховим радним могућностима, угрожавање њихових тзв. репродуктивних права, различити облици сексуалних узнемиравања и друго.⁷²² У вези са тим, Невена Дичић Костић, Андреа Чолак, Софија Врбашки указују на релевантне податке који показују да је нешто мало мање од 30% жена испитаница изјавило да је претрпело одређени облик дискриминације у вези са каријерним напредовањем („ефекат стакленог плафона“) и то, најчешће, због година старости, али и због свог породичног статуса.⁷²³

У прилог тези да су жене на тржишту рада, најчешће, дискриминисане у вези са питањима која се односе на породични живот и њихове планове у вези са тим, указује и Светлана Стефановић.⁷²⁴

У вези са тим, послодавци често „прећутно“ не планирају да радно ангажују жене које би требале да рађају или које већ имају децу мањег узраста због могућности њиховог честог

⁷¹⁶ Исто.

⁷¹⁷ Видети опширније у: Невена Дичић Костић, Андреа Чолак, Софија Врбашки „Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији“, Фондација Kvinna till Kvinna, Београд, 2022., стр. 40.

⁷¹⁸ Исто, стр. 32.

⁷¹⁹ Исто, стр. 35.

⁷²⁰ Исто, стр. 35.

⁷²¹ Antonija Jergovski, „Stakleni strop- Granice u napredovanju žena na radnom mjestu“, Obnovljeni život, vol. 65, br. 3, 2010, стр. 403-412.

⁷²² Бранка Гајић, Крунослав Никодем, „Перцепција родних једнакости и шанси при запошљавању у хрватском друштву, Поглед незапослених жена“, Ревизија за социјалну политику, Вол. 16 бр. 3, 2009, стр. 253-271.

⁷²³ Невена Дичић Костић, Андреа Чолак, Софија Врбашки „Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији“, Фондација Kvinna till Kvinna, Београд, 2022., стр. 36.

⁷²⁴ Опширније видети: Светлана Стефановић, „Откључавање потенцијала жена на тржишту рада“, БФПЕ за одговорно дрштво, Београд, 2023.

одсуства (боловања) и преоптерећености кућним обавезама. То конкретно значи да ће у завршном кругу у разговору за посао (поштујући све формално-правне услове) послодавци да се, ипак, (због унапред дефинисаног интерног и неформалног договора) одреде за ангажман мушког кандидата. Такође, неретко се дешава да, управо због наведених разлога, жене не могу професионално да се доказују (да остају да раде прековремено, да раде викендом), због чега нису у могућности да напредују као њихове мушке колеге. Имајући све наведено у виду, не чуди пракса коју послодавци спроводе да су жене приморане да, унапред (уз споразум о заснивању радног односа) потпишу и споразум о његовом раскиду (у случају трудноће).

Питање дискриминације у вези са тржиштом рада и материнством посебно је значајно и осетљиво питање. Труднице које су у радном односу, а имају потписан неки од флексибилних уговора о радном ангажману (уговор о привремено-повременим пословима, уговор о делу и слично.) чешће се суочавају са дискриминацијом од жена које имају потписан уговор о раду. Наиме, ради се о томе, да послодавци породиљама које треба да се врате на посао након истека породилског боловања, не продуже уговор о раду. Реч је о недопустивој пракси која мора бити строго санкционисана и системски препозната као проблем од стране надлежних институција. У тренуцима када је жена најосетљивија и када јој је неопходна подршка и солидарност, недопустиво је да послодавци, користећи законску могућност не продуже даље уговор о раду жени. Ово питање осетљивије је још уколико је реч о самохраној, социјално угроженој мајци са више деце, итд.

Студија случаја 1: Дискриминација у области рада у вези са рађањем

М.М. (30 год) је била запослена у приватној компанији у области енергетике, по основу тзв. уговора о раду на одређено време. Када је након истека породилског одсуства требало да се врати на посао, стигло јој је писмено обавештење од Службе за људске ресурсе компаније у којој је запослена, да, услед одлука руководства о реорганизацији дела компаније, она постаје технолошки вишак. Иако је ова одлука била, формално-правно посматрано, у складу са законом, поставља се питање њене етичке компоненте. Породиља којој није продужен даљи уговор о раду ниједног тренутка није контактирана од стране надлежних из компаније да јој наговесте да за њу даље неће бити места, како би се могла снаћи за посао. Реч је о младој мајци, која је, у том тренутку, живела са супругом и бебом као подстанар.

Велики је број случајева као што је горе поменути, када послодавци користе формално-правне могућности да мајкама које би, након породилског одсуства, требале да се врате на посао, једноставно не продуже даљи уговор о раду. У оваквим случајевима, послодавци на основу претпоставки о томе да ће млада мајка често морати да одсуствује са посла због болести детета бити мање ефикасна у раду од осталих колега који немају децу или чија деца су већа, одлучују да је за њих најрационалније да мајци не продуже уговор о раду. Будући да је ово постало одређена врста правила у понашању послодаваца, држава мора изнаћи одређени механизам (и законодавни и институционални) како би пружила подршку и посебно заштитила мајке у оваквим ситуацијама.

Једно од питања која су се, показала, као веома значајна за питање заштите начела родне равноправности жена у области радног права односи се на питање усаглашености и успостављања равнотеже између пословних и обавеза око деце. Такође, једно од могућих законских решења могло би да се односи и на давање могућности да жена, до 3 године детета, бира да ли може и да ли жели да ради пуно или пола радног времена и да јој се, сходно томе, обрачунава плата. Пракса је показала да су жене растрзане између приватних и пословних обавеза, пре свега бригом о детету (деци). У највећем броју случајева, мајкама (након навршених годину дана детета) престаје породилско одсуство, након чега оне немају другог избора, осим да се врате на посао. Будући да су деца од годину дана старости још увек изузетно везана за мајку, немају довољно изграђен имуни систем, итд...одвајање мајке од детета представља изазов сам по себи и за мајку и за дете. Такође, деца када уђу у колектив, почињу да „граде“ имуни систем, услед чега бивају често прехлађена. У тим случајевима, деца морају да мирују, као и да буду изолована од остатка колектива. Имајући у виду чињеницу да немају сви родитељи могућности да ангажују баке и деке који би могли да се нађу и да помогну у тим ситуацијама, као и да значајан проценат родитеља није у прилици, пре свега, финансијској да плаћа дадиље, мајке су принуђене често да одсуствују са посла што због одласка код лекара са дететом (децом), што због саме неге болесног детета (деце). Због тога нам се чини да би увођење флексибилног радног времена, односно договор са послодавцем о увођењу пола радног времена за децу до 3 године старости, могло бити адекватно решење. Са тим у вези, мора постојати одређена врста општег друштвеног консензуса и опште друштвене солидарности да се запосленим мајкама које су принуђене често да отварају боловање не пребацује, да се оне не застрашују причама надређених о непродужавању уговора о раду и другим негативним последицама по запослену, као што је смањена службена оцена.

Студија случаја 2: Дискриминација у области рада у вези са негом детета

Д. П. (43 год) ради на уговору на неодређено, тзв. „уговор за стално“, реч је о државној служби. Има дете од 6 година, које иде у вртић. Због честих болести детета, Д.П је приморана да, због замерки својих надређених, не отвара честа боловања и да доведе своје родитеље из Ужица да живе са њом и њеном породицом (по потреби), како би могли да јој помогну око детета када је болесно. Када је приморана да отвори боловање запослена Д.П. касније надокнађује свој рад и то тако што одлази на посао викендом (и суботом и недељом), како не би имала проблема и како се не би замерала надређенима.

Студија случаја 3: Дискриминација запослене због честог одсуства са посла (боловања) због бриге о деци

Б.К (38 год) ради у државној служби, на основу уговора на одређено. Након рођења другог детета и истека породичног одсуства, вратила се на посао. Одмах по повратку на посао, надређени ју је пребацио у другу канцеларију (на њено место је дошао нови колега) и на разговору јој саопштио да има новог ментора, као и да очекује да „прође школу доказивања“. Запослена се убрзо по повратку, суочила са низом здравствених проблема једног, па другог детета, а на крају се и сама разболела, због чега је била принуђена да отвара честа боловања. Боловања је отворила прво због прехладе једног, па другог детета, а потом и због сопственог нарушеног здравственог стања. Након повратка на посао, ментор (жена је у питању), стално јој је приговарала због честих одсустава са посла ради боловања, приговарајући да су надређени љути и не желе са њом да разговарају. Запослена је једном приликом добила изненадни радни задатак око 14h и дат јој је рок да тај задатак заврши до сутра до 10h ујутру. Овим поводом запослена је рекла свом надређеном (ментору) да тај задатак физички не може да испуни (будући да је било речи о комплекснијем задатку који захтева дужи радни ангажман), подсетивши је да не може да „понесе посао кући“, јер је тамо чекају деца и друге приватне обавезе. Надређена јој је саопштила да „уколико не испуни предвиђени задатак, не зна шта може да буде“ (алудирајући на то да запосленој послодавци можда неће продужити уговор о раду, будући да јој је уговор истицао крајем тог месеца). Запослена је од страха да јој надређени неће продужити уговор, предвиђени задатак урадила и предала га у задатом року и то тако што је цело поподне и доста касно у ноћ радила (упркос свим другим неодложним обавезама које је имала код куће и са децом).

Наведене студије случаја примери су који указују на различите облике родно утемељених, широко заступљених неједнакости (дискриминације и мобинга) којима су изложене жене које су радно ангажоване у Србији. Поменути примери указују да се жене на радном месту, најчешће, дискриминишу по основу њиховог материнства и обавеза које из тога произилазе. Такође, поменути примери указују и на чињеницу да се, уз родно утемељену дискриминацију, најчешће јављају и одређени елементи мобинга и шиканирања како од надређених, тако и од колега, због наведених обавеза. Веома је интересно да од поменуте, дискриминаторне праксе нису изузете жене које раде у државним фирмама, као ни жене које имају потписане „сигурније“ уговоре о раду („рад на одређено“ и „рад на неодређено“). Имајући све наведено у виду, сматрамо да је неопходно да државне надлежне институције предузму све неопходне кораке како би се, дугорочно посматрано, стало на пут наведеној дискриминаторној пракси.

Такође, велики основ за манипулацију појединцима (женама), као и њихову дискриминацију представља рад без уговора, тзв. „рад на црно“, где радници нису пријављени и немају никаква права. У прилог ове тврдње говоре и подаци које су публиковале ауторке Невена Дичић Костић,

Андреа Чолак, Софија Врбашки.⁷²⁵ Наиме, дешава се у пракси да током радног ангажовања жена, није дошло до потписивања уговора о раду, односно да послодавац обећава да ће у будућности доћи до потписивања таквог уговора. Пракса показује да, најчешће, до потписивања таквог уговора, никада и не дође. Пракса „рада на црно“ жена може да траје и годинама. Ради се о прекршајима и недопустивом понашању појединих послодаваца који подлежу прописаним санкцијама, у складу са законом.

Такође, примећена је учестала пракса да послодавци појединцима нуде тзв. флексибилне уговоре о радном ангажовању (тзв. уговори о делу, уговори о привремено-повременим пословима, различити уговори о усавршавању запослених.). Основни проблем код потписивања оваквих уговора односи се, пре свега, на правни статус, односно радна права лица која из оваквог статуса произилазе. Наиме, према актуелном Закону о раду⁷²⁶ (члан 5. став 1.) статус запосленог имају „физичка лица која су у радном односу код послодавца“.⁷²⁷ Реч је о лицима која су ангажована на одређено и на неодређено време. Иако актуелно законско решење препознаје различите облике радног ангажмана појединаца ван радног односа (уговор о делу, уговор о привремено-повременим пословима, итд.) кључни проблем поменутог решења односи се на чињеницу да оно лицима која су ангажована по основу тих уговора не пружа адекватну правну заштиту. Имајући то у виду, поменутим законским решењем нарочито су погођене категорије жена које су ангажоване по основу наведених уговора, а које желе да се остваре као мајке. Тако, према поменутим уговорима, жене немају право на боловање, одмор, трудничко боловање, боловање након порођаја и ради бриге о детету, као ни право на синдикално удруживање. Такође, по основу ових уговора о раду, појединци (жене) немају право да узму кредит у банци. Реч је о уговорима који се потписују на ограничено време, након чега послодавац не мора да продужи уговор запосленој, што додатно доводи до њиховог страха за егзистенцију, планове за будућност, потенцијално планирање породице и слично. Релевантни подаци указују да жене, које су ангажоване по основу нестабилних уговора, најчешће (због страха од неизвесности) одлажу одлуку о трудноћи.⁷²⁸ Како би таква негативна пракса била заустављена представници удружења „Маме су закон“ упутило је Влади Републике Србије предлог измена Закона о раду и то сегмента који се односи на право жена које имају потписане флексибилне уговоре о раду.⁷²⁹ Предлог измена коју поменуто удружење заговара односи се на захтев за изједначавањем права жена (у вези са материнством) које раде по основу флексибилних уговора о радном ангажману са правима жена које имају потписан уговор о раду. Поред ове измене, ово удружење је упутило неколико иницијатива за измену још неколико закона, између осталог, измена тзв. Закона о финансијској подршци за породице са децом⁷³⁰, измене и допуне Закона о здравственом осигурању.⁷³¹ У току писања ове дисертације усвојене су предложене измене и допуне Закона о финансијској подршци породица са децом.⁷³² Усвојене измене и допуне се односе на две значајне чињенице: да ће партнери предузетница моћи да преузму бригу о детету (уколико оне желе да се врате на посао, након што беба

⁷²⁵ Невена Дичић Костић, Андреа Чолак, Софија Врбашки „Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији“, Фондација Kvinna till Kvinna, Београд, 2022. година, стр. 40.

⁷²⁶ Закон о раду Републике Србије, члан 5., став 1., Сл. Гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013. 75/2014, 13/2017-Одлука УС, 113/2017 И 95/2018-аутентично тумачење.

⁷²⁷ Исто.

⁷²⁸ Подаци су узети са сајта удружења „Маме су закон“, www.mamesuzakon.org, приступљено сајту: 02.08.2023. године у 18:45 h.

⁷²⁹ Опширније о предлогу измена Закона о раду удружења „Маме су закон“ погледати: <https://drive.google.com/file/d/1SxbaBOSYU40E0sx4ffAQwJsAl3F9ZuI/view>.

⁷³⁰ Видети опширније у: Закон о финансијској подршци породицама са децом, члан 16., Сл. Гласник Републике Србије, бр. 113/2017, 50/2018, 46/2021 – одлука УС, 51/2021 – одлука УС, 53/2021 – одлука УС, 66/2021, 130/2021, 43/2023 – одлука УС, 62/2023 и 11/2024 – одлука УС.

⁷³¹ Видети опширније у: Закон о здравственом осигурању, Сл. Гласник Републике Србије, бр. 25/2019 и 92/2023

⁷³² Закон о финансијској подршци породицама са децом, члан 16., Сл. Гласник Републике Србије, бр. 113/2017, 50/2018, 46/2021 – одлука УС, 51/2021 – одлука УС, 53/2021 – одлука УС, 66/2021, 130/2021, 43/2023 – одлука УС, 62/2023 и 11/2024 – одлука УС.

напуни 3 месеца), као и то да ће жене које су ангазоване по основу флексибилних уговора о раду у случају рађања трећег и сваког наредног детета бити изједначене у правима са осталим женама које имају потписан уговор о раду.⁷³³ Рад овог удружења позитиван је пример из праксе и говори у прилог чињенице да је активним, снажним, организованим и ефикасним заговарањем актера невладиног сектора могуће допринети бољем и равноправнијем положају жена.

Манипулација запослених, као и дискриминација у области тржишта рада спроводи се и на основу очекиваног, додатног, односно прековременог радног ангажмана и то без икакве надокнаде. Прековремени рад се мора платити и не сме бити дужи од укупно осам сати недељно.⁷³⁴ Релевантни подаци истраживања о дискриминацији на раду говоре у прилог чињенице да је, када је реч о прековременом раду појединаца, ту реч о правилу, пре него о изузетку.⁷³⁵ У страху од губитка посла и других могућих последица, жене се одлучују да ћуте и прихвате понуђене услове.

4.6. Негативне последице родне економске дискриминације жена у сегменту тржишта рада

Дискриминаторна пракса представља својеврсну спиралу сваког облика неједнаког и неправедног третирања на основу особених личних карактеристика и специфичности појединаца. Реч је о негативном друштвеном обрасцу који проузрокује бројне и дугорочне последице: друштвене, економске, психолошке и друге. Иако сваки облик овако дефинисане дискриминације нужно води негативним ефектима, треба напоменути да се дискриминација, између осталог, може класификовати и на основу штетности последица које оваква пракса оставља.

Питањем негативних ефеката и последица дискриминације бавиле су се професорка Невена Петрушић и Косана Бекер, које сматрају да на карактер поменутих ефеката (степен њихове негативности, дуготрајности и отпорности), битно утичу: узрочници дискриминације, односно субјекти дискриминације (дискриминатор), као и објекти дискриминације (дискриминисано лице).⁷³⁶

У вези са тим, тешки случајеви дискриминације одређују се на основу негативних последица који конкретан случај узрокује. Ипак, без обзира на врсту дискриминаторног поступања, заједнички именитељ свим облицима дискриминације јесу њене негативне и штетне последице којима су (било директно, било индиректно) погођени како дискриминисани појединци, тако и чланови њихових породица. Такође, није редак случај да су дискриминацијом погођени припадници читаве једне друштвене групе.

Поменуте ауторке су указале да сваки облик утемељене дискриминаторне праксе (без изузетка) директно угрожава нормативни систем једног друштва (његове законе, Устав.), његове основне и темељне демократске вредности (једнакост, равноправност, толеранција, поштовање

⁷³³ Податак је преузет са сајта организације „Маме су закон“, <https://www.mamesuzakon.org/usvojene-izmene-zakona-u-korist-preduzetnica/>, податак је преузет 30.08. 2023. године у 00:28h.

⁷³⁴ Закон о раду Републике Србије, члан 53., Сл. Гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013. 75/2014, 13/2017-Одлука УС, 113/2017 И 95/2018-аутентично тумачење.

⁷³⁵ Невена Дичић Костић, Андреа Чолак, Софија Врбашки „Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији“, Фондација Kvinna till Kvinna, Београд, 2022., стр. 42.

⁷³⁶ Невена Петрушић, Косана Бекер, „Практикум за заштиту од дискриминације“, Центар за алтернативно решавање сукоба, Београд, 2012., стр. 8-9.

различитости појединаца, итд.), услед чега дискриминаторна пракса директно угрожава не само формално-правно гарантоване слободе појединаца и друштвених група, већ и њихово достојанство. Имајући то у виду, друштва у којима дискриминаторна пракса постане одомаћена и која се толерише јесу недемократска и неслободна друштва.

Професорка Невена Петрушић и Косана Бекер наводе читаву спиралу негативних ефеката дискриминаторне праксе у једном друштву. Сходно њиховом мишљењу, неједнаким и неправедним третманом појединци и припадници одређених друштвених група, постепено бивају друштвено маргинализовани и изоловани, односно искључени из свих аспеката друштвеног живота (политичког, економског и културног), као и свих друштвених токова. У материјалном смислу, последично, то води њиховом сиромашењу, а психолошке последице са којима се ти појединци суочавају, као што су несигурност, страх, осећај беспомоћности, туге, анксиозности и депресије, према њиховом мишљењу, немерљиви су. Такође, што је раширенија и утемељенија дискриминаторна пракса, то поменуте психолошке последице постају карактеристичне за све већи опсег друштва. Напослетку, поменуте ауторке наводе да дискриминисани појединци трпе читав дијапазон здравствених проблема (од гастроентеролошких, до различитих облика анксиозности и депресије, што, последично, води бројним здравственим проблемима.).⁷³⁷

Иако постоји својеврсна градација међу облицима дискриминације, треба напоменути да је родно утемељена дискриминација у области тржишта рада посебно опасна, нарочито за рањиве категорије женске популације. Имајући у виду егзистенцијални значај радне ангажованости, последице родне економске дискриминације трпе сви: од жена које су дискриминисане, чланова њихових породица, али и читаво друштво. Без обзира што у одређеним, конкретним случајевима појединци нису лично погођени дискриминацијом, њени негативни ефекти су дугорочни и шире се попут тзв. „домино ефекта“ и имају дугорочно дејство (утичу на породичне односе).

У вези са тим, Невена Петрушић и Косана Бекер указале су на низ негативних друштвених, економских, материјалних, психолошких и здравствених ефеката које производи дискриминација у области тржишта рада.⁷³⁸ Такође, поменуте ауторке истичу да нико није изузет од далекосежних и штетних последица дискриминације на тржишту рада: у том „ланцу“ налазе се сви: и дискриминисани, његове колеге, као и сами послодавац.⁷³⁹

У вези са тим, професорка Невена Петрушић и Косана Бекер указују на штетне последице дискриминаторне праксе на нивоу једне институције: од разарања структуре институције, њеног професионализма (као једно од основних руководећих начела на којима почива свака институција) и учинковитости, до ширење атмосфере страха и неизвесности међу запосленима, пада угледа фирме, њене конкурентности, итд. У поменутим околностима, запослени појединци вођени страхом („феномен социјалног бициклизма“) дискриминацију могу вршити тако што ће спроводити дискриминаторне захтеве надређеног или тиме што ће ћутати о дискриминацији.

Треба истаћи да су сви негативни ефекти дискриминације у сегменту тржишта рада узајамно повезани и да даље производе друге штетне и дуготрајне последице, по принципу „ефекта снежне лавине“. Ту се, пре свега, мисли на нарушавање принципа једнакости појединаца, чиме се урушавају њихова основна права и слободе. У друштвима у којима се толерише био какав

⁷³⁷ Опширније погледати у: Невена Петрушић, уредник, *„Приручник за борбу против дискриминације на раду- међународни стандарди, национално законодавство и судска пракса“*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2012., стр. 9.

⁷³⁸ Исто, стр. 8.

⁷³⁹ Исто.

облик дискриминације постоји одређена невидљива спирала, својеврсни „зачарани круг“ из кога се тешко излази. Свака врста дискриминације (нарочито она у вези са радним правом лица) отвара својеврсну Пандорину кутију негативних друштвених појава, као што су раст сиромаштва, социјалних неједнакости и изолованости појединаца и припадника друштвених група и слично.

Целовито и систематично разумевање предметног истраживања није могуће без анализе основних друштвених феномена који су у директној вези са родно утемељеном димензијом дискриминације. У вези са тим, сматрали смо да је неопходно у четвртом поглављу истраживања указати на основне узрочнике који производе и продубљују поменућу форму дискриминације. Такође, систематична и целисходна анализа поменућих узрока показала се као нужна и веома плодносна имајући у виду чињеницу да су разноврсне и шаренолике форме дискриминације типичан израз њених појединачних узрочника. Систематична и свеобухватна анализа родно утемељене дискриминације изузетно значајна имајући у виду чињеницу да је реч о једној од најзначајнијих, најснажнијих и најдубљих форми дискриминације, која оставља негативне, дугорочне и многобројне последице (личне, породичне, групне и друштвене). Поменући сегмент анализе нужен је зарад бољег сагледавања и разумевања предметног истраживања нарочито и имајући у виду чињеницу да се родна дискриминација веома често испољава у области тржишта рада, као и то да је радни ангажман изузетно егзистенцијално значајан за сваку жену (нарочито оне које припадају категорији посебно осетљивих), као и чланове њене породице.

5. ОСНОВНИ МЕХАНИЗМИ БОРБЕ ПРОТИВ РОДНО УТЕМЕЉЕНЕ ЕКОНОМСКЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ОБЛАСТИ ТРЖИШТА РАДА

5.1 Нормативни механизам борбе

Постојање адекватног и снажног правног оквира и закона који штите радна права појединаца и свих рањивих друштвених група представља основ за изградњу друштва равноправности. Када је реч о поменутом оквиру, мишљење већине експерата који су учествовали у практичном делу овог истраживања јесте да Србија има солидну антидискриминациону законодавну основу. Имајући у виду чињеницу да Република Србија тежи да оствари статус државе чланице у оквиру Европске уније, антидискриминациони законодавни оквир писан је тако да буде усклађен са европским нормама и стандардима. Ипак, у стручним круговима постоје мишљења да би постојећи нормативни оквир, када је реч о принципу заштите од родно утемељене дискриминације на тржишту рада, могао да буде боље уређен.⁷⁴⁰ У циљу бољег усклађивања постојећег националног оквира са европским антидискриминаторним законодавством, Србија је (у претходном временском периоду) учинила значајне кораке који се односе на усвајање нових и измену постојећих правних норми. Будући да је пракса примене појединих одредби закона показала њихове одређене недостатке, они су морали бити измењени (2021. године извршене су допуне постојећег Закона о забрани дискриминације.⁷⁴¹). У вези са тим, у одређеним случајевима постојећа законска решења потпуно су замењена новим и адекватнијим (некадашњи Закон о равноправности полова у потпуности је замењен новим Законом о родној равноправности.⁷⁴²). У вези са тим, изузетан је допринос рада институције Повереника за заштиту равноправности која је дала конкретне препоруке којим је унапређен правни антидискриминаторни механизам и указала на неопходност измене појединих сегмената постојећих правних прописа.⁷⁴³

Питање заштите начела родне равноправности (са посебним освртом на нарочито осетљиво питање заштите жена од дискриминације) регулисано је бројним и најзначајнијим и најпознатијим међународним документима, са којима је домаће, национално законодавство усклађено.

У вези са тим, домаће законодавство је потврдило најважније универзалне документе, који штите и промовишу начело родне равноправности, као што су Универзална декларација о људским правима⁷⁴⁴, Конвенција Уједињених нација о елиминисању свих облика дискриминације жена⁷⁴⁵, Међународни пакт о грађанским и политичким правима⁷⁴⁶, као и Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода⁷⁴⁷, Ревидирана европска социјална повеља⁷⁴⁸, Амстердамски споразум и други.

⁷⁴⁰ Видети опширније у: Марио Рељановић, Бојана Ружић, Александра Петровић, „Анализа ефеката примене измена и допуна Закона о раду“, Фондација Центар за демократију, Београд, 2016. године, стр. 77.

⁷⁴¹ Опширније видети у: Закон о забрани дискриминације, Сл. Гласник Републике Србије, бр. 22/2009 и 52/2021.

⁷⁴² Закон о родној равноправности, Сл. Гласник, Републике Србије, бр. 52/2021.

⁷⁴³ Бранкица Јанковић, ур. „Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о смањењу дискриминације у области рада и запошљавања“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019., стр. 299.

⁷⁴⁴ Универзална Декларација о људским правима, Генерална скупштина Уједињених Нација, Њујорк, 1948.

⁷⁴⁵ Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (CEDAW), Повеља Уједињених нација, Њујорк, 1979.

⁷⁴⁶ Међународни пакт о грађанским и политичким правима, Генерална скупштина Уједињених нација, Њујорк, 1966.

⁷⁴⁷ Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода, Конвенција Савета Европе, Рим, 1950.

⁷⁴⁸ Ревидирана европска социјална повеља, Савет Европе, Старзбур, 1996.

Када је реч о антидискриминационом националном законодавству које се тиче области радних односа и запошљавања, професорка Невена Петрушић и Косана Бекер указују на чињеницу да су (до 2001. године) постојећи национални закони имали одређене антидискриминационе сегменте који су штитили одређена посебна права жена (за време трудноће и сл.), али и да су те одредбе, такође, одржавале одређене сегменте родно утемељених разлика.⁷⁴⁹

Будући да поље рада има нарочит значај како за читаво друштво, тако и за појединце, законодавац је Уставом Републике Србије заштитио читав корпус тзв. радног права различитих лица која су радно ангажована или траже запослење.⁷⁵⁰ Сходно Уставу, појединци имају загарантован читав спектар радних права, од слободног избора професије и посла који ће да обављају, до питања безбедности на раду и социјалне заштите радно ангажованих, итд.⁷⁵¹ Исто тако, најснажнијим правним актом посебно су заштићена радна права нарочито „рањивих“ сегмената популације (мајки, старијих особа, младих, итд.).⁷⁵²

Колики је значај заштите опсега радних права посебно угрожених категорија жена, говори у прилог чињеница да су ове права тих категорија лица заштићена најснажнијим правним актом (право на слободно одлучивање о рађању, посебна здравствена нега, нарочито у време трудноће и за време дојења, право на образовање и стручно усавршавање, формална-правна једнакост са партнером и друго.).

Будући да сложену друштвену реалност и њене друштвене односе не може да уреди само један (макар то био и најјачи) правни акт (Устав), нити све појединачне ситуације могу бити предвиђене и нормативно уређене само једним правним актом, Устав гарантује основна права и слободе и уређује најопштије друштвене односе. Управо због тога, постоји потреба за уређењем различитих области друштвеног живота посредством различитих правних норми, које морају бити усклађене са принципом тзв. „хијерархије правних прописа“ (по том принципу правне норме мање правне јачине, морају бити усклађене и усаглашене са онима које су јаче и, у крајњем, са Уставом).

Поред најзначајнијих поменутих правних норми у домаћем законодавном систему постоји читава мрежа других закона који имају одређене антидискриминационе одредбе, а којима су уређене различите области друштвеног живота, као што су сегмент рада, социјалне и здравствене заштите, итд.

Кључни домаћи антидискриминациони закони значајни су из више разлога, пре свега, због прецизног дефинисања и одређења основних појмова (који се односе на заштиту начела равноправности и забране дискриминационог поступања), али и због тога што уређују ову изузетно значајну област друштвеног живота прописујући одговарајуће санкције починиоцима таквог недозвољеног поступања. Тако је захваљујући овим правним нормама, прецизно дефинисано који се поступци сматрају дискриминацијом, дефинисане су и категоризоване различите врсте оваквог недозвољеног и неправедног поступања као и механизми могуће правне заштите.

Основним антидискриминационим законом свим појединцима без изузетка (укључујући и странце који имају радну, односно боравишну дозволу) гарантована је правна заштита у случају дискриминације, без обзира на облик или форму дискриминације, укључујући и вишеструку дискриминацију.

⁷⁴⁹ Невена Петрушић, Косана Бекер, *„Интегрисање родне перспективе у законодавство“* у *„Парламентаризам у Србији из женског угла“*, Мисија ОЕБС-а у Србији, Београд, 2020. године, стр. 52.

⁷⁵⁰ Устав Републике Србије, члан 60.

⁷⁵¹ Исто.

⁷⁵² Исто.

Значај некадашњег Закона о равноправности полова⁷⁵³, огледа се, пре свега, у прецизном дефинисању концепта полно утемељене дискриминације као сваког облика неправедног поступања према различитим појединцима, због њиховог пола (као личног својства) коме припадају.⁷⁵⁴ У вези са тим, концепти „пол“ и „род“ су дефинисани и у оквиру Закона о родној равноправности. Док пол представља физиолошку и биолошку дату карактеристику са којом се појединци рађају и због које се појединци, декларишу као мушкарци, односно жене⁷⁵⁵, род представља друштвено-културолошки конструкт који се односи на унапред дефинисане, очекиване друштвене улоге које су наметнуте припадницима одређеног пола.⁷⁵⁶ Свако неједнако поступање према појединим лицима на тржишту рада (без обзира на основ), уколико је неправедно и неправично, представља темељ дискриминаторног поступања, будући да се тиме урушава слобода и достојанство појединаца.

Начело родне равноправности, сходно члану 3. Закона о родној равноправности⁷⁵⁷, подразумева једнак, правичан и праведан третман неизоставно према свим лицима без обзира на њихове специфичне карактеристике (засноване на роду) и то у свим сферама друштвеног живота подједнако.⁷⁵⁸

Дискриминација по основу пола има веома слично одређење као и родно заснована дискриминација. Ово одређење је дефинисано у оквиру Закона о забрани дискриминације⁷⁵⁹ и то као посебна врста дискриминације, која се односи на сваки неједнак и неправедан третман према одређеним лицима, због њихових полних карактеристика, односно због рода коме припадају.⁷⁶⁰ У вези са тим, законом је дефинисан читав дијапазон различитих облика родно утемељене дискриминације: од вређања, до уцењивања и сваког облика полног узнемиравања.⁷⁶¹

Исто тако, законодавац је у оквиру члана 4. Закона о родној равноправности⁷⁶² јасно дефинисао да се родно заснованом дискриминацијом не могу сматрати оне социјалне мере којима се штите права посебно угрожених категорија лица (жене, деца, самохране мајке.).

Конкретан допринос поменуте норме, између осталог, огледа се и у прецизном дефинисању и навођењу мера којима је могуће промовисати и унапредити начело родне равноправности у свим сегментима друштвеног живота (родно одговорним буџетирањем, промовисањем једнаких могућности мушкараца и жена, прикупљањем „родно осетљивих података.“).

Заштита начела равноправности дефинисана је кроз различите законе у нашем правном систему који регулишу бројне области друштвеног живота (као што су питање заштите права мањина, заштите особа са неким облицима инвалидитета, итд.) У вези са тим, неопходно је напоменути да (пored основних антидискриминационих норми) постоје одређене нормативне одредбе у оквиру закона којима се уређују област здравствених и социјалних услуга, деловања тржишта рада, итд, а које имају антидискриминациони карактер.

⁷⁵³ Закон о равноправности полова Републике Србије, Службени гласник РС, БР. 104/2009.

⁷⁵⁴ Исто.

⁷⁵⁵ Закон о родној равноправности, члан 6., Службени гласник Републике Србије, бр. 52/2021.

⁷⁵⁶ Исто.

⁷⁵⁷ Исто, члан 3.

⁷⁵⁸ Исто.

⁷⁵⁹ Закон о забрани дискриминације, Службени гласник РС, бр. 22/2009.

⁷⁶⁰ Исто, члан 20. став 1.

⁷⁶¹ Исто, члан 20., став 2.

⁷⁶² Закон о родној равноправности, члан. 4., Службени гласник Републике Србије, бр. 52/2021.

Када је реч о нормативном уређењу тржишта рада већина закона која се односе на ову област садрже одређене антидискриминационе одредбе. Као најзначајнији и најважнији акт којим је уређен овај сегмент друштвеног живота јесте Закон о раду⁷⁶³ (усвојен 2005. године, а током 2014. године извршене су његове измене) Тако је, у члану 18. поменутог закона, јасно наглашено да је строго кажњив сваки облик дискриминаторног поступања према било ком појединци без обзира на карактер његовог радног ангажмана.⁷⁶⁴ Овим законом предвиђена је посебна заштита радних права посебно осетљивих категорија радно ангажованих лица (запослених жена које се налазе у посебно осетљивим здравственим и животним околностима, као што као што су трудноћа, порођај, брига о детету/деци, дојење, инвалидитет, итд.).

Посматрајући са аспекта заштите појединаца од дискриминаторне праксе у сфери тржишта рада, поменути закон је често био на мети оправданих критика. У вези са тим, Марио Рељановић, Бојана Ружић и Александра Петровић посебно су истицали да, поменута правна норма, у значајној мери негативно утиче на квалитет радних права појединаца, као и да током 2014. године (када је дошло до усвајања промене ове норме) није искоришћена јединствена прилика да се промене њени одређени недостаци и пропусти.⁷⁶⁵ Са оваквим ставом слаже се, такође, и Душан Покушевски.⁷⁶⁶ Ипак, један од кључних проблема у вези са поменутом правном нормом (на који су, између осталог, годинама уназад указивали представници удружења „Иницијатива А11“), решен је и то тиме што је током 2023. године усвојен Опциони протокол уз Међународни пакт о економским, културним и социјалним правима⁷⁶⁷, који ће позитивно утицати на заштиту права радника.

У вези са тим, главни недостатак поменутог закона односи се управо на његов сегмент који се односи на радна права појединаца (како индивидуална, тако и колективна), а која зависе директно од типа потписаног уговора о радном ангажману.⁷⁶⁸ Сходно нормативном уређењу, сва лица која имају потписан уговор о раду (тзв. на одређено, односно на неодређено време) јесу запослена лица, док су сва остала лица, радно ангажована лица, тзв. посленици. Лица која су ангажована према тзв. флексибилним уговорима о раду (посленици ангажовани на основу уговора о привремено-повременим пословима, уговора о делу, итд.) немају иста законом гарантована права као запослени радници. Ово је нарочито осетљиво и спорно питање када је реч о правима жена, нарочито трудница и породиља. Тако, сходно поменутом закону, жене које имају потписане тзв. флексибилне уговоре о раду, немају право на синдикално удруживање, нити право на породилско одсуство. Такође, код ових уговора је спорно и то што се њиме не предвиђа минимална цена рада, што се односи на чињеницу да износ накнаде (која се исплаћује за остварени рад) може бити нижа од законом дозвољеног минимума.⁷⁶⁹

У вези са тим, пракса је показала да постоји широко утемељена и општеприхваћена злоупотреба поменутих уговора о радном ангажману појединаца, будући да нема довољне и неопходне контроле рада послодаваца и њихове примене. Имајући то у виду неретко се у пракси дешава да појединци који су радно ангажовани проведу и више година радећи по основу

⁷⁶³ Закон о раду, Службени гласник Републике Србије, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење.

⁷⁶⁴ Исто, члан 18.

⁷⁶⁵ Видети опширније у: Марио Рељановић, Бојана Ружић, Александра Петровић, „Анализа ефеката примене измена и допуна Закона о раду“, Фондација Центар за демократију, Београд, 2016. године, стр. 76.

⁷⁶⁶ Душан Покушевски, „Људска права у Србији 2022: Право, пракса и међународни стандарди људских права“, Београдски Центар за безбедносну политику, Београд, 2023., стр. 172.

⁷⁶⁷ Закон о потврђивању Опционог протокола уз Међународни пакт о економским, културним и социјалним правима, Сл. гласник Републике Србије – Међународни уговори, бр. 5/2023

⁷⁶⁸ Закон о раду, члан 18. Службени гласник Републике Србије, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење.

⁷⁶⁹ Видети опширније у: Марио Рељановић, Бојана Ружић, Александра Петровић, „Анализа ефеката примене измена и допуна Закона о раду“, Фондација Центар за демократију, Београд, 2016. године, стр. 76.

уговора о привремено-повременим пословима, иако је то кажњиво. Како би се у таквим околностима спречило даље кршење радних права појединаца (посленика), Марио Рељановић, Бојана Ружић и Александра Петровић указују на два могућа решења: укидање поменутих уговора или правно изједначавање статуса тих појединаца (посленика) са осталим запосленима.⁷⁷⁰ Оваквим дискриминаторним одредбама, појединци не само да су ускраћени за бројне могућности (на пример, дизање кредита у банци) и права (немогућност отварања боловања, итд.) него су и без икакве сигурности и могућности планирања неких важних животних догађаја (пре свега, заснивање породице).

Када анализирају национални антидискриминациони правни механизам Марио Рељановић, Бојана Ружић и Александра Петровић, такође, указују и на још један његов значајан изазов: неусаглашеност појединих правних норми (они наводе пример неусаглашености Закона о забрани дискриминације⁷⁷¹ и Закона о раду⁷⁷²).⁷⁷³ Наиме, у конкретном случају, као последица неусклађености поменутих правних норми, највеће последице ће осетити управо они чији је положај најнеповољнији на тржишту рада, радници који су ангажовани по основу флексибилних уговора о раду, који нису заштићени од дискриминације.⁷⁷⁴

Ипак, Повереник указује и на одређене позитивне измене поменутог Закона о раду⁷⁷⁵ у оквиру посебног извештаја.⁷⁷⁶ Са тим у вези, неопходно је напоменути неколико најзначајнијих измена, односно допуна поменутог закона (на које указује Повереник за заштиту равноправности) које имају антидискриминациони карактер. Пре свега, током 2014. године дошло је до измене дела закона који се односи на омаловажавајуће термине којима су означаване особе са неким обликом инвалидитета, а који су коришћени у првобитном тексту закона.⁷⁷⁷ Друго, поменутим допунама закона дошло је до унапређења положаја жена (пре свега, запослених трудница, породиља и дојиља).⁷⁷⁸ Реч је о посебно осетљивим и рањивим категоријама жена које (имајући у виду њихово физичко стање, односно преоптерећеност бригом о детету/деци) нису у прилици да на професионални начин одговоре на одређене захтеве који изискују додатне напоре било физичке, било интелектуалне (на пример, рад викендом, рад у ноћним сменама, прековремени рад, итд.). Било какав додатни радни ангажман ових осетљивих категорија жена значило би угрожавање не само њиховог здравља, већ и здравља њиховог детета/деце. Једна од конкретних и значајних мера тиче се посебне заштите запослених трудница. Наиме, према усвојеној мери, запослена трудница може (у оправданом случају) да изостаје у току дана са посла због обављања неопходних здравствених прегледа и да јој то буде плаћено од стране послодавца.⁷⁷⁹

Када је реч о кључном недостатку домаћег нормативног механизма којим се уређује област радног права, Душан Покушевски истиче непостојање одређеног документа који би се односио

⁷⁷⁰ Опширније видети у: Марио Рељановић, Бојана Ружић, Александра Петровић, „Анализа ефеката примене измена и допуна Закона о раду“, Фондација Центар за демократију, Београд, 2016.

⁷⁷¹ Закон о забрани дискриминације, Сл. Гласник Републике Србије, бр. 22/2009 и 52/2021.

⁷⁷² Закон о раду, Службени гласник Републике Србије, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење.

⁷⁷³ Видети опширније у: Марио Рељановић, Бојана Ружић, Александра Петровић, „Анализа ефеката примене измена и допуна Закона о раду“, Фондација Центар за демократију, Београд, 2016., стр. 77.

⁷⁷⁴ Исто.

⁷⁷⁵ Закон о раду, Службени гласник Републике Србије, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење

⁷⁷⁶ Извештај се односи на питање и стање дискриминације у области тржишта рада и запошљавања у Републици Србији.

⁷⁷⁷ Бранкица Јанковић, ур. „Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији у области рада и запошљавања“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019., стр. 24.

⁷⁷⁸ Исто.

⁷⁷⁹ Исто.

на питање достојанственог рада.⁷⁸⁰ Ово питање је, сходно његовом мишљењу, могуће уредити једино усвајањем потпуно новог Закона о раду.⁷⁸¹

Поред закона, веома велики значај доприносу заштите права појединаца и припадника друштвених група од дискриминације, представљају докумената као што су Националне Стратегије. У вези са тим, од оснивања институције Повереника за заштиту равноправности у Србији је усвојено више стратешких докумената који се било директно, било индиректно односе на област родне равноправности. Прва Стратегија је усвојена за временски период од 2016-2020. године, док је друга усвојена за период од 2020-2030. године.

У питању су јавни документи од кључног значаја и стратешке важности за развој поменуте области друштвеног живота (усклађени са актуелним антидискриминационим законима) у којима су прецизно дефинисани кључни циљеви који се желе постићи унапређењу и промоцији концепта родне равноправности.⁷⁸² Изузетан и драгоцен значај има свака Национална Стратегија због тога што свака од њих садржи детаљну анализу стања, али и дефинише кључне проблеме у поменутом сегменту живота. У Стратегији су прецизно дефинисани и конкретни механизми и процедуре који ће држава употребити како би дошла до жељених циљева, уобличених у својеврсном и конкретном плану активности које је неопходно предузети (тзв. Акциони план).

У новоусвојеном стратешком документу истакнут је вишеструки допринос претходне Стратегије о унапређењу родне равноправности, који се огледа како у стварању нових и допуни постојећих закона⁷⁸³, тако повећања броја жена које учествују и доносе одлуке у политичком животу и веће заступљености родно одговорног буџетирања.⁷⁸⁴

Насупрот томе, слабији помаци у унапређењу родне равноправности у Србији односе се на питања која се тичу економског оснаживања жена, унапређења положаја рањивих категорија жена, као и у примени родно осетљивог образовања.⁷⁸⁵ Подаци који су публиковани у новом стратешком и националном значајном документу који промовише родну равноправност истакнуто је да (је у односу на примену претходне Стратегије), дошло до пада нивоа узајамне сарадње између јавне управе и невладиних организација које се баве питањем заступања родне равноправности.⁷⁸⁶

Поред поменутих докумената, неопходно је истаћи значај других усвојених стратешких докумената којима се оснажују жене (са посебним освртом на посебно осетљиве групе жена, које су вишеструко дискриминисане, као што су Ромкиње), а који доприносе јачању принципа родне равноправности и борби против родне дискриминације (њена превенција), али којима се уређују друге значајне области друштвеног живота (образовање и васпитање, итд.) које утичу на родну равноправност.

Стратегије и други значајни документи правног оквира једне државе (Конвенције, Директиве, итд.) доприносе, са једне стране, јачању њених и нормативних и институционалних капацитета, али и доприносе побољшању ефикасности целокупне политике родне равноправности.

⁷⁸⁰ Душан Покушевски, „Људска права у Србији 2022: Право, пракса и међународни стандарди људских права“, Београдски Центар за безбедносну политику, Београд, 2023., стр. 173.

⁷⁸¹ Исто, стр. 175.

⁷⁸² Закон о родној равноправности, члан 14., Службени гласник Републике Србије, бр. 52/2001.

⁷⁸³ Закон о спречавању насиља у породици (2016.), Закон о родној равноправности (2021), Закон о изменама и допунама закона о забрани дискриминације (2021.), итд.

⁷⁸⁴ Опширније видети у: Национална Стратегија за родну равноправност од 2021-2030. године, 103/2021- 4.

⁷⁸⁵ Исто.

⁷⁸⁶ Опширније видети у делу: „Анализа ефеката Националне Стратегије за родну равноправност за период 2016-2020. године“ у Национална Стратегија за родну равноправност од 2021-2030. године, 103/2021- 4.

Када је реч о оцени ефикасности домаћег антидискриминационог нормативног механизма у заштити радних права код нас, Светлана Стефановић указала је на неколико значајних закључака.⁷⁸⁷ Пре свега, она се слаже са мишљењем аутора који указују на неопходност усаглашавања свих постојећих норматива који се, било посредно или непосредно, односе на дискриминацију жена на тржишту рада и приликом процеса запошљавања. Са тим у вези, највеће примедбе стручне јавности иду према кључним законима којима се уређује сфера тржишта рада и радних односа, пре свега, актуелном Закону о раду. У вези са тим, Светлана Стефановић се слаже са мишљењем наведених аутора да је кључни недостатак поменуте правне норме предвиђена могућност потписивања тзв. флексибилних уговора о радном ангажману. У вези са тим, жене које су ангажоване по основу неких од тзв. флексибилних облика уговора о раду, немају иста права као жене које имају потписан уговор о раду, упркос истим обавезама.

Релевантни подаци указују да је несигурни радни ангажман кључни узрок одлуке да жене, у најрепродуктивнијем периоду живота, одложе рађање.⁷⁸⁸ Управо због тога, чланови удружења „Маме су закон“ упутили су Влади Републике Србије захтев за допуну актуелног Закона о раду. Скупштина Републике Србије дала је своје мишљење на овај захтев, оценивши да се он, у начелу, не може прихватити. Иако тај предлог може бити добра полазна основа за измене тог појединачног сегмента поменутог закона о томе може бити речи када се покрене поступак за целокупну промену закона.⁷⁸⁹

Такође, пракса је показала да не постоји неопходна доследност у примени одређених антидискриминаторних законских одредби због чега жене на тржишту рада и приликом процеса запошљавања трпе одређене негативне последице.⁷⁹⁰

Иако су постојеће прописане и предвиђене санкције за кршење радних права пооштрене (у односу на период када је усвојен основни антидискриминациони закон), поменуте казне требало би пооштрити, нарочито у случају дискриминације осетљивих категорија лица (као што су жене).⁷⁹¹ За компаније које зарађују огромне своте новца предвиђене казне нису довољно оштре. Све док казне за почињену дискриминацију не буду довољно високе и рестриктивне, такав образац понашања ће, нажалост, бити присутан. Новац који би био наплаћен од казни за почињену дискриминацију неопходно је улагати у даље програме едукације и кампање којима би се подигао ниво свести код грађана о штетним последицама дискриминације. У вези са тим неопходно је оформити, на националном нивоу, Центар за борбу против дискриминације који би се, превасходно бавио, едукацијом грађана, јавних службеника и других лица о штетности дискриминације. У вези са тим, одређене обуке по овом питању постоје за припаднике јавне управе у оквиру Националне академије за јавну управу. Ипак, треба истаћи да поменуте обуке нису обавезне за све јавне службенике (пријава је на добровољној бази) и организују спорадично. Реч је о краткотрајним обукама, које се, најчешће, организују у једном или два дана. Будући да је питање заштите радног права појединаца од

⁷⁸⁷ Опширније видети у: Светлана Стефановић, „Економска (не)моћ жена на тржишту рада на Западном Балкану“, Фондација БФПЕ за одговорно друштво, Београд, 2022.

⁷⁸⁸ Опширније видети на сајту удружења „Маме су закон“ , „Труднице и породиље траже измене Закона о раду“, <https://www.mamesuzakon.org/trudnice-i-porodilje-traze-izmenu-zakona-o-radu/>, приступљено 06.08.2023. године у 15:20h.

⁷⁸⁹ Удружење жена „Маме су закон“, „Влада упутила мишљење на предлог измена о Закону о раду“, <https://www.mamesuzakon.org/vlada-uputila-misljenje-na-predlog-izmena-zakona-o-radu/>, приступљено: 06.08.2023. године у 14:30h.

⁷⁹⁰ Опширније погледати: „Равноправност у пракси: спровођење и примена закона у Србији“, Equal Rights Trust, Лондон, 2019., стр. 38.

⁷⁹¹ Опширније видети у: Закон о забрани дискриминације, Сл. Гласник Републике Србије бр. 22/2009 и 52/2021.

дискриминације и принципа родне равноправности изузетно сложено и комплексно, потенцијална обука службеника требало би дуже да траје.

У оквиру својеврсног антидискриминаторног Центра могле би се организовати различите радионице, конференције, семинари, итд, а могла би се пружати и бесплатна правна помоћ за лица која су претрпела одређени вид дискриминације. Поменути Центар би био место у коме би се вршиле неопходне едукације за лица која би била професионално ангажована како за успостављање и надзирање спровођења принципа родне равноправности и заштиту радних права запослених и радно ангажованих лица. Након завршене неопходне обуке која би трајала минимум једну школску годину (два семестра) и након положених стручних испита из ове области пред професорима Универзитета који се баве питањем заштите од дискриминације, радним правом и родном равноправношћу, лица би добијала неопходне лиценце за рад.

5.2 Институционални механизми

За ефикасну и успешну борбу против сваког вида дискриминације (нарочито дискриминације у области тржишта рада), као и остваривања принципа родне равноправности неопходно је да, (пored одговарајућих правних прописа) постоји адекватна мрежа антидискриминаторних институција. Само јаке, независне, професионалне и некорумпирани институције могу уживати поверење грађана и, као такве, могу бити довољно ефикасне у свом раду.

Поред институција које се у оквиру своје целокупне надлежности (или неког њеног дела) баве промоцијом и заштитом принципа родне равноправности, значајну улогу и допринос овом питању дају институције других надлежности, на свим нивоима и у оквиру све три гране власти.⁷⁹² Иако поменуте институције нису део родно утемељеног институционалног механизма, ефикасност поменутог институционалног оквира зависи како од постојећег нормативног оквира, тако и од ефикасности и ажурности других јавних институција. Имајући то у виду, њихова узајамна усклађеност у раду је неопходна, јер у супротном нема ефикасне заштите против дискриминације. Највеће и најштетније последице недовољне синхроничности и ефикасности у раду институција највидљивије су када су одређене негативне друштвене појаве у питању (које остављају различите, веома негативне и дугорочне последице) и онда када не постоји неопходна ажурност у реакцији надлежних институција (као што је то у случају дискриминације било које врсте).

У оквиру законодавне гране власти значајан је допринос различитих скупштинских Одбора који се (у складу са својим доменима надлежности) баве унапређењем различитих области друштвеног живота (између осталог, унапређењем питања родне равноправности, итд.). Имајући у виду делокруг надлежности и мера које су на располагању овим Одборима (разматрају предлоге закона, подносе одређене иницијативе, врше својеврсну контролу у спровођењу јавних политика из свог домена надлежности, итд.⁷⁹³), треба истаћи њихов значај (било посредни или непосредни) у борби против дискриминације уопште (са нарочитим освртом на дискриминацију на раду).⁷⁹⁴

У оквиру извршне гране власти, веома је важан допринос борби против дискриминације и промоцији начела родне равноправности свих министарстава, а нарочито оних која директно својим одлукама утичу на различите аспекте родно утемељене неједнакости жена на тржишту

⁷⁹² Институције које припадају законодавној, извршној и судској грани власти, као и независне институције.

⁷⁹³ Пословник Народне Скупштине Републике Србије, члан 44.

⁷⁹⁴ Опширније видети у: Пословник Народне Скупштине Републике Србије.

рада. Ту још треба истаћи значај деловања различитих Савета, Тимова и Координационих тела која се баве различитим питањима, као што су заштита дечијих права, промоција начела родне равноправности, смањење сиромаштва, итд.

Када је реч о Координационом телу за родну равноправност, у питању је орган јавне управе које је основала Влада Републике Србије 2014. године, а који има за циљ да координише рад свих институција и организација (на националном нивоу), као и постојећих механизма који се тичу питања родне равноправности.

Такође, одлуком Владе Републике Србије 19. априла 2023. године, основан је Савет за родну равноправност. У питању је јединствено тело Владе, саветодавног карактера, које чине министри у чијој се надлежности налазе послови који се тичу спровођења кључних прописа који се односе на заштиту родне равноправности, као и представници невладиних удружења (који су одабрани процесом селекције на конкурс које је спровело надлежно министарство.). Основи циљ оснивања овог тела јесте остваривање веће ефикасности како у усклађивању актуелних националних политика које се баве питањем заштите и промоције начела равноправности, као и оснаживање постојећих институционалних снага и успостављање снажније сарадње свих релевантних друштвених субјеката у промовисању овог изузетно значајног друштвеног начела.

У вези са тим, неопходно је напоменути да постоји још једно значајно саветодавно тело, формирано од стране Владе током 2023. године, чија је првенствена надлежност праћење спровођења стратешког антидискриминационог документа у периоду од 2021. до 2030. године.

Такође, различити правосудни органи и правосудне Академије имају важан допринос промоцији принципа родне равноправности и заштите од различитих облика дискриминаторног поступања. Релевантни подаци указују да кључне изазове са којима се суочава правосудни систем у Републици Србији представљају дуготрајност вођених антидискриминационих поступака, низак ниво поверења који грађани имају у правосудни систем и његове институције и недовољно познавање антидискриминационих прописа од стране људи које раде у том државном сектору.⁷⁹⁵ Имајући то у виду, показало се да постоји потреба за додатним усавршавањем стручног кадра, као и самих судија који су надлежни за ову област. У циљу побољшања ефикасности правосудног система, сматрамо да би било корисно уколико би се оформио посебан, специјализовани суд у коме би се водили сви поступци који се тичу дискриминације (по угледу на онај који се бави организованим криминалом.). У оквиру поменутог суда, сви предмети би били у јединственој бази података, што би умногоме допринело не само већој ефикасности судске заштите од дискриминације, већ и повећању ефикасности рада Повереника, али и других релевантних институција које се баве овим питањем у оквиру своје надлежности.

У вези са тим, судска заштита од дискриминације генерално говорећи (као и у области радног права) познаје кривично-правну заштиту, као и покретање парничног или прекршајног поступка.⁷⁹⁶

Када је реч о могућности покретања кривичног поступка због дискриминације, Законом о кривичном поступку⁷⁹⁷ (члан 54а) прецизно је дефинисано да је сваки облик неправедног

⁷⁹⁵ Опширније видети: Equal Right Trust, „Равноправност у пракси: Спровођење и примена Закона о равноправности у Србији“, Лондон, 2019., стр. 97.

⁷⁹⁶ Мирна Косановић, Саша Гајин, Дејан Миленковић, „Забрана дискриминације у Србији и рањиве друштвене групе“, Пројекат Уједињених нација за развој, Београд, 2010. године, стр. 23.

⁷⁹⁷ Члан 54 а Кривичног законика Републике Србије („Сл. гласник“, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019).

поступања (мржње и дискриминације) према другом лицу изричито забрањено, нарочито када је засновано на расном, религијском, етничком, националном или сексуалном основу различитости.⁷⁹⁸

Покретање парничних поступака због дискриминације, генерално говорећи, не разликује се од типичних других парничних поступака, изузев у две чињенице: да тужбу за почињену дискриминацију може поднети физичко лице, Повереник или неко удружење које се бави овим питањем, као и тога да тужени доказује да није дискриминаторно поступао (у судској пракси уобичајено је и познато да тужилац износи доказе).⁷⁹⁹ Ипак треба напоменути да постоје случајеви када је изузетно тешко доказати дискриминаторно поступање, нарочито уколико се има у виду да се дискриминација, неретко, појављује у прикривеној форми. У парничним поступцима је могуће да се тражи и изрицање тзв. привремене антидискриминационе мере, како би се тиме спречила могућност за даље вршење дискриминације, као и њени негативни ефекти.

Још један веома значајан механизам судске заштите у случају претрпљене дискриминације на тржишту рада односи се на могућност покретања прекршајног поступка, односно подношење прекршајне пријаве, која се подноси писаним путем. Подношење прекршајне пријаве спада у надлежност институције Повереника, сходно законским одредбама.⁸⁰⁰ Будући да су основне надлежности институције Повереника заштита принципа равноправности и борба против и сузбијање дискриминације, законодавац је дао шира овлашћења институцији када је реч о њеном реаговању (у виду подношења прекршајне пријаве) на одређени дискриминаторни прекршај. У вези са тим, институција Повереника може да поднесе пријаву не само у случајевима одређеног прекршаја (који има елементе дискриминације) који је дефинисан у основном и темељном Закону о забрани дискриминације, већ и у оквиру других посебних антидискриминационих прописа.⁸⁰¹ За извршен прекршај за дискриминацију у области тржишта рада и приликом процеса запослења предвиђене су законом дефинисане санкције.

Значајну улогу и допринос борби против дискриминације имају разне инспекције које су надлежне за контролу примене прописа у различитим областима друштвеног живота у зависности од њиховог делокруга рада (инспекције рада, образовања, здравља, заштите на раду, итд.). У случајевима када је дошло до дискриминације на радном месту, надлежни инспектор подноси прекршајну пријаву против лица које је спровело дискриминацију.

Посебан и драгоцен допринос у развоју демократије једног друштва, као и за унапређење и промовисање начела родне равноправности имају независне институције. Иако у оквиру националне институционалне структуре постоји више различитих независних институција (са различитим делокругом надлежности и овлашћења), са аспекта развоја људских права и слобода изузетан значај имају две институције Заштитника (Омбудсман и онај који штити начело родне равноправности).

У начелу, основна улога независних државних органа јесте да својим радом, посредством контроле и надзора, допринесу бољем управљању јавних институција. Тиме независне институције (како посредно, тако и непосредно) доприносе, између осталог, и очувању и промоцији начела равноправности грађана. Нарочито је значајан допринос ових институција у смањењу системске и других прикривених облика дискриминације (коју је теже утврдити и

⁷⁹⁸ Исто

⁷⁹⁹ Опширније видети: Мирна Косановић, Саша Гајин, Дејан Миленковић, „Забрана дискриминације у Србији и рањиве друштвене групе“, Пројекат Уједињених нација за развој, Београд, 2010. године, стр. 23.

⁸⁰⁰ Сагласно члану 33. тачка 4. Закона о забрани дискриминације, Сл. гласник РС, бр.22/2009

⁸⁰¹ Повереник за заштиту равноправности, „Прекршајно-правна заштита од дискриминације“, <https://ravNOPravnost.gov.rs/diskriminacija/prekrhajnopravna-zastita-od-diskriminacije/>, преузето: 22.04.2023. у 15:09h

доказати, али и теже искоренити у односу на очигледне примере дискриминације.). Тако се, између осталог, улога институције Заштитника грађана огледа и у отклањању дефинисаних и препознатих антидискриминационих пракси у раду јавних органа. Будући да је питање борбе против сваког вида дискриминације (нарочито у области тржишта рада) изузетно друштвено значајно, овим питањем се баве (како посредно, тако и непосредно) различите институције (свако у оквиру свог делокруга надлежности). Истраживања су показала да, иако постоје различити изазови и проблеми са којима се суочавају институције које се баве заштитом од дискриминације, питање усклађивања у раду јавних институција препознаје се као кључан проблем у борби против дискриминације у области тржишта рада у Србији.

Упоређујући расположиве антидискриминаторне механизме Повереника и Заштитника грађана треба истаћи да поменуте институције имају шаренолик дијапазон различитих и веома сличних овлашћења (препоруке, поступање по притужбама, покретање поступка уставности, подношење редовног годишњег извештаја о раду парламенту.). Када су у питању механизми поступања по притужби на дискриминацију, реч је о готово истим механизмима. У вези са тим, ни једна ни друга институција немају могућност законског кажњавања починиоца дискриминације, већ могу (уколико не поступи по препоруци) о томе да обавесте јавност. Ипак, значајна разлика између две поменуте институције огледа се у чињеници да Заштитник грађана може да покрене поступак по својој иницијативи и (изузетно ретко) да поступи по анонимној притужби (за разлику од Повереника који то не може). Такође, за разлику од Повереника који се искључиво бави питањем заштите равноправности од свих лица потенцијалних починилаца дискриминације, Заштитник грађана бави заштитом људских права и контролом рада јавне управе (уз изузетке, као што су: парламент, Влада, Народна скупштина, судови, тужилаштва.), без могућности да контролише рад приватних лица.⁸⁰²

У Стратегији за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године⁸⁰³, као један од приоритета у остваривању принципа родне равноправности дефинисано је да се, посредством институција, обезбеди довољно учешће жена у органима јавне власти, али и да се омогући и њихов утицај кроз процесе одлучивања и стварања јавних политика.

Као основни проблеми у деловању институционалног механизма заштите од дискриминаторног поступања и остваривања права родне равноправности у оквиру поменутог стратешког документа издвојени су следећи кључни проблеми: недовољно јасно и прецизно дефинисан делокруг надлежности јавних институција, недовољна усклађеност у њиховом раду, недовољан број запослених (који уз тај посао, најчешће, обављају и још неки други), недовољни ниво знања запослених о важности остваривања принципа родне равноправности.⁸⁰⁴ Често се због недовољно прецизности у дефинисању надлежности институција, али и због чињенице да се више различитих институција бави борбом против дискриминације у области тржишта рада, у пракси дешава да грађани немају довољно знања, нити су довољно информисани о томе којој конкретно институцији треба да се обрате у случају дискриминације. Као последицу тога, имамо одређена „преклапања“ у надлежностима институција које се баве овим питањем, што у пракси, у свести грађана ствара одређену врсту конфузије у смислу коме се конкретно обратити за помоћ.

⁸⁰² Опширније видети: Мирна Косановић, Саша Гајин, Дејан Миленковић, „Забрана дискриминације у Србији и рањиве друштвене групе“, Пројекат Уједињених нација за развој, Београд, 2010. године, стр. 23.

⁸⁰³ Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године 103/2021- 4.

⁸⁰⁴ Исто.

Релевантни подаци говоре да се постојеће антидискриминационе нормативне одредбе недовољно користе у пракси, најчешће, због недовољног знања да оне постоје (и код грађана, али и представника других надлежних институција.).⁸⁰⁵

Иако постоје и иако се временом унапређују постојећи антидискриминациони процеси и механизми, изузетно је значајно радити на информисању појединаца (нарочито припадника рањивих група) о њиховим правима, о значају препознавања и пријаве дискриминације како приликом процеса запослења, тако и у оквиру различитих облика њиховог радног ангажмана. Такође, други значајан аспект унапређења постојећег антидискриминационог капацитета односи се на додатне обуке и стручна усавршавања о дискриминацији радних права лица. Ове обуке би требало да буду обавезне и усмерене према различитим сегментима популације од ученика средњих школа и гимназија, до запослених и послодаваца, укључујући и представнике јавних служби.

У оквиру сваке радне организације и установе, без обзира које су јој надлежности и делокруг делатности, требало би да постоји лице које би било одговорно за питање дискриминације у области радних права лица. Тако је Законом о родној равноправности⁸⁰⁶ у члану 64. дефинисано да организације и компаније, као и институције јавне управе које имају више од 50 запослених (без обзира на тип и карактер уговора о раду који имају потписан са послодавцем) имају обавезу да дефинишу (у склопу својих годишњих планова рада) конкретне циљеве и неопходне мере којима се (у поменутим организацијама) успоставља, односно побољшава питање родне равноправности.⁸⁰⁷ У члану 17. поменутог закона дефинисано је да ове организације имају временски рок да до краја првог месеца текуће године доставе надлежном Министарству извештај (који се односи на претходну календарску годину.).⁸⁰⁸ Према одредбама законодавца поменути извештај би требало да садржи податке о спроведеним конкретним мерама са циљем постизања родне равноправности запослених и радно ангажованих лица. У вези са тим, организације и институције јавне управе дужне су да наведу да ли су и које конкретне активности реализоване, колико су новчаних средстава потрошиле и да ли су спроведене мере дале одређене резултате. Такође, сваки од ових извештаја треба да садржи и одређене смернице за побољшање питања родне равноправности у конкретној организацији/институцији. Поменутим законом је дефинисано да ова лица имају одређене стручне обуке из области унапређења родне равноправности које организује Национална академија за родну управу. Такође, члан 64. поменутог закона прецизно дефинише делокруг надлежности и обавеза које ово лице треба да обавља.⁸⁰⁹ Између осталог, ово лице је надлежно да у свом делокругу надлежности сарађује са другим релевантним институцијама које се баве питањем успостављања и унапређења родне равноправности.

Са циљем повећања ефикасности борбе против дискриминације и заштите радних права лица, неопходно је извршити допуну постојећег нормативног оквира и то тако што би законом било обавезно да, у свакој установи и организацији неизоставно (независно од типа и карактера установе/ организације, делокруга њених надлежности и њене структуре и броја запослених) постоји надлежно одговорно и компетентно лице које би се бавило заштитом и унапређењем радних права запослених. Ово лице би требало да поседује одговарајућу лиценцу за рад и да буде именовано од стране институције Повереника за заштиту равноправности и то на дужи временски период (на пример 4 или 5 година.). Да би се ово могло остварити, неопходно је проширити постојеће законске надлежности институције Повереника за заштиту

⁸⁰⁵ Опширније видети у студији: „*Равноправност у пракси: спровођење и примена закона у Србији*“, *Equal Rights Trust*, Лондон, 2019., стр. 115.

⁸⁰⁶ Закон о родној равноправности, члан 16., Службени гласник Републике Србије, бр. 52/2021.

⁸⁰⁷ Исто.

⁸⁰⁸ Исто, члан 17.

⁸⁰⁹ Исто, члан 64.

равноправности. Према тренутном законском решењу, лице које је одговорно за питање родне равноправности (у организацијама које имају преко 50 запослених лица) одређује се из редова запослених.⁸¹⁰ Иако је и ово решење боље, него да овакво надлежно лице уопште не постоји, оно није најадекватније из више разлога. Превасходно, најчешће се ради о томе да се овог посла прихвата одређено лице на добровољној бази. Питање је колико и у којој мери одређено лице има адекватних и неопходних знања из области родне равноправности и у којој мери је то лице компетентно када је реч о познавању антидискриминационог законодавства. Такође, према тренутном законском решењу, овакво лице се именује само у оквиру јавних организација/институција и то у онима које имају преко 50 запослених⁸¹¹ (у Хрватском нормативном систему је дефинисан праг од 30 запослених). Адекватна борба против дискриминације у области рада захтева проширење постојећих законодавних могућности и то у погледу именовања надлежних, одговорних и компетентних лица за питање родне равноправности и то за све институције неизоставно (без обзира на број запослених, природу и делокруг њених надлежности, итд.). Непоходно је допунити постојећи закон начином избора поменутих лица. Уместо досадашњег именовања које је добровољно из редова запослених, неопходно је да то буду компетентна лица (која ће проћи адекватне обуке и усавршавања), која ће бити бирана и постављана од стране стручне Комисије коју ће образовати институција Повереника за заштиту равноправности или помињани Центар за борбу против дискриминације. Такође, то би требало да буду лица чији ће посао бити искључиво посвећеност процесу праћења остваривања начела родне равноправности у одговарајућој институцији/организацији. Досадашња пракса је показала да лица која су надлежна за ово питање, углавном, тај посао обављају као додатни посао за који нису плаћени. У околностима где је поменутим лицима то додатни посао, упитно је у којој мери они имају времена, жеље и могућности да се на адекватан начин посвете питању унапређења родне равноправности у свом радном окружењу. Са тим у вези, неопходно је донети одређену Уредбу (као одређена врста прелазног решења, док се не измени, односно допуни постојећи закон) којом би се лицима која се баве питањем унапређења родне равноправности у једној институцији/организацији додао одређени одговарајући коефицијент приликом обрачуна плате. На тај начин поменута лица би била додатно мотивисана да се посвећено баве унапређењем овог питања у свом радном окружењу.

5.3. Допринос институције Повереника за заштиту равноправности у Србији решавању проблема родно заснованих неједнакости на тржишту рада

Иако се питањем заштите начела равноправности и борбом против дискриминације баве различите институције, када је реч о институционалном механизму у Републици Србији, посебно и кључно место заузима независна институција Повереника за заштиту равноправности, пре свега имајући у виду, њен делокруг надлежности. О значају који има поменута институција у оквиру националног механизма за заштиту родне равноправности говоре бројне публикације и истраживања. Тако је, на пример, ауторка Слађана Николић оценила да је ова институција дала одређени допринос у смањењу одређених друштвених пракси који су узроковале и генерисале дискриминацију.⁸¹² У вези са тим, овакво мишљење, такође, деле и Миљана Трифковић, Данило Ђурчић и Марко Васиљевић.⁸¹³ Са друге стране, постоје аутори, као што су Косана Бекер, Биљана Јањић и Андријана Човић, који указују на

⁸¹⁰ Закон о родној равноправности, члан 64., Службени гласник Републике Србије, бр. 52/2021.

⁸¹¹ Исто.

⁸¹² Опширније видети у: Слађана Николић, „Значај Повереника за заштиту равноправности у спречавању ефекта „стакленог плафона“ и дискриминације жена у раду и запошљавању у Републици Србији“, Администрација и јавне политике, год. V бр. 3, Београд, 2019., стр. 67.

⁸¹³ Опширније видети у: Миљана Трифковић, Данило Ђурчић, Марко Васиљевић, „Улога и положај Заштитника грађана и Повереника за заштиту равноправности“, А11-Иницијатива за економска и социјална права, Београд, 2019., стр. 11.

одређене недостатке рада читавог институционалног механизма заштите од родне дискриминације, као и на недостатке у раду независне институције Повереника за заштиту равноправности.⁸¹⁴

Широке законске надлежности и разноврсност правних механизма ове институције изузетно су значајне када је реч о процесу заштите од родно утемељене дискриминације на раду. У вези са тим, правни систем Републике Србије омогућава лицима која су претрпела родну дискриминацију у области тржишта рада да покрену процедуру судске заштите од дискриминације, као и да се обрате надлежним инспекцијским институцијама или Поверенику (у форми подношења притужбе на дискриминацију). Када је реч о полно заснованој дискриминацији, похвално је то што је, у оквиру националног антидискриминационог законодавног оквира, предвиђено ослобађање од судских трошкова дискриминисаних лица. Основни циљ законодавца (када је реч о ослобађању судских трошкова у случају полно засноване дискриминације) јесте тежња да институционална заштита буде доступна онима који су у највећем ризику од дискриминације (најсиромашнији, материјално депримиран и да високи судски трошкови не буду препрека у остваривању њихових права на једнакост. У вези са тим, покретање притужбе за дискриминацију пред институцијом Повереника за заштиту равноправности бесплатно је и не укључује никакве друге додатне трошкове.⁸¹⁵ У вези са тим, суд ће донети одлуку о ослобађању судских трошкова на основу бројних критеријума који су дефинисани Законом о парничном поступку⁸¹⁶ (члан 168.) (имовинско стање дискриминисаног лица, вредност предмета спора, имовинско стање чланова породице, итд.).⁸¹⁷

Такође, када је реч о доприносу заштите начела равноправности жена у области тржишта рада, институција Повереника показала је изузетан допринос у погледу покретања стратешких парница, када установи на основу доказа да је реч о случајевима дискриминације који су од општег интереса (независно да ли се ради о дискриминацији једног или веће групе лица).⁸¹⁸ Специфичност оваквог типа парница огледа се, пре свега, у чињеници да је у самом поступку Повереник у улози онога који тужи и покреће процедуру, као и у чињеници да све трошкове парнице сноси институција Повереника (а не дискриминисано лице или група лица).⁸¹⁹ Када се стратешка парница покреће у случајевима дискриминације једног лица, неопходна је сагласност тог лица за покретање поступка, које може бити позвано да сведочи.⁸²⁰ У вези са тим, у досадашњем раду институција Повереника је покренула и успешно окончала више различитих стратешких антидискриминационих парница.⁸²¹ Поменуте парнице вођене су због дискриминације на раду, превасходно, по основу пола, али је у појединим случајевима било (пored поменутог) и других основа дискриминације, као што је случај са парницом која је покренута 2014. године због дискриминације на основу националне припадности, као и током 2017. године због здравственог стања запослене.⁸²² Имајући у виду да је циљ покретања стратешких парница не само борба против дискриминације у конкретном случају

⁸¹⁴ Косана Бекер, Биљана Јањић, Андријана Човић, „Извештај о правима жена и родној равноправности у Србији за 2023. годину“, FemPlatz, 2023.

⁸¹⁵ Повереник за заштиту равноправности, „Притужба због дискриминације“, <https://ravNOPravnost.gov.rs/diskriminacija/prituzba-zbog-diskriminacije/>, преузето: 20.04.2023., 23:00h.

⁸¹⁶ Закон о парничном поступку, члан 168. Републике Србије, Сл. гласник РС, бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020 и 10/2023.

⁸¹⁷ Анђелија Тасић, „Улога Стратешких парница у заштити и остваривању људских права“, зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. 80., Ниш, 2018., стр. 353.

⁸¹⁸ Невена Петрушић, Косана Бекер, „Практикум за заштиту од дискриминације“, Београд, 2012., стр. 74.

⁸¹⁹ Исто.

⁸²⁰ Исто.

⁸²¹ Опширније видети у: Бранкица Јанковић, ур. „Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији у области рада и запошљавања“, Београд, 2019.

⁸²² Исто.

(случајевима), већ и указивање јавности и подизања нивоа свести јавности како о штетности, али и кажњивости таквог обрасца понашања, значај оваквих процеса је од изузетног значаја.

У складу са својим делокругом надлежности, поменута институција је покренула низ прекршајних пријава и тужби, као и препоруке и мишљења о појединим случајевима дискриминације жена у области тржишта рада у временском периоду од 2010.-2019. године.⁸²³ Када је реч о овом сегменту надлежности Повереника, на основу података објављених у посебном извештају о дискриминацији на тржишту рада, судови нису показали неопходну ажурност (у појединим случајевима десило се да судови не поступе у складу са пријавом, нити да о томе обавесте институцију Повереника, као и то да је надлежни суд тражио допуну пријаве тек након више од пола године од покретања поступка.).⁸²⁴ Имајући то у виду, сматрамо да би било неопходно и корисно (у вези са покренутим прекршајним поступцима због дискриминације на раду која је родно утемељена) сачинити одређени документ који би био прослеђен правосудним институцијама у коме би било назначено да овакви предмети треба да имају приоритет у решавању (одређени Протокол о поступању).

Такође, ова институција је иницирала и покретање поступака којим се утврђује усаглашеност појединих спорних нормативних одредби са најснажнијим правним актом, али и давала различита стручна мишљења на предлоге поменутих норми, као и препоруке органима јавне власти.⁸²⁵ У вези са тим, институција Повереника је, у периоду од 2010.- 2019. године, покренула више оваквих поступака пред за то надлежном институцијом (Уставним судом Републике Србије). Тако је током 2015. године (заједно са институцијом Омбудсмана) поменута институција покренула питање усаглашености са Уставом сегмента закона који се односи на запослене у јавном сектору.⁸²⁶ Наиме, споран је био сегмент поменуте правне норме која се односила на критеријуме за пензионисање жена које су радиле у јавном сектору, сходно чијој примени би оне биле доведене у дискриминисани положај. Овај поступак је окончан тако што је Уставни суд поменуто одредбу дефинисао као неуставну и тиме је у значајној мери институција Повереника допринела борби против родно утемељене дискриминације на раду. У вези са тим, неопходно је напоменути поступак за оцену уставности који је током 2016. године покренула институција Повереника. У овом конкретном случају ради се о оцени уставности сегмента Закона о платама државних службеника и намештеника (члан 56. став 2).⁸²⁷ Наиме, сходно примени поменутог дискриминаторног сегмента правне норме, према мишљењу Повереника, прављена је родно утемељена дискриминација између некадашњих функционера у погледу могућности остваривања њихових права. Спорном одредбом поменуте правне норме жене (некадашњи функционери) биле би ускраћене у погледу коришћења права на социјалну заштиту.⁸²⁸ Ипак, када је реч о овом конкретном поступку, Уставни суд је оценио да спорни сегмент правне норме није дискриминаторан.

⁸²³ Опширније видети у: Бојана Ружичић, „Улога институције Повереника за заштиту равноправности у борби против друштвене изопштености жена у Србији“, Политичка ревија - бр.01 (XXX) XX. vol.63, Београд, 2020., стр. 227. - 228.

⁸²⁴ Опширније видети у: Бранкица Јанковић, ур. „Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији у области рада и запошљавања“, Београд, 2019. стр. 74.

⁸²⁵ Опширније видети у: Бојана Ружичић, „Улога институције Повереника за заштиту равноправности у борби против друштвене изопштености жена у Србији“, Политичка ревија - бр.01 (XXX) XX. vol.63, Београд, 2020., стр. 222.

⁸²⁶ Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, Сл. Гласник Републике Србије, бр. 68/2015, 81/2016 – одлука Уставног суда 95/2018.

⁸²⁷ Опширније погледати: Закон о платама државних службеника и намештеника, Сл. Гласник Републике Србије, бр. 62/2006, 63/2006 - испр., 115/2006 - испр., 101/2007, 99/2010, 108/2013, 99/2014, 95/2018 и 14/2022

⁸²⁸ Опширније видети у: Бранкица Јанковић, ур., „Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији у области рада и запошљавања“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019., стр. 253.

Велики је значај институције Повереника у подизању свести грађана о штетности дискриминаторне праксе како личним залагањем бивше Поверенице професорке Невене Петрушић, тако и залагањем садашње Поверенице, госпође Бранкице Јанковић, различитим и разноврсним активностима од присуства у медијима, активности и ажурности на друштвеним мрежама, давањем саопштења за јавност у вези са одређеним случајевима дискриминације итд.), као и осталих запослених и то посредством организовања бројних семинара и едукација, обука стручног кадра (запослених у Националној служби за запошљавање), јавних наступа, округлих столова, конференција и бројних пројеката са представницима локалних власти и невладиним организацијама. Такође, веома је значајно напоменути да је институција Повереника у периоду од 2010-2019. године дала више смерница о раду и препоруке појединим институцијама за отклањање родно утемељене дискриминације (здравственим установама, социјалним службама, судовима, итд.).⁸²⁹ Поменута институција је, током 2017. године, сачинила и објавила својеврсну публикацију која се односи на смернице за рад послодаваца.⁸³⁰

Веома значајна компонента доприноса и активности институције Повереника огледа се у њеним како редовним, тако и посебним извештајима о раду које подноси Народној скупштини Републике Србије. У вези са тим, када је реч о дискриминацији жена у области рада и запошљавања, неопходно је истаћи нарочити значај два посебна извештаја: о дискриминацији жена, као и извештај о дискриминацији у области рада и запошљавања. У поменутим извештајима, детаљно је образложено који су кључни проблеми са којима се жене у области тржишта рада у Србији суочавају, каква је активност поменуте институције у заштити њихових права, као и које су кључне препоруке ове институције у циљу унапређења положаја жена на тржишту рада и смањења нивоа њихове дискриминације.

Нарочито је значајно указати на више значајних истраживања (на тему дискриминације у вези са тржиштем рада) која су, у периоду од 2010.-2019. године организована и спроведена од стране институције Повереника. У том смислу, значајно је напоменути следећа истраживања: „Однос грађана према дискриминацији у Србији“⁸³¹ (истраживање које је спроведено 2012. године), потом „Однос представника јавне власти према дискриминацији у Србији“⁸³² (спроведено 2013. године), као и „Дискриминација на тржишту рада“⁸³³ (истраживање је обављено 2019. године). Поменута истраживања имају изузетан значај када је реч о сагледавању комплексног проблема дискриминације на тржишту рада и у том смислу, њихови подаци користе свима, како истраживачима и академској заједници, тако и институцији Повереника, али и представницима институција и невладиних организација који се боре против дискриминације у овој области. Значајно је напоменути да су истраживања у којима су испитивано јавно мњење о дискриминацији објављивано више пута у току различитих година (2011., 2012., 2013., 2016., као и 2019. године), што омогућава поређење добијених резултата, на основу којих је могуће донети одређене закључке и препоруке. Насупрот томе, имајући у виду чињеницу да је испитивање представника јавне власти о дискриминацији спроведено само једанпут (током 2013. године), сматрамо да постоји потреба за понављањем оваквих истраживања у наредном периоду будући да релевантни подаци говоре да би се у случају

⁸²⁹ Исто, стр. 86.

⁸³⁰ Видети опширније у: Бранкица Јанковић, ур., „Кодекс равноправности - Смернице за израду кодекса антидискриминаторне политике послодаваца у Србији“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2017.

⁸³¹ Опширније видети у: Невена Петрушић, ур., Редовни годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2012. годину, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2013., стр. 27.

⁸³² Опширније видети: Бранкица Јанковић, ур., „Однос представника јавне власти према дискриминацији у Србији“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018.

⁸³³ Опширније видети у: Бранкица Јанковић, ур., „Дискриминација на тржишту рада“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019.

дискриминације мали проценат представника јавне власти обратио институцији Повереника.⁸³⁴

Постоји више показатеља на основу којих је могуће утврдити значај и допринос у раду одређене институције. Имајући у виду да су независне институције релативно младе, Арјан Дирмиши указује на две потенцијалне опасности са којима се оне могу суочити: или ће вршити функцију због које су основане или не (због чега могу функционисати у сталном страху од гашења.).⁸³⁵ Сходно мишљењу поменутог аутора, снага једне институције се може процењивати на основу два показатеља: њене стабилности (без обзира на различите притиске) и поштовања њених овлашћења и уважавања њеног мишљења од стране других институција.⁸³⁶

Такође, један од неизоставних показатеља у анализи места и улоге било које институције, па и институције Повереника за заштиту равноправности односи се на њену препознатљивост у раду како од стране грађана, тако и од стране других институција, пре свега, институција јавне власти. Када је реч о препознатљивости и видљивости институције Повереника, генерално говорећи, истраживања показују да грађани знају да ова институција постоји и препознају њен рад.⁸³⁷ У прилог овој тези говоре подаци који су публиковани 2019. године, према којима тек нешто више од 50% грађана зна да постоји институција Повереника за заштиту равноправности.⁸³⁸ У вези са тим, забрињава податак на који указује Тања Игњатовић, да млади и представници других националности не препознају поменуту институцију као кључни део механизма који штити концепт родне равноправности.⁸³⁹ У оквиру истраживања о дискриминацији коју је спровела институција Повереника за заштиту равноправности, грађани су поред медија, Владе и породице, оценили да Повереник за заштиту равноправности (преко 60% испитаних) има значајну улогу у смањењу дискриминације у Републици Србији.⁸⁴⁰

У вези са тим, забрињава податак добијен на основу спроведеног истраживања јавног мњења о дискриминацији из 2019. године који указује да је повећан проценат појединаца који се (у случају претрпљене дискриминације) не би обратили ниједној надлежној институцији.⁸⁴¹ Такође, поменуто истраживање указује на чињеницу да је (у односу на 2016. годину) незнатно порастао проценат појединаца који би су у случају дискриминације прво обратили институцији Повереника.⁸⁴²

Што се тиче обраћања других институција Поверенику (у вези са дискриминацијом на раду) Тања Игњатовић указује на податак да се (сходно броју и структури притужби које су овој институцији упућене) друге институције „сасвим ретко обраћају Поверенику због уочене

⁸³⁴ Опширније видети у: Бранкица Јанковић, ур., „Однос представника јавне власти према дискриминацији у Србији“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018.

⁸³⁵ Арјан Дирмиши, „Компаративна анализа студија случаја Албаније, Босне и Херцеговине, Црне Горе, Хрватске, Косова УНСБ 1244, Македоније и Србије“ у „Улога независних државних институција у демократизацији безбедносног сектора на Западном Балкану“, Београдски Центар за безбедносну политику, Београд, 2013., стр. 10.

⁸³⁶ Исто.

⁸³⁷ Тања Игњатовић у „Институционални барометар, Повереник за заштиту равноправности“, Београдски центар за безбедносну политику, Београд, 2018., стр. 96.

⁸³⁸ Бранкица Јанковић, ур. „Извештај о истраживању јавног мњења однос грађана и грађанки према дискриминацији у Републици Србији“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019., стр. 36.

⁸³⁹ Тања Игњатовић у „Институционални барометар, Повереник за заштиту равноправности“, Београдски центар за безбедносну политику, Београд, 2018., стр. 96.

⁸⁴⁰ Опширније видети у: Бранкица Јанковић, ур. „Извештај о истраживању јавног мњења однос грађана и грађанки према дискриминацији у Републици Србији“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019., стр. 31.

⁸⁴¹ Исто, стр. 40.

⁸⁴² Исто.

дискриминације.“⁸⁴³ Са друге стране, релевантни подаци које је објавила институција Повереника, говоре нам да представници јавне власти, углавном, препознају рад поменуте институције (као водеће институције у борби против дискриминације).⁸⁴⁴ Ипак, исти ти подаци указују да би се нешто мање од 30% представника јавних институција (у случају да доживе дискриминацију) обратило поменутој институцији.⁸⁴⁵ Иако је рад институције Повереника претходних година препознат и од стране појединаца и од представника јавне власти као централни део механизма заштите од дискриминације у области рада, сматрамо да постоји простор за побољшање њене ефикасности (повећањем броја запослених у овој институцији, оснивањем огранака институције на локалном (регионалном) нивоу, већим новчаним издвајањима, итд.) нарочито уколико имамо у виду чињеницу да је питање дискриминације жена на раду и даље веома заступљено, на шта указује број притужби Поверенику, као и подаци о родном јазу у платама, мањи број жена на управљачким функцијама, мали проценат очева који користе законско право да брину о детету, итд.⁸⁴⁶

Такође, ефикасност у раду поменуте институције може се оценити и по основу броја обраћања (по основу дискриминације у области рада) грађана и надлежних институција поменутој институцији. Имајући то у виду, на основу расположивих података, представници других органа јавне управе не препознају значај рада и надлежности ове независне институције.⁸⁴⁷ Како би се оваква статистика променила, неопходно је радити на перманентној и свеобухватној едукацији и информисаности свих запослених и послодаваца (а нарочито оних у јавном сектору) о значају препознавању дискриминације, њеним негативним последицама, али и о надлежностима институције Повереника.

Наведени подаци указују да ни грађани, али ни представници јавних власти не знају у довољној мери да препознају дискриминацију, нити да је разликују у односу на неку другу врсту неправедног поступања.⁸⁴⁸ У прилог томе говори податак да постоји значајна разлика у броју поднетих и оних притужби које су даље узете у разматрање. У вези са тим, расположиви подаци указују да је чак 1/3 од свих примљених притужби одбачено и то, најчешће, због тога што нема елемената дискриминације у поднетој притужби⁸⁴⁹, што указује на потребу додатног подизања свести о штетности дискриминације. То се може постићи како додатним едукацијама грађана, чешћим медијским извештавањима о штетности дискриминације, али и јачањем различитих капацитета институције Повереника као кључног механизма родно утемељене дискриминације.

Ефикасност институције Повереника, према мишљењу Тање Игњатовић, може се посматрати кроз уважавање њених мишљења и упутстава од стране других институција.⁸⁵⁰ Иако расположиви подаци говоре да је већина институција уважила и усвојила предложене годишње мере и препоруке поменуте институције⁸⁵¹, забрињавају подаци који говоре у прилог тезе да прекршајни судови не показују (у довољној мери) посвећеност ефикасној борби и сузбијању дискриминације (најчешће услед обуставе неког антидискриминационог поступка због

⁸⁴³ Тања Игњатовић у „Институционални барометар, Повереник за заштиту равноправности“, Београдски центар за безбедносну политику, Београд, 2018., стр. 93.

⁸⁴⁴ Опширније видети у: Бранкица Јанковић, ур. „Однос представника органа јавне власти према дискриминацији у Србији“, Фактор плус, Београд, 2018., стр. 38.

⁸⁴⁵ Исто, стр. 39.

⁸⁴⁶ Косана Бекер, Биљана Јањић, Андријана Човић, „Извештај о правима жена и родној равноправности у Србији за 2023. годину“, ПренераЖена, Београд, 2023., стр. 55.

⁸⁴⁷ Опширније видети у: Бранкица Јанковић, ур. „Однос представника органа јавне власти према дискриминацији у Србији“, Фактор плус, Београд, 2018., стр. 38.

⁸⁴⁸ Тања Игњатовић у „Институционални барометар, Повереник за заштиту равноправности“, Београдски центар за безбедносну политику, Београд, 2018., стр. 97.

⁸⁴⁹ Исто.

⁸⁵⁰ Исто.

⁸⁵¹ Исто, стр. 94.

застарелости).⁸⁵² Реч је о недопустивој пракси која би требало да буде искорењена и то на начин да се од стране надлежних институција укаже на значај антидискриминационих поступака и да такви поступци имају апсолутни приоритет у решавању.

Када посматрамо број нерешених предмета који су пренети у текућу календарску годину, подаци на које указује Тања Игњатовић говоре у прилог унутрашње ефикасности рада институције Повереника (тај проценат је испод 5% последњих извештајних година рада поменуте институције).⁸⁵³

Ипак, у циљу спречавања различитих облика родно утемељених економских неједнакости, неопходно је усвојити одређене препоруке на које указују како Европска Комисија у својим годишњим извештајима, тако и поједине домаће невладине организације које се баве питањем заштите равноправности. Једна део тих препорука односи се на измену, односно допуно националног законодавства, а друга на неопходност оснаживања појединих институционалних механизма, између осталог, и институције Повереника за заштиту равноправности.

Упркос бројним активностима поменуте институције, расположиви подаци о родној равноправности код нас, које је објавила Европска Комисија за 2023. годину, потврђују и даљу заступљеност различитих облика родно утемељених економских неједнакости, као и дискриминацију жена на тржишту рада.⁸⁵⁴ Неколико је основних показатеља који указују на њихов неповољан статус. Пре свега, родна равноправност се огледа кроз проценат радно ангажованих мушкараца у односу на жене (реч је о радно способном становништву), постојању неједнакости у платама (чак и у оквиру ИТ сектора), чињеници да жене, углавном, нису власнице некретнина (што свакако утиче на њихову материјалну зависност и несигурност) и чињеницу да и даље, у највећем броју случајева, неплаћени рад врше управо жене.⁸⁵⁵ Највећа критика Европске Комисије, по питању нормативног уређења у области родне равноправности, односи се на неусклађеност појединих националних правних норми са европским (на пример, питање породичног одсуства жена.). Када је реч о институционалним механизмима, Европска Комисија указује на недовољан број државних институција, различитих надлежности, које би се на локалном нивоу бавиле бригом о деци и старима. Због непостојања оваквих институција жене на себе преузимају додатни посао за који нису плаћене, што у значајној мери доприноси њиховој преоптерећености и неповољнијем друштвено-економском положају.

Будући да институција Повереника има централно и веома значајно место у оквиру домаћег механизма борбе против родно утемељених неједнакости, неопходно је додатно ојачати њену улогу и у нормативном и у институционалном смислу. Треба напоменути да ефикасност Повереника не зависи само од њених механизма рада, већ и од других друштвених околности, пре свега, ограничавајућих и мањкавих правних норми, неажурности других институција, недовољне компетентности и знања стручног кадра у јавним институцијама о дискриминацији, итд.

Имајући то у виду, ефикаснији учинак борбе против дискриминације жена у области тржишта рада подразумева измене и допуне одређених правних норми. У вези са тим, представници невладине организације „Иницијатива А11“, годинама уназад су указивали на нужност измене постојећег Закона о забрани дискриминације (члан 36. став 2.).⁸⁵⁶ Према њиховом мишљењу, поменута одредба закона онемогућава Повереника да покрене било какав

⁸⁵² Опширније видети у: Бранкица Јанковић, ур. Редовни годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2020. годину, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2021. године, стр. 49.

⁸⁵³ Исто, стр. 91.

⁸⁵⁴ Радни документ Комисије Република Србија Извештај за 2023. годину, Брисел, 2023. године, стр. 132.

⁸⁵⁵ Исто, стр. 132.

⁸⁵⁶ Закон о забрани дискриминације, Сл. гласник, Републике Србије, бр. 22/2009 и 52/2021.

антидискриминативни судски поступак у случајевима када је (у истом конкретном случају) већ покренут или правоснажно окончан процес, као и уколико је по истом питању покренут процес за оцену уставности. Као основни аргумент за допуну поменутог члана закона, представници поменуте невладине организације наводе редовне годишње извештаје Повереника, будући да релевантни подаци говоре да се број обустављених поступака по притужби (управо због ове одредбе члана закона) расте.⁸⁵⁷ Основи проблем у вези са тим огледа се у чињеници да (у конкретном случају) неки појединци могу остати без правне заштите након одлуке суда да нека одлука није неуставна, а Повереник је одбио да поступа (због поступка који је у том тренутку био у току) у конкретном, појединачном случају. Будући да поменута измена закона на коју су указивали представници невладине организације „Иницијатива А11“ није уврштена у измењен Закон о забрани дискриминације⁸⁵⁸ из 2021. године, сматрамо да би њено усвајање у будућности било и неопходно и значајно за ефикаснију борбу против дискриминације.

Такође, мишљења смо да постојећа правна норма којом је прописан начин подношења притужбе за дискриминацију⁸⁵⁹, у значајној мери ограничава могућност поступања Повереника. Имајући у виду чињеницу да поменута институција може да поступа само по притужбама које нису анонимне и које су потписане (од стране појединца или организације која подноси притужбу), сматрамо да је то један од кључних разлога недовољног броја притужби Поверенику (страх од последица због пријаве дискриминације: губитак посла, прокуженост од стране колега, окружења, других послодаваца.). У вези са тим, мишљења смо да би Повереник требало да узима у обзир и пријаве које су анонимне и непотписане и то у изузетним околностима (уколико процени значај конкретног случаја) и да по њој самоиницијативно поступи (по узору на Заштитника грађана).⁸⁶⁰ У складу са законом, уз притужбу је неопходно приложити и одређени адекватан доказни материјал о дискриминацији. Иако на тај начин законодавац успоставља одређени неопходан критеријум приликом подношења притужби (што је неопходно како би се онемогућиле различите злоупотребе овог расположивог правног механизма) постоје одређене форме дискриминације које су тешко доказиве, имајући у виду да се она често јавља у прикривеној форми. Уколико је дискриминација очита (пример дискриминаторних и неучтивих питања о личним плановима везано за удају/рађање), питање је на који начин дискриминисана жена у датом тренутку може прибавити адекватан доказ о дискриминацији (нема сведока који би то потврдио, неопходан јој је посао, итд.). Према тренутном законском решењу, механизми које има на располагању Повереник за заштиту равноправности нису правно обавезујући, што значи да не располаже законском могућношћу да кажњава лица која не поступају у складу са препорукама. Према тренутном нормативном решењу, уколико дискриминатор не усвоји препоруку Повереника у одређеном, законски дефинисаном року (о чему је дужан да обавести поменуту институцију), Повереник ће упутити нову препоруку. У случају да дискриминатор не усвоји другу поновљену препоруку, Повереник ће о томе скренути пажњу јавности (званичним саопштењем). У пракси се може десити да се, након неког временског периода, одређени примери негативне друштвене праксе, најчешће, забораве или да притисак јавности буде толико снажан да покрене лавину конкретних реакција. Ипак, како ово веома значајно питање не би било остављено непредвидивим и стихијским друштвеним реакцијама, неопходно је ојачати законске надлежности ове институције управо у овом сегменту. У вези са тим, мишљењима и препорукама Повереника неопходно је дати правно обавезујућу снагу. Тиме би се, у знатној мери, ојачала улога институције Повереника, као и њен допринос борби против

⁸⁵⁷ Опширније видети: Иницијатива А11, „Предлози за измене и допуне закона о раду“, <https://www.a11initiative.org/wp-content/uploads/2021/02/Predlozi-za-izmene-i-dopune-ZZD-Inicijativa-A11-24022021-converted.pdf>, приступљено: 22.09. 2022.

⁸⁵⁸ Опширније видети у: Закон о забрани дискриминације, члан 35, Службени гласник Републике Србије, бр. 22/2009 и 52/2021.

⁸⁵⁹ Исто.

⁸⁶⁰ Закон о заштитнику грађана, члан 28., Службени гласник РС, 105/2021.

дискриминације и заштити начела равноправности грађана. Предност обраћања поменутој институцији је у томе што је оно бесплатно, а сама процедура је релативно једноставна.

Подаци бројних истраживања говоре да су најрањивије категорије жена оне које су највише дискриминисане и то, најчешће, по више основа.⁸⁶¹ По правилу, ове жене, најчешће, немају довољно знања, нити развијене свести о штетности дискриминације. Због тога, „видљивост“ и заштита права ових категорија лица мора бити апсолутни приоритет свих институција која се баве поменутим питањем. Имајући то у виду, питање вишеструке дискриминације би требало бити апсолутни приоритет рада свих надлежних институција и независних органа које се баве заштитом од дискриминације. Како би се овим категоријама жена могло више помоћи, неопходно је подстицати истраживања интерсекцијске и вишедимензионалне дискриминације жена на тржишту рада. Расположиви подаци говоре у прилог чињенице да питање вишеструке дискриминације жена није у довољној мери истражено.⁸⁶² Имајући то у виду, поједине групе жена нарочито су изложене вишеструкој дискриминацији: припаднице појединих националних мањина, сиромашне жене, младе жене, жене са различитим облицима инвалидитета, итд.⁸⁶³

Са тим у вези, неопходно је осмислити начин да се поменутим, посебно угроженим категоријама жена са једне стране олакша процес сталног запослења (посредством одређених обука, доквалификација, праксе), али да им се предочи о појави дискриминације при запослењу и на раду, као и о њеним негативним ефектима. У вези са тим, посебно угрожене категорије жена треба едуковати о постојању институције Повереника и могућности да, уколико је то неопходно, увек могу поменутој институцији да се обрате у случају дискриминације. Похвално је то што се форма притужбе може веома лако пронаћи на сајту институције Повереника, као и то да образац притужбе постоји како на српском језику (оба писма и ћирилично и латинично), тако и на енглеском (али и на језицима етничких мањина које имају пребивалиште у Србији), сматрамо да је неопходно да у свакој општини постоје одређени инфо-пултови са плакатима антидискриминационе садржине и одштампаним обрасцима притужби Поверенику, како би се на тај начин оне учиниле доступнијим грађанима. Такође, поменута институција би требала (по узору на праксу која постоји у оквиру институције Омбудсмана) отвори 24h доступну, бесплатну телефонску линију у оквиру које би, за то посебно обучена лица, давала све неопходне информације у вези са економским и родно утемељеним облицима дискриминације.

За разлику од других независних институција, Повереник за заштиту равноправности је једина институција која има ингеренције да подноси тужбе и покрене поступке у оним случајевима дискриминације који су од нарочите друштвене и стратешке важности.⁸⁶⁴ Сходно томе, основни критеријум приликом доношења одлуке о покретању тужбе и поступка пред судом од стране Повереника, односи се на критеријум јавног, а не личног интереса дискриминисаног појединца.⁸⁶⁵ Законом је јасно прописано да тужбу због дискриминације може, између осталог, да покрене и Повереник за заштиту равноправности уз неопходну сагласност лица које је дискриминисано.⁸⁶⁶ Ипак, Ивана Крстић напомиње да писмена сагласност лица које је

⁸⁶¹ Мирна Косановић, Саша Гајин, Дејан Миленковић, „Забрана дискриминације у Србији и рањиве друштвене групе“, Програм УН за развој, Београд, 2010., стр. 1.

⁸⁶² Косана Бекер, Биљана Јањић, Андријана Човић, „Извештај о правима жена и родној равноправности у Србији за 2023. годину“, ПренераЖена, Београд, 2023., стр. 57.

⁸⁶³ Исто.

⁸⁶⁴ Бранкица Јанковић, ур. „Приручник за ситуационо тестирање дискриминације“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018., стр. 24.

⁸⁶⁵ Ивана Крстић, „ЛГБТ Водич за заштиту од дискриминације“, Центар за истраживање и развој друштва IDEAS, Београд, 2020., стр. 42.

⁸⁶⁶ Закон о забрани дискриминације, члан 33. Службени гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021.

претрпело дискриминацију није форма пуномоћја.⁸⁶⁷ У стратешким парницама Повереник покреће тужбу у име институције, а не у име дискриминисаног.⁸⁶⁸ Повереник тужбу суду може да покрене готово у свим случајевима дискриминације, осим у две ситуације: када је већ покренут или је окончан судски поступак по истом питању.⁸⁶⁹ Неопходно је напоменути да не постоји услов у виду претходног вођења поступка пред Повереником у виду притужбе да би ова институција покренула стратешку парницу.⁸⁷⁰

У досадашњем раду институције, у вези са покретањем стратешких парница, учени су одређени изазови на које је указао и сам Повереник. Један од значајних проблема представља прибављање адекватних и конкретних доказа о дискриминацији што се у пракси показало као доста изазовно. Прилагање доказа о дискриминацији својствено је за сваку врсту поступка заштите од дискриминације у Србији (како када је реч о подношењу притужбе Поверенику, тако и када се подноси тужба суду.). Имајући у виду тешку доказивост дискриминације, постојећи нормативни механизам предвидео је могућност тзв. ситуационог тестирања дискриминације.⁸⁷¹ Реч је о веома значајном експерименталном начину доказивања дискриминације (по прецизној и тачној методологији) и то тако што се одређени појединци, на добровољној бази (који су за то посебно обучени од стране организација које спроводе такву врсту доказивања дискриминације) изложе могућности да доживе дискриминацију.⁸⁷² Такође, као једно од значајних питања у процесу пријаве дискриминације издвојило се оно које се тиче прибављања сагласности лица које је доживело дискриминацију (најчешће због страха од последица, недовољног поверења у рад институција, итд.). Сагласност није неопходна уколико је реч о групи лица које трпе дискриминацију. У вези са тим, неопходно је јачати ниво свести грађана о значају пријаве дискриминације и борбе против њених негативних ефеката.

Када је реч о покретању прекршајног поступка против дискриминатора, као још једног од правних механизма који је на располагању Поверенику, Тања Игњатовић указује да се ова институција суочава са одређеним потешкоћама које су, превасходно, у вези са (не)реаговањем надлежних судова у вези са дискриминацијом (неадекватна и неажурна реакција надлежног суда која може бити узрокована бројним чиниоцима).⁸⁷³ Како би се убудуће спречавале овакве ситуације неопходно је свим судовима упутити одређени допис о приоритету у поступању у вези са предметима који се односе на дискриминацију. Недопустиво је да дође до застарелости одређених антидискриминационих поступака. Имајући то у виду, мора да се повећа ефикасност у раду читавог националног механизма који штити начело родне равноправности. Исто тако, расположиви подаци говоре у прилог неопходне додатне едукације судија о дискриминацији у области радног права.

Такође, неопходно је издвојити више финансијских средстава из буџета за рад институције. У вези са тим, неопходно је повећати кадровске капацитете институције, посредством запослења додатног броја људи који би радили стручне послове. Неопходно је да о пријему нових људи, када је реч о радном ангажману, одлучује непосредно Повереник, без тражења сагласности Министарства финансија, каква је актуелна пракса. Тиме би се, на директан начин, ојачала независност ове институције, али и повећао ниво њене ефективности. Такође, стручним

⁸⁶⁷ Ивана Крстић, „ЛГБТ Водич за заштиту од дискриминације“, Центар за истраживање и развој друштва IDEAS, Београд, 2020, стр. 42.

⁸⁶⁸ Исто.

⁸⁶⁹ Закон о забрани дискриминације, члан 33. тачка 3., Службени гласник РС, бр. 22/2009 и 52/2021

⁸⁷⁰ Ивана Крстић, „ЛГБТ Водич за заштиту од дискриминације“, Центар за истраживање и развој друштва IDEAS, Београд, 2020., стр. 42.

⁸⁷¹ Закон о забрани дискриминације, члан 46., Службени гласник Републике Србије, бр. 22/2009 и 52/2021

⁸⁷² Опширније у: Бранкица Јанковић, ур. „Приручник за ситуационо тестирање дискриминације“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018. године, стр. 18.

⁸⁷³ Тања Игњатовић, „Институционални барометар, Повереник за заштиту равноправности“, Београдски центар за безбедносну политику, Београд, 2018., стр. 95.

лицима која раде у институцији неопходно је повећати износ личних примања, будући да то представља један од главних разлога због чега људи, генерално говорећи, напуштају рад у јавним институцијама. У вези са тим, највећи проблем јавља се када се након одређеног нивоа напретка, стручног усавршавања и улагања у поједине стручњаке, они одлуче да пређу на неко друго радно место, најчешће, због неадекватних личних примања. Због тога би, поред повећања плата, овим лицима требало дати и одређене беневите, мимо износа месечне зараде.

Део повећаног издвајања из буџета за рад ове институције, требало би усмерити за финансирање стручног усавршавања и међународне, службене посете запослених како би, кроз примере добре праксе, они могли да размене и усвоје искуства својих колега из других земаља Европске уније.

Напоследку, са циљем повећања ефикасности борбе против дискриминације и родне неправедности у области тржишта рада, требало би размотрити предлог за отварање додатних регионалних канцеларија ове институције које би радиле као испостава и које би директно одговарале за свој рад Поверенику за заштиту равноправности. Са тим у вези, за сада, оваква канцеларија постоји у Новом Пазару. На овај начин, институција Повереника за заштиту равноправности постала би видљивија и на локалном нивоу, што би несумњиво, допринело већој ефикасности у борби против дискриминације и заштите принципа равноправности. На челу сваког представништва налазило би се лице које би, на регионалном нивоу, водило канцеларију, сачињавало извештаје о спровођењу докумената од стратешког значаја за питања родних једнакости у датом региону, итд. Ова лица би бирала и разрешавала дужности стручна комисија у чијем саставу би, између осталог, било лице које врши функцију Повереника за заштиту равноправности. На овај начин би се створила читава мрежа регионалних/локалних представништва институције Повереника за заштиту равноправности, што би несумњиво довело до јачања и проширења постојећих капацитета ове институције.⁸⁷⁴

У последњем теоријском поглављу предметног истраживања настојали смо да на систематичан начин анализирамо постојеће и расположиве националне антидискриминационе механизме (нормативне и институционалне), са нарочитим освртом на место, улогу, значај и важност независне институције Повереника, као кључног сегмента поменутог механизма. У раду смо настојали да укажемо на корисне и важне аспекте поменутог механизма (укључујући и допринос институције Повереника), али смо исто тако настојали да укажемо и на оне сегменте механизма које би требало усавршити, уподобити и прилагодити позитивним искуствима и примерима из праксе развијених европских демократских држава, како би се, на тај начин, оснажио постојећи механизам. Поменути процес биће од нарочите користи када је реч о оснаживању институције Повереника, будући да је реч о релативно младој институцији у оквиру нашег правно-политичког система. Иако се показало да поменута институција има велики друштвени значај и допринос у борби против родне дискриминације жена у области рада и запошљавања, сматрамо да би, у наредном периоду, требала бити оснажена (финансијски, кадровски и стручно.). У вези са тим, сматрамо да је нарочито важно да постојећи антидискриминациони национални механизам буде ојачан, најпре, нормативно, будући да он представља референтни оквир у коме је могуће практично деловати. На тај начин би се створили неопходни услови за оснаживање и проширивање постојећих капацитета институције Повереника.

⁸⁷⁴ Маријана Пајванчић, „Механизми за постизање родне равноправности на локалном нивоу“, Стална Конференција градова и општина, Београд, 2002., стр. 7.

6. ЕКСПЕРТСКЕ ОЦЕНЕ: Делфи метода

6.1 Опис карактеристика експерата

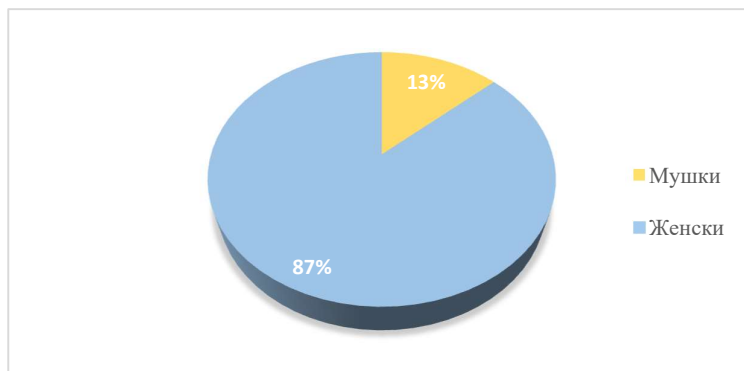
За свако квалитетно спровођење истраживања, неопходно је да експерт задовољи неке од главних критеријума за учешће у истом. Осим спремности за учешће и расположивости времена, потребно је да експерт поседује знање и искуство у области која се истражује, али и да је вешт у ефективној комуникацији.

У предметном истраживању је учествовало петнаест експерата који имају добро разумевање ставки које се испитују. Од петнаест експерата, само њих двоје су особе мушког пола (13% узорка), док су остале жене. Ниједан од експерата није испод 30 година старости, а највећи део учесника квалитативног истраживања припада старосној доби од 31 до 50 година (67% узорка), а остатак (33% узорка) је старости преко 51 године живота.

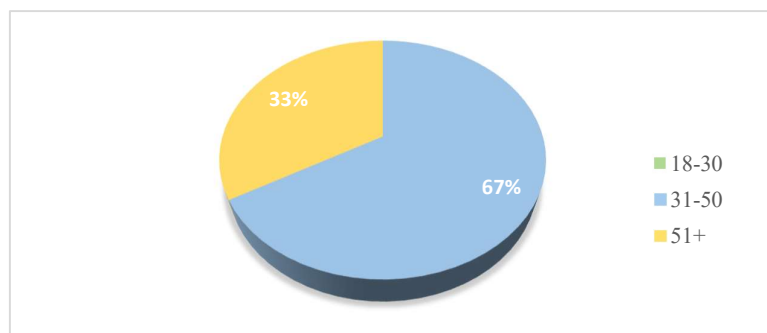
У погледу нивоа образовања, сви учесници су високо образовани, и то њих 80% је факултетски образовано са основним или мастер студијама, док 20% чине доктори наука.

Експерти су претежно запослени у државној управи, затим у невладиним организацијама или у другим државним или високообразовним институцијама. Нико од њих није запослен у малим или средњим предузећима.

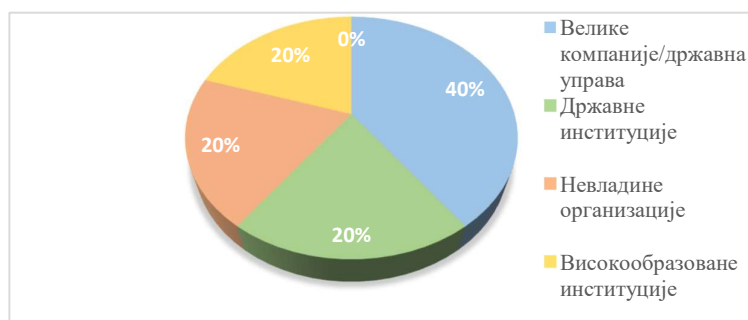
Највећи број експерата има пребивалиште у главном граду Републике Србије (чак 73% узорка), а остали учесници у АП Војводина. Детаљнија расподела наведених карактеристика експерата је представљена на графиконима у наставку рада.



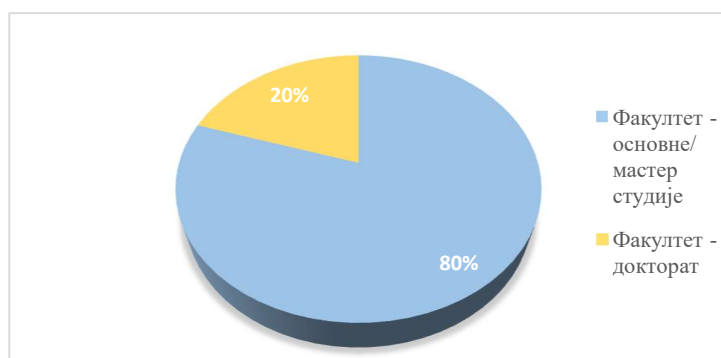
Графикон 1. Пол експерата



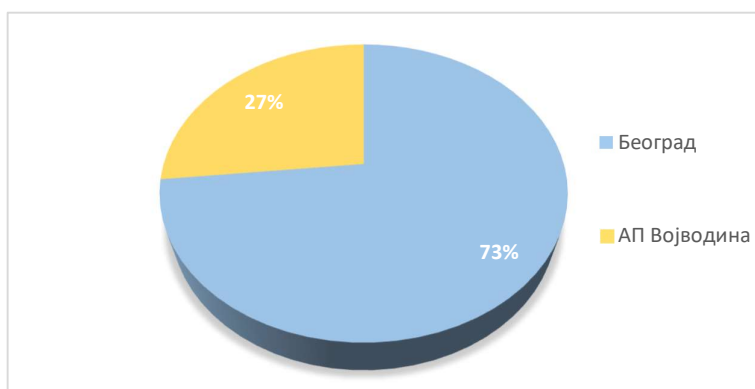
Графикон 2. Старосна доб експерата



Графикон 3. Организација у којој је експерт запослен



Графикон 4. Ниво образовања експерта



Графикон 5. Пребивалиште експерта

6.2 Анализа података

Експерти су оцењивали факторе на петостепеној Ликертовој скали. Један од корака Делфи методе је мерење усаглашености одговора експерата у вези са одговарајућим индикатором. Због тога су узете у обзир различите методе којима се мери консензус. У овом раду биће описане две методе:

1. Средња вредност > 3
2. Преко 51% означених одговора са 1 и 2

Помоћу СПСС програма израчунате су статистичке вредности које ће бити значајне за ову анализу. У табели 1. дата је дескриптивна статистика индикатора.

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Neinformisanost	15	1.00	5.00	37.00	2.4667	1.18723	1.410
Verska_i_nacionalna_pripadnost	15	1.00	5.00	41.00	2.7333	1.48645	2.210
Nejednakosti	15	1.00	5.00	37.00	2.4667	1.12546	1.267
Stereotipi	15	1.00	5.00	33.00	2.2000	1.52128	2.314
Preduslovi_radnog_mesta	15	1.00	4.00	36.00	2.4000	.98561	.971
Briga_o_clanovima_porodice	15	1.00	5.00	32.00	2.1333	1.40746	1.981
Zdravstveno_stanje	15	1.00	5.00	36.00	2.4000	1.50238	2.257
Mobing	15	1.00	5.00	41.00	2.7333	1.03280	1.067
Pravno_legislativni_okvir_podrske	15	1.00	4.00	34.00	2.2667	.96115	.924
Finansijska_nezavisnost	15	1.00	4.00	36.00	2.4000	.98561	.971
Nepoverenje_u_institucije	15	1.00	5.00	37.00	2.4667	1.18723	1.410
Partokratija	15	1.00	5.00	41.00	2.7333	1.09978	1.210
Edukacija_o_diskriminaciji	15	1.00	5.00	41.00	2.7333	1.16292	1.352
Institucionalni_okvir_podrske	15	1.00	5.00	37.00	2.4667	1.12546	1.267
Postojeci_mehanizmi_zastite_od_diskriminacije	15	1.00	5.00	36.00	2.4000	1.29835	1.686
Korupcija	15	1.00	5.00	39.00	2.6000	1.35225	1.829
Teska_dokazivost_diskriminacije	15	1.00	5.00	36.00	2.4000	1.50238	2.257
Valid N (listwise)	15						

Табела 1. Дескриптивна статистика

Како је у питању петостепена Ликертова скала, за границу се узима вредност три. Из приложене табеле се може прочитати да је средња вредност (*Mean*) мања од три, што значи да је постигнут консензус међу експертима у одговорима за сваки индикатор. У анкети је учествовало петнаест експерата (*N*).

Бар један експерт је одговорио са минималном вредношћу један („у потпуности се слажем“) код сваког индикатора, док се код максималних оцена уочава да постоје индикатори без максималне вредности пет („у потпуности се не слажем“), на пример код индикатора *Предуслови радног места* максимална оцена била је четири („углавном се не слажем“).

На основу колоне *Sum* закључује се које питање се највише доводи у везу са дискриминацијом жена у области тржишта рада у Републици Србији. Мања сума значи да је повезаност индикатора са темом ове дисертације већа, и обрнуто. Експерти сматрају да је *Брига о члановима породице* у вези са дискриминацијом жена, док се *Верска и национална припадност* не доводе у везу са овом темом.

Варијанса (*Variance*) је статистичка мера која се користи за мерење сконцентрисаности података око средње вредности. Високе вредности варијансе указују на то да су подаци распоређени „даље“ од средње вредности, док ниске вредности варијансе указују на то да се подаци налазе „ближе“ средњој вредности.

Правно-легислативни оквир подршке, Предуслови радног места и Финансијска независност имају најмању варијансу међу свим индикаторима, што значи да су њихове вредности сконцентрисане око просека, за разлику од осталих где се уочавају веће вредности варијансе, на пример код питања *Стереотипи*.

Стандардна девијација (*Std. Deviation*) представља квадратни корен варијансе, тако да се резултати могу тумачити на исти начин као код варијансе.

Друга метода за мерење консензуса се односи на услов да одговори „у потпуности се слажем“ и „углавном се слажем“ чине преко 51% свих одговора по индикатору. Резултати су представљени у Табели 2.

Највећи консензус је успостављен на питању где се *Стереотипи* доводе у везу са дискриминацијом жена у области рада и запошљавања. Консензус није успостављен код три од седамнаест питања, а то су: *Верска и национална припадност*, *Мобинг* и *Партократија*. То значи да експерти нису успоставили везу између ових тема са дискриминацијом жена или су заузели неутралан став.

	u potpunosti se slazem / uglavnom se slazem	ni slazem se / ni ne slazem se	uglavnom se ne slazem / u potpunosti se ne slazem
Neinformisanost	60%	20%	20%
Verska_i_nacionalna_pripadnost	40%	33,33%	26,67%
Nejednakosti	66,67%	13,33%	20%
Stereotipi	73,33%	0%	26,67%
Preduslovi_radnog_mesta	53,33%	33,33%	13,33%
Briga_o_clanovima_porodice	66,67%	20%	13,33%
Zdravstveno_stanje	60%	13,33%	26,67%
Mobing	33,33%	53,33%	13,33%
Pravno_legislativni_okvir_podrske	66,67%	20%	13,33%
Finansijska_nezavisnost	53,33%	33,33%	13,33%
Nepoverenje_u_institucije	60%	20%	20%
Partokratija	40%	40%	20%
Edukacija_o_diskriminaciji	53,33%	26,67%	20%
Institucionalni_okvir_podrske	53,33%	33,33%	13,33%

Postojeci_mehanizmi_zastite_od_diskriminacije	53,33%	26,67%	20%
Korupcija	60%	13,33%	26,67%
Teska_dokazivost_diskriminacije	60%	13,33%	26,67%

Табела 2. Консензус у одговорима

6.3 Рангирање листе најважнијих фактора

Листа најважнијих фактора је креирана на основу мишљења и ставова експерата. Значај фактора може се рангирати на основу критеријума средњих вредности или на основу критеријума успостављања консензуса.

Како су резултати након спровођења прве рунде Делфи методе показали да сви фактори испуњавају критеријум средњих вредности, за рангирање листе најважнијих фактора, као и одлуку о томе које факторе би требало искључити из даљег истраживања, примениће се критеријум успостављања консензуса.

Подаци показују да је најважнији од седамнаест фактора, фактор *Стереотипи* (ниво консензуса износи 73,33%), а следе га фактори: *Неједнакости*, *Правно легислативни оквир подршке* и *Брига о члановима породице* (са по 66,67% усаглашености у одговорима један и два). Иако је у табели у наставку приказана листа ранжираних свих седамнаест фактора, међу најважније можемо уврстити првих девет, где је ниво консензуса био 60% или више од тога.

Rang	Faktor	Nivo konsenzusa	Mean	Std. Deviation
1.	Stereotipi	73,33%	2,2000	1,52128
2.	Nejednakosti	66,67%	2,4667	1,12546
3.	Pravno_legislativni_okvir_podrske	66,67%	2,2667	.96115
4.	Briga_o_clanovima_porodice	66,67%	2,1333	1,40746
5.	Korupcija	60%	2,6000	1,35225
6.	Neinformisanost	60%	2,4667	1,18723
7.	Nepoverenje_u_institucije	60%	2,4667	1,18723
8.	Zdravstveno_stanje	60%	2,4000	1,50238
9.	Teska_dokazivost_diskriminacije	60%	2,4000	1,50238
10.	Edukacija_o_diskriminaciji	53,33%	2,7333	1,16292
11.	Institucionalni_okvir_podrske	53,33%	2,4667	1,12546
12.	Preduslovi_radnog_mesta	53,33%	2,4000	.98561
13.	Finansijska_nezavisnost	53,33%	2,4000	.98561
14.	Postojeci_mehanizmi_zastite_od_diskriminacije	53,33%	2,4000	1,29835
15.	Verska_i_nacionalna_pripadnost	40%	2,7333	1,48645
16.	Partokratija	40%	2,7333	1,09978
17.	Mobing	33,33%	2,7333	1,03280

Табела 3. Рангирање фактора по критеријуму успостављања консензуса

Индикатори са најфреквентнијим одговорима „у потпуности се слажем“, и то са чак по седам ових одговора, су *Стереотипи* и *Брига о члановима породице*. Ови индикатори, као и њихова зависност са другим индикаторима, биће детаљније описани кроз анализу статистичких тестова.

Stereotipi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	u potpunosti se slažem	7	46.7	46.7	46.7
	uglavnom se slažem	4	26.7	26.7	73.3
	uglavnom se ne slažem	2	13.3	13.3	86.7
	u potpunosti se ne slažem	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Briga_o_clanovima_porodice					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	u potpunosti se slažem	7	46.7	46.7	46.7
	uglavnom se slažem	3	20.0	20.0	66.7
	ni slažem se/ ni ne slažem se	3	20.0	20.0	86.7
	u potpunosti se ne slažem	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Табела 4. Фреквенције доминантних одговора код најважнијих индикатора

Консензус није успостављен код последња три фактора са листе јер су експерти већински имали неутралан став по овим питањима за, односно доминантна оцена је била три („ни слажем се/ни не слажем се“).

Од сва три посматрана фактора, фактор *Верска и национална припадност* је имао најмање одговора са неутралним ставом (четири од петнаест), док се панелисти већински нису изјашњавали по питању *Мобинга* и *Партократије* (осам од петнаест одговора, односно шест од петнаест одговора, респективно).

Експерти су се углавном слагали по датим питањима, али недовољно да би консензус био успостављен. Најмањи број је био оних који се углавном или уопште нису усагласили, односно код ових оцена (четири и пет) се уочава најнижи ниво фреквентности.

Уколико би критеријум за рангирање била средња вредност, најважнији фактор по критеријуму успостављања консензуса (*Стереотипи*) би, из угла статистике, био искључен из даље анализе.

Међутим, не само да експерти овај фактор сматрају доминантним у погледу дискриминације жена у области рада и запошљавања, већ се и друге анализе заснивају на овом фактору, што ће бити разматрано у наредној тачки рада. Слично се закључује и за фактор *Брига о члановима породице*.

Verska_i_nacionalna_pripadnost

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid u potpunosti se slažem	4	26.7	26.7	26.7
uglavnom se slažem	3	20.0	20.0	46.7
ni slažem se/ ni ne slažem se	4	26.7	26.7	73.3
uglavnom se ne slažem	1	6.7	6.7	80.0
u potpunosti se ne slažem	3	20.0	20.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Mobing

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid u potpunosti se slažem	2	13.3	13.3	13.3
uglavnom se slažem	3	20.0	20.0	33.3
ni slažem se/ ni ne slažem se	8	53.3	53.3	86.7
uglavnom se ne slažem	1	6.7	6.7	93.3
u potpunosti se ne slažem	1	6.7	6.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Partokratija

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid u potpunosti se slažem	2	13.3	13.3	13.3
uglavnom se slažem	4	26.7	26.7	40.0
ni slažem se/ ni ne slažem se	6	40.0	40.0	80.0
uglavnom se ne slažem	2	13.3	13.3	93.3
u potpunosti se ne slažem	1	6.7	6.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

. Табела 5. Фреквенције доминантних одговора индикатора

6.4 Спровођење статистичких тестова

Како је Делфи метода једна од квалитативних техника која има за циљ успостављање сагласности мишљења стручњака о одређеној теми, статистички тестови се углавном не користе. Они имају за сврху да упореде постоји ли статистички значајна разлика међу одговорима у две рунде.

С обзиром на то да је у овом истраживању консензус постигнут већ након прве рунде, тестови неће наћи своју употребу. Све статистичке величине адекватне за ову дисертацију су анализиране у претходним табелама.

Међутим, када је реч о квалитативним подацима, Пирсонов Хи-квадрат тест (*Pearson Chi-square*) помаже у доношењу закључака да ли постоји повезаност између две варијабле. Тест описује расподелу фреквенција, које су у претходном делу рада објашњене за поједине факторе.

6.4.1 Пирсонов Хи-квадрат тест

Први корак јесте постављање хипотеза, нулте и алтернативне, које гласе:

- Нулта хипотеза: *Не постоји зависност између два категоријска обележја* (не постоји разлика између измерених и очекиваних вредности).
- Алтернативна хипотеза: *Постоји зависност између два категоријска обележја* (постоји разлика између измерених и очекиваних вредности).

Ако је сигнификантност > 0.05 прихвата се нулта хипотеза, у супротном се одбацује и прихвата се алтернативна хипотеза. Узима се 0.05 као најчешћи ниво значајности.

Такође, потребно је узети у обзир и степене слободe (df) јер се на основу њих проналази критична вредност у табели хи-квадрат расподеле. Ако је "*Pearson Chi-Square*" већи од критичне вредности, може се закључити да постоји значајна разлика у расподели променљивих, ако је мањи, онда нема значајне разлике.

У овом раду детаљније се желе испитати индикатори, али и то да ли међу њима постоји статистички значајна разлика. Најинтересантнији за тумачење свакако јесу доминантни одговори, као и они који су сконцентрисани око просека.

Тестови су спровођени код скупа панелиста који су доминантно давали одговор „у потпуности се слажем“ (оцена 1), како би се испитало каква је повезаност са факторима где нису доминантно, или пак уопште давали одговор „у потпуности се слажем“ (оцена 1). Код индикатора *Стереотипи* и *Брига о члановима породице* уочено је чак седам одговора „у потпуности се слажем“.

Ова два индикатора ће у наставку бити приказана заједно са њима зависним факторима. Показано је да су:

1. *Стереотипи* зависни са индикаторима: *Финансијска независност* и *Здравствено стање*
2. *Брига о члановима породице* зависни са индикаторима: *Едукација о дискриминацији*, *Финансијска независност* и *Здравствено стање*

6.4.2. Стереотипи и Финансијска независност

У испитивању зависности између фактора Стереотипи и Финансијска независност, вредност параметра сигнификантност износи 0.026, што је мање од нивоа значајности 0.05. Дакле, овај случај доказује алтернативну хипотезу.

Вредност статистике је 18.857, а број степени слободe је 9. У Табели 6. приказан је део извештаја из СПСС-а који је од значаја за тумачење тражених резултата. Уочава се расподела одговора при индикатору *Стереотипи*. Било је очекивано да панелисти дају уједначене одговоре и код питања *Финансијске независности*, али у ствари, није постојао ниједан одговор „у потпуности се слажем“ на ову тему.

Stereotipi * Finansijska_nezavisnost

Crosstab							
			Finansijska_nezavisnost				Total
			u potpunosti se slažem	uglavnom se slažem	ni slažem se/ ni ne slažem se	uglavnom se ne slažem	
Stereotipi	u potpunosti se slažem	Count	0	2	3	2	7
		Expected Count	1.4	2.3	2.3	.9	7.0
		% within Stereotipi	0.0%	28.6%	42.9%	28.6%	100.0%
		% within Finansijska_nezavisnost	0.0%	40.0%	60.0%	100.0%	46.7%
		% of Total	0.0%	13.3%	20.0%	13.3%	46.7%

Табела 6. Зависност фактора *Стереотипи* и *Финансијска независност*

6.4.3. Стереотипи и Здравствено стање

У испитивању зависности између фактора *Стереотипи* и *Здравствено стање*, вредност параметра сигнификантност износи 0.014, што је мање од нивоа значајности 0.05. Дакле, овај случај доказује алтернативну хипотезу.

Вредност статистике износи 25.089 са 12 степени слободе. У поређењу са претходном табелом где су одговори приближно равномерно давани, у наредној табели се уочава да није било одговора са оценама два, четири и пет. Очекује се да панелиста који је дао одговор „у потпуности се слажем“ на питање *Стереотипи*, да је исти одговор имао и код питања *Здравствено стање*.

Stereotipi * Zdravstveno_stanje

Crosstab								
			Zdravstveno_stanje					Total
			u potpunosti se slažem	uglavnom se slažem	ni slažem se/ni ne slažem se	uglavnom se ne slažem	u potpunosti se ne slažem	
Stereotipi	u potpunosti se slažem	Count	5	0	2	0	0	7
		Expected Count	2.8	1.4	.9	.9	.9	7.0
		% within Stereotipi	71.4%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Zdravstveno_stanje	83.3%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	46.7%
		% of Total	33.3%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%	46.7%

Табела 4. Зависност фактора *Стереотипи* и *Здравствено стање*

Приликом анализе првог и најважнијег фактора, закључује се да не постоји одговор „у потпуности се не слажем“ код индикатора који је завистан од индикатора са доминантним одговорима „у потпуности се слажем“.

6.4.4. Брига о члановима породице и Едукација о дискриминацији

Наредни индикатор који се анализира, а такође има доминантан број одговора „у потпуности се слажем“ јесте *Брига о члановима породице*. Постоји значајна разлика између измерених и

очекиваних вредности поредивши се са индикаторима *Едукација о дискриминацији*, *Финансијска независност* и *Здравствено стање*.

У испитивању зависности између фактора *Брига о члановима породице* и *Едукација о дискриминацији*, вредност параметра сигнификантност износи 0.011, што је мање од нивоа значајности 0.05. Дакле, овај случај доказује алтернативну хипотезу.

Вредност статистике износи 26.020 са 12 степени слободе.

Briga_o_clanovima_porodice * Edukacija_o_diskriminaciji Crosstabulation								
			Edukacija_o_diskriminaciji					Total
			u potpunosti se slažem	uglavnom se slažem	ni slažem se/ni ne slažem se	uglavnom se ne slažem	u potpunosti se ne slažem	
Briga_o_clanovima_porodice	u potpunosti se slažem	Count	0	6	1	0	0	7
		Expected Count	.5	3.3	1.9	.5	.9	7.0
		% within Briga_o_clanovima_porodice	0.0%	85.7%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Edukacija_o_diskriminaciji	0.0%	85.7%	25.0%	0.0%	0.0%	46.7%

Табела 8. Зависност фактора *Брига о члановима породице* и *Едукација о дискриминацији*

6.4.5. Брига о члановима породице и финансијска независност

У испитивању зависности између фактора *Брига о члановима породице* и *Финансијска независност*, вредност параметра сигнификантност износи 0.011, што је мање од нивоа значајности 0.05. Дакле, овај случај доказује алтернативну хипотезу.

Вредност статистике износи 21.429 са 9 степени слободе. Панелисти са оценама један („у потпуности се слажем“) на питање *Брига о члановима породице* нису имали оцену пет („у потпуности се не слажем“), док су остали одговори равномерно распоређени по преосталим оценама.

Briga_o_clanovima_porodice * Finansijska_nezavisnost

Crosstab							
			Finansijska_nezavisnost				Total
			u potpunosti se slažem	uglavnom se slažem	ni slažem se/ni ne slažem se	uglavnom se ne slažem	
Briga_o_clanovima_porodice	u potpunosti se slažem	Count	1	2	2	2	7
		Expected Count	1.4	2.3	2.3	.9	7.0
		% within Briga_o_clanovima_porodice	14.3%	28.6%	28.6%	28.6%	100.0%
		% within Finansijska_nezavisnost	33.3%	40.0%	40.0%	100.0%	46.7%
		% of Total	6.7%	13.3%	13.3%	13.3%	46.7%

Табела 5. Зависност фактора *Брига о члановима породице* и *Финансијска независност*

6.4.6. Брига о члановима породице и Здравствено стање

У испитивању зависности између фактора *Брига о члановима породице* и *Здравствено стање*, вредност параметра сигнификантност износи 0.004, што је мање од нивоа значајности 0.05. Дакле, овај случај доказује алтернативну хипотезу.

Вредност статистике износи 28.929 са 12 степени слободе. Експерти са доминантним одговорима „у потпуности се слажем“, већином су се и у потпуности усагласили на питању Здравственог стања, док је само један експерт био неутралног става, а није било експерата који су давали оцене два, четири или пет.

Briga_o_clanovima_porodice * Zdravstveno_stanje

Crosstab								
			Zdravstveno_stanje					Total
			u potpunosti se slažem	uglavnom se slažem	ni slažem se/ni ne slažem se	uglavnom se ne slažem	u potpunosti se ne slažem	
Briga_o_clanovima_poro dice	u potpunosti se slažem	Count	6	0	1	0	0	7
		Expected Count	2.8	1.4	.9	.9	.9	7.0
		% within Briga_o_clanovima_poro dice	85.7%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Zdravstveno_stanje	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	46.7%
		% of Total	40.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	46.7%

Табела 10. Зависност фактора Брига о члановима породице и Здравствено стање

Закључује се да је код свих пет посматраних корелација доказана алтернативна хипотеза, односно постоји зависност међу посматраним категоријским обележјима.

Даље је посматрана зависност индикатора којима су панелисти доминантно давали оцене четири или пет, односно имали одговоре „углавном се не слажем“ или „у потпуности се не слажем“, са индикаторима којима панелисти нису давали исте одговоре.

Међу њима се издвојио индикатор *Тешка доказивост дискриминације*, док се код осталих није уочила зависност са неким од индикатора.

У испитивању зависности између фактора *Тешка доказивост дискриминације* и *Стереотипи*, вредност параметра сигнификантност износи 0.016, што је мање од нивоа значајности 0.05. Дакле, овај случај доказује алтернативну хипотезу.

Вредност статистике износи 24.821, са 12 степени слободе. Примећује се да панелисти који су имали одговор „углавном се не слажем“ или „у потпуности се не слажем“, за питање *Тешка доказивост дискриминације*, нису имали неутралан одговор по питању *Стереотипа*.

Када су имали одговор „у потпуности се не слажем“, за питање *Тешка доказивост дискриминације*, углавном се нису усагласили ни по питању *Стереотипа*.

Teska_dokazivost_diskriminacije * Stereotipi

Crosstab							
			Stereotipi				Total
			u potpunosti se slažem	uglavnom se slažem	uglavnom se ne slažem	u potpunosti se ne slažem	
Teska_dokazivost_diskriminacije	u potpunosti se slažem	Count	5	1	0	0	6
		Expected Count	2.8	1.6	.8	.8	6.0
		% within Teska_dokazivost_diskriminacije	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Stereotipi	71.4%	25.0%	0.0%	0.0%	40.0%
		% of Total	33.3%	6.7%	0.0%	0.0%	40.0%
	uglavnom se slažem	Count	0	2	0	1	3
		Expected Count	1.4	.8	.4	.4	3.0
		% within Teska_dokazivost_diskriminacije	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	100.0%
		% within Stereotipi	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	20.0%
		% of Total	0.0%	13.3%	0.0%	6.7%	20.0%
	ni slažem se/ ni ne slažem se	Count	1	0	0	1	2
		Expected Count	.9	.5	.3	.3	2.0
		% within Teska_dokazivost_diskriminacije	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
		% within Stereotipi	14.3%	0.0%	0.0%	50.0%	13.3%
		% of Total	6.7%	0.0%	0.0%	6.7%	13.3%
	uglavnom se ne slažem	Count	1	1	0	0	2
		Expected Count	.9	.5	.3	.3	2.0
		% within Teska_dokazivost_diskriminacije	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Stereotipi	14.3%	25.0%	0.0%	0.0%	13.3%
		% of Total	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	13.3%
	u potpunosti se ne slažem	Count	0	0	2	0	2
		Expected Count	.9	.5	.3	.3	2.0

Табела 11. Зависност фактора Тешка доказивост дискриминације и Стереотипи

Индикатори *Мобинг* и *Партократија* који су за доминантне одговоре у највећем броју имали „ни слажем се/ни не слажем се“, нису у вези ни са једним од преосталих фактора.

Нека од објашњења овог закључака јесу да панелисти нису желели да се изјашњавају по овим питањима, или пак, нису имали искуства на ове теме, те нису могли да прецизније оцене дата питања.

Сумарни приказ резултата Хи-квадрат теста за зависне индикаторе (вредност статистике, број степени слободе и сигнификантност), дат је у Табели:

Chi-Square Tests			
	Pearson Chi-Square Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Stereotipi * Finansijska_nezavisnost	18.857	9	.026
Stereotipi * Zdravstveno_stanje	25.089	12	.014
Briga_o_clanovima_porodice *	26.020	12	.011
Edukacija_o_diskriminaciji			
Briga_o_clanovima_porodice *	21.429	9	.011
Finansijska_nezavisnost			
Briga_o_clanovima_porodice *	28.929	12	.004
Zdravstveno_stanje			

Teska_dokazivost_diskriminacije * Stereotipi	24.821	12	.016
---	--------	----	------

Табела 12. Сумарни приказ резултата Хи-квадрат теста

6.5 Закључак

Анализа резултата квалитативног истраживања је спроведена помоћу Делфи методе у којој је учествовало петнаест експерата. Свих петнаест учесника је високо образовано и имају преко тридесет година.

У овом истраживању су већином жене оцењивале индикаторе на тему Дискриминације жена у области рада и запошљавања. Такође, испитаници већински жив на подручју града Београда и раде у великим системима као што је, на пример, Државна управа.

Већ након прве рунде спровођења Делфи методе, експерти су према критеријуму средње вредности успоставили сагласност међу одговорима, тако да није било потребе спроводити други круг испитивања.

Дескриптивна статистика нам говори о податку да је индикатор *Брига о члановима породице* највише доведен у везу са дискриминацијом жена у области рада и запошљавања, док се у ову везу не доводи индикатор *Верска и национална припадност*.

Индикатор *Стереотипи* се више пута истицао у анализама: као индикатор са највећом вредношћу варијансе, са највећим процентом усаглашености најзначајнијих оцена (један и два), и самим тим као индикатор који се налази на врху листе најважнијих фактора.

Питања која нису узета у обзир у даљем истраживању су *Верска и национална припадност*, *Мобинг* и *Партократија*. Експерти су углавном заузимали неутралан став по питању ових тема.

Како је Делфи једна од квалитативних метода, а Хи квадрат тест, статистички тест који функционише над квалитативним подацима, исти је послужио као алат при одређивању степена корелације међу најистакнутијим индикаторима који су били предмет овог истраживања.

Резултати су показали да међу шест посматраних корелација, свих шест потврђује алтернативну хипотезу, односно овим тестовима је доказано да постоји зависност између индикатора.

Након што су анализирани резултати квалитативног истраживања, у наставку рада биће разматрана анализа квантитативног истраживања.

7. РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ УЗОРКА

Примена методологије квантитативног дела емпиријског истраживања започиње дефиницијом, описом и проценом репрезентативности узорка. Истраживање је реализовано путем анкетирања пунолетних, радно способних жена које су држављани Републике Србије, у периоду од три месеца у току 2023. године, на територији Републике Србије. Укупан узорак приликом квантитативног истраживања састоји се од преко 1.100 жена које су трајно насељене на територији Србије. У истраживању су учествовале жене из свих региона у Србији (заступљеност је описана у посебном поглављу), различите старости, нивоа образовања, али и различите економске способности.

За потребе дефинисања адекватних одговора на истраживачке хипотезе креиран је упитник, намењен утврђивању кључних променљивих (дефинисаних квалитативним истраживањем), а кључни закључци и резултати квантитативног дела истраживања пружиће прилику да се у значајној мери анализира главни проблем истраживања и да се обезбеди правац будућих истраживања аутора.

Анкетни упитник се састоји од питања основног, демографског карактера, везаног за основне информације о испитаницима, до питања уско везаних за сам предмет истраживања (анализа параметара везаних за равноправност, односно дискриминацију и изопштеност жена у области рада и запошљавања у Србији). Такође, сет питања је креиран са циљем индиректног утврђивања економске способности испитаница, ради адекватног поређења.

Сваки испитаник је имао прилику да пошаље одговоре електронским путем (мејл адреса), односно да их саопшти усменим путем анкетару (у случају да се анкетирање спроводи путем телефона и да је анкетару доступан телефонски број испитаника) или путем онлине форме за попуњавање упитника. Упитник је послат два пута сваком потенцијалној испитаници, како би се обезбедило да испитаници пронађу мало слободног времена услед свакодневних обавеза.

У наредном делу, поступно је приказан процес утврђивања узорка, који је довољно репрезентативан у погледу поделе женског становништва по месту где живе, старосној групи, брачном статусу, статусу запослења и главном извору прихода. На почетку је идентификована и детаљно описана циљна популација, затим је одређен узорачки оквир, те је приказан избор поступка извлачења узорка. Поглавље се завршава одређивањем одговарајуће величине узорка за квантитативни део истраживања, како би био задовољен критеријум репрезентативности узорка над циљном популацијом.

7.1 Идентификација и опис циљне популације

Од око 3,5 милиона жена које живе у Србији, њих 2,1 милиона испуњава критеријуме пунолетности и радне способности (особе између 18 и 64 године старости). Највише пунолетних и радно способних жена живи у региону Шумадије и западне Србије (27,2% од укупне циљне популације) и региону Војводине (27%), док најмањи проценат циљне популације живи у региону јужне и источне Србије (20%). Што се тиче старосне сегментације циљне популације, највећи проценат (33% од укупне циљне популације) чине жене старије доби, између 51 и 64 године старости, затим старосни сегмент између 18 и 30 година (22,6%). Већина пунолетних, радно способних жена у Србији има завршено средње образовање (55% од циљне популације) и радно је ангажована (56%, укључујући и жене које су радно ангажоване у породичном послу).

При селекцији испитаница за узорак, имали смо у виду све наведене параметре, односно могућност упоређивања са референтним параметрима. За те сврхе поређења користили смо један потпуно објективан параметар - попут највише завршене школе испитаница, као и један који се може сазнати искључиво путем процеса анкетирања- као што је главни извор прихода испитаница.

Укупно је контактирано око 10.000 пунолетних, радно способних жена. Доминантни вид контакта спроведен је у виду телефонског позива - посредством фиксног телефона који поседује више од 90% домаћинстава у Србији), као и посредством личног контактирања, имајући у виду да, у тренутку спровођења истраживања, није постојала јавно доступна електронска база мејл адреса која је могла бити употребљена за сврхе истраживања.

Било је очекивано да одређени број испитаница, због различитих разлога, није било вољно да учествује у истраживању. У вези са тим, одређене испитанице остале су недоступне истраживању због чињенице да њихова домаћинства нису поседовала ниједан вид модерне комуникације (око 5-7% популације у Србији не поседује мобилни или фиксни телефон, односно око пола милиона домаћинстава у Србији не поседује рачунар са приступом интернету⁸⁷⁵), тако да је, услед наведених разлога, сам поступак анкетирања на даљину био ограничен.

На крају, треба нагласити да, у моменту спровођења истраживања, одређени број домаћинстава није имало доступну за анкетирање ниједну женску особу из циљне популације, услед преаузетости другим обавезама или услед одсуства (ван домаћинства или ван земље).

7. 2 Дефинисани узорачки оквир

Након што смо одредили циљну популацију за спровођење квантитативног дела истраживања, дефинисан је узорачки оквир, односно одређена је пропорција између узорачког оквира и циљне популације (пунолетне, радно способне жене које живе трајно на територији Републике Србије). Дефинисани узорачки оквир обухватио је што шире одреднице, чиме смо обезбедили што већу репрезентативност циљне популације и тиме смо избегли следеће кључне проблеме:

- Непокривености (проблем подскупа) - изостављање одређених делова земље из поступка анкетирања или контактирање ужег распона годишта испитаника него што је то случај у циљној популацији;
- Испитаници који нису одговарајући (проблем непреклапања) – контактирање жена старијих од 64 године живота, или контактирање пунолетних, радно способних жена које живе само привремено на територији Србије.

Прва два кључна проблема су приказана илустрацијом ради прецизнијег описа:

⁸⁷⁵ Доступно на: <http://www.ratel.rs>

График 1. Приказ проблема подскупа и непереклапања приликом узорковања (извор: аутор)



Приликом процеса контактирања домаћинстава путем неког вида модерне комуникације (телефон, мејл), током процеса истраживања, суочили смо се са два кључна проблема: дуплирања и груписања. У вези са тим, проблем дуплирања односи се на чињеницу да је једна испитаница из циљне популације селектована за узорак двапут, услед чињенице да има доступна два контакта у некој бази (нпр. две линије фиксног телефона, две мејл адресе, итд.). Док, са друге стране, проблем груписања се односио на чињеницу да је истраживач, у неким случајевима, имао погрешну слику да у једном домаћинству живи само једна женска особа из циљне популације, а заправо је било неколико њих које су, такође, могле бити селектоване за узорак. Оба проблема су, такође, илустрована ради бољег разумевања у наредна два графика:

График 2. Проблем дуплирања између циљне популације и узорка (извор: аутор)

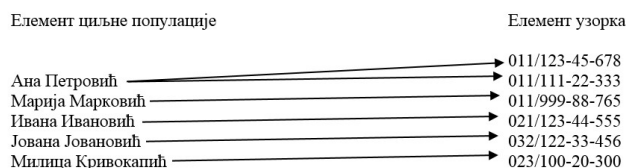
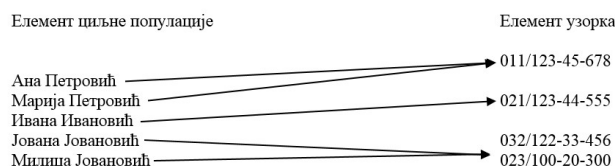


График 3. Проблем груписања између циљне популације и узорка (извор: аутор)



У вези са тим, два су основна питања која су се, током одређивања репрезентативног узорка испитаница, наметнула: које базе података користити, а да се, притом, сакупи довољно испитаница и то на начин да оне представљају репрезентативност узорка у довољној мери? За ту сврху коришћене су основне публикације/извештаји Републичког завода за статистику⁸⁷⁶, али и специјални извештаји након реализоване анкете о радној снази или други извештаји. Када се на тај начин сагледала расподела становништва из циљне популације у оквиру региона

⁸⁷⁶ Доступно на: <https://www.stat.gov.rs>

Србије, могло се приступити прорачуну минимално потребног броја испитаника из сваког региона, односно одговарајућег распона годишта.

Неопходно је напоменути да будући (очекивано) не постоји адекватан регистар жена које су имале искуства са радом Повереника за заштиту равноправности у Србији, а који је јавно доступан, наметнула се потреба за анкетирањем шире базе испитаника (пунолетних, радно способних жена), која су већ имала искуства са институцијом Повереника или које су биле потенцијалне кориснице. На тај начин смо могли да, индиректно, закључимо о бројним међузависностима које утичу на рад Повереника, а које није било могуће измерити на други начин осим путем спровођења анкете у оквиру теренског истраживања.

Према томе, за дефинисање узорачког оквира (скупова испитаника), било је неопходно навести доступне база за контактирање, које су врло разнолике. Разврстано по регионима, табеларно је приказан списак могућих интернет база мобилних и фиксних претплатника из циљне популације, као и невладиних организација, удружења/организација усмерених на заштиту особа женског пола:

Табела 13. *Списак свих извора потенцијалних испитаника*

Организација/удружење/портал	Регион	Потенцијални скуп испитаника
Портал <i>bele strane</i> 11811	Сви	10.000+
Аутономни женски центар Београд	Београд	5.000+
Удружење „Жене против насиља“	Сви	4.000
FemPlatz	Сви	Око 1.000
Освит	Сви	Око 1.000
Удружење жена „Пешчаник“	Крушевац	Око 1.000
Клуб првих жена	Сви	100
НВО Зрењанински едукативни центар	Зрењанин	Око 1.000
Удружење жена Фемина	Смедеревска паланка	Око 500
НВО Женска алтернатива	Сомбор	Око 500
Феномена	Краљево	Око 1.000
Оаза сигурности	Крагујевац	Око 3.000
КЦ ДамаД	Нови Пазар	Око 500
Центар за права жена	Вршац	Око 500
Женска влада	сви	1.500
Лични контакт аутора првог и другог нивоа	Сви	Око 500

Могуће је из приказаног закључити како почетни скуп за контактирање није био мањи од 30.000 жена из циљне популације. Битно је напоменути да поменута листа извора потенцијалних испитаника није била коначно дефинисана, као и да је током реализације квантитативног дела истраживања иста била проширена.

У наредном поглављу ће бити детаљније описано уз помоћ ког поступка ће бити урађено извлачење скупа испитаника за узорак.

7.3 Избор поступка извлачења скупа испитаника (узорка)

Првобитно, неопходно је истаћи да не постоји генерално правило за одређивање минимално потребног броја испитаника при анкетању. У вези са тим, свака методологија или организација (која руководи истраживањем) прилагођава величину узорка према својствима конкретног истраживања, односно условима на локалу.

За потребе предметног истраживања на терену (квантитативни део), примењена је метода случајног узорковања, где је свака јединица скупа (у овом случају испитаница) имала познату вероватноћу, односно шансу да постане део узорка из циљне популације. На тај начин се допринело репрезентативности узорка, уз јасно поштовање пратећих предуслова и ограничења.

Главна предност примене методе случајног узорка представља чињеница да је на тај начин могуће одредити поузданост сваког закључка или потврдити оправданост сваке истраживачке хипотезе, на основу примене методе статистичког закључивања, али и одговарајућих тестова статистичке значајности. Такав логички след закључака је омогућен услед особине контролисаног узорка да има познату, али не увек и једнаку вероватноћу избора у односу на неки други контролисани узорак (другачијег састава).

Даље, поделом случајног узорка на јасно раздвојене подскупове (стратуме), омогућено је бирање контролисаних узорака. Процесом стратификације се постиже већа прецизност закључака о циљној популацији, а који се доносе на основу узорка. У погледу предметног истраживања, стратификација узорка (пored већ урађеног издвајања на особе женског пола) вршена је на основу узорковања по региону у коме живе, као и по годинама старости (између 18 и 64 године живота) испитаница.

У вези са тим, приликом процеса дефинисања стратификованог узрока предметног истраживања, првобитно је било неопходно извршити поделу јасно издиференцираних, али што сличнијих скупова (стратума и подстратума). Подела је вршена тако да су се унутар самих подскупова јединице узорковања (испитанице) врло мало разликовале према посматраном обележју (критеријуму раздвајања), док су се, у исто време, испитанице из различитих стратума разликовале што више, односно утврђене разлике међу самим испитаницама биле су статистички значајне у довољној мери да су имале утицај на параметре из анкете.

Такође, било је неопходно водити рачуна о броју стратума како би се осигурао оптималан временски период за селекцију испитаница, али и како би варијанса између стратума остала на довољно високом нивоу. Спровођење процеса одабира узорковања са много стратума, нужно је подразумевао значајан ангажман око проналажења извора, интеграције различитих података, њиховог анализирања и повезивања са квантитативним делом истраживања.

Иако је био временски захтевнији, процес селекције испитаница за узорак према стратификованим узорцима, сасвим сигурно пружа већи ниво репрезентативности (веродостојнији приказ циљне популације) у односу на друге поступке узорковања. У наредној табели је приказано поређење између кључних метода случајног узорковања, где се виде предности стратификације у односу на остале методе.

Табела 14. Поређење својстава различитих метода узорковања

Својство	Проста метода	Систематска метода	Метода стратификације	Кластер метода
Непристрасна селекција испитаника	Да	Да	Да	Да
Неопходан узорачки оквир	Да	Не	Да	Не
Обезбеђена репрезентативности кључних стратума	Не	Не	Да	Не
Користи се природно груписање из циљне популације	Не	Не	Не	Да
Смањени трошкови узорковања	Не	Не	Не	Да
Грешка узорковања у поређењу са простим насумичним узорком	-	Иста	Значајно нижа	Већа

Како би се осигурало да узорак прати удео становништва циљне популације широм свих региона и распона годишта, примењено је пропорционално узорковање и то на начин да је узорак од 1.000 испитаника чинио укупно n стратума (који се добијају укрштањем региона и распона старости). Директно пропорционални узорак подразумева да је величина узорка из сваког стратума пропорционална проценту са којим сваки подскуп учествује у главном скупу из циљне популације. Такав вид узорковања, генерално говорећи, представља и најчешћи вид узорковања⁸⁷⁷ у случајевима где постоји врло велика и разнолика циљна популација.

У наредном поглављу је детаљно процењена репрезентативност узорка у склопу претходно дефинисаног оквира за узорковање и изабраног поступка за извлачење узорка, односно селекцију испитаника.

7.4 Процена репрезентативности узорка

Процес процене репрезентативности узорка односио се на утврђивање минимално потребног броја испитаника како би се у што већој мери представила стварна структура циљне популације, коју чине пунолетне, радно способне жене у Србији.

У вези са тим, пројектована стопа одговора на упитник износи 10% (1.000 испитаника је најчешће стандард за статистички значајну анализу показатеља мерених узорком за истраживања која се спроводе на територији Републике Србије⁸⁷⁸), а што представља задовољавајући проценат, имајући у виду реална ограничења за скупљање узорка у кратком временском периоду.

Узимајући у обзир регионалну расподелу становништва у Србији које испуњава критеријуме циљне популације (пунолетне, радно способне жене које су трајно настањене у Србији), било је неопходно испитати и утврдити минимално потребан број испитаника зависно од региона у коме потенцијалне испитанице имају пријављен боравак. Ако се, према смерницама ЕСС (European Social Survey⁸⁷⁹ територија Србије у погледу спровођења друштвених истраживања, посматра као збир четири највећа региона (Београдски, Војводина, Шумадија и западна Србија, јужна и источна Србија- без АП КиМ), онда је могуће прорачунати пропорционалну расподелу 1.000 испитаника на сва четири региона, разврстано детаљније на старосне сегменте:

⁸⁷⁷ Доступно на: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/metadata>

⁸⁷⁸ Доступно на: <http://ngoaktiv.org/uploads/files/Priručnik%20za%20istraživanje%20javnog%20mnjenja.pdf>

⁸⁷⁹ Доступно на: <https://www.europeansocialsurvey.org/about/country/serbia/metod.html>

- између 18 и 30 година живота,
- између 31 и 40 година живота,
- између 41 и 50 година живота и
- између 51 и 64 година живота.

Таквим прорачуном се добија 16 стратума (4x4), као резултат укрштања два параметра са по 4 могуће вредности. Детаљна расподела становништва (према проценама за крај 2019. године) налази се у Прилозима. Табела 1. пружа увид колико је минимално било неопходно представница сваког региона и старосне структуре, како би се обезбедила базична репрезентативност узорка.

При разматрању минимално потребног броја испитаница, дозвољено одступање по регионима и старосним сегментима износило је до 5%, што значи да је одступање у једном региону/старосном сегменту било могуће, односно дозвољено надоместити већим бројем испитаница из другог региона/старосног сегмента, тако да у збиру буде 1.000 испитаница, а да се тиме не наруши принцип репрезентативности према директној пропорцији становништва у регионима или старосним групама.

Табела 15. Минимално потребан број испитаника- регионална заступљеност

Регионално узорковање	Старосни сегмент				Узорак	Доња граница узорка (-5%)
	18-30	31-40	41-50	51-64		
Београдски регион	56	66	57	77	256	243
Регион Војводине	61	60	58	90	270	256
Регион Шумадије и западне Србије	62	55	61	94	272	258
Регион јужне и источне Србије	47	41	47	68	202	192
Укупно	226	222	223	329	1.000	950
Доња граница узорка (-5%)	215	211	212	312		

Анализом табеле 1. може се приметити како је минимално потребни број испитаница прилично равномерно распоређен по регионима и сегментима старости, с тим што се јасно издваја слабије насељени (у коме живи већински старије становништво) регион јужне и источне Србије, у погледу одступања од просека за чак 20%. Обезбеђивање потребног броја испитаница (192) из тог региона представљало је једно од битних ограничења квантитативног дела истраживања, услед низа фактора.

Такође, посматрајући само старосну сегментацију у табели 3., чак 33% минимално потребног броја испитаница чине жене старости између 51 и 64 године. Та чињеница је, такође, представљала ограничавајући фактор, имајући у виду слабију доступност те групе испитаница, односно скоро потпуну невидљивост старијих жена у погледу укључености у друштвена догађања у Србији.

Додатно, како би узорак био примеренији реалности, односно како би одговарао карактеристикама циљне популације жена у Србији, уврштена су још четири додатна параметра за контролу нивоа репрезентативности узорка, и то:

- Брачни статус испитаница (неудата, удата, удовица, разведена);

- Статус запослења (обавља посао, укључујући неплаћени рад у породичном послу, укључујући приправнике и лица која су на плаћеној пракси, незапослено лице, ученица/студенткиња/постдипломкиња, домаћица);
- Највиша завршена школа (без школе, завршено до 7 разреда основне школе, основна школа, средња школа, виша (висока) школа, факултет, мастер/докторат);
- Главни извор прихода (зарада/пензија од супружника/родитеља/других чланова домаћинства, помоћ од осталих рођака/пријатеља, примања од осигурања за случај незапослености).

Према томе, селекција испитаница за анкетирање вођена је (пондерисана) према проценту остварења односно достизања минимално потребног броја испитаница за сваки од додатних, контролних параметара.

Резултати детаљнијег прорачуна минимално потребног броја испитаница (уз поштовање удела сваког појединачног контролног параметра у односу на циљну популацију) приказани су табелама 4-7.

Табела 16. Минимално потребан број испитаника- контролни параметар- брачни статус

Брачни статус	Старосни сегмент				Узорак	Доња граница узорка (-5%)
	18-30	31-40	41-50	51-64		
Неудата	170	63	30	18	280	266
Удата	53	148	168	232	601	571
Удовица	0	1	7	52	59	56
Разведена	3	11	18	28	60	57
Укупно	226	222	223	329	1.000	950
Доња граница узорка (-5%)	215	211	212	313		

Имајући у виду контролни параметар - брачни статус (табела 2), јасно се уочава да су у расподели брачних статуса обухваћени сви старосни сегменти нормалном расподелом, те да је највећи удео пунолетних, радно способних жена удато (неопходно је да 57-61% узорка буде из овог скупа становништва). Дубље посматрајући, за старосни сегмент између 18 и 30 година, доминантни брачни статус су неудате жене (75%), али уз значајан удео удатих (23%). Пошто је удео удовице и разведених минорно значајан/заступљен, та два брачна статуса нису била коришћена као „трекери“ (водиље) при селекцији испитаница за узорак.

За брачни статус „удата“, приметан је растући удео како расте старосни сегмент, што је очекивано, тако да је највећи удео удатих жена из циљне популације обезбеђено у старосном сегменту између 51 и 64 године. Исто се односило и на жене из циљне популације у брачном статусу „удовица“, јер чак 88% свих удовица је старо између 51 и 64 године живота, као и на жене које су у статусу „разведена“, јер заузимају удео од скоро половине (46,6%).

Даље, при разматрању контролног параметра- статус запослења (табела 3), највећи удео су заузеле жене које су запослене (барем у последњих годину дана од дана спровођења истраживања), и то између 52-55%, са јасно уоченим растом броја запослених жена из циљне популације како расте старосни сегмент (највећи број запослених је у старосним сегментима између 31 и 40 година, односно 41 и 50 година).

Што се тиче старосног сегмента између 18 и 30 година, узорак мора да садржи подједнако запослене, као и ученике/студенте/постдипломце (по 35% испитаника старости до 30 година). Што се тиче незапослених жена, приметан је опадајући тренд, који је такође логичан имајући у виду да је у Србији највећа незапосленост код младих⁸⁸⁰.

Табела 17. Минимално потребан број испитаника- контролни параметар- статус запослења

Статус запослења (радни однос у последњих годину дана)	Старосни сегмент				Узорак	Доња граница узорка (-5%)
	18-30	31-40	41-50	51-64		
Обавља посао, укључујући неплаћени рад у породичном послу, укључујући приправнике и лица која су на плаћеној пракси	91	167	163	136	556	528
Незапослено лице	60	57	46	49	212	202
Ученик/студент, постдипломац, лице на обавезној пракси	89	1	0	0	90	86
Лице које обавља кућне послове у свом домаћинству (домаћица)	12	23	35	72	141	134
Укупно	251	248	244	256	1.000	950
Доња граница узорка (-5%)	239	236	232	244		

За селекцију жена из скупа ученика/студената/постдипломаца, готово апсолутна већина (99%) је из старосног сегмента између 18 и 30 година, тако да није било неопходно селекувати за узорак ову категорију становништва код старијих од 30 година. На крају, што се тиче скупа жена из циљне популације које су у категорији „домаћице“, приметан је раст тог сегмента становништва, како расту сегменти старости, па је тако највећи број (половина) минимално потребног броја испитаница у старосном сегменту између 51 и 64 године.

За тај скуп испитаница је процењено да ће бити најслабије доступан, имајући у виду претходно поменуте аспекте неадекватних канала комуникације, али и претежне незаинтересованости тог сегмента циљне популације за учешћем у било каквим истраживањима која се тичу друштвених односа, генерално говорећи.

Што се тиче контролног параметра - највиша завршена школа, односно достигнути ниво образовања (табела 6.), може се рећи да је евидентиран скоро па савршен пример нормалне расподеле (график 3), са локалним пиком у виду броја факултетски образованих. Сходно томе, параметар „највиша завршена школа“ дефинисан је као параметар за поређење статистичке значајности корелација изведених из узорка. Имајући то у виду, свака расподела која је забележена теренским истраживањем могла је да се упореди са овим контролним параметром, а самим тим и да се адекватно коментарише према томе да ли је расподела искривљена, односно „нагнута“ улево или удесно.

⁸⁸⁰ Доступно на: <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/sr/o-нама/иницијатива-за-запошљавање-младих/положај-младих-на-тржишту-рада/>



График 3. *Расподела узорка према параметру „највиша завршена школа“*

Што се тиче табеле 4., може се приметити да је неопходно да највећи део узорка има завршену средњу школу (бар 52% узорка), равномерно распоређен према старосним сегментима. Што се тиче жена из циљне популације које немају завршен ниједан разред основне школе, заузимају мање од један одсто узорка (сивом бојом су означени скупови испитаника који представљају мање од 1% укупног узорка), тако да није било проблематично по репрезентативност, ако и не буде реалних представника у узорку. За жене које имају завршено само неколико разреда основне школе, једини значајан скуп су жене које су старости између 51 и 64 године, остали старосни сегменти су заступљени мање од 1% у укупној пројекцији узорка.

Разматрање жена са завршеном основном школом, као и са завршеним факултетом је равномерно заступљено код свих старосних сегмената и подједнако је релевантно за анализу. У вези са тим, посебно интересантно за анализу јесте тренд раста удела мастер/доктора наука у циљној популацији жена старости до 40 година, тако да је било неопходно обратити посебну пажњу на овај сегмент узорка у односу на остале.

Табела 18. *Минимално потребан број испитаника- контролни параметар- највиша завршена школа*

Највиша завршена школа	Старосни сегмент				Узорак	Доња граница узорка (-5%)
	18-30	31-40	41-50	51-64		
Без школе	1	3	1	3	8	8
Од 1 до 7 разреда основне школе	2	3	3	16	23	22
Основна школа (осмогодишња)	26	23	40	79	169	160
Средња школа/Гимназија	143	111	125	174	553	525
Виша (Висока) школа	7	17	14	19	57	54
Факултет	36	53	33	34	156	148
Мастер/Доктор наука	12	14	6	4	35	33
Укупно	227	223	222	329	1.000	950
Доња граница узорка (-5%)	215	211	211	312		

На крају, последњи контролни параметар - главни извор прихода (табела 7.), приказује расподелу становништва, односно циљне популације према томе да ли остварују сопствену зараду или примају новчана средства/пензију од стране супружника, родитеља или других чланова домаћинства, или примају помоћ од рођака или пријатеља.

Овај контролни параметар је редукован у односу на претходно наведене параметре, јер нису приказани сви могући извори прихода (изостављени су: сопствена пензија, примања од осигурања за случај незапослености, студентска стипендија/студентски зајам, повремени послови/мања пољопривредна производња, социјална помоћ, алиментација, приход од ренте/камате/дивиденде, уштеђевина, кредити или позајмице, помоћ од хуманитарних или религијских организација) услед процене да је доминантан извор прихода сопствена зарада односно издржавање од стране чланова породице (мужа или родитеља).

Расподела по старосним сегментима, везана за извор прихода са највећим уделом (сопствена зарада/пензија или издржавање од супружника/чланова породице), указује на чињеницу да је било неопходно обезбедити да бар 40% узорка буде млађе од 30 година, који је служио као референтни ниво за поређење економске способности жена у циљној популацији (односно 24% да буде између 51 и 64 године).

Табела 19. Минимално потребан број испитаника- контролни параметар- главни извор прихода

Главни извор прихода	Старосни сегмент				Узорак	Доња граница узорка (-5%)
	18-30	31-40	41-50	51-64		
Зарада/пензија од супружника/родитеља/других чланова домаћинства	412	172	143	234	964	912
Помоћ од осталих рођака/пријатеља	9	7	6	13	35	33
Укупно	421	178	149	248	1.000	946
Доња граница узорка (-5%)	400	170	141	235		

У пракси, тј. на нивоу анализе резултата квантитативног истраживања, сваки ниво економске способности испитаница који је утврђен анкетом (у виду неког директног или индиректног питања), могао је да се адекватно упореди са Табелом 7., узимајући у обзир различите старосне сегменте. Тако да, у случајевима где се теренским истраживањем утврдио виши или нижи проценат економске способности испитаница него што је то дато у Табели 7., закључивало се даље о карактеристикама самог узорка и статистичкој значајности осталих параметара у истраживању.

8. РЕЗУЛТАТИ КВАНТИТАТИВНОГ ИСТРАЖИВАЊА

8.1 Методологија квантитативног истраживања и дескриптивна статистика

Након спроведеног квалитативног истраживања и анализе истог, уследило је спровођење квантитативног истраживања. Предуслов за анализу квантитативног истраживања било је претходно коришћење дескриптивне статистике којом су груписани прикупљени подаци на основу заједничких особина, односно карактеристика посматраног узорка.

Употребом поменуте методе омогућено нам је лакше и ближе одређивање зависности појединих исказа који су били изузетно значајни за реализацију самог циља и сврхе истраживања. Подсетимо да циљ овог истраживања јесте да укаже на то који су основни узроци који доводе до изразито малог броја обраћања жена институцији Повереника, како бисмо њиховим дефинисањем могли да укажемо на основне проблеме који значајно доприносе смањењу ефикасности институције Повереника у смањењу друштвене изопштености и дискриминације жена у области рада и запошљавања.

Квантитативна методологија је спроведена по следећим корацима:

1. Прикупљање података од значаја, кроз анкетирање одређеног дефинисаног узорка
2. Анализирање прикупљених података која обухвата анализу карактеристика испитаника, а затим и њихових одговора у вези са главним питањем истраживања (дискриминација жена у области рада и запошљавања као и њихова изопштеност у друштву у зависности од положаја на ком се налазе)
3. Дефинисање адекватних променљивих за сваку тезу коју треба доказати, а потом и њихов међусобни утицај једних на друге
4. Утврђивање да ли је одређено понашање случајно или постоји неко правило, што се може установити спровођењем статистичких тестова.
5. Доказивање тачности алтернативних хипотеза, које су у овом раду назначене као појединачне, где више појединачних хипотеза утиче на једну посебну хипотезу. Тим доказивањем се завршава процес истраживања.

У оквиру овог поглавља је приказана дескриптивна статистика, док су хипотезе са својим поступком доказивања и закључцима представљене у наредном поглављу.

8.1.1. Дескриптивна статистика

У складу са претходно наведеним циљевима, у истраживању су учествовале искључиво жене различите старосне доби, нивоа образовања, пребивалишта, брачног статуса и слично. Истраживање је спроведено путем анкете која је била доступна у *онлајн* форми у периоду од 22. јула до 2. августа 2023. године на територији Републике Србије. Узорак који је обухваћен броји 1.105 испитаника. Није било непопуњених поља у упитнику.

Анкета се састоји од основних питања која се везују за ближе одређивање личних карактеристика испитаних лица, као што су, на пример, годиште, ниво образовања, радни и брачни статус.

Други сет питања је формулисан на тај начин да помогне у одређивању нивоа информисаности жена, најпре о појму дискриминације жена при раду и запошљавању, затим нивоа информисаности о постојању као и улози институције Повереника, о главним узроцима

неједнакости жена на пољу ове теме према мишљењу испитаног узорка, али и разумевању њихове потребе за обраћањем надлежној институцији.

Даље се током анализе корелације најзначајније законитости испитују и мери се утицај једног фактора у односу на други, што је разрађено кроз наредну тачку рада *Резултати квантитативног истраживања: Тестирање истраживачких хипотеза*.

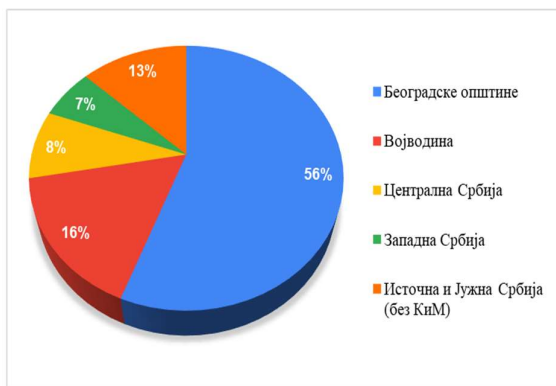
Детаљан приказ података из дескриптивне статистике се налази у Прилозима овог рада, а најзначајнији су издвојени у наставку.

Највише испитаница је старосне доби између 25 и 44 године (78,4%), док је најмање било учесница анкете старосне доби преко 65 година (само 1,4%). Такође мали број њих је млађе од 24 године, а пунолетно (4,3%). Преосталих 15,9% су жене између 45 и 64 године.

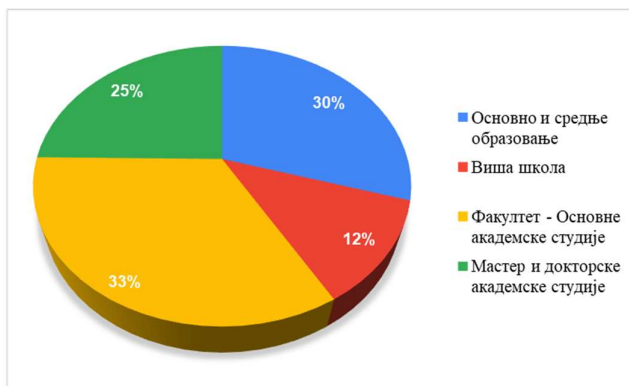
Више од пола испитаног узорка има пребивалиште претежно у Београдским општинама (56%). Знатно мање, чак осам пута у односу на београдске општине (7%), пребивалиште је у Западној Србији.

У погледу образовања, највећи удео заузимају они са основним факултетским образовањем (33%), али приближно исти број је оних који немају више од средњошколског нивоa (30%).

Следе их испитанице са мастер и докторским студијама (25%), а најмање је оних који имају вишу школу (12%). Занемарљив је податак о женама које на територији наше државе повремено имају приступ Интернету (0,4%), остале имају (99,6%).



Графикон 1: Регион у којем живе испитанице

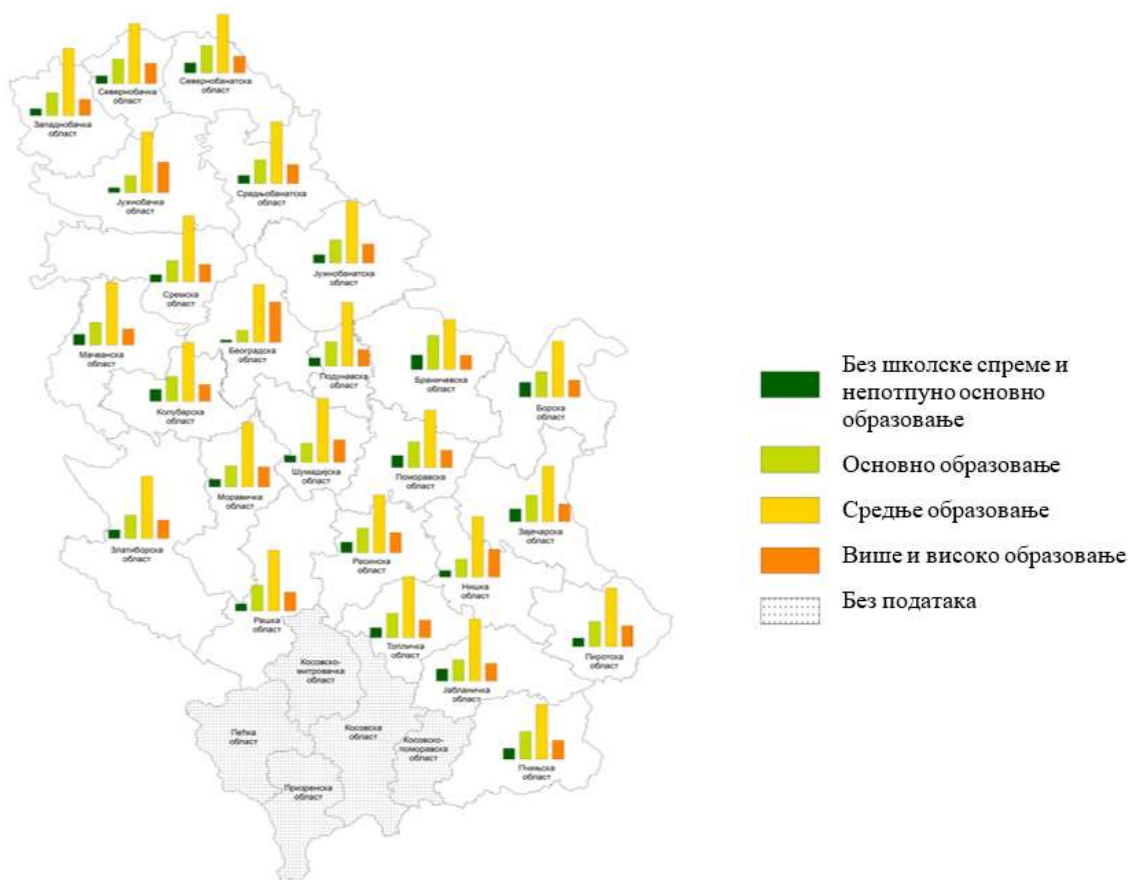


Графикон 2: Ниво образовања

Оно што је важно поменути, јесте и ниво образовања по областима Србије. У наставку је слика преузета са сајта Републичког Завода за статистику, на којој су представљени упросечени подаци за становнике посматраних области старије од 15 година, по школској спреми.

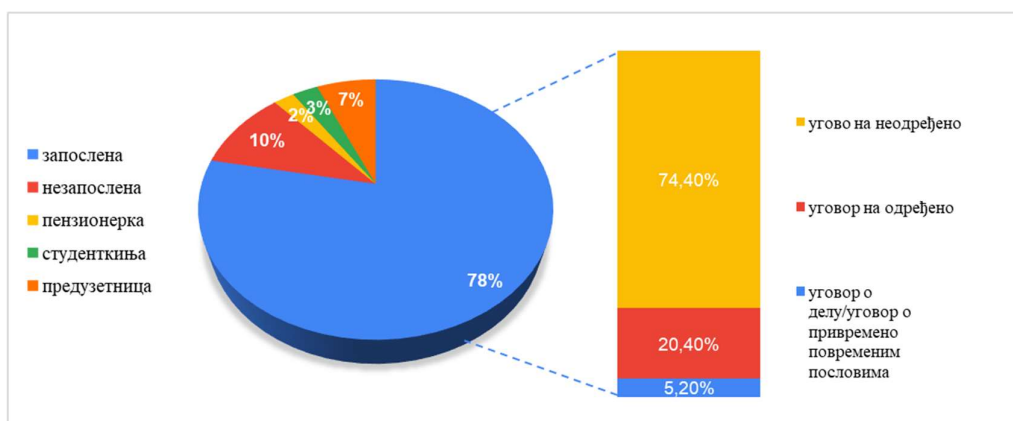
Јасно се истиче средње образовање као доминантно за сваку регију. Високо образовање је карактеристично за становнике области највећих градова Србије (Београд – Београдска област, Нови Сад – Јужнобачка област, Ниш – Нишка област и Крагујевац – Шумадијска област), и једино у овим областима има већи број особа са високим образовањем у односу на основно.

У Браничевској и Борској области рецимо, има приближно једнак број оних који немају ни основно образовање и оних који имају више или високо образовање. Може се закључити да становништво највишег образовног нивоa живи у регијама највећих градова наше земље.



Слика 1: Становништво старо 15 и више година према школској спреми, по областима
(<https://publikacije.stat.gov.rs/G2023/Pdf/G20234006.pdf> (преузето: 03.08.2023.))

Највише жена учествовалих у анкети су запослене, и то по типу уговора на неодређено. Незапослених је свега 10% укупног узорка, док је 5,2% ангажовано на привремено повременим пословима.



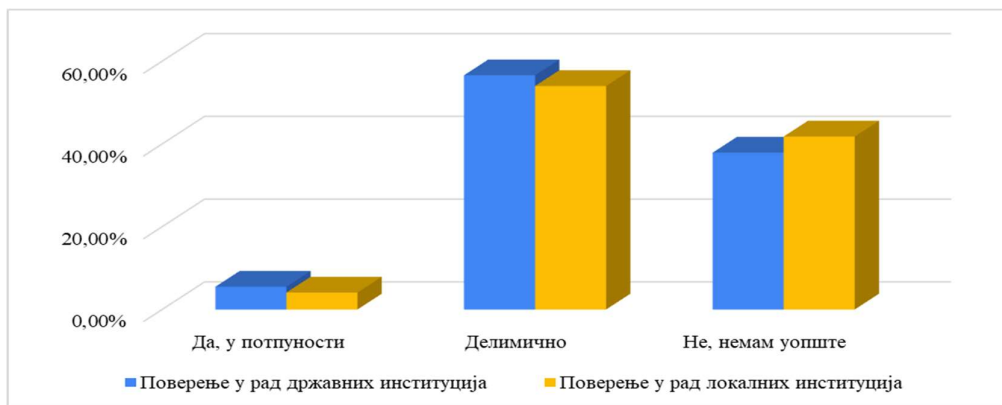
Графикон 1: Запосленост и типови уговора

Већина испитаница је у брачној вези (62,3%), има децу (67,7%) и то двоје (48,2%). Разведено је 9,2% жена, а 10,9% је самохрани родитељ.

Одговори који се односе на информисаност и ставове по питању разматране теме овога рада, обрађени су дескриптивном статистиком у наставку.

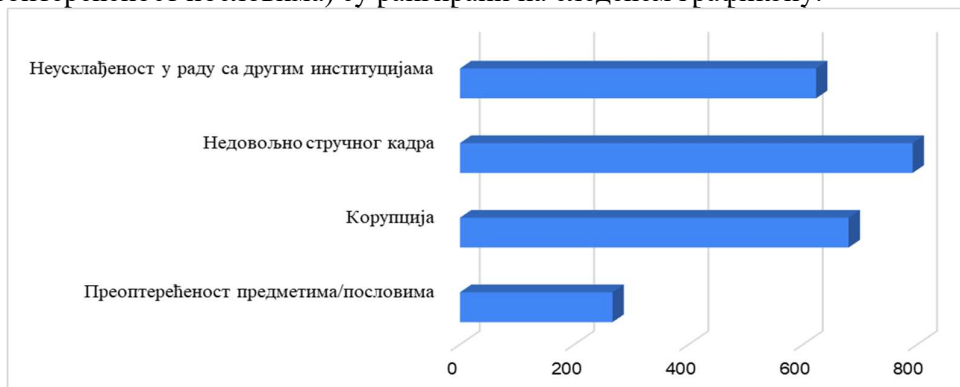
Учеснице анкете у веома малом броју имају поверење у рад државних и локалних институција (5,5 и 4,1% респективно). Нивои поверења у локалне односно државне институције се готово уопште не разликују, што је паралелно приказано на следећем графику:

Графикон 2: Поверење у рад институција



Још је нижи проценат позитивног одговора на питање ефикасности рада државних институција које се баве заштитом радних права у Републици Србији (само 3,2%). Највише је оних који мисле да нису ефикасне уопште (54%), док мишљење о делимичној ефикасности има 42,8% испитаног узорка.

Главни разлог за неефикасност јесте недовољан број стручног кадра (792 одговора од 1.105 испитаних лица), а остали одговори (неусклађеност у раду са другим институцијама, корупција и преоптерећеност пословима) су рангирани на следећем графикону:



Графикон 3: Разлози неефикасности институција

Дакле, закључује се да жене у Републици Србији немају поверење у рад надлежних институција када је реч о заштити радних права, нити их сматрају ефикасним. Такође, ни информисаност о постојању и надлежностима адекватне институције која се бави питањем радних права није на високом нивоу. Проценат информисаних је приказан у табели из наставка:

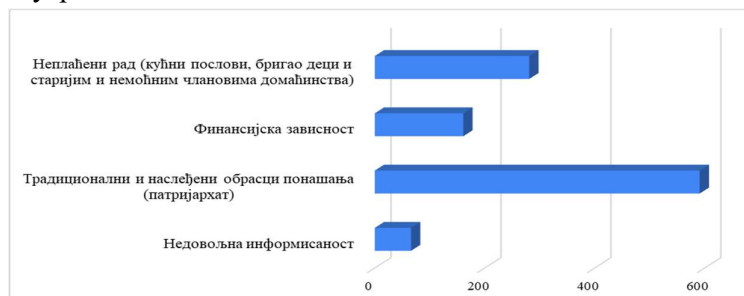
Табела 8: Информисаност жена о надлежним институцијама

	Учешће у укупном броју одговора	Укупан број одговора
Информисаност о постојању институције Повереника	51,8 %	100 %
Информисаност о надлежностима институције Повереника	77,7 %	100 %
Правилно тумачење појма дискриминације	92,8 %	100 %
Правилан одабир институције којој се треба обратити приликом дискриминације	57 %	100 %

На питање да ли би се у случају дискриминације на раду или приликом запошљавања одабрани узорак жена овог истраживања обратио надлежној институцији, скоро половина је одговорила да би (47,2%), док само 8,6% не би. Остале испитанице нису сигурне како би поступиле у овој ситуацији (44,2%).

Кључни разлог за непријављивање или несигурност приликом одлуке у вези са пријавом дискриминације на раду или приликом запошљавања јесте страх од последица, што је чак 96,1% одговора. Остатку жена разлог је непознавање појма дискриминације.

Кључни узрочник неједнакости жена према резултатима анкете јесте традиционални и наслеђени образац понашања, то јест патријархат. Остали разлози ранжирани по броју одговора су: неплаћени рад, затим финансијска зависност и на последњем месту недовољна информисаност. На графикону 6. је прецизније представљен број одговора по одабраним кључним узрочницима.

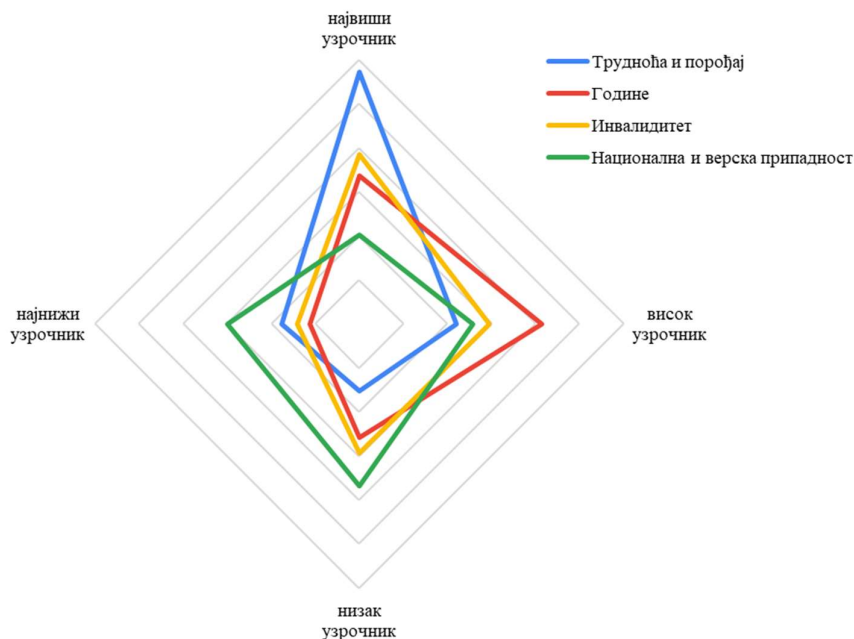


Графикон 4: Кључни узрочници неједнакости жена

Када је реч о узроцима дискриминације жена, задатак у оквиру анализираних анкета био је и рангирање понуђених узрока од највишег до најнижег, а у складу са личним мишљењем сваке од испитаних жена.

Према резултатима, кључни узрок дискриминације јесу трудноћа и порођај, што је као одговор имао највећи број особа. На графикону у наставку он је представљен плавом бојом и може се уочити да линија скоро додирује тачку квадрата у оквиру којег су представљени сви мерени параметри, и на тај начин описује доминантност овог одговора. Уједно, највећи број жена је овај узрок сматрало ниским узрочником дискриминације.

Са друге стране, као најнижи и низак узрок је измерена национална и верска припадност. Године и инвалидитет као параметри имају веома малу разлику у мишљењу да су то највиши, најнижи и ниски узроци, док је мало већи број мишљења да су године висок узрок у односу на остале разматране узроке. Однос у одговорима је сликовито представљен на



Графикон 5: Кључни узроци дискриминације жена

следећи начин:

На питање да ли су особе женског пола које су попуњавале анкету имале личног искуства са дискриминацијом на раду и/или приликом запошљавања, скоро трећина (30,3%) је одговорила да јесте. Већи део узорка није имао оваквог искуства (58,8%), а 10,9% није сигурно. Од испитаница које су нажалост имале лично искуство, основ за дискриминацију је у највећем



Графикон 6: Основи дискриминације жена које су имале искуства са истом

броју случајева била трудноћа и порођај (57%). Следе га године старости (30%), а у најмањем броју су жене дискриминисане због инвалидитета или здравственог стања и националне припадности (7% и 6% респективно).

Може се уочити повезаност са резултатима претходног питања, односно мишљење о највишим и најнижим кључним узроцима се поклапа са реалном сликом о узрочницима дискриминације на територији Републике Србије.

Преовладава став да је тешко доказати дискриминацију (заузима га 61,6% особа из анкете). Само 2,9% сматра да није тешко доказати дискриминацију на овом пољу, а остатак – 36% мисли да потешкоће у доказивању зависе од конкретне околности.

8.2. Резултати квантитативног истраживања: Тестирање истраживачких хипотеза

Квантитативно истраживање је за циљ имало указивање на основне узроке неповерења, а самим тим и мањег броја обраћања жена институцији Повереника. Главни узроци су испитани кроз четрнаест појединачних хипотеза, које су груписане у четири посебне хипотезе.

У оквиру овог поглавља тестирана је свака од поменутих појединачних хипотеза. Као резултат теста, извучен је закључак о доказивости хипотезе, најпре појединачне, а затим на основу групе појединачних, доказана је, односно оповргнута и посебна хипотеза.

У ове сврхе коришћен је статистички софтверски пакет (*SPSS – Statistical Product and Service Solutions*) за управљање подацима, напредну аналитику и пословну интелигенцију, као и у делу рада који се односио на квалитативно истраживање.

Провера тачности постављених хипотеза заправо даје одговор на главно истраживачко питање које се може формулисати и кроз једну општу, то јест, генералну хипотезу:

Улога независне државне институције Повереника за заштиту равноправности у смањењу друштвене изопиштености и дискриминације жена у области рада и запошљавања у Србији, иако важна, отежана је због одређених друштвених, економских, културних и нормативних ограничења.

Циљ ове дисертације јесте доказивање супротне од нулте хипотезе, односно доказивање алтернативне. У наставку је дефинисано и анализирано свих четрнаест хипотеза које су представљене кроз четири подпоглавља. На крају сваког, табеларно је сумиран приказ прихваћених појединачних хипотеза, као и општи закључак који се односи на посебну хипотезу.

Доказивање хипотеза изведено је на основу анализе утицаја једног дефинисаног параметра или групе параметара на други, односно другу групу. За променљиве, узете су специфичне карактеристике дискриминације жена у области рада и запошљавања у Републици Србији. Статистички показатељи који прецизније дефинишу међузависност ових променљивих су:

- вредност Пирсоновог Хи-квадрат теста
- број степени слободе (*df*)
- асимптотска сигнификантност (*Asymp. Sig.*)
- коефицијент контингенције (*Contingency Coefficient*)

Када је реч о дефинисању променљивих (варијабли), важно је напоменути да су све променљиве разматране из спроведене анкете категоричког типа. То значи да се подаци могу класификовати у различите категорије или групе.

На пример, ако посматрамо варијаблу искуство са дискриминацијом на раду или приликом запошљавања, једну групу чине жене које су имале искуство, а другу групу оне које нису имале искуство. Исто тако постоје и групе дефинисане према годинама старости, или рецимо, према нивоу образовања.

Може се приметити да оне описују припадност појединаца одређеним категоријама због чега се не може изводити математичка анализа њихових нумеричких вредности чиме су означене категорије. За променљиве категоричког типа, најбоље је користити *Хи-квадрат тест*.

То је моћан статистички алат и користи се у анализи категоричких података и табела контингенције. Овај метод има значајну улогу у истраживањима разних области и може бити од кључног значаја за анализу упитника који је спроведен.

Категоричке променљиве могу бити:

1. Номиналне променљиве - означавају припадност некој категорији, али описују карактеристику која се не може рангирати.
- 2.
3. Ординалне променљиве - иако су такође категоричке, ове променљиве имају додатни ниво информација - редослед. То значи да постоји нека врста хијерархије или степена вредности међу категоријама. Ниво образовања (основно и средње образовање, виша школа, факултет – основне студије, мастер и докторске студије) је ординална променљива у представљеном истраживању, заједно са променљивом која указује на кључне узрочнике дискриминације жена (испитанице су рангирале четири категорије од највишег до најнижег узрочника).

Кроз примену Хи-квадрат теста, могуће је проценити да ли постоји статистички значајна веза између категоричких променљивих и да ли се расподела података разликује од очекиване случајне расподеле.

Да би се спровела статистичка анализа која подразумева да променљиве буду нумеричког карактера, било је потребно трансформисати их опцијом коју нуди софтверски пакет. Након што је свих двадесет осам варијабли претворено у нумеричке категорије, било је омогућено да се израчунају просек, стандардна грешка просека, медијана, модус, стандардна девијација, варијанса, ранг, минимум, максимум, сума и перцентири.

С обзиром на то да су дати одговори на сва питања из анкете, нема недостајућих вредности ни у овој анализи. Табела са свим резултатима дата је у прилогу, а значајнији резултати су описани у овом пасусу.

На пример, просек за питање радног статуса износи 4,36, тако да је стандардна грешка просека 0,04. Модус је пет, с обзиром да је то најфреквентнији број, а медијана је такође пет, пошто се налази на самој средини када се одговори поређају у растућем редоследу.

Варијанса односно средње квадратно одступање износи 1,736, док стандардна девијација, корен из варијансе, износи 1,318. Има пет категорија радног статуса па је максимална вредност пет, а минимална је један, стога ранг износи четири, као разлика минимума и максимума.

Анализирано је три перцентила, двадесет пети, педесети и седамдесет пети и сви износе пет. То значи да је 25%, 50% и 75% вредности односно одговора дато петицом, или у анкети одговор да је жена запослена.

Године старости подељене су у четири категорије па су и њихове нумеричке вредности од један до четири, а просек у односу на то износи 2,32 док је стандардна грешка просека 0,25. Варијанса је 0,708 а стандардна девијација 0,841. До 75% вредности односно вредности трећег перцентила су два, што такође потврђује доминантност друге категорије старости или нумеричке вредности два за тај одговор. Медијана износи 0, 25 а модус два.

Просек за варијаблу регион у коме живе испитанице је 3,09, стандардна грешка просека 0,42, медијана је два као и модус, варијанса 1,917 и стандардна девијација 1,385. Око половина вредности налази се у првом и другом квинтилу односно на 50 перцентици, а трећи квинтил означен од 50 до 75 перцентици има вредност четири. За остатак променљивих, резултати се тумаче на исти начин.

Асимптотска сигнификантност се у контексту статистичке анализе односи на вредност p – *value* (вероватноћа) и говори о значајности одређеног теста на узорку. У овом случају, разматрана је вредност од 0,05 и мања, јер се у супротном ради о случајности узорка који даље доводи и до погрешних закључака.

Ниво 0,05 је дозвољени ниво ризика који се односи на погрешно прихватање хипотезе о постојању зависности између дефинисаних променљивих.

Софтверски програм у којем су спровођени статистички тестови по аутоматизму користи ниво поверења од 95%, што одговара прагу значајности мањем од 0,05.

Постоји више статистичких показатеља који се користе за мерење променљивих у зависности од природе података. Како је један од корака представљене методологије истраживања анализа зависности међу променљивим, потребно је тумачити вредности степена повезаности међу њима.

Имајући у виду да су дефинисане варијабле у овом раду претежно номиналне вредности, од интереса за анализу биће разматран Пирсонов коефицијент контингенције. Његова вредност се рачуна када је потребно испитати зависност међу категоријским променљивим, а добија се путем формуле:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{N + \chi^2}}$$

χ^2 - вредност хи квадрат статистике
N - величина узорка.

Коефицијент контингенције може имати вредности од 0 до 1. Веза међу променљивим је јача што је коефицијент корелације ближи 1, што значи да се одређене вредности једне променљиве појављују заједно са одређеним вредностима друге променљиве.

Важи и обрнуто, ако је ближи вредности 0, значи да је веза слаба или можда чак случајна, односно вредности категорија једне променљиве не утичу на вредности категорија неке друге променљиве.

8.2.1 Анализа коефицијента контингенције

Ако се посматра само коефицијент контингенције као један од показатеља који описује јачину везе међу одабраним променљивим, доноси се закључак да се најјача веза јавља између варијабли које представљају разлоге неефикасности државних институција и саму појаву неефикасности истих (0,415). Тачније, разлози као што су корупција, мањак стручног кадра, неусклађеност са осталим институцијама утичу на делимичну до потпуну неефикасност у раду државних институција.

Овакав резултат је прилично очекиван, узимајући у обзир податак који је био обрађен кроз дескриптивну статистику, а то је да чак 96,8% испитаног узорка сматра да су институције Републике Србије делимично или потпуно неефикасне.

Са друге стране коефицијент контингенције тежи нули у случајевима у којима се испитује утицај нивоа образовања (0,079) или типа уговора по ком су запослене испитанице анкете (0,069), на то да ли су доживеле дискриминацију на раду или приликом запошљавања.

Резултати указују на то да су ове везе врло вероватно случајне, што значи да факултетско образовање или запосленост на неодређени или привремени период не утичу на дискриминацију.

Потврда за овај закључак се такође може наћи у делу дескриптивне статистике, где се говори о чињеници да су жене највише биле дискриминисане најпре због трудноће, а затим и година старости.

Такође, још једна веза која није статистички значајна односи се на то да неинформисаност жена о постојању институције Повереника није разлог за необраћање некој од надлежних институција. Према резултатима анкете, преко 96% испитаница је као главни узрочник навело страх од последица, што оправдава вредност коефицијента контингенције и у овом случају.

Табела 20: Табела вредности коефицијента контингенција разматраних променљивих

прва променљива	друга променљива	коефицијент контингенције
делимична и потпуна неефикасност државних институција	разлози неефикасности државних институција	0.415
необраћање надлежној институцији приликом дискриминације	страх од последица	0.342
обраћање институцији Повереника	информисаност о институцији Повереника	0.205
обраћање надлежној институцији приликом дискриминације	поверење у рад државних институција	0.194
обраћање надлежној институцији приликом дискриминације	регион	0.173
финансијска зависност	образовање	0.152
незапосленост	кључни узрочници неједнакости	0.152
ефикасност државних институција	годиште	0.148

необраћање надлежној институцији приликом дискриминације	недовољна информисаност	0.146
ефикасност државних институција	регион	0.14
суочавање са дискриминацијом	трудоћа и порођај	0.139
обраћање институцији Повереника	тешка доказивост дискриминације при раду или запошљавању	0.132
ефикасност државних институција	образовање	0.125
неплаћени рад	поверење у рад локалних институција	0.114
необраћање надлежној институцији приликом дискриминације	незапосленост	0.112
обраћање надлежној институцији приликом дискриминације	ниво образовања	0.111
поверење у државне институције	кључни узрочници неједнакости жена	0.109
неплаћени рад	самохрани родитељ	0.099
неплаћени рад	мајчинство	0.092
обраћање надлежној институцији приликом дискриминације	неинформисаност о постојању институције Повереника	0.082
суочавање са дискриминацијом	ниво образовања	0.079
суочавање са дискриминацијом	тип уговора на неодређено	0.069

Дакле, све горе наведене везе постоје, а оне су у мањој или већој мери јаке, односно слабе. Наравно, тумачење било ког статистичког параметра зависи од контекста целокупног истраживања, те је зато потребно уз коефицијент контингенције испитати и остале вредности.

8.2.2 Анализа коефицијента корелације

Постоји више статистичких показатеља који се користе за мерење променљивих у зависности од природе података. Од интереса за анализу овог рада биће Пирсонов коефицијент корелације (r).

Његова вредност се рачуна када је потребно испитати зависност између две (или више) варијабли. Апсолутна вредност коефицијента корелације показује јачину везе међу одабраним променљивим.

Испитује се како једна променљива (независна) утиче на другу (зависну) променљиву. Зависна је она променљива која се истражује, а независне су оне чији се утицај на зависну мери, и чије вредности могу да се контролишу, односно мењају. Коефицијент корелације може имати вредности од -1 до +1.

Када је корелација негативна, то значи да се вредност једне променљиве повећава док се вредност друге смањује. Позитивна вредност означава промену обе променљиве у истом правцу.

Веза међу променљивим је јача што је коефицијент корелације ближи 1, и обрнуто, ако је ближи вредности 0, значи да је веза слаба или можда чак случајна. Имајући то у виду,

корелацију је могуће поделити у три групе према својим вредностима. Према Кентону⁸⁸¹, сегменти су:

1. мала или слаба корелација (вредности r између 0,1 и 0,29);
2. средња корелација (вредности r између 0,3 и 0,49);
3. велика или значајна корелација (вредности r између 0,5 и 1).

Пре спровођења коефицијента корелације, мора се испитати нормалност расподеле. Постављају се следеће хипотезе:

Нулта хипотеза: Подаци подлежу нормалној расподели

Алтернативна хипотеза: Подаци не подлежу нормалној расподели

Нулта хипотеза се усваја ако је сигнификантност већа од 0,05, а одбацује ако је мања. Варијабле из овог скупа података не подлежу нормалној расподели па је тумачење табеле коефицијента корелације мало другачије, односно треба посматрати вредност за *Spearman's rho*. Табела је дата у прилогу.

Због своје обимности јер је у питању табела 28x28 варијабли, биће истакнути само најбитнији резултати. Значајне везе су означене звездом у наредној табели, а обележје једном или двема звездама зависи од тога са којим нивоом значајности се доноси закључак.

Обележје са две звезде значи да је ниво значајности 0,01, а када је вредност назначена једном звездом, ниво значајности је 0,05. Најзначајније корелације издвојене су у табели:

Табела 21. Табела вредности коефицијента корелације разматраних променљивих

прва променљива	друга променљива	коефицијент корелације
радни статус	регион	-0.107**
	тип потписаног уговора	0.593**
године старости	тип потписаног уговора	-0.104**
	брачни статус	-0.225**
	деца	-0.260**
	број деце	0.181**
	самохрани родитељ	0.110**
	поверење у рад државних институција	-0.112**
	поверење у рад локалних институција	-0.120**
	ефикасност државних институција	-0.123*
	институција повереника за заштиту равноправности	-0.153**
	рангирање кључних узрочника неједнакости	-0.159**
	ниво образовања	0.103**
регион	брачни статус	0.128**
тип потписаног уговора	брачни статус	-0.117**
	деца	0.127**
брачни статус	деца	-0.665**

⁸⁸¹ [The Correlation Coefficient: What It Is, What It Tells Investors \(investopedia.com\)](https://www.investopedia.com/terms/c/correlation-coefficient.asp) преузето: 05.08.2023.

	број деце	0.548**
	самохрани родитељ	0.477**
	поверење у рад државних институција	-0.130*
	основ дискриминације	0.125**
деца	број деце	-0.833**
	самохрани родитељ	-0.438**
	главни разлог да се не пријави дискриминација	-0.144**
	искуство са дискриминацијом	0.139**
	основ дискриминације	-0.181**
	рангирање кључних узрочника неједнакости	0.108**
	ниво образовања	-0.124**
број деце	самохрани родитељ	0.374**
	главни разлог да се не пријави дискриминација	0.138**
	искуство са дискриминацијом	-0.135**
	основ дискриминације	0.144**
	рангирање кључних узрочника неједнакости	-0.107**
	ниво образовања	0.111**
поверење у рад државних институција	поверење у рад локалних институција	0.801**
	ефикасност рада државних институција	0.517**
	обраћање институцији приликом запошљавања у случају дискриминације	0.118**
	искуство са дискриминацијом	-0.171**
поверење у рад локалних институција	ефикасност рада државних институција	0.511**
	главни разлози неефикасности рада државних институција	-0.122**
	обраћање институцији приликом запошљавања у случају дискриминације	0.106**
	да ли се обратити надлежној институцији приликом запошљавања у случају дискриминације	0.123**
	искуство са дискриминацијом	-0.168**
	основ дискриминације	0.128**
ефикасност рада државних институција	надлежности институције повереника	0.103**
	да ли се обратити надлежној институцији приликом запошљавања у случају дискриминације	0.128**
	тешка доказивост дискриминације	-0.122**
	искуство са дискриминацијом	-0.201**
	основ дискриминације	0.144**
информисаност о институцији повереника	да ли се обратити надлежној институцији приликом запошљавања у случају дискриминације	0.172**

да ли се обратити надлежној институцији приликом запошљавања у случају дискриминације	главни разлози необраћања надлежној институцији приликом запошљавања у случају дискриминације	0.321**
главни разлози необраћања надлежној институцији приликом запошљавања у случају дискриминације	основ дискриминације	0.225**
рангирање кључних узрочника неједнакости - трудноћа	рангирање кључних узрочника неједнакости – године	0.379**
	рангирање кључних узрочника неједнакости – инвалидитет	0.252**
	рангирање кључних узрочника неједнакости – верска и национална припадност	-0.254**
тешка доказивост дискриминације	основ дискриминације	-0.115**
рангирање кључних узрочника неједнакости - године	рангирање кључних узрочника неједнакости – инвалидитет	0.335**
рангирање кључних узрочника неједнакости - инвалидитет	рангирање кључних узрочника неједнакости – верска и национална припадност	0.101**

Из табеле 10. примећује се да највећа корелација постоји између поверења у рад државних институција са поверењем у рад локалних институција и износи 0.801. Значи да се са повећањем поверења у државне, повећава поверење у локалне и обрнуто. Такође се лако на основу података о једној променљивој могу наслутити информације о другој.

Постоји и јака веза са поверењем и ефикасношћу државних институција. Оне испитанице које верују у њихов рад, такође сматрају и да су институције ефикасне. Једина већа корелација од прве наведене јесте код питања да ли имају децу и броја деце, -0.833, али то је логичан след догађаја, да ако неко нема деце да је њихов број нула.

Корелација радног статуса и типа потписаног уговора износи 0.593. Ако су испитанице у радном статусу, потписале и одговарајући уговор. Разлог да корелација буде нижа може бити због запослених студенткиња које нису потписале неки тип уговора, али су ипак назначиле радни у однос у смислу привремених послова.

Остали резултати су такође статистички значајни и утичу на целокупну анализу, али се ипак остале корелације из табеле сврставају у категорију слабије везе.

8.2.3. Тестирање хипотеза

8.2.3.1. Тестирање прве посебне хипотезе

H(0): Незапосленост жена у Србији није статистички значајан узрочник њихове друштвене изопитености.

H(1): Незапосленост жена у Србији један је од кључних узрочника њихове друштвене изопитености.

Табела 22. Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између незапослености и кључних узрочника неједнакости код жена, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
Незапосленост - кључни узрочници неједнакости жена	25.967	12	0.011	0.152

На основу резултата може се закључити да постоји статистички значајна веза између незапослености и кључних узрочника неједнакости жена, те се усваја алтернативна хипотеза. Вредности указују да веза није случајна, а коефицијент контингенције пружа информацију да она није јака, што може значити да постоје други фактори који утичу на ову везу.

Као кључни узроци неједнакости код жена наведени су: финансијска зависност, недовољна информисаност, неплаћени рад (кућни послови, брига о деци и старијим и немоћним члановима домаћинства) и традиционални и наслеђени обрасци понашања (патријархат).

Незапосленост спада у категорију радног статуса, поред запослених, предузетница, пензионерки и студенткиња. Једна десетина жена која је попуњавала анкету је незапослена, од њих 55 жена је довело у везу незапосленост и патријархат.

Такође као јача веза доводи се и питање незапослености и неплаћеног рада, где се 45 жена изјаснило за ове две категорије. Велика већина жена доводи у питање незапосленост и наведене узрочнике, стога се и статистички тест показао значајним и изнео потврђене вредности.

Н(0): Сиромаштво жена у Србији није статистички значајан узрочник њихове друштвене изопштености.

Н(2): Сиромаштво жена у Србији један је од кључних узрочника њихове друштвене изопштености.

Табела 23: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између финансијске зависности и образовања, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
финансијска зависност - образовање	26.107	9	0.002	0.152

За доказивање ове хипотезе било је потребно упоредити везу неке од независних варијабли као што је образовање, са варијаблом финансијска зависност која директно утиче на појаву сиромаштва.

Како статистички показатељ - сигнификантност тежи нули, закључује се да је вероватноћа да сиромаштво није узрочник друштвене изопштености веома мала и тиме се нулта хипотеза одбацује.

Посматрајући коефицијент контингенције уочава се да иако је вероватноћа да не постоји веза међу овим променљивим минимална, јачина исте није на значајном нивоу (износи само 0,152).

H(0): Неповерење жена у рад државних институција за заштиту родне равноправности није у директној вези са њиховом друштвеном изопштеношћу.

H(3): Неповерење жена у рад државних институција за заштиту родне равноправности у директној је вези са њиховом друштвеном изопштеношћу.

Табела 24: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између поверења у институције и кључних узрочника неједнакости жена, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
поверење у државне институције - кључни узрочници неједнакости жена	13.393	6	0.037	0.109

Вредност асимптотске сигнификантности 0,037 је мања од прага 0,05 те се изводи закључак да дефинисана претпоставка нултом хипотезом не може да се усвоји, односно неповерење у рад државних институција за заштиту родне равноправности има везе са друштвеном изопштеношћу, с тим што се ова веза не сматра претерано значајном о чему говори вредност из последње колоне (0,109) јер је ближа вредности 0 него 1.

H(0): Жене које имају обавезу старања о деци и које се брину о старијим и немоћним лицима у породици нису изопштеније у односу на друге категорије жена.

H(4): Жене које имају обавезу старања о деци и које се брину о старијим и немоћним лицима у породици изопштеније су у односу на друге категорије жена.

Табела 25: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између неплаћеног рада и мајчинства, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
неплаћени рад - мајчинство	9.513	3	0.023	0.092

Табела 26: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између неплаћеног рада и самохрани родитељ, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
неплаћени рад - самохрани родитељ	10.862	6	0.093	0.099

Табела 27: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између неплаћеног рада и поверење у рад локалних институција, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
неплаћени рад -	14.644	6	0.023	0.114

поверење у рад локалних институција				
-------------------------------------	--	--	--	--

Из испитаних веза варијабли неплаћеног рада као једног од кључних узрочника неједнакости жена са независним варијаблама као што су мајчинство, самохрани родитељ и поверење у рад локалних институција, уочава се да статистичке вредности указују на то да не постоји веза између неплаћеног рада и самохраног родитеља, док између преостале две постоји веза. Имајући у виду да само 10% испитаног узорка је самохрани родитељ, он није довољно велики да би се са сигурношћу могло рећи да ли у овом случају нека зависност ипак постоји. Како су преостала два теста показала да је потребно усвојити алтернативну хипотезу, доноси се закључак да жене које имају обавезу старања о другим лицима јесу изопштеније у друштву у односу на оне које ту обавезу немају.

Табела 28: Прва посебна хипотеза са закључцима

Посебна хипотеза 1	
Друштвена изопштеноост жена у Републици Србији у области рада и запошљавања је присутна и последица је различитих узрока.	
<i>H</i>	Прихваћена појединачна хипотеза
<i>H1</i>	Незапосленост жена у Србији један је од кључаних узрочника њихове друштвене изопштеноости.
<i>H1</i>	Сиромаштво жена у Србији један је од кључних узрочника њихове друштвене изопштеноости
<i>H1</i>	Неповерење жена у рад државних институција за заштиту родне равноправности у директној је вези са њиховом друштвеном изопштеношћу.
<i>H1</i>	Жене које имају обавезу старања о деци и које се брину о старијим и немоћним лицима у породици изопштеније су у односу на друге категорије жена.
Закључак посебне хипотезе: Узевши у обзир доказе све четири наведене алтернативне хипотезе, може се потврдити формулација наведене посебне хипотезе.	

8.2.3.2. Тестирање друге посебне хипотезе

H(0): Не постоји статистички значајан утицај фертилитетног доба жене на њихово чешиће суочавање са дискриминацијом у области рада и запошљавања.

H(1): Жене које су у фертилитетном добу чешиће се суочавају са дискриминацијом у области рада и запошљавања.

Табела 29: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између суочавања са дискриминацијом и трудноћом, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
суочавање са дискриминацијом - трудноћа и порођај	21.861	20	0.348	0.139

Вредност сигнификантности прелази праг од 0,05 до којег се нулта хипотеза одбацује и усваја алтернативна. Међутим, већ је у теоријском делу било речи о томе да праг од 0,05 управо представља ризик, односно вероватноћу да дође до статистичке грешке.

Поред тога је такође напоменуто да не би требало слепо пратити вредности које су аутпут софтверских програма, но напротив, неопходно је узети у обзир и друге параметре. Резултати испитивања зависности две варијабле из постојеће хипотезе су класичан пример.

Према резултатима теста, требало би усвојити нулту хипотезу и донети закључак да се жене у фертилитетном добу не суочавају са дискриминацијом у области рада и запошљавања више од осталих. Кроз поглавље дескриптивне статистике је јасно и графички представљен удео од 57% жена у укупном броју испитаних, којима је основ за дискриминацију при раду или запошљавању управо била трудноћа/порођај.

С обзиром на то да се чињенично стање коси са нумеричким вредностима из табеле 11, и имајући у виду све претходно наведено, алтернативна хипотеза се усваја.

H(0): Жене које су радно ангажоване на неодређено нису статистички значајно мање суочене са дискриминаторним понашањем послодаваца у односу на жене које имају уговоре о обављању привремено-повремених послова, уговоре о делу, као и уговоре на одређено.

H(2): Жене које су радно ангажоване на неодређено мање се суочавају са дискриминаторним понашањем послодаваца у односу на жене које имају уговоре о обављању привремено-повремених послова, уговоре о делу, као и уговоре на одређено.

Табела 30: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између суочавања са дискриминацијом и типом уговора на неодређено, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
суочавање са дискриминацијом - тип уговора на неодређено	5.360	8	0.719	0.069

У овом случају се прихвата нулта хипотеза, јер је вредност сигнификантности висока, а јачина везе (према коефицијенту контингенције) веома слаба. Тип уговора по којем су испитане жене запослене се не доводи у везу са суочавањем са дискриминацијом. Дефинисана хипотеза пружа информацију о томе да по овом питању, постоји подједнака могућност да жене буду дискриминисане.

H(0): Жене које обављају неквалификоване и мање плаћене послове нису статистички значајно чешће суочене са дискриминацијом у области рада од жена које обављају високо квалификоване послове.

H(3): Жене које обављају неквалификоване и мање плаћене послове чешће се суочавају са дискриминацијом у области рада од жена које обављају високо квалификоване послове.

Табела 31: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између суочавања са дискриминацијом и нивоом образовања, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
суочавање са дискриминацијом - ниво образовања	6.888	6	0.331	0.079

Као и у претходном случају, уз исто образложење, усваја се нулта хипотеза.

Табела 32: Друга посебна хипотеза са закључцима

Посебна хипотеза 2	
У области рада и запошљавања у Републици Србији жене су дискриминисане, а њихова дискриминисаност последица је различитих узрока.	
<i>H</i>	Прихваћена појединачна хипотеза
<i>H1</i>	Жене које су у фертилитетном добу чешће се суочавају са дискриминацијом у области рада и запошљавања.
<i>H0</i>	Жене које су радно ангажоване на неодређено нису статистички значајно мање суочене са дискриминаторним понашањем послодаваца у односу на жене које имају уговоре о обављању привремено-повремених послова, уговоре о делу, као и уговоре на одређено.
<i>H0</i>	Жене које обављају неквалификоване и мање плаћене послове нису статистички значајно чешће суочене са дискриминацијом у области рада од жена које обављају високо квалификоване послове.
Закључак посебне хипотезе: Може се сматрати да је прихваћена друга посебна хипотеза.	

8.2.3.3. Тестирање треће посебне хипотезе

H(0): Дуги судски поступци и недовољна ефикасност извршних органа власти нису статистички значајни као кључни разлози који доприносе утиску о недовољној ефикасности институције Повереника за заштиту равноправности.

H(1): Дуги судски поступци и недовољна ефикасност извршних органа власти кључни су разлози који доприносе утиску о недовољној ефикасности институције Повереника за заштиту равноправности.

Табела 33: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између ефикасности институција и региона, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
ефикасност државних институција – регион	22.042	15	0.107	0.140

Табела 34: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између ефикасности институција и образовања, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
ефикасност државних институција - образовање	17.401	9	0.043	0.125

Табела 35: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између ефикасности институција и годишта, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient

ефикасност државних институција – годиште	24.847	12	0.016	0.148
---	--------	----	-------	-------

Повезаност нивоа образовања или година старости са ставом о томе да су институције Републике Србије неефикасне је значајна, што се види и у појединачним табелама резултата хи-квадрат тестова.

Иако се из прве табеле примећује да регион у којем живе жене из одабраног узорка не утиче на њихов став о неефикасности, постоји узрочно-последична веза између региона и нивоа образовања (о чему је било речи у оквиру дескриптивне статистике, као и будуће додатно појашњење приликом доказивања четврте појединачне хипотезе – 2.3.4. тачка рада).

На основу тога, може се извести целокупни закључак о усвајању алтернативне хипотезе. Као додатак овог закључка, прилажу се и табеле са расподелом броја одговора жена груписаних по старости, односно по нивоу образовања.

Табела 36: Став по старосним групама

Сматрате ли да су државне институције које се баве заштитом радних права жена ефикасне у свом раду?	
Старосне групе	Одговор: не, нису уопште
18 – 24	28
25 – 44	489
45 – 64	73
65 +	5
Укупно	595

Табела 37: Став по нивоима образовања

Сматрате ли да су државне институције које се баве заштитом радних права жена ефикасне у свом раду?	
Ниво образовања	Одговор: не, нису уопште
факултет – основне студије	198
мастер и докторске студије	163
основно и средње образовање	160
виша школа	74
Укупно	595

Жене које су факултетски образоване и припадају старосној групи од 25 до 44 године у највећем броју сматрају да су институције које се баве заштитом радних права неефикасне. Са друге стране, старије и ниже образоване ипак у мањем броју деле мишљење са претходно поменутих категоријама.

Н(0): *Постојећа нормативна одређења о запошљавању и плаћању стручног кадра институције Повереника (неадекватна лична примања, немогућност напредовања у служби, преоптерећеност запосленог кадра) омогућавају ефикаснију борбу против дискриминације и друштвене изопиштености.*

Н(2): *Постојећа нормативна одређења о запошљавању и плаћању стручног кадра институције Повереника (неадекватна лична примања, немогућност напредовања у служби, преоптерећеност запосленог кадра) онемогућавају ефикаснију борбу против дискриминације и друштвене изопиштености.*

Табела 38: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између неефикасности институција и разлога њихове неефикасности, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
делимична и потпуна неефикасност државних институција - разлози неефикасности истих	229.422	42	0.000	0.415

Пример везе између ове две варијабле је већ обрађен као издвојен резултат у табели контингенција, као веома значајан са јаком везом. Додатно, и вредност сигнификантности указује на прихватање алтернативне, то јест одбацивање нулте хипотезе. Наведени разлози дефинисане хипотезе имају утицаја на борбу против дискриминације и друштвене изопштености.

H(0): *Не постоји статистички значајан утицај на повећање ефикасности рада институције Повереника давањем ширих законских овлашћења Поверенику и увођењем оштријих мера против оних који не поступају у складу са препорукама Повереника.*

H(3): *Давањем ширих законских овлашћења Поверенику и увођењем оштријих мера против оних који не поступају у складу са препорукама Повереника, ефикасност рада ове институције би се повећала.*

Табела 39: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између обраћања институцији Повереника и информисаности о истој, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
обраћање институцији Повереника - информисаност о институцији Повереника	48.531	4	0.000	0.205

Табела 40: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између обраћања институцији Повереника и тешкој доказивости дискриминације, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
обраћање институцији повереника - тешка доказивост дискриминације при раду или запошљавању	19.480	8	0.012	0.132

На основу резултата испитивања варијабли из табела, закључује се да је претпоставка о потенцијалном повећању ефикасности рада институције повереника оправдана, те се усваја алтернативна хипотеза.

Табела 41: Трећа посебна хипотеза са закључком

Посебна хипотеза 3	
Институција Повереника за заштиту равноправности, у свом свакодневном, практичном раду, суочава се са одређеним друштвеним потешкоћама (традиционализам, бирократска неефикасност, неадекватна финансијска подршка државе) које отежавају њен ефикаснији учинак у борби против дискриминације и друштвене изопштености жена у Србији.	
<i>H</i>	Прихваћена појединачна хипотеза
<i>H1</i>	Дуги судски поступци и недовољна ефикасност извршних органа власти кључни су разлози који доприносе утиску о недовољној ефикасности институције Повереника за заштиту равноправности.
<i>H1</i>	Постојећа нормативна одређења о запошљавању и плаћању стручног кадра институције Повереника (неадекватна лична примања, немогућност напредовања у служби, преоптерећеност запосленог кадра) онемогућавају ефикаснију борбу против дискриминације и друштвене изопштености.
<i>H1</i>	Давањем ширих законских овлашћења Поверенику и увођењем оштријих мера против оних који не поступају у складу са препорукама Повереника, ефикасност рада ове институције би се повећала.
Закључак посебне хипотезе: Скуп доказа свих појединачних хипотеза утиче и на доказивост постављене треће посебне хипотезе.	

8.2.3.4. Тестирање четврте посебне хипотезе

H(0): Не постоји статистички значајна разлика у броју обраћања Поверенику за заштиту равноправности између жена које живе у градским, у односу на жене које живе у руралним срединама.

H(1): Значајна је разлика у броју обраћања Поверенику за заштиту равноправности између жена које живе у градским, у односу на жене које живе у руралним срединама.

Табела 42: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између обраћања надлежној институцији и нивоа образовања, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	<i>Value (Pearson Chi-Square)</i>	<i>df</i>	<i>Asymp. Sig.</i>	<i>Contingency Coefficient</i>
обраћање надлежној институцији приликом дискриминације - ниво образовања	13.905	9	0.126	0.111

Табела 43: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између обраћања надлежној институцији и поверења у рад институција, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	<i>Value (Pearson Chi-Square)</i>	<i>df</i>	<i>Asymp. Sig.</i>	<i>Contingency Coefficient</i>
обраћање надлежној институцији приликом дискриминације - поверење у рад државних институција	43.430	6	0.000	0.194

Табела 44: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између обраћања надлежној институцији и региона, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
обраћање надлежној институцији приликом дискриминације - регион	33.953	15	0.003	0.173

Приликом одлуке о прихватању или одбацивању ове хипотезе није довољно ослонити се на резултате тестирања кроз софтверски програм. Објективни подаци преузети из Републичког завода за статистику у области нивоа образовања по регионима Србије указују на то да ипак постоји зависност између висине образовања и пребивалишта.

Било је речи у првом делу анализе резултата истраживања да, особе из градских области имају виши ниво образовања (основно факултетско образовање, мастер или и докторат) за разлику од оних који живе у приградским или сеоским срединама. Резултати хи-квадрат статистике показују да постоји разлика у обраћању жена надлежној институцији уколико доживе дискриминацију из градских средина у односу на оне из руралних. Са друге стране, резултати истог теста говоре о томе да образовање није пресудно у случају обраћања институцијама.

Имајући у виду, да су образовање и регион у узрочно-последичном односу као чињеница, изводи се закључак да и ниво образовања ипак утиче на одлуку о обраћању. Исто тако, поверење у рад државних институција статистички значајно утиче на обраћање жена надлежној институцији. Генерални закључак јесте да се нулта хипотеза одбацује и прихвата алтернативна.

Н(0): Жене које имају мањи ниво образовања (жене са завршеном основном школом и без завршене основне школе), нису се статистички значајно мање обраћале Поверенику за заштиту равноправности.

Н(2): Жене које имају мањи ниво образовања (жене са завршеном основном школом и без завршене основне школе), мање су се обраћале Поверенику за заштиту равноправности.

Табела 45: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између обраћања надлежној институцији и неинформисаности о институцији Повереника, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
обраћање надлежној институцији приликом дискриминације - неинформисаност о постојању институције повереника	7.478	3	0.058	0.082

Сигнификантност у испитивању ових хипотеза већа је од одређеног прага од 0,05 па треба усвојити нулту хипотезу. Ниво образовања и обраћање Поверенику за заштиту равноправности нису у статистички значајној вези.

Н(0): Недовољна доступност информација женама из руралних средина није статистички значајан разлог њиховог недовољног обраћања институцији Повереника.

Н(3): Недовољна доступност информација женама из руралних средина један је од разлога њиховог недовољног обраћања институцији Повереника.

Табела 46: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између обраћања надлежној институцији и недовољне информисаности, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
необраћање надлежној институцији приликом дискриминације - недовољна информисаност	24.176	9	0.004	0.146

Табела 47: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између обраћања надлежној институцији и страха од последица, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
необраћање надлежној институцији приликом дискриминације – страх од последица	146.463	6	0.000	0.342

Посматрају се две категорије дискриминације – недовољна информисаност и страх од последица. У оба случаја прихвата се алтернативна хипотеза, што значи да женама из руралних средина нису довољно доступне информације да би се обраћале институцији Повереника.

Треба се надовезати и на претходну хипотезу када је у питању образовање. Можда оно директно не утиче на обраћање институцији Повереника, али је чињеница да су жене које живе у руралним подручјима мање образоване. Живот на селу у поређењу са животом у граду доводи у питање многе теорије па самим тим и ову хипотезу, у смислу недовољних информација о дискриминацији које жене на селу поседују.

H(0): Жене које су, привремено или трајно незапослене, не обраћају се мање институцији Повереника.

H(4): Жене које су, привремено или трајно незапослене мање се обраћају институцији Повереника.

Табела 48: Резултати хи-квадрат теста за испитивање статистичке значајности између незапослености и обраћања надлежној институцији, спроведено у СПСС-у

Променљиве чија се веза испитује	Value (Pearson Chi-Square)	df	Asymp. Sig.	Contingency Coefficient
необраћање надлежној институцији приликом дискриминације - незапосленост	14.146	12	0.291	0.112

Незапослене жене се не обраћају мање институцији Повереника у односу на остале, а овај закључак се доноси на основу вредности 0,291 која је већа од потребног прага за прихватање односно одбацивање нулте хипотезе у износу од 0,05. Дакле, у овом случају се прихвата нулта хипотеза.

Раније је већ наведено да је узрок који доминира приликом одлуке жена да се не обратe надлежним институцијама страх од потенцијалних последица. Остали узроци су се показали као врло мало статистички значајни, или чак као безначајни, односно случајни.

Табела 49: Четврта посебна хипотеза са закључком

Посебна хипотеза 4	
Доминантни културни, патријархални обрасци васпитања, ниво образовања и информисаности, као и незапосленост кључни су узрочници недовољног обраћања дискриминисаних и изопштених жена Поверенику за заштиту равноправности.	
<i>H</i>	Прихваћена појединачна хипотеза
<i>H1</i>	Значајна је разлика у броју обраћања Поверенику за заштиту равноправности између жена које живе у градским, у односу на жене које живе у руралним срединама.
<i>H0</i>	Жене које имају мањи ниво образовања (жене са завршеном основном школом и без завршене основне школе), нису се статистички значајно мање обраћале Поверенику за заштиту равноправности.
<i>H1</i>	Недовољна доступност информација женама из руралних средина један је од разлога њиховог недовољног обраћања институцији Повереника.
<i>H0</i>	Жене које су, привремено или трајно незапослене, не обраћају се мање институцији Повереника.
Закључак посебне хипотезе: Може се закључити да је прихваћена четврта посебна хипотеза.	

8.3. Закључак: налази квантитативног истраживања

Неминовна је чињеница да се жене у Србији суочавају са дискриминацијом приликом рада или запошљавања, што доказује поражавајући податак да преко 50% испитаног узорка има искуства на ову тему. Претпостављени узроци дискриминације, али и генерално неједнакости жена у друштву су овим истраживањем и потврђени.

Као главни узрок издваја се трудноћа и порођај, што је контрадикторно општеприхваћеном ставу о подстицању повећања наталитета у нашој земљи. Неке од личних карактеристика испитаница спроведене анкете као што су старосна доб или ниво образовања, не утичу на саму појаву дискриминације у великој мери, али те карактеристике утичу на мишљење о раду државних институција које би требало да буду од помоћи свакој од жена које се нађу, или мисле да су се нашле у ситуацији где су дискриминисане приликом запошљавања или на радном месту.

До сличног закључка се дошло и када је у питању обраћање надлежним институцијама. Одређене карактеристике можда имају индиректног утицаја на слободу у исказивању свог положаја, али далеко су од најчешћег разлога и истовремено великог утицаја на поменућу слободу, а то је страх од последица.

Такође, важно је и напоменути да информисаност о постојању као и надлежностима институција Повереника није на завидном нивоу. Постоји прилика за предлагање, а касније и разматрање начина спровођења едукације жена на ову тему.

ЗАКЉУЧАК

Бројни објављени подаци говоре у прилог чињенице да је неједнако и неправично поступање према појединцима (и припадницима појединих друштвених група) готово свакодневна пракса у нашем друштву. Иако су сви потенцијално угрожени, у највећој опасности од поменуте праксе поступања јесте онај део популације који је (због различитих особености) другачији, карактеристичан или социјално и финансијски угрожен. Иако су жене подређене и у неравноправном положају у бројним сегментима друштвеног живота, треба имати у виду да расположиви подаци говоре у прилог чињенице да је дискриминација жена најизраженија управо у области тржишта рада и радних права.⁸⁸² Ради се о једној од најприсутнијих, најснажнијих и најдубљих форми дискриминације, имајући у виду њене бројне негативне и дугорочне последице (личне, породичне, групне и друштвене.). У вези са тим, нарочито је осетљива позиција оних категорија жена које се налазе у незавидном друштвено-економском положају (незапослене, жене које немају стабилан радни ангажман, самохране мајке, оне које живе на селу, жене на рубу сиромаштва).⁸⁸³ Због вишеструког значаја који радни ангажман има за појединце (нарочито оне који су материјално и социјално угрожени) сваки облик неравноправног односа и нарушавања радних права представља посебно осетљиво и друштвено значајно питање. У вези са тим, поменута тема постаје осетљивија и значајнија, уколико је реч о лицима која су вишеструко дискриминисана.

Имајући то у виду, целовита и систематична анализа дискриминације жена на тржишту рада није могућа без разумевања кључних узрочника и генератора који доприносе њиховом целокупном незавидном друштвено-економском положају. С обзиром на то да тржиште рада није „изоловано острво“, као и да су родно утемељене економске неједнакости (и економска дискриминација као њихова појавна форма) сегмент ширих друштвених неједнакости, у поменутом контексту се морају и анализирати поменуте неједнакости како би се боље могао разумети истраживани феномен. У вези са тим, истраживање родне димензије дискриминације показало се као значајно и нужно из више разлога, пре свега, због чињенице да су традиционална и економска и социолошка теорија дуго занемаривале и изостављале ово важно питање.⁸⁸⁴

Друго, традиционални начин социо-економске анализе економских неједнакости показао се као нецелисходан, превасходно, због тога што је занемаривао један изузетно значајан сегмент друштвене стварности, као и једну широку и дисперзивну друштвену групу - жене. У вези са тим, традиционална економска школа била је склона једностраном сегменту анализе због тумачења феномена неједнакости искључиво и доминантно економским чиниоцима који су заступљени у јавној (економској) сфери друштвеног живота.⁸⁸⁵ Коришћењем оваквог научног приступа, теоретичари су занемаривали изузетно важну чињеницу да је спирала неједнакости још јача и израженија у приватној сфери (у породици).⁸⁸⁶ Имајући то у виду, истраживање друштвених неједнакости без укључивања у поменуту анализу њених родних аспеката или обратно, изузимање (или изостављање) утицаја различитих димензија друштвених облика неједнакости на родну неједнакост, значи непотпуну, нецеловиту и неконзистентну научну

⁸⁸² Бранкица Јанковић, ур. „Дискриминација на раду“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019. године, стр. 11.

⁸⁸³ Весна Николић-Ристановић, Сања Ћопић, Јасмина Николић, Бејан Шаћири, „Дискриминација жена на тржишту рада у Србији“, Виктимолошко друштво Србије, Београд, 2012. године, стр. 56.

⁸⁸⁴ Марија Бабовић, „Родне економске неједнакости у компаративној перспективи, Европска унија и Србија“, SeCons-Група за развојну иницијативу, Београд, 2010., стр. 30.

⁸⁸⁵ Татјана Ђурић Кузмановић, „Родност и развој у Србији, од диригованог неразвоја до транзиције“, Будућност, Нови Сад, 2002., стр. 10.

⁸⁸⁶ Исто, стр. 10.

анализу. Управо због тога, феномен дискриминације жена на тржишту рада не може се (на адекватан и свеобухватан начин) тумачити изоловано од концепта друштвених неједнакости, као и без употребе тзв. интерсекцијског приступа анализи.

Такође, имајући у виду да постоје бројни и шаренолики узрочници који стварају и продубљују незавидан свеукупан друштвено-економски положај жена и њихову дискриминацију на тржишту рада (обавезе које су у вези са материнством, предрасуде у вези са њиховим радним способностима и друштвеним очекивањима, преоптерећеност и неусклађеност многобројних приватних и пословних обавеза, неплаћени кућни рад, итд.)⁸⁸⁷, као и то да су различите врсте дискриминације дефинисане и одређене управо природом поменутих узрочника, интерсекцијски приступ анализи показао се као нужан.

Будући да постојећи законодавни и институционални механизам, представља одређени референтни оквир од кога, у значајној мери, зависи успешност борбе против родно утемељене дискриминације, један део овог докторског истраживања односио се управо на његову анализу (како на ЕУ, тако и на националном нивоу). У вези са тим, анализа најзначајнијих европских антидискриминационих докумената показала је да, на европском нивоу, постоји значајна мрежа различитих механизма (нормативних и институционалних) који доприносе смањењу различитих облика родно утемељених неједнакости и дискриминације. Иако, на нивоу ЕУ, постоји снажан механизам заштите од родно утемељене дискриминације у области тржишта рада, расположиви подаци указују да (на нивоу земаља чланица ЕУ) постоји неуједначена слика по питању поштовања принципа родне равноправности и једнакости мушкараца и жена, што се може објаснити деловањем различитих фактора.⁸⁸⁸ Иако постојећи европски механизми представљају заједнички референтни антидискриминаторни оквир за све државе чланице, свака од њих има своје специфичности (морају бити усклађене са поменутих европским оквиром) које могу утицати на динамику и ефикасност борбе против дискриминације. Такође, у зависности од тога у којој мери су (у конкретним државама) доминантни и заступљени патријархални обрасци понашања (као и у зависности од спремности и зрелости друштва да се бори за поменута начела) утолико ће друштво бити спремније, доследније и ефикасније у спровођењу нормативних антидискриминаторних оквира.

Предметна анализа постојећег нормативног и институционалног механизма заштите од родно утемељене дискриминације у Србији, показала је следеће кључне проблеме: неусаглашеност постојећих норми, недовољна истрајност и доследност у њиховој практичној примени од стране надлежних институција, недовољна оштра казнена политика, неусклађеност, несинхронизованост и неажурност надлежних институција (нарочито судова), као и недовољно стручно познавање поменуте тематике од стране релевантних и надлежних институција.

Иако постоји читав дијапазон различитих институција (различите природе, организационе структуре и делокруга надлежности) које чине део механизма заштите родног концепта једнакости и равноправности, посебну истраживачку пажњу побуђује улога коју има институција Повереника за заштиту равноправности. Како би се на свеобухватан и целовит начин могла сагледати и разумети њена улога, али и њен допринос у заштити од родно утемељене дискриминације, предметно истраживање захтевало је анализу односа који ова институција има са другим релевантним државним органима који се баве поменутих питањем (посредно или непосредно). Када је реч о доприносу релевантних надлежних институција борби против родно утемељене дискриминације (превасходно је реч о институцијама извршне

⁸⁸⁷ Сарита Брадаш, Никола Ристивојевић, „Положај жена на тржишту рада и развоја женског предузетништва у општинама Бујановац и Прешево“, Удружење пословних жена Бујановац, Бујановац, 2015., стр. 32.

⁸⁸⁸ Подаци преузети са сајта Европског института за родну равноправност, *Индекс родне равноправности*, <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh01135130ec.pdf>, 31. 08. 2023. у 16:11h

и судске гране власти како на централном, тако и на нивоу локалне самоуправе), расположиви подаци указују да референтни институционални антидискриминациони оквир није у довољној мери ефикасан (подаци указују да су поменуте институције неажурне, неусклађене у раду⁸⁸⁹, као и то да њихови представници немају довољно знања о родно утемељеној дискриминацији у области тржишта рада.⁸⁹⁰).

Будући да Србија није пуноправни члан ЕУ, али је у статусу кандидата за чланство (што подразумева усаглашавање са системом и нормативима ЕУ у свим релевантним областима друштвеног живота), анализа европског механизма антидискриминационе заштите (нормативно-институционална) била је неопходан сегмент предметног истраживања, будући да поменути механизам представља својеврсну смерницу за унапређење рада нашег националног механизма заштите.

У вези са тим, оснивање институције Повереника показало се као нужност из више разлога, пре свега, расположиви подаци говоре да дотадашњи, постојећи (нормативни и институционални) антидискриминациони оквир Србије није био усаглашен са антидискриминационим процесима и механизмима који су заступљени на нивоу Европске уније.⁸⁹¹ Такође, постојећи институционални механизам није био адекватан (ни у домену расположивих надлежности, нити у погледу неопходне подршке државе) за довољно снажну и ефикасну борбу против дискриминације (укључујући и дискриминацију на тржишту рада).⁸⁹²

Потреба за предметним истраживањем улоге, места и значаја институције Повереника у борби против родно утемељене економске дискриминације жена (дискриминације на тржишту рада) наметнула се из више разлога. Пре свега, реч је релативно младој институцији која има вишеструки значај и централну улогу у борби против родно утемељене дискриминације. Такође, значај поменуте институције произилази из њене природе, односно њене независности (финансијске, персоналне, организационе), као и из широког делокруга њених законом предвиђених надлежности (којима штити начело родне равноправности и којима се бори против различитих облика дискриминације.).

Како би се што боље разумело место и улога коју има институција Повереника у институционалном механизму родне равноправности у Србији, предметно истраживање се састојало из више нивоа анализе. У вези са тим, један сегмент анализе односио се на утврђивање карактера и природе саме институције Повереника, пре свега, њених расположивих механизма и надлежности. Такође, како би било целовито и систематично, предметно истраживање је захтевало и утврђивање природе односа и везе које ова институција има са другим релевантним институцијама, пре свега, са Омбудсманом (Заштитником грађана) имајући у виду чињеницу да се, поред Повереника, питањем заштите од дискриминације бави и поменута институција. У вези са тим, предметна анализа је показала да је (за разлику од других независних институција) Повереник за заштиту равноправности једина институција која има ингеренције да подноси тужбе и покрене поступке у оним случајевима дискриминације који су од нарочите друштвене и стратешке важности.⁸⁹³

⁸⁸⁹ Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године 103/2021- 4

⁸⁹⁰ Опширније видети у студији: „*Равноправност у пракси: спровођење и примена закона у Србији*“, Equal Rights Trust, Лондон, 2019., стр. 115.

⁸⁹¹ Зорана Антонијевић, „*Уродњавање јавних политика у Србији 200-2014: Политике подршке породици у контексту европских интеграција*“, Центар за студије рода, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2018., стр. 144.

⁸⁹² Исто, стр. 145.

⁸⁹³ Бранкица Јанковић, ур. „*Приручник за ситуационо тестирање дискриминације*“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018., стр. 24.

Будући да у Републици Хрватској постоји истородна, независна институција која представља кључни део механизма заштите од дискриминације, један сегмент анализе тицао се поређења рада две институције. Постоји више разлога због којих смо се определили за поменуто поређење. Пре свега, расположиви подаци говоре у прилог чињенице да је присутна дискриминација жена на тржишту рада у Републици Хрватској, баш као што је то случај и са тржиштем рада у Србији. Како би стекла позицију државе чланице у ЕУ, Хрватска је (баш као и Србија као кандидат за чланство) морала да прође пут европских интеграција (што је подразумевало процес усклађивања националног антидискриминационог законодавства са европским), као и да успостави одговарајући антидискриминациони институционални механизам. У вези са тим, оба правна система су морала да прођу сличан развојни пут, будући да ниједан није имао адекватан нормативни антидискриминациони оквир (пре свега се мисли на Закон о забрани дискриминације). Тек по усвајању поменутих закона у обе државе, створени су услови за оснивање независних институција које ће се (свака у складу са својим надлежностима) бавити заштитом од дискриминације (у Србији је то Повереник за заштиту равноправности, а у Хрватској Правобранитељ за равноправност сполова). Расположиви подаци обе институције из њихових редовних годишњих извештаја указују на чињеницу да се највећи број захтева Правобранитељу и Повереници односе на дискриминацију и неједнакост у области радног права појединаца. Компаративна анализа редовних годишњих извештаја обе независне институције (у временском периоду од 2009. до 2019. године) показала је да се највећи проценат притужби упућених ка обе институције (у оба правна система и хрватском и српском) односи на родно утемељену економску дискриминацију жена (најчешће у области тржишта рада и приликом процеса запослења жена, најчешће, услед породилског одсуства, као и због полног узнемиравања на раду.). У вези са тим, овај део анализе показао се значајним имајући у виду чињеницу да је институција Повереника за родну равноправност основана шест година након хрватске институције (Правобранитељице) и да њено искуство, као и добри примери из праксе могу бити значајни и имати улогу својеврсних смерница за рад Повереника.

Употребом методе поређења надлежности и расположивих механизма Повереника и других сродних и надлежних институција (код нас) и институције Правобранитељице, настојали смо да утврдимо који су то механизми који недостају Поверенику за заштиту равноправности којим би могла да се ојача поменута институција. Будући да је постојећа литература (нарочито у овом аспекту истраживања) недовољна и скромна, значај истраживања је велики. Поменути сегментом истраживања установили смо да (иако има широке надлежности и солидан расположиви механизам у односу на хрватску сродну институцију Правобранитељице која нема могућност покретања стратешких парница и подношења прекршајних пријава), постоје одређени механизми који би могли бити унапређени (по узору на надлежности које има Заштитник грађана у Србији). Тиме би институција Повереника била би оснажена и у „истој равни“ са Заштитником грађана, што би, несумњиво, допринело њеној додатној независности и ширем кругу деловања (покретање поступка разрешења лица која врше јавну службу, контролише рад органа јавне управе у вези са дискриминацијом, реагује, у изузетним случајевима, на анонимне пријаве појединаца у вези са дискриминацијом покретањем поступка на своју иницијативу.).

У вези са тим, релевантни подаци указују да су, упркос конкретним активностима и употреби различитих, расположивих механизма институције Повереника, жене и даље у незавидном економско-друштвеном положају.⁸⁹⁴ Иако расположиви подаци из редовних извештаја Повереника указују да је поменута институција користила све поменуте расположиве правне

⁸⁹⁴ Опширније погледати: Министарство за људска и мањинска права, „Извештај о остваривању родне равноправности за 2022. годину”

механизме у борби против родно утемељене економске дискриминације⁸⁹⁵, постоје мишљења да она није у довољној мери користила њене поједине механизме.⁸⁹⁶

Иако има широк и шаренолик дијапазон различитих надлежности и иако свака од њих (на свој начин), доприноси борби за родну равноправност, њихове могућности нису једнаке. У вези са тим, не можемо изједначити, на пример, допринос стратешких парница и давања мишљења у вези са конкретним случајевима дискриминације. У односу на све поменуте механизме који су на располагању Поверенику, изузетан потенцијал у борби против родно утемељене дискриминације има механизам подношења притужби. Значај овог механизма огледа се у непосредном односу који служба Повереника остварује како са грађанима, тако и са другим лицима која су претрпела дискриминацију.

Иако подаци говоре у прилог чињенице да се проценат обраћања у вези дискриминације са тржиштом рада са годинама повећава, поменути механизам није у довољној мери искоришћен (на шта указује, пре свега, велики проценат одбачених притужби.).⁸⁹⁷ У вези са тим, компаративна анализа редовних годишњих извештаја Повереника (за период од оснивања институције до 2019. године) показала је да је највећи број пристиглих притужби из београдских општина, што нам указује на чињеницу да, грађани осталих делова Србије још увек нису, у довољној мери, информисани о раду Повереника. Такође, дешава се да се у зависности од одређених друштвених околности (на пример, усвајањем одређених сегмената правних норми који су потенцијално дискриминативни и који, на негативан начин, битно утичу на погоршање положаја одређених групација жена) повећа број оних који се захтевом обраће Поверенику. Иако редовни Извештаји Повереника указују на чињеницу да се број захтева жена Поверенику (у којој траже заштиту од економских облика дискриминације) повећава, ипак, треба констатовати да је тај број (имајући у виду укупан број жена које су радно способне) изузетно мали.

У вези са тим, проценат пријављених притужби на дискриминацију (на годишњем нивоу) може нам указивати на препознатљивост рада саме институције, док број решених притужби указују на њену ефикасност. Иако релевантни подаци говоре у прилог унутрашње ефикасности рада институције (проценат нерешених предмета последњих година мањи од 5%.⁸⁹⁸), сматрамо да ефикасност поменуте институције треба да се мери на основу броја усвојених, односно броја позитивно решених притужби. У вези са тим, забрињавајући је податак да је чак 1/3 од свих примљених притужби одбачено и то, најчешће, због тога што нема елемената дискриминације у поднетој притужби.⁸⁹⁹ Расположиви подаци указују да, уколико се и одваже да пријаве дискриминацију (због страха од губитка посла и других последица), жене не знају довољно о дискриминацији, не знају коме да се обраће, нити да разликују дискриминацију од других сродних појава.⁹⁰⁰

Такође, један од значајних показатеља значаја рада једне институције представља и индикатор њене „видљивости“ како од стране грађана, тако и од стране других институција, пре свега, институција јавне власти. У вези са тим, иако истраживања показују да грађани знају да ова

⁸⁹⁵ Опширније видети: Невена Петрушић, ур. Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији жена, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2015.

⁸⁹⁶ Милијана Трифковић, Данило Ђурчић, Марко Васиљевић, „Улога и положај Заштитника грађана и Повереника за заштиту равноправности“, ЦРТА, Београд, 2019., стр.27.

⁸⁹⁷ Тања Игњатовић у „Институционални барометар, Повереник за заштиту равноправности“, Београдски центар за безбедносну политику, Београд, 2018., стр. 97.

⁸⁹⁸ Исто, стр. 91.

⁸⁹⁹ Исто

⁹⁰⁰ Бранкица Јанковић, ур. „Посебан извештај о дискриминацији у области рада и запошљавања у Србији“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019., стр. 27.

институција постоји и препознају њен рад⁹⁰¹, забрињава чињеница да грађани који су у посебном ризику од дискриминације (у вези са радним правима) не познају у довољној мери рад поменуте институције.⁹⁰² Иако расположиви подаци указују да је већина институција уважила и усвојила мере и препоруке Повереника⁹⁰³, истовремено забрињава чињеница да представници органа јавне управе не препознају значај рада и надлежности ове независне институције.⁹⁰⁴ У вези са тим, расположиви подаци указују да је највећи проблем рада појединих институција (које су део родног механизма заштите) недовољна посвећеност, доследност, истрајност и ажурност у спровођењу поменутих мера⁹⁰⁵, односно нереспонзивност на дискриминацију (што је нарочито карактеристично за рад судова).⁹⁰⁶ Наведени подаци указују нам једну изузетно значајну чињеницу, ефикасност институције Повереника у значајној мери условљена је различитим друштвеним околностима: правним нормама, али и начином рада, ажурношћу и ефикасношћу рада других институција. Имајући то у виду, треба истаћи да ефикасна борба против дискриминације нужно подразумева јачање капацитета не само појединих институција, него и целокупног институционалног механизма.

Поред теоријског сегмента анализе, за потребе ове дисертације спроведено је вишеслојно практично истраживање. Поменути сегмент истраживања спроведен је са циљем дефинисања и утврђивања узрочника који утичу на економску дискриминацију и незавидан друштвено-економски положај жена, као и оних који отежавају рад институције и доприносе малом броју обраћања жена поменутој институцији. Такође, битан сегмент истраживања спроведен је са циљем утврђивања које су категорије жене у повећаном ризику од дискриминације у вези са тржиштем рада. Истраживање је спроведено у две фазе, временском периоду од краја 2022. године, закључно са августом 2023. године.

У оквиру прве фазе истраживања, спроведене су две подфазе. Прва подфаза је спроведена од краја децембра 2022. године до средине марта 2023. године. У овој фази анализе, спроведени су интервјуи са укупно 15 експерата који се баве питањем друштвене искључености, појавним облицима сиромаштва, као и питањем тзв. женских права у области рада и радом независне институције Повереника за заштиту равноправности. Од укупно 15 интервјуисаних експерата, двојица су били мушкарци. Сви експерти, углавном, живе и раде у главном граду, док су остали из Аутономне Покрајине Војводине.

На основу прве потфазе истраживања дефинисано је укупно 17 индикатора који су експерти дефинисали као кључне за предмет истраживања. У складу са њиховим мишљењем то су: Стереотипи, Неједнакости, Правно-легислативни оквир подршке, Брига о члановима породице, Корупција, Неинформисаност, Неповећење у институције, Здравствено стање, Тешка доказивост дискриминације, Едукација о дискриминацији, Институционални оквир подршке, Предуслови радног места, Финансијска независност, Постојећи механизам заштите од дискриминације, Верска и национална припадност, Партократија и Мобинг.

Након тога, отпочела је друга потфаза, која је трајала од марта до јуна 2023. године. У овој фази истраживања експертима је понуђена листа тзв. најзначајнијих фактора који су, према њиховом мишљењу, важни, а односе се на улогу институције Повереника за заштиту равноправности у

⁹⁰¹ Тања Игњатовић у „Институционални барометар, Повереник за заштиту равноправности“, Београдски центар за безбедносну политику, Београд, 2018., стр. 96.

⁹⁰² Исто

⁹⁰³ Исто, стр. 94.

⁹⁰⁴ Опширније видети у: „Однос представника органа јавне власти према дискриминацији у Србији“, Фактор плус, Београд, 2018., стр. 38.

⁹⁰⁵ Опширније видети у: Бранкица Јанковић, ур. Редовни годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2020. годину, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2021. године, стр. 49.

⁹⁰⁶ Тања Игњатовић у „Институционални барометар, Повереник за заштиту равноправности“, Београдски центар за безбедносну политику, Београд, 2018., стр. 95.

смањењу дискриминације жена на тржишту рада. Од њих је тражено да, посредством, анкете вредносно рангирају сваки од понуђених индикатора и то тако што би поред сваког индикатора означили ниво сагласности са тврдњама, које су рангиране од 1 до 5.

Потом су, на основу свих добијених анкета, посредством тзв. друге фазе у примени Делфи методе обраде података, сви понуђени индикатори ранжирани на основу консензуса одговора експерата. Највећи консензус је успостављен на питању где се индикатор Стереотипи доводе у везу са дискриминацијом жена у области рада и запошљавања. Консензус није успостављен код три од седамнаест питања, а то су: Верска и национална припадност, Мобинг и Партократија, што указује на чињеницу да експерти ова три индикатора нису препознали као кључна за неравноправан положај жена на тржишту рада.

Резултати првог дела истраживања показали су да је најважнији од укупно седамнаест понуђених фактора у директној вези са дискриминацијом жена у области тржишта рада и приликом запошљавања: фактор Стереотипи (ниво консензуса износи 73,33%), као и фактори: Неједнакости, Правно легислативни оквир подршке и Брига о члановима породице (са по 66,67%). Управо због тога, ови индикатори нису се нашли на листи питања анкете приликом теренског истраживања.

Друга фаза истраживања, трајала је укупно три месеца од почетка јуна до краја августа 2023. године и заснивала се на спровођењу анонимне анкете која је израђена у складу са хипотезама на којима је истраживање засновано, као и на основу кључних индикатора експерата. Ова фаза истраживања спроведена је на територији Републике Србије (изузев АП Косово и Метохија), на укупном репрезентативном узроку од преко 1.100 жена. У истраживању су учествовале жене из свих региона у Србији (заступљеност је описана у посебном поглављу), различите старости, нивоа образовања, али и различите економске способности.

Будући да не постоји јавно доступна база података (која се односи на искуство жена у раду са институцијом Повереника за заштиту равноправности) испитиване су пунолетне, радно способне жене које су већ имале искуства са институцијом Повереника или које су потенцијални корисници. Тиме је омогућено да се, на индиректан начин, анализира утицај бројних фактора које утичу на рад и ефикасност институције Повереника.

Анкетни упитник се састојао од тзв. општих питања у којима се дефинишу основне демографске карактеристике испитаника, као и посебних питања која су уско повезана и односе се на предмет истраживања (анализа параметара везаних за равноправност, односно дискриминацију и изопштеност жена у области рада и запошљавања у Србији).

Резултати истраживања указали су да, највише испитаница има између 25 и 44 године (78,4%), са пребивалиштем у Београду је више од пола испитаница (56%), са високошколским образовањем је трећина испитаница (33%) и приближно исти проценат је оних жена које је имају средњешколски ниво образовања (30%). Преко 99% анкетираних испитаница има приступ интернет комуникацији. Такође, највише анкетираних жена су радно ангажоване запослене и то по типу уговора на неодређено време. Незапослених је свега 10% укупног узорка, док је 5,2% ангажовано на привремено повременим пословима. Преко 60% испитаница је у браку и има децу и то двоје приближно код 50%.

Истраживањем је потврђено да су кључни узрочници који доприносе неравноправном положају жена и дискриминацији у области тржишта рада, пре свега, трудноћа и порођај, а потом следе индиктори који се односе на неплаћени кућни рад и финансијска зависност жена.

Када је реч о сиромаштву и друштвеној искључености жена (као облику друштвених неједнакости), према резултатима овог истраживања, кључни узрочници који их стварају и генеришу односе се на укоренењеност наслеђених образаца понашања, тј. патријархат. Имајући то у виду, патријархални обрасци понашања и очекивања од жена у значајној мери утичу на различите облике друштвено-економских неједнакости жена, као и на њихову дискриминацију.

Резултати спроведеног истраживања показали су да се у Србији жене суочавају са дискриминацијом у оквиру тржишта рада и то преко 50% испитаница има непосредно искуство на ову тему. Ово истраживање је показало забрињавајућу чињеницу која се односи на то да жене у Србији, преко 50% немају поверења у институције, подједнако ни у локалне, нити у оне на државном нивоу. Као главни разлог за то наводе, недовољност стручног кадра. Такође, важно је и напоменути да информисаност о постојању институције која се бави, између осталог, заштитом њихових права као и њеним надлежностима није задовољавајућа.

Охрабрује чињеница да би се приближно половина испитаница у случају дискриминације на раду обратила надлежној институцији. Ипак, и даље је велики проценат оних које се у таквој ситуацији, ипак, не би одлучиле на овај корак. Реч је о приближно 45% испитаница. Оне се на тај корак не би одлучиле, углавном, због страха од могућих последица које би могле да трпе, чак преко 96%.

Иако већина испитаница (приближно 60%) није имало непосредно искуство са дискриминацијом на раду, чак трећина испитаница је у неком облику доживела ову врсту дискриминације и то, најчешће, због трудноће и порођаја (приближно 60% њих). Такође, резултати истраживања указују да жене сматрају да је дискриминацију тешко доказати (више од половине испитаница), док знатан део испитаница сматра да то зависи од конкретне ситуације.

Квантитативно истраживање је за циљ имало указивање на основне узроке неповерења, а самим тим и мањег броја обраћања жена институцији Повереника. Главни узроци су испитани кроз четрнаест појединачних хипотеза, које су груписане у четири посебне хипотезе. На основу резултата спроведеног истраживања може се закључити да постоји статистички значајна веза између незапослености и кључних узрочника неједнакости жена.

Кључни узрочници који узрокују нижи ниво обраћања жена које су доживеле дискриминацију на раду и који повећавају ниво комплексности у функционисању институције Повереника су: доминантни културни обрасци, односно патријархални обрасци васпитања, страх од последица које пријава за дискриминаторно поступање доноси, недовољан ниво информисаности о самом појму дискриминације, као и о постојању и делокругу рада надлежне институције, што је и доказано посредством спроведеног истраживања.

Полазне претпоставке су проверене кроз различите детерминанте, односно чиниоце, попут нивоа образовања, статуса запослења, брачног и породичног статуса, карактера и типа радног ангажмана. Тиме је обезбеђена потврда, значајност и разноликост у разматрању полазних претпоставки.

У току процеса писања дисертације истраживач се суочио са бројним изазовима и препрекама. Део ових препрека је било могуће предвидети и самим тим су исте и превазиђене, а односе се, у највећој мери, на доступност литературе, доступност експерата за реализацију прве фазе истраживања, као и на спремност жена (као кључног субјекта друге фазе истраживања), за саопштавање и дељење ставова о постављеној теми и почетним претпоставкама.

Додатно, део ограничења у истраживачком процесу, није било могуће предвидети и због тога их је, самим тим, било теже превазићи. Пример таквих ограничења односи се на валидацију резултата Делфи анализе, као и динамику сакупљања узорка (пунолетних жена на територији целе Србије, изузев АП Косово и Метохија).

У вези са тим, резултати практичног дела предметног истраживања показали су да испитанице немају довољно знања о феномену дискриминације, о својим правима у вези са дискриминацијом, као и делокругу надлежности институције Повереника за заштиту равноправности. У вези са тим, како би борба против родно утемељене дискриминације жена била ефикаснија неопходно је истовремено радити на: оснаживању жена, њиховој информисаности и едукацији о овој значајној теми (нарочито оних које су маргинализоване и друштвено изопштене), као и на јачању постојећих капацитета целокупног институционалног оквира (са нарочитим нагласком на институцију Повереника.).

Поменути циљ је могуће постићи, превасходно, изменом и допуном постојећег нормативног оквира, будући да постоје одређене правне норме које директно утичу на принцип независности поменуте институције, као и на ефикасност рада саме институције. У вези са тим, одређена законска решења су ограничавајућа (нарочито када је реч о економском аспект у независности институције), будући да подразумевају да Повереник мора да тражи сагласност надлежног министарства (Министарство финансија) за радни ангажман сваког потенцијално запосленог. Исто тако, треба напоменути и постојећа законска ограничења у вези са износом личних доходака запослених, будући да се плате запослених у овој институцији не разликују у односу на остале државне службенике који су ангажовани у јавној управи. У вези са тим, често се у пракси дешава да одређени део стручног кадра (услед ограниченог износа плате) одлази на боље плаћена радна места. Сматрамо да би поменуту праксу требало променити, имајући у виду не само специфичност посла коју обављају стручна лица ове институције (најчешће је реч о лицима која се годинама усавршавају и специјализују за питање борбе против дискриминације), већ и значај који она има.

Капацитете институције Повереника могуће је ојачати и тиме што би се обезбедио својеврсни механизам усаглашавања постојећих норми који се, било посредно или непосредно, односе на дискриминацију жена на тржишту рада и приликом процеса запошљавања. У вези са тим, неопходно је ојачати механизам надзора и контроле спровођења антидискриминационих прописа у оквиру целокупног друштва, на свим нивоима, без изузетка. Иако је ове процесе неопходно спроводити у свим регионима, посебан акценат треба ставити управо на недовољно развијене делове Србије.

Како би се ојачао механизам поступања по препорукама Повереника требало би успоставити одговарајуће санкције за њихово непоштовање. Такође, институција Повереника би била значајно ојачана повећањем буџета којим би се могле повећати плате запослених, обезбедити додатна мотивација запослених, едукација и стручни семинара. Такође, у редовним годишњим извештајима наведено је да институција Повереника има један расположиви службени аутомобил, што је недовољно имајући у виду значај делокруга њене надлежности.

Иако су постојеће прописане и предвиђене санкције за кршење радних права пооштрене (у односу на период када је усвојен основни антидискриминациони закон), поменуте казне би требало да буду строжије, нарочито у случају дискриминације осетљивих категорија лица, као што су жене (ту мислимо и на поступање по притужбама Повереника). Све док казне за почињену дискриминацију не буду довољно високе и рестриктивне, такав образац понашања ће, нажалост, бити присутан. Такође, сматрамо да би требало да буде усвојен и одређен јединствен и општеважећи Протокол о поступању надлежних јавних институција у вези са предметима који се односе на родно утемељену дискриминацију на раду. По постојећем

протоколу би требале да поступају све институције, без изузетка. Примена својеврсног Протокола спречила би, нажалост, присутну праксу неажурности и недовољне ефикасности надлежних институција имајући у виду општедруштвени значај овог питања.

Новац који би био наплаћен од казни за почињену родно утемељену дискриминацију у области рада неопходно је улагати у даље програме едукације и кампање којима би се подигао ниво свести код грађана о штетним последицама дискриминације. У вези са тим неопходно је оформити, на националном нивоу, Центар за борбу против дискриминације који би се, преваходно бавио, едукацијом грађана (нарочито посебно осетљивих категорија жена), јавних службеника и других лица о штетности дискриминације. У вези са тим, одређене обуке по овом питању постоје за припаднике јавне управе у оквиру Националне академије за јавну управу. Ипак, треба истаћи да поменуте обуке нису обавезне за све јавне службенике (пријава је на добровољној бази) и се организују спорадично. Реч је о краткотрајним обукама, које се, најчешће, организују у једном или два дана. Будући да је питање заштите радног права појединаца од дискриминације и принципа родне равноправности изузетно сложено и комплексно, потенцијална обука службеника требало би дуже да траје. У оквиру поменутог Центра могле би се организовати различите радионице, конференције, семинари, а могла би се пружати и бесплатна правна помоћ за лица која су претрпела одређени вид дискриминације. Поменути Центар би био место у коме би се вршиле неопходне едукације за лица која би била професионално ангажована како за успостављање и надзирање спровођења принципа родне равноправности и заштиту радних права запослених и радно ангажованих лица. Након завршене неопходне обуке која би трајала минимум једну школску годину (два семестра) и након положених стручних испита из ове области пред професорима Универзитета који се баве питањем заштите од дискриминације, радним правом и родном равноправношћу, лица би добијала неопходне лиценце за рад.

Како би се омогућила боља информисаност грађана неопходно је да у свакој општини постоје одређени инфо-пултови са плакатима антидискриминационе садржине и одштампаним обрасцима притужби Поверенику, како би се на тај начин оне учиниле доступнијим грађанима. Такође, поменута институција би требало (по узору на праксу која постоји у оквиру институције Омбудсмана) да отвори 24h доступну, бесплатну телефонску линију у оквиру које би, за то посебно обучена лица, давала све неопходне информације у вези са економским и родно утемељеним облицима дискриминације.

Такође, сматрамо да би постојеће капацитете Повереника требало побољшати и када је реч о проширењу законских надлежности Повереника у погледу поступања по притужби. У вези са тим, сходно постојећем законском решењу (Закон о забрани дискриминацији члан 33.) Повереник не може да поступа по притужби самоиницијативно, што ограничава деловање институције, нарочито у појединачним случајевима дискриминације, будући да они захтевају притужбу која је потписана именом и презименом, односно уз сагласност дискриминисаног лица (изузев о притужбама на дискриминацију која се односи на групу лица коју подноси нека организација). У вези са тим, релевантни подаци указују на чињеницу да појединци одустају од пријаве дискриминације на раду и приликом запослења због потенцијалних последица које, у вези са тим, могу трпети. Такође, сматрамо да би могућност подношење притужбе на дискриминацију без неопходне писане сагласности дискриминисаног лица (подношење притужбе у нечије име) могле бити боље решење и да би могле дати већи ефекат.

Када је реч о јачању законске надлежности Повереника, слажемо се са преднаставцима „Иницијативе А11“ који указују да би било неопходно променити постојећу нормативну одредбу према којој институција Повереника нема могућности да покрене било какав антидискриминативни судски поступак у случајевима када је (у истом конкретном случају) већ покренут или правоснажно окончан процес, као и уколико је по истом питању покренут процес

за оцену уставности. Основи проблем у вези са тим огледа се у чињеници да, због конкретне законске одредбе, неки појединци могу остати без правне заштите након одлуке суда да нека одлука није неуставна, а Повереник је одбио да поступа (због поступка који је у том тренутку био у току). Сматрамо да би усвајање поменуте промене правне норме допринело њеној већој ефикасности.

Када је реч о трајању мандата сматрамо да би актуелно законско решење (сходно коме мандат лица које обавља функцију Повереника траје 5 година) требало променити и то тако што би се продужио мандат лица које обавља надлежност Повереника.

Такође, институцију Повереника могуће је ојачати додатном систематизацијом према којој би било одобрено минимум једно место заменика директора, који према тренутном законском решењу не постоји. Имајући у виду надлежности и значај, сматрамо да би поменута јавна функција, додатно допринела јачању поменуте институције.

Јачању поменуте институције допринело би оснивање регионалних канцеларија, нарочито уколико имамо у виду чињеницу да се су различити облици родно утемељених неједнакости (укључујући и дискриминацију) најзаступљенији у недовољно развијеним регионима државе, као и да су поменутим облицима неједнакости погођене управо жене које су у незавидном друштвено-економском положају.

Борба против економске дискриминације жена, као посебно рањиве категорије становништва, (посебно у сегменту тржишта рада) од кључног је значаја за напредак и развој сваког друштва. Економска дискриминација жена (као једна од кључних димензија друштвене изопштености) генерише не само економску неправду жена, већ и друге облике њиховог незавидног положаја.

ЛИТЕРАТУРА

1. Adamović, M. i dr., „*Evaluacijsko izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske od 2003.-2013. godine*“, Institut za društvena istraživanja, Zagreb, 2015.
2. Алексић, Д. и Вуксановић, Н., „*Има ли дискриминације на тржишту рада-Случај Србије у јеку економске кризе*“, часопис Економске идеје и пракса, број 24., Економски факултет, Универзитета у Београду, Београд, 2017.
3. Анић, А., Медић, П., „*Смањење неједнакости- пут ка одрживом развоју*“, Центар за високе економске студије, Београд, 2021.
4. Антонијевић, З., „*Уродњавање јавних политика у Србији 2000-2014: Политике подршке породици у контексту европских интеграција*“, Центар за студије рода, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2018.
5. Антонијевић, З., „*Државни феминизам у Србији-институционализација феминистичких политика и пракси?*“, Социологија, вол. LVIII, бр. 3, Београд, 2016.
6. Антонић, С., „*Искушења радикалног феминизма*“, Службени гласник, Београд, 2011.
7. Арандаренко, М., „*Аналитички извештај о стању на тржишту рада Србије у контексту економске кризе изазване пандемијом COVID 19*“, Regional Cooperation Council, Сарајево, 2021.
8. Ардаренко, М., „*Тржиште рада у Србији: трендови, институције, политике*“, Економски факултет, Београд, 2011.
9. Бабовић, М., „*Социјално укључивање: Концепти, стање, политике*“, SeConS – Група за развојну иницијативу, Београд, 2011.
10. Бабовић, М., „*Родне економске неједнакости у компаративној перспективи, Европска унија и Србија*“, SeCons-Група за развојну иницијативу, Београд, 2010.
11. Бабовић, М., Вуковић, О. и Суботички, И., „*Родна равноправност на локалном нивоу: Програм и материјал за обуку*“, SeCons- Група за развојну иницијативу, Београд, 2013.
12. Baranović, B. и Novosel, S. „*Koliko su žene u Hrvatskoj ravnopravne?*“ и „*Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj*“, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, Zagreb, 2011.
13. Баћановић, В. и Стојадиновић, Д., „*Истраживање социјалних корена родне дискриминације*“, Фондација Ана и Владе Дивац, Београд, 2022.
14. Бек, У., „*Ризично друштво*“, Филип Вишњић, Београд, 2001.
15. Бекер, К. „*Вишеструка дискриминација жена у Србији и одабраним државама Европске Уније: упоредна анализа*“, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2019.
16. Бекер, К., Јањић, Б. и Човић, А. „*Извештај о правима жена и родној равноправности у Србији за 2023. годину*“, FemPlatz, 2023.
17. Благојевић Хјусон, М., „*Сутра је било јуче: прилог друштвеној историји жена у другој половини XX-ог века у Југославији*“, Библиотека Матице српске, Нови Сад, 2015.

18. Благојевић, Хјусон, М., „Жене изван круга“, Институт за социолошка истраживања Филозофског факултета, Београд, 1991.
19. Богданов, Н. и Цвејић, С., „*Poverty and social exclusion in rural Serbia*“, часопис Економика пољопривреде, број СБ-2/, Београд, 2011.
20. Брадаш, С. и Ристивојевић, Н., „Положај жена на тржишту рада и развоја женског предузетништва у општинама Бујановац и Прешево“, Удружење пословних жена Бујановац, Бујановац, 2015.
21. Брадаш, С. и Рељановић, М., „Анализа достојанственог рада у Србији, анализа нормативног оквира и праксе“, Friedrich Ebert Stiftung, Београд, 2019.
22. Бркић, М. и др., „Перцепција родних улога и образаца понашања од стране адолесцената мушког пола“, HELP NET, Београд, 2020.
23. Бурдије, П., „Владавина мушкараца“, ЦИД, Подгорица, 2001.
24. Бурсаћ, Д., „Однос парламента и независних тела у политичком систему Републике Србије“, Народна скупштина Републике Србије/независни државни органи/тела Политичка ревија, бр. 3, Београд, 2012.
25. Вукашиновић, Е. и Тодоров, Д., „Приручник за локалне омбудсмане“, Мисија ОЕБС-а у Србији, Београд, 2021.
26. Вуковић, М. и Вуковић, А., „Класични приступи и савремени теоријски модели у разматрању класно/слојне неједнакости у друштву“, Хоризонти менаџмента, Београд, 2021.
27. Вуковић, Д. и Ардаренко, М., „Социјалне реформе: садржај и резултати“, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2011.
28. Вуковић, Д. и Бабовић, М., „У лавиринту сиромаштва и социјалне искључености“, SeCons – Група за развојну иницијативу, Београд, 2022.
29. Вулетић, В., „Идеологија и друштвене неједнакости“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2021.
30. Vućemilović, V., „Diskriminacija žena na tržištu rada sa osvrtom na Hrvatsku“, Praktični menadžment, br. 2, Zagreb, 2011.
31. Gajić, B. i Nikodem, K., „Percepcija rodних jednakosti i šnsi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu, Pogled nezaposlenih žena“, Revija za socijalnu politiku, vol. 16 бр. 3, Zagreb, 2009.
32. Гаврић, С., „Родна анализа: Алатке и методе за уродњавање политика, програма и пројеката“, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2020.
33. Гиденс, Е., „Социологија“, Економски факултет Универзитета у Београду, Београд, 2007.
34. Глушац, Л., „Разликовање (независних) контролних и регулаторних тела“, Институт за филозофију и друштвену теорију, Београд, 2020.
35. Голубовић, Н. и Голубовић, С., „Искљученост са тржишта рада у јужној и источној Србији“, Часопис Теме, бр. 35., Ниш, 2011.
36. Гурмешевић, Р., „Инструменти у борби против дискриминације у правним системима земаља Југоисточне Европе“, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду, 2016.
37. Дардић, Д. и Милојевић, М., „Приручник за извјештавање о маргинализованим групама“, Хелсиншки парламент грађана, Бања Лука, 2010.

38. Дирмиши, А., „Компаративна анализа студија случаја Албаније, Босне и Херцеговине, Црне Горе, Хрватске, Косова УНСБ 1244, Македоније и Србије“ у „Улога независних државних институција у демократизацији безбедносног сектора на Западном Балкану“, Београдски Центар за безбедносну политику, Београд, 2013.
39. Дичић Костић, Н., Чолак, А. и Врбашки С., „Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији“, Фондација Kvinna till Kvinna, Београд, 2022.
40. Ђан, А. и Врбашки С., „Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији, Фондација Kvina Till Kvinna, Београд, 2019.
41. Ђурић Кузмановић, Т. „Родност и развој у Србији, од диригованог неразвоја до транзиције“, Будућност и женске студије, Нови Сад, 2002.
42. Ђурић Кузмановић, Т. и др., „Родна равноправност од једнаких права до неједнаких могућности, Економски положај жена-родне неједнакости и једнаке могућности“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2019.
43. Жарковић, Ј. и Владисављевић, М., „Економски ефекти услед мањег учешћа жена на тржишту рада“, Агенција за родну равноправност и оснаживање жена, Београд, 2020.
44. Захаријевић, А., „Неко је рекао феминизам?“, Heinrich Böll Stiftung, Београд, 2010.
45. Захаријевић, А., „Постојање женом“, Реконструкција Женски фонд, Београд, 2010.
46. Звонаревић, М., „Социјална психологија“, Школска књига, Загреб, 1981.
47. Зуковић, С. и Милутиновић, Ј., „Подришка социјално маргинализованим групама кроз педагошко-саветодавни рад: пример ромске популације“, часопис Специјална едукација и рехабилитација, Vol. 13, бр. 4.
48. Ивановић, З., „Антрополошка критика тезе о „браку куповином жена“ као прилог промишљању интердисциплинарности“, Етноантрополошки проблеми н.д год 2. св 2., Београд, 2007.
49. Игњатовић, Т., „Повереник за заштиту равноправности“ у „Институционални барометар“, Београдски центар за безбедносну политику, Београд, 2018.
50. Јандрић, М., „Флексибилност и сигурност на тржишту рада и утицај на незапосленост у земљама у транзицији“, Београд, 2013.
51. Јанковић, Б., „Однос представника органа јавне власти према дискриминацији у Србији“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018.
52. Јанковић, Б., ур., „Дискриминација на тржишту рада“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2019.
53. Јанковић, Б. и Крстић, И., „Приручник за спровођење антидискриминационих прописа: како препознати случајеве дискриминације пред органима јавне власти“, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018.
54. Јелинчић, Ј., „Policy Независни државни органи“, Центар за примењене Европске студије, Београд, 2016.
55. Jergovski, A., „Stakleni strop- Granice u napredovanju žena na radnom mjestu“, Obnovljeni život, vol. 65, br. 3, 2010.

56. Јовановић, А., „Сарадња Омбудсмана и Парламента: Компаративни модели и домаћа пракса“ у „Јачање надзорне улоге Народне скупштине- Оквир за расправу“, UNDP-Програм Уједињених нација за развој, Београд, 2015.
57. Југовић, А. „Изван граница друштва: маргинализација, социјална искљученост и маргиналне групе“, Социјална мисао бр. 1, Београд, 2007.
58. Jurčević, V. i Kvartuć D., „Sprječavanje diskriminacije žena u radnom pravu u cilju ostvarenja formalne i supstancijalne jednakosti“, Правник: Часопис за правна и друштвена питања, vol. 55, br. 107., Zagreb, 2021.
59. Кајтез, И., „Етички принципи хришћанства и медицинска етика“, Српска слободарска мисао, Часопис за филозофију, друштвене науке и политичку критику, број 40. Београд, март-април, 2006.
60. Кајтез, И., „Социологија“, Медија Центар Одбрана, Београд, 2019.
61. Кајтез, И. и Ружичић, Б., „Марксово (не)разумевање социјалне стратификације, друштвених класа и класне борбе“, Национални интерес- бр.03/2019.
62. Ковачевић, Б. и Ковачевић, И., „Глобалне неједнакости и безбједносне пријетње“, Европски дефендологија центар за научна, политичка, економска, социјална, безбједносна, социолошка и криминолошка истраживања, Бања Лука, 2016.
63. Kovacheva, S. „EU-CoE youth partnership policy sheet Social Inclusion“, European Union Council of Europe, 2005.
64. Коковић, Д., „Култура сиромаштва и образовање“, Часопис Политеа, број 3, Бања Лука, 2012.
65. Колин, М., „Постсоцијалистичке промене положаја жена на тржишту рада у Србији“, ГЕНЕРО бр.12, Институт друштвених наука, 2008.
66. Кожул, М., „Концепт родног буџетирања“ у „Ка родном буџетирању: водич“, Женске студије и истраживања, Нови Сад, 2007.
67. Косановић, М., Гајин, С. и Миленковић, Д., „Забрана дискриминације у Србији и рањиве друштвене групе“, UNDP-Програм Уједињених нација за развој, Београд, 2010.
68. Крстић, Г. и др., „Положај рањивих група на тржишту рада Србије“, UNDP- Програм Уједињених нација за развој, Београд, 2010.
69. Крстић, И., „ЛГБТ Водич за заштиту од дискриминације“, Центар за истраживање и развој друштва IDEAS, Београд, 2020.
70. Лончар, Љ., „Парламент и независни државни органи: могућност за унапређење односа, искуство Повереника за заштиту равноправности“ у „Јачање надзорне улоге Народне скупштине- Оквир за расправу“, UNDP- Програм Уједињених нација за развој, Београд, 2015.
71. Максимовић, З., Лакобрија Делић, И. и Матовић, М., „Приручник: „Осетљиве рањиве категорије становништва- пре, у току и након ванредне ситуације“, Стална Конференција градова и општина, Београд, 2021.
72. Марјановић, Г. „Економске теорије о тржишту рада“, Економски факултет, Крагујевац, 2009.
73. Марковић, А., „Идеолошко-политичка оријентација прекаријата у Србији“, Филозофски факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021.

74. Матковић, Г. и Станић, К., „Србија: Род, политике, становништво“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2020.
75. Мацура, М. и др., „Социјална искљученост- појам и приступи“, Социјална мисао, Београд, 2011.
76. Mackay, F., Kenny M. и Chappell, L. „*New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?*“, International Political Science Review 31(5), 2010.
77. Menochal, A. R. „*Mind the gap: Can democracy counter inequality?*“, „*The Global State of Democracy 2017., Exploring Democracy's Resilience*“, International Institute for Democracy and Electoral Assistance, Stockholm, 2017.
78. Мијатовић, Б., „Праћење социјалне укључености у Републици Србији- индикатори сиромаштва и неједнакости“, Тим за социјално укључивање и праћење сиромаштва, Београд, 2017.
79. Миленковић, Д. „Настанак, развој и проблеми контролних тела у Србији после 5. октобра“ у „Развој демократских установа у Србији-10 година после“, Фондација Heinrich Böll Регионална Канцеларија за Југоисточну Европу, Београд, 2010.
80. Миленковић, Д. „Водич кроз Закон о забрани дискриминације“, Хелсиншки одбор за људска права у Србији Београд, 2010.
81. Милинков, С., „Сиромаштво жена- медијска искљученост“, Годишњак Филозофског факултета у Новом Саду, Филозофски факултет Универзитета у Новом Саду, књига бр. 37. Нови Сад, 2012.
82. Милић, М. и Петковска, С. „Феминизам, репродукција и економски положај жене“ у „Неко је рекао феминизам?“, Heinrich Böll Stiftung, Београд, 2014.
83. Миловановић, Ј. и Ракин, Д., „Социјално укључивање и смањење сиромаштва“ у „Стратегија Европа 2020: четири године касније“, Европски покрет Србија, Београд, 2014.
84. Мршевић, З., „Родна равноправност- од неједнаких права до једнаких могућности“, Српска Академија наука и уметности, Зборник радова са научног скупа, књига 45, Београд, 2019.
85. Мршевић, З., „Ка демократском друштву-родна равноправност“, Институт друштвених наука, Београд, 2011.
86. Нешић, А., „Усклађивање родних улога као основа квалитета живота“, Факултет за спорт и туризам, Нови Сад, TIMS Acta 11, 2017.
87. Николић, С. „О Русоовој радикалности: слобода, једнакост, догађај политике“, Часопис Филозофија и друштво, број XXIII (3), Београд, 2012.
88. Николић, С., „Значај Повереника за заштиту равноправности у спречавању ефекта „стакленог плафона“ и дискриминације жена у раду и запошљавању у Републици Србији“, Администрација и јавне политике, год. V бр. 3/2019.
89. Николић-Ристановић, В. и др. „Дискриминација жена на тржишту рада у Србији“, Виктимолошко друштво Србије, Београд, 2012.
90. Новаков, М., „Једнородитељске породице“, Социолошки преглед, vol. XLVI, no. 3, Београд, 2012.

91. Новаковић, Н., *„Жене и тржиште рада у друштву у транзицији“*, Политичка ревија година (XXII) IX, vol=23, Београд, 2010.
92. Обрадовић, Г. и Јевтић, М., *„Значајни аспекти радног права Европске уније“*, Београд, децембар 2018.
93. Огњеновић, К., *„Родни платни јаз у Србији: наслеђе и извори платног јаза“*, Становништво 59 (2), Београд, 2021.
94. Павићевић, О., *„Криминализација маргинализованих жена“*, Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања, Vol. XXXIX / 2-3 /, Београд, 2020.
95. Павловић, В., *„Успон и искушења нео-феминизма“*, Поља 36 (357/376), Нови Сад, 1990.
96. Павловић, С., *„Радикално феминистичка мисао Шуламит Фајерстоне и однос према правима заснованим на полу: Случај за савремену феминистичку револуцију“*, Антропологија, 20, св. 1–2, Београд, 2020.
97. Пајванчић, М. и др., *„Родна анализа одговора на COVID-19 у Републици Србији“*, Мисија ОЕБС у Србији, Београд, март-мај 2020.
98. Пајванчић, М., *„Родна равноправност: од једнаких права до једнаких могућности“*, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2020.
99. Пајванчић, М., Петрушић, Н. и Јашаревић, С., *„Коментар Закона о равноправности полова“*, Центар модерних вештина, Београд, 2010.
100. Пајванчић, М., *„Механизми за постизање родне равноправности на локалном нивоу“*, Стална Конференција градова и општина, Београд, 2002.
101. Пантовић, Ј., Брадаш, С. и Петовар, К., *„Положај жена на тржишту рада“*, Friedrich Ebert Stiftung, Београд, 2017.
102. Папић, Ж., *„Социологија и феминизам“*, Истраживачко-издавачки центар ССО Србије, Београд, 1989.
103. Перишић, Н., *„Од Лисабонске Стратегије до Стратегије „Европа 2020“ - (дис)континуитет социјалне политике у: Стандарди ЕУ у социјалној политици у Србији“*, Европске свеске бр.6, 2018.
104. Петрушић, Н. и Пајванчић, М., *„Значај институционалних механизма за остваривање родне равноправности“*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, број 67, 2014.
105. Петрушић, Н. и Пајванчић, М., *„Значај институционалних механизма за остваривање родне равноправности“*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, број 67, 2014.
106. Петрушић, Н. уредник, *„Приручник за борбу против дискриминације на раду- међународни стандарди, национално законодавство и судска пракса“*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2012.
107. Петрушић, Н. и Бекер, К., *„Дискриминација правних лица: Феноменолошке карактеристике и правна заштита“*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, број 75, Ниш, 2017.
108. Петрушић, Н. ур. *„Однос грађана према дискриминацији у Србији“*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2013.

109. Петров, В., „Устав и контролни органи (независни државни органи) – покушај одређења места и улоге контролних органа у уставном систему“, УНДП Србија, Београд, 2009.
110. Покушевски, Д., „Људска права у Србији 2022: Право, пракса и међународни стандарди људских права“, Београдски Центар за безбедносну политику, Београд, 2023.
111. Поп-Лазећ, И., „Специфичности и ток приступних преговора Србије и Хрватске за чланство у Европској унији-импликације на билатералне односе“, Часопис Међународна политика, бр. 1183, Београд, 2021.
112. Prechal, S. и Burri, S., „Правила ЕУ о родној равноправности: Како су она пренета у национално право?“, Европска Комисија, 2009.
113. Радић, Ј., „Политика тржишта рада и стратегија запошљавања“, Привредна изградња XLVIII, 1-2, Београд, 2005.
114. Радојевић, М., „Независна (регулаторна) тела и институције у Србији“, Српска политичка мисао, Институт за политичке студије, Београд, бр. 4, 2010.
115. Рајић Ђајић, Ј., „Значај принципа једнаког третмана мушкараца и жена у праву Европске уније“, Гласник Адвокатске Коморе Војводине бр. 3, Нови Сад, 2023.
116. Рељановић, М., „Студија о примени закона о забрани дискриминације у Србији“, YUCOM-Комитет правника за људска права, Београд, 2017.
117. Рељановић, М., „Интерсекцијска и укрштена дискриминација девојчица и жена са инвалидитетом у образовању и при запошљавању: Обавезе држава потписница према члану 6. Конвенције о правима особа са инвалидитетом“, Правни Факултет Универзитета у Београду, Београд, 2022.
118. Рељановић, М., Матић, М. и Илић, Г., „Приручник за примену антидискриминационо законодавства у Србији“, Удружење јавних тужилаца и заменика јавних тужилаца Србије, Београд, 2010.
119. Рељановић, М., „Студија о примени Закона о забрани дискриминације у Републици Србији“, YUCOM Комитет правника за људска права, Београд, 2017.
120. Рељановић, М., Ружић, Б., и Петровић, А., „Анализа ефеката примене измена и допуна Закона о раду“, Фондација Центар за демократију, Београд, 2016.
121. Ристић, Л., „Идеолошке функције занемаривања различитости друштвених неједнакости и друштвених разлика“, Социолошки годишњак, бр. 10, 2015.
122. Робинсон, Џ., Асемоглу, Д., „Зашто народи пропадају?“, Клио, Београд, Београд, 2014.
123. Рогановић, М., „Анализа проблема сиромаштва у Републици Србији – узроци, последице и могућност отклањања“, Факултет за економију и инжењерски менаџмент Привредна Академија Нови Сад, Нови Сад, 2017.
124. Ролс, Џ., „Теорија правде“, Службени лист, Београд, 1998.
125. Ружичић, Б., „Улога институције Повереника за заштиту равноправности у смањењу друштвене изопишености жена у Србији“, Политичка ревија, бр. 1, Београд, 2020.
126. Стојић, Г., „Теоријски приступи проучавању дискриминације на тржишту рада“, Годишњак за социологију XII/16, Ниш, 2016., стр. 93.

127. Стефановић, С., и др. „Економска (не)моћ жена на тржишту рада на Западном Балкану“, Democracy for development, Приштина, 2022.
128. Стојиљковић, З., „У трагању за социјалном правдом у: Друштвена правда у посткомунистичким друштвима“, Зборник радова (ур. Бојан Вранић, Немања Анђелковић), Београд, 2022.
129. Стојиљковић, З., „Политичка социологија- скрипта“, Факултет политичких наука у Подгорици, Подгорица, 2015.
130. Стојиљковић, З., „Синдикати и друштвене промене, предлози за прогресивну економску и социјалну политику“, Friedrich-Ebert Stiftung Београд, 2020.
131. Стојиљковић, З., „Србија у лавиринтима транзиције-огледи из политичке социологије савременог друштва“, Службени гласник, Београд, 2012.
132. Стојиљковић, З., „Трактат о социјалној правди и правичности“, Српска политичка мисао број 1, Београд, 2018.
133. Стојиљковић, З., „Избор текстова за спремање испита из политичке социологије, Друштвени конфликти“, Београд, 2006.
134. Секуловић, И., „Против дискриминације жена: Мере у областима рада и запошљавања као приоритет у стратешким документима Србије у процесу приступања ЕУ“, Фондација Центар за демократију, Београд, 2020.
135. Спасић, И., „Феминизам и социологија свакодневног живота“, Филозофија и друштво 22-23, Београд, 2003.
136. Станић, К. и Матковић, Г. „Родна димензија сиромаштва старих у Србији“, Српска Академија наука и уметности, Београд, 2020.
137. Стефановић, С., „Откључивање потенцијала жена на тржишту рада“, Фондација БФПЕ за одговорно друштво, 2023.
138. Стојшин, С. „Предности и недостаци извора за истраживање сиромаштва“, Филозофски факултет у Новом Саду, 2015.
139. Социолошки лексикон, Савремена администрација, Београд, 1982.
140. Стиглиц, Ц., „Противречности глобализације“, SBM-h, Београд, 2002.
141. Тасић, А. „Улога Стратешких парница у заштити и остваривању људских права“, зборник радова Правног факултета у Нишу, бр. 80., Ниш, 2018.
142. Тањевић, Н. и Опачић, А., „Родна неједнакост на тржишту рада у Србији у условима транзиције и подстицаји европских интеграција“, Култура полиса, год. IX (2012), Посебно издање 2, Нови Сад, 2012.
143. Topličić, D. „Udio žena u tržištu rada, obrasci rodne karijere i uloga države“, Društvena istraživanja, god. 17, br. 6 (98), Zagreb, 2008.
144. Трифковић, М., Ђурчић Д. и Васиљевић, М., „Улога и положај Заштитника грађана и Повереника за заштиту равноправности“, ЦРТА, Београд, 2019.
145. Ђериман, Ј., Фикет, И. и Рац, К. „Жонглирање између патријархата и прекаријата: Усклађивање породичних и професионалних обавеза академских радница“, Институт за филозофију и друштвену теорију, Београд, 2018.
146. Ћопић, С., „Родна равноправност у Србији: стање и перспективе“, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Београд, 2016.
147. Урошевић, Б., „Јачање надзорне улоге Народне Скупштине-контролна функција Народне Скупштине и независни државни органи“, Београд, 2015.

148. Firestone, S. „*The Dialectic of Sex: A Case for a Feminist Revolution*“. New York: William Morrow and Company, Inc, 1970.
149. Friedan, B., „*The Feminine Mystique*“, Dell Publishing, New York, 1979.
150. Хараламбос, М. и Холборн М., „*Социологија- Теме и перспективе*“, Голден маркетинг, Загреб, 2002.
151. Хејвуд, Е., „*Политичке идеологије*“, Завод за уџбенике и наставна средства, Београд, 2005.
152. Хемон Ђерић, А., „*Политика једнаких могућности у Европској унији и Аутономној Покрајини Војводини*“, Центар за родне студије Универзитета Нови Сад, Нови Сад, 2014.
153. Чамерник, Б., Манић, Ј, Леденичан Б., ур. „*Народна Скупштина Републике Србије и независни државни органи/тела*“, УНДП Програм Уједињених нација за развој у Србији, Београд, 2009.
154. Човић, А., „*Европски институт за родну равноправност*“ у „*Европска унија и родна равноправност*“, Завод за равноправност полова, Нови Сад, 2008.
155. Чок, В., „*Врсте и дејство одлука уставног суда*“, Институт за упоредо право, Београд, 1972.
156. Childs, S. и Palmieri, S. „*Смернице за парламентарно деловање: Родно осетљиви одговори на COVID-19*“, UN Women, 2020.
157. Шабић, Д. и др., „*Институционални барометар*“, Београдски Центар за безбедносну политику, Београд, 2018.
158. Шаргић, Ч. и др., „*Социјална маргинализација и здравље*“, Acta medica Medianae бр. 46., Ниш, 2010.
159. Шкорић, Ј. „*Социјална искљученост и неједнакост у контексту глобализације*“, Култура полиса год. XIII, бр. 29, Нови Сад, 2016.
160. Шобот, А., „*Родна неравноправност у Србији, демографско гледиште*“, Институт друштвених наука, Београд, 2014.
161. Шолић, Н., Васић, М. и Тодоровић, К., „*Дискриминација у Србији-пракса и изазови*“, YUCOM-Комитет правника за људска права, Београд, 2019.
162. Шолтес, И., „*Родна равноправност у европском радном праву*“, Часопис „Право-теорија и пракса“, број 7-8/2009.
163. Шундерић, Ж., „*Улога институција у стварању социјалне кохезије*“, Факултет за економију, финансије и администрацију, Београд, 2015.
164. Шућур, З., „*Социјална искљученост: појам, приступи и операционализација*“, Правни факултет Свеучилишта у Загребу, Загреб, 2004.
165. European food bank federation, „*Why we do it?-poverty in Europe*“, <https://www.eurofoodbank.org/our-mission-impact-values/poverty-in-europe/> приступљено 14.11.2019. године у 21:30h.
166. Удружење „*Радна права жена РОЗА*“, „*Прекаријат-несигурна егзистенција за сваког четвртог радника*“, <https://rozaradnaprava.rs/2019/12/30/prekarijat-nesigurna-egzistencija-za-svakog-cetvrtog-radnika/> преузето на дан 4. јануар. 2024. године у 10:59 h.

167. Подаци са сајта Републичког завода за статистику www.stat.gov.rs, подаци преузети 23.03. 2022. године у 08:45h.
168. Повереник за заштиту равноправности, „*Однос представника органа јавне власти према дискриминацији у Србији*“, <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2021/11/Odnos-pred-vlasti-prema-diskriminaciji-elektronska-verzija.pdf>
169. Повереник за заштиту равноправности, „*Протокол о сарадњи са 11 градова и општина*“, <https://ravnopravnost.gov.rs/potpisan-protokol-o-saradnji-sa-11-opstina-i-gradova/> приступљено: 03. 04. 2022. године у 15: 14h.
170. дефиниција Тима за социјално укључивање и смањење сиромаштва, сајт www.socijalnoukljucivanje.gov.rs , приступљено 01. 02. 2023. године у 09:53.
171. Подаци преузети са сајта Националног завода за статистику, <https://www.stat.gov.rs/sr-Latn/oblasti/potrosnja-prihodi-i-uslovi-zivota/prihodi-i-uslovi-zivotapodaci> преузети 23.03. 2022. године у 08:45h
172. Европска Комисија, „*Стратегија за родну равноправност 2020-2025.*“, [www.commission.europa.eu ommission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr#strategija-za-rodnu-ravnopravnost-2020--2025](http://www.commission.europa.eu/ommission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr#strategija-za-rodnu-ravnopravnost-2020--2025), 18. августа. 2023. године у 13:40h.
173. Повереник за заштиту равноправности, „*Ревидирана социјална Повеља ЕУ*“, https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Revidirana%20Evropska%20socijalna%20povelja%20SE.pdf, преузето: 27.07.2023. у 07: 45h.
174. Подаци преузети са сајта www.zastupnik.gov.rs, 15.08. 2023. године у 13:52 h.
175. Грађанске иницијативе, „*Заједница све јача: 15 иницијатива у акцији за укидање родно засноване неправде у имовинским односима*“, <https://www.gradjanske.org/zajednica-sve-jaca-15-inicijativa-se-okupilo-zbog-zbog-zagovaracke-akcije-za-ukidanje-rodno-zasnovane-nepravde-u-imovinskim-odnosima/>, преузето: 31. 08. 2023. године у 23:05 h.
176. Маме су закон, „*Усвојене измене закона у корист предузетница*“, <https://www.mamesuzakon.org/usvojene-izmene-zakona-u-korist-preduzetnica/>, податак је преузет 30.08. 2023. године у 00:28h.
177. Правобранитељица за равноправност сполова, „*Надлежност Правобранитељице за равноправност сполова*“, <https://www.prs.hr/cms/page/9>, преузето: 23.06. 2023. у 08:00h.
178. Повереник за заштиту равноправности, „*Подаци о броју запослених и радно ангажованих*“, <https://ravnopravnost.gov.rs/podaci-o-broju-zaposlenih-i-radno-angazovanih-lica-prema-nivou-kvalifikacije/> 10.1.2024. године у 11:14h
179. Правобранитељица за равноправност сполова, „*План пријема у државну службу у Уред Правобранитељице за равноправност сполова за 2023.*“, https://www.prs.hr/application/uploads/PRS_Plan_prijma_u_dr%C5%BEavnu_slu%C5%BEbu.pdf, приступљено: 10.01.2024. године у 11:42h
180. Повереник за заштиту равноправности, „*Прекршајно-правна заштита од дискриминације*“, <https://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/prekrsajnopravna-zastita-od-diskriminacije/>, преузето: 22.04.2023. у 15:09h
181. Удружење жена „Маме су закон“, „*Влада упутила мишљење на предлог измена о Закону о раду*“, <https://www.mamesuzakon.org/vlada-upitila-misljenje-na-predlog-izmena-zakona-o-radu/> , на дан 06.08.2023. године у 14:30h

182. Маме су закон“ , „Труднице и породиље траже измене Закона о раду“, <https://www.mamesuzakon.org/trudnice-i-porodilje-traze-izmenu-zakona-o-radu/>, приступљено 06.08.2023. h
183. Повереник за заштиту равноправности, „Притужба због дискриминације“, <https://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/prituzba-zbog-diskriminacije/>, преузето: 20.04.2023
184. Податак је преузет са сајта Повереника за заштиту равноправности, <https://ravnopravnost.gov.rs/ekvinet-equinet/> дана 14.08.2023. године у 12:11h
185. Иницијатива А11, „Предлози за измене и допуне закона о раду“, https://www.a11initiative.org/wp-content/uploads/2021/02/Predlozi-za-izmene-i-dopune-ZZD_Inicijativa-A11_24022021-converted.pdf, приступљено: 22.09. 2022.
186. Европска комисија, „Strategy and policy, policies, justice and fundamental rights“, [ommission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr#strategija-za-rodnu-ravnopravnost-2020--2025](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr#strategija-za-rodnu-ravnopravnost-2020--2025), приступљено: 18. августа. 2023. године у 11:32h
187. Европска комисија, „Strategy and policy, policies, justice and fundamental rights“, [www.commission.europa.eu ommission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr#strategija-za-rodnu-ravnopravnost-2020--2025](https://www.commission.europa.eu/ommission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr#strategija-za-rodnu-ravnopravnost-2020--2025), 18. августа. 2023. године у 13:40h
188. Правни факултет Универзитета у Београду, „Лисабонски уговор“, <https://ius.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2021/10/Lisabon-deo-2.pdf>, приступљено 25.05.2023., 09:45h
189. Подаци преузети са сајта Европског института за родну равноправност, „Индекс родне равноправности“, <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh01135130ec.pdf>, 31. 08. 2023. у 17:05h
190. Генерална Скупштина УН, Универзална Декларација о људским правима, Њујорк, 1948.
191. Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (CEDAW), Повеља Уједињених нација, Њујорк, 1979.
192. Међународни пакт о грађанским и политичким правима, Генерална скупштина Уједињених нација, Њујорк, 1966.
193. Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода, Конвенција Савета Европе, Рим, 1950.
194. Закон о ратификацији Европска Конвенција за заштиту људских права и основних слобода, Службени гласник РС, међународни уговори, бр. 9/2003, 5/2005 и 7/2005 – испр. и Сл. гласник РС, бр. 12/2010 и 10/2015
195. Устав Републике Србије, Службен гласник Републике Србије, бр. 98/06
196. Извештај европске комисије о напретку Србије за 2010. годину, Serbia 2010
197. Закон о потврђивању Ревидиране Европске Социјалне Повеље, Службени гласник РС, међународни уговори, бр. 42/09
198. Други национални извештај о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији. Преглед и стање социјалне искључености и сиромаштва за период 2011-2014. године са приоритетима за наредни период, Влада Републике Србије, 2014.
199. Закон о раду, Службени гласник Републике Србије, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС,113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење

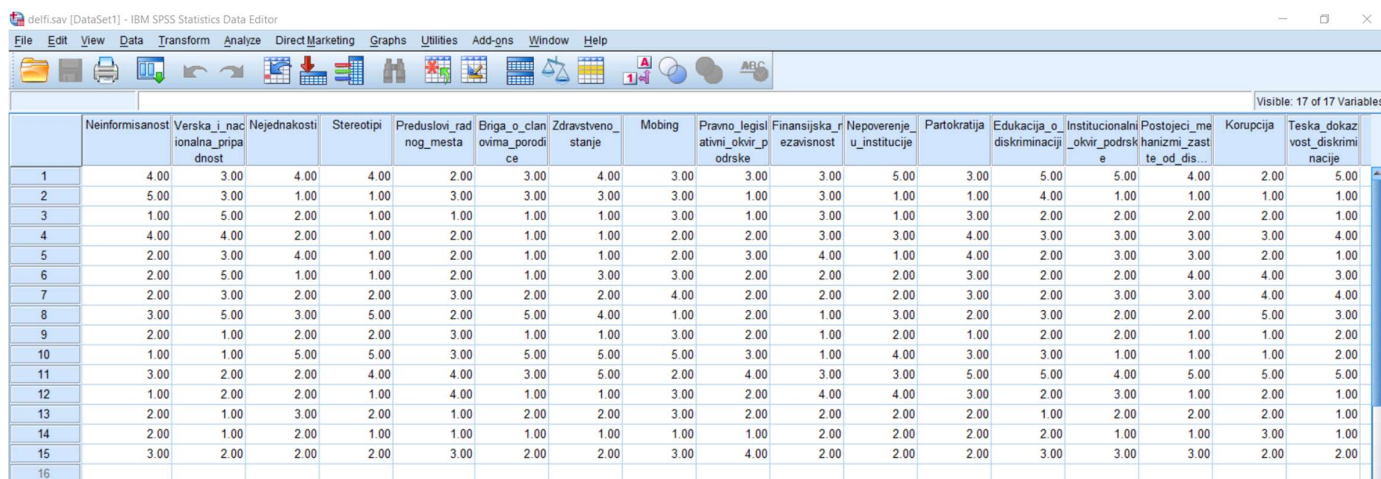
200. Закон о јавним агенцијама, Службени гласник РС, бр. 18/05
201. Закон о Народној Скупштини, Службени гласник РС, бр.9 /10
202. Закон о спречавању злостављања на раду, Службени гласник Републике Србије, бр.36/2010
203. Закон о забрани дискриминације, Службени гласник РС,бр.22/ 2009
204. Закон о равноправности полова, Службени гласник РС, бр. 104/2009
205. Закон о државним службеницима, Службени гласник РС, бр. 79/2005, 81/2005-испр., 83/2005-испр.,64/2007, 67/2007-испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014 и 94/2017
206. Кривични законик Републике Србије ("Сл. гласник", бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019
207. Одлука о образовању и раду стручне службе Повереника за заштиту равноправности“, Службени гласник РС, бр. 24/2010
208. Повереник за заштиту равноправности, Посебан Извештај Повереника о дискриминацији жена, Београд, 2015.
209. Повереник за заштиту равноправности, Посебан Извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији жена у области рада и запошљавања, Београд, 2019.
210. Влада Републике Србије, Праћење социјалне укључености у Србији, , Београд, 2010.
211. Повереник за заштиту равноправности, Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2010. годину, Београд, 2011.
212. Повереник за заштиту равноправности, Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2011. годину, Београд, 2012.
213. Повереник за заштиту равноправности, Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2012. годину, Београд, 2013.
214. Повереник за заштиту равноправности, Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2013. годину, Београд, 2014.
215. Повереник за заштиту равноправности, Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2014. годину, Београд, 2015.
216. Повереник за заштиту равноправности, Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2015. годину, Београд, 2016.
217. Повереник за заштиту равноправности, Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2016. године, Београд, 2017.
218. Повереник за заштиту равноправности, Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2017. годину, Београд, 2018.
219. Повереник за заштиту равноправности, Редован годишњи Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2018. годину, Београд, 2019.
220. Споразум о стабилизацији и придруживању, Службени гласник РС, међународни уговори, бр.83/08.
221. Влада Републике Србије, Стратегија превенције и заштите од дискриминације 2013-2018. године, Влада Републике Србије, Београд, 2013.
222. Влада Републике Србије, Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030, Влада Републике Србије, Београд, 2021. 103/2021-4
223. Стратегија за родну равноправност за период од 2016-2020. године, Влада Републике Србије, Београд, 2016.

224. Закон о равноправности сполова Републике Хрватске, NN 82/08, 69/17
225. Закон о сузбијању дискриминације Републике Хрватске
226. Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва, Праћење социјалне укључености у Србији, преглед и тренутно стање социјалне укључености у Србији на основу праћења европских и социјалних показатеља, Републички завод за статистику, Београд, 2010.
227. Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва, Праћење социјалне укључености у Србији, SeCons, CeSid, Републички завод за социјалну заштиту, Београд, 2009.
228. Тим за социјално укључивање Владе Републике Србије, Положај осетљивих група у процесу приступања ЕУ: Преглед стања: положај жена и родна равноправност“, Београд, 202
229. Закон о заштитнику грађана, Сл. гласник РС, бр. 105/2021
230. Закон о здравственом осигурању, Сл. Гласник Републике Србије, бр . 25/2019 и 92/2023
231. Закон о финансијској подршци породицама са децом, члан 16., Сл. Гласник Републике Србије, бр. 113/2017, 50/2018, 46/2021 – одлука УС , 51/2021 – одлука УС, 53/2021 – одлука УС, 66/2021, 130/2021, 43/2023 – одлука УС, 62/2023 и 11/2024 – одлука УС
232. Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, Сл. Гласник Републике Србије, бр. 68/2015, 81/2016 – одлука Уставног суда 95/2018
233. Пословник Народне Скупштине Републике Србије
234. Закон о парничном поступку, члан 168. Републике Србије, Сл. гласник РС, бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020 и 10/2023
235. Устав Републике Хрватске NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14
236. Радни документ Комисије Република Србија Извештај за 2023. годину, Брисел, 2023.
237. Европски институт за равноправност сполова, *„Сиромаштво и спол тијеком животног вијека, Осврт на provedбу Пекињске платформе за дијеловање“*, Европски институт за равноправност сполова, Виљнус, 2017.
238. Одлука о образовању и раду Стручне службе Повереника за заштиту равноправности, члан 13., Сл. гласник РС, бр 8/2011
239. *„Identifying social inclusion and exclusion“* у *„Leaving no one Behind: The Imperative of Inclusive Development: Report on the World Social Situation 2016“*, United Nations Department of Economic and Social Affairs, New York, 2016.
240. Фондација Ана и Владе Дивац, *„Положај самохраних родитеља на тржишту рада у Републици Србији“*, , Београд, 2018.
241. Policy paper: Социјална маргинализација у Босни и Херцеговини“, Fridrich Ebert Stiftung, Бања Лука, 2009.
242. Council of Europe gender equality strategy, 2014.-2017. Council of Europe, 2014.

ПРИЛОЗИ

Делфи анализа

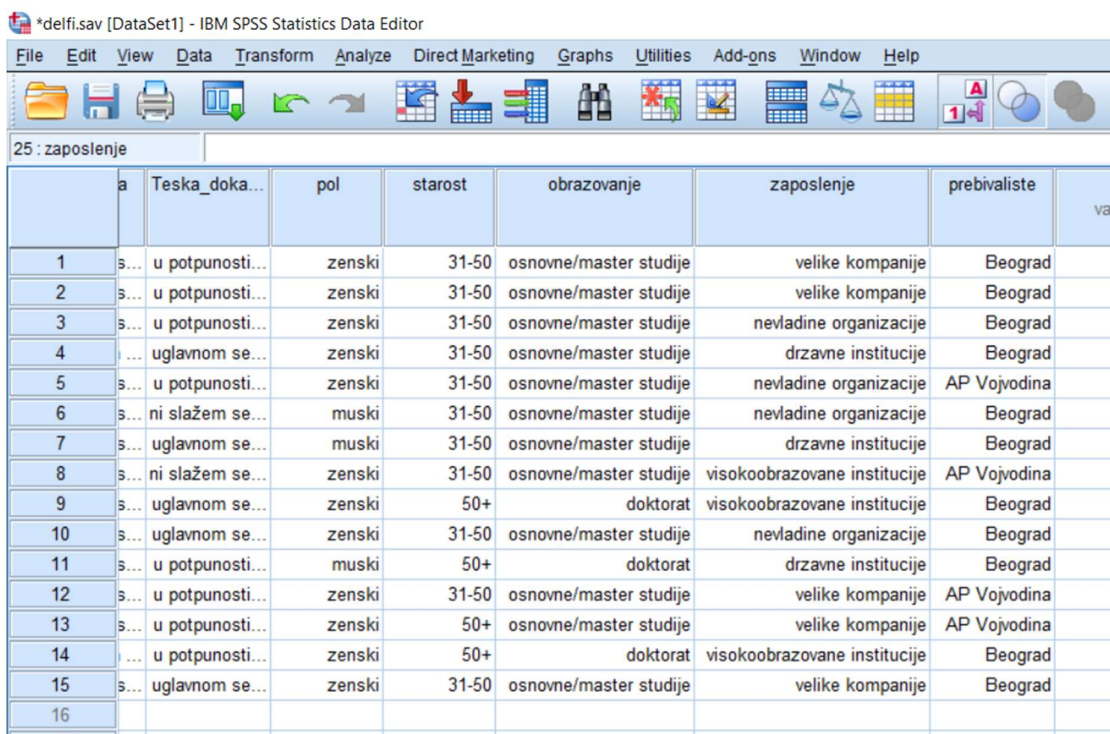
Приказ свих одговора експерата по индикаторима, у СПСС-у



Visible: 17 of 17 Variables

	Neinformisanost	Verska_i_nacionalna_pripadnost	Nejednakosti	Stereotipi	Preduslovi_radnog_mesta	Briga_o_clanovima_porodice	Zdravstveno_stanje	Mobing	Pravno_legislativni_okvir_podske	Finansijska_rizicnost	Nepoverenje_u_institucije	Partokratija	Edukacija_o_diskriminaciji	Institucionalni_okvir_podrske	Postojeći_mehanizmi_zastite_od_diskriminacije	Korupcija	Teska_dokazivost_diskriminacije
1	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	2.00	5.00
2	5.00	3.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1.00	3.00	1.00	1.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00
3	1.00	5.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00
4	4.00	4.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
5	2.00	3.00	4.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	3.00	4.00	1.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00
6	2.00	5.00	1.00	1.00	2.00	1.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	3.00
7	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00
8	3.00	5.00	3.00	5.00	2.00	5.00	4.00	1.00	2.00	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	5.00	3.00
9	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	1.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00
10	1.00	1.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	1.00	4.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00
11	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	3.00	5.00	2.00	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00
12	1.00	2.00	2.00	1.00	4.00	1.00	1.00	3.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	3.00	1.00	2.00	1.00
13	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00
14	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	3.00	1.00
15	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00
16																	

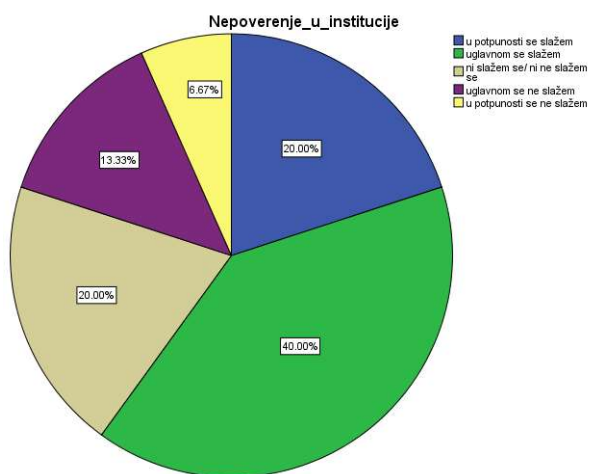
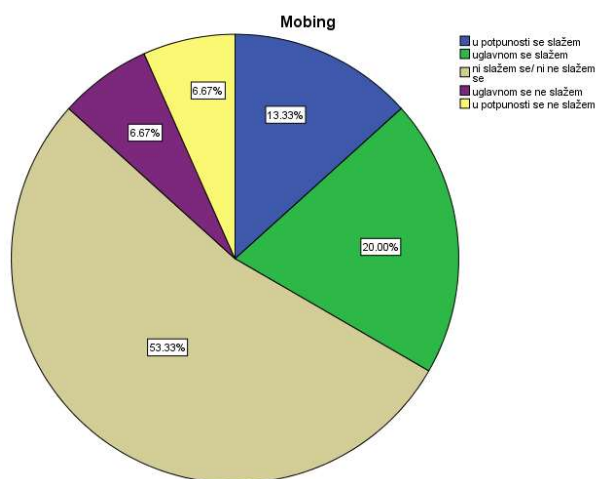
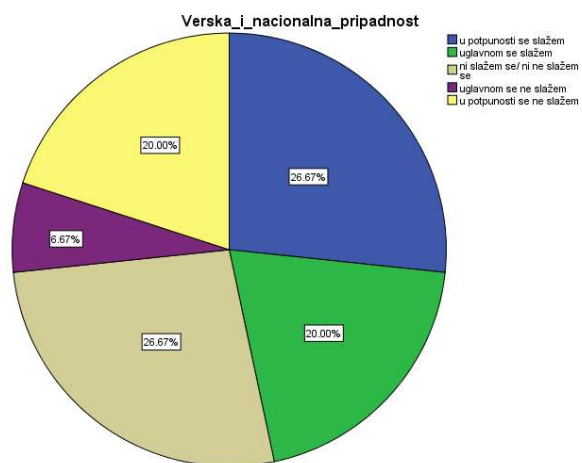
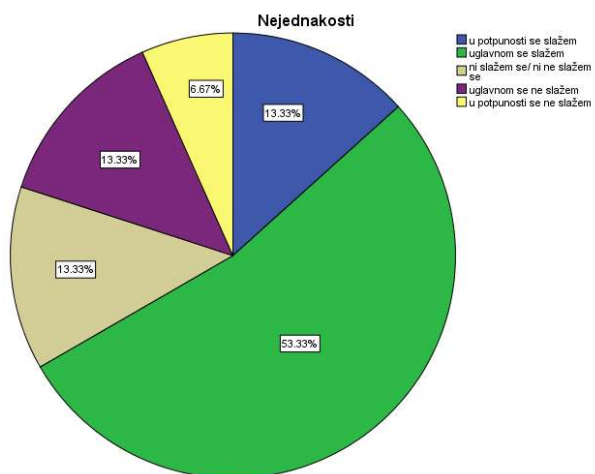
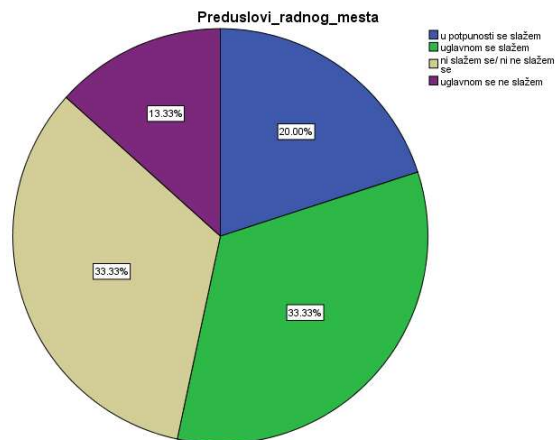
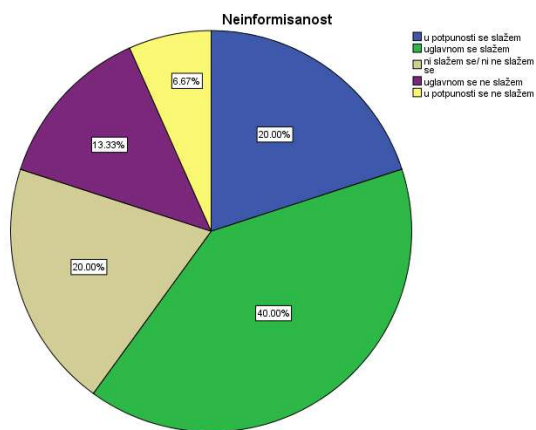
Приказ карактеристика експерата који су учествовали Делфи истраживању

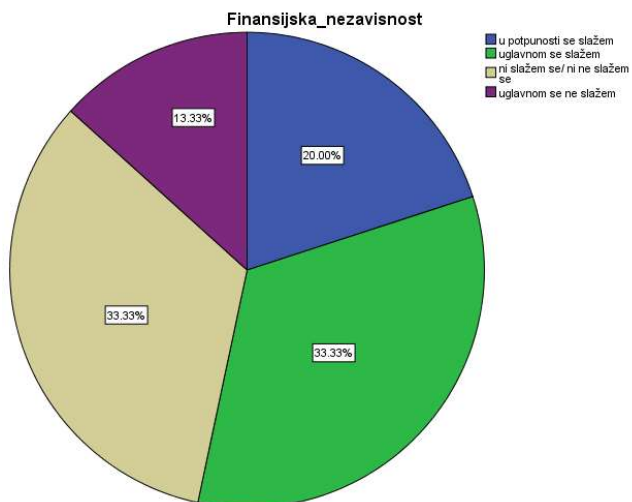
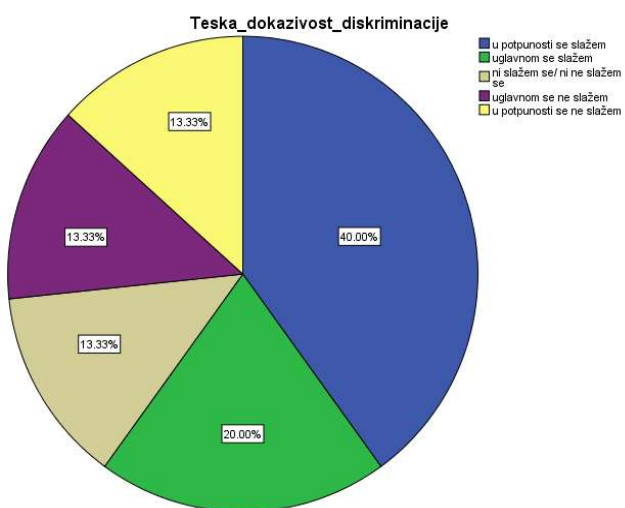
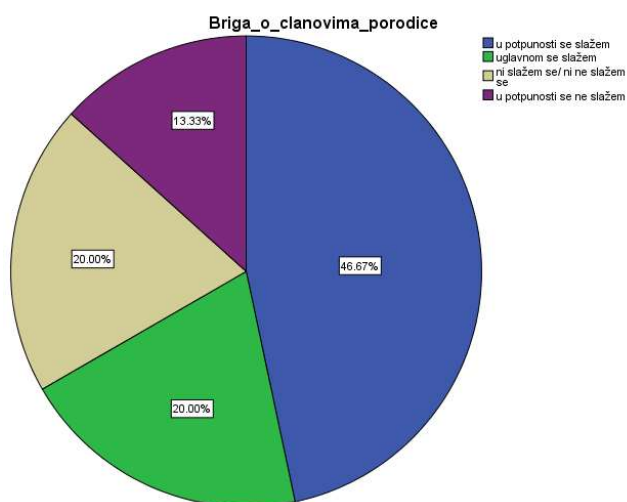
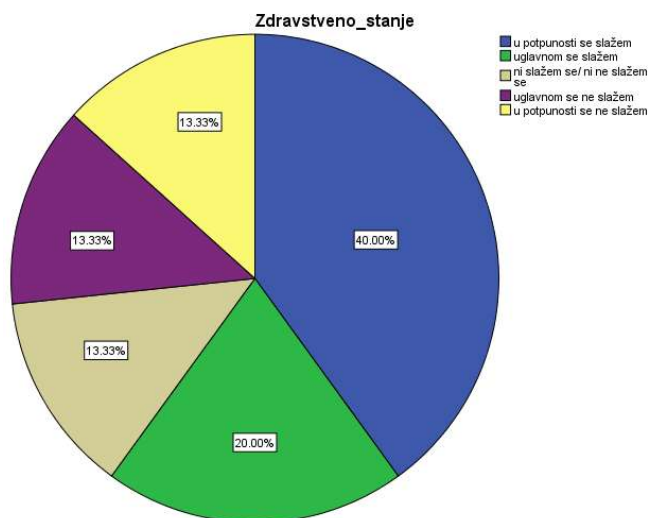
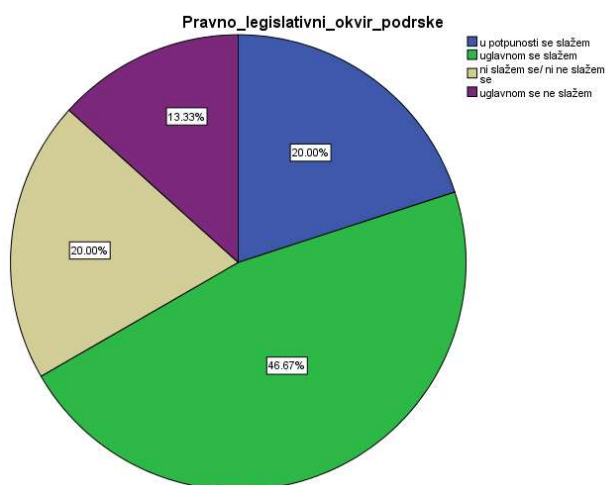
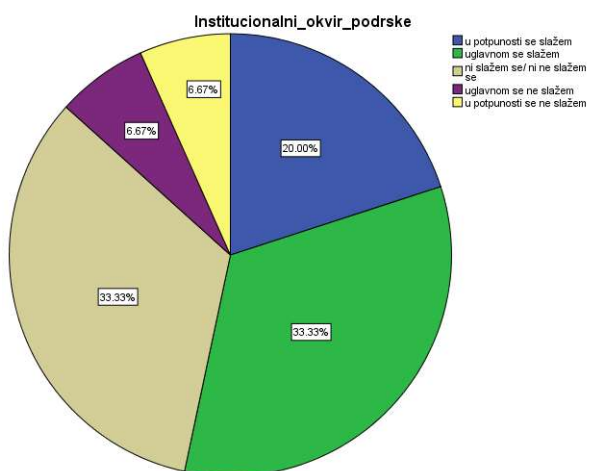


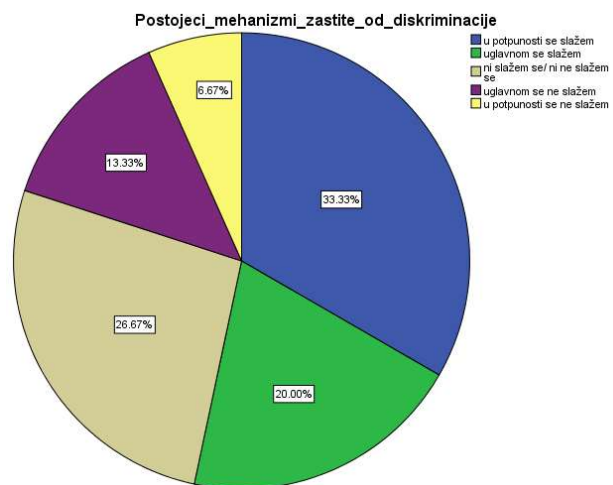
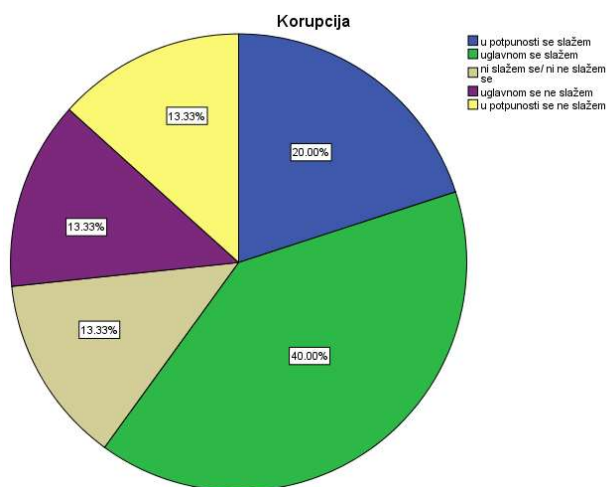
25 : zaposlenje

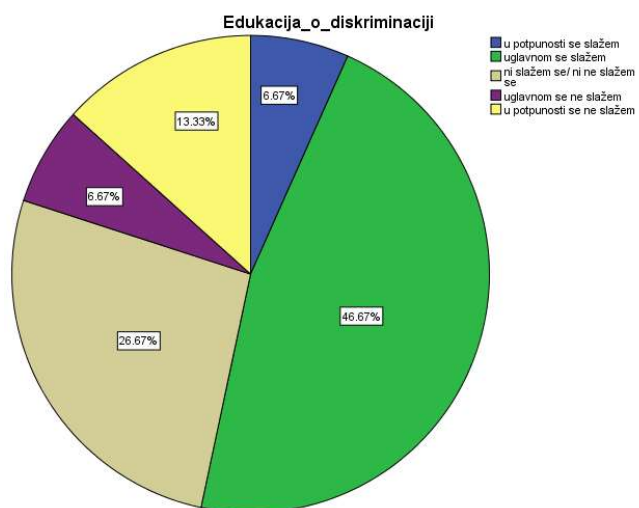
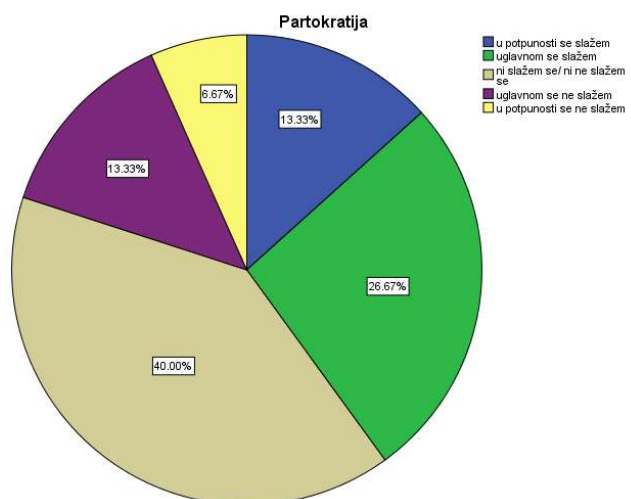
	a	Teska_doka...	pol	starost	obrazovanje	zaposlenje	prebivaliste	var
1	s...	u potpunosti...	zenski	31-50	osnovne/master studije	velike kompanije	Beograd	
2	s...	u potpunosti...	zenski	31-50	osnovne/master studije	velike kompanije	Beograd	
3	s...	u potpunosti...	zenski	31-50	osnovne/master studije	nevladine organizacije	Beograd	
4	i...	uglavnom se...	zenski	31-50	osnovne/master studije	drzavne institucije	Beograd	
5	s...	u potpunosti...	zenski	31-50	osnovne/master studije	nevladine organizacije	AP Vojvodina	
6	s...	ni slažem se...	muski	31-50	osnovne/master studije	nevladine organizacije	Beograd	
7	s...	uglavnom se...	muski	31-50	osnovne/master studije	drzavne institucije	Beograd	
8	s...	ni slažem se...	zenski	31-50	osnovne/master studije	visokoobrazovane institucije	AP Vojvodina	
9	s...	uglavnom se...	zenski	50+	doktorat	visokoobrazovane institucije	Beograd	
10	s...	uglavnom se...	zenski	31-50	osnovne/master studije	nevladine organizacije	Beograd	
11	s...	u potpunosti...	muski	50+	doktorat	drzavne institucije	Beograd	
12	s...	u potpunosti...	zenski	31-50	osnovne/master studije	velike kompanije	AP Vojvodina	
13	s...	u potpunosti...	zenski	50+	osnovne/master studije	velike kompanije	AP Vojvodina	
14	i...	u potpunosti...	zenski	50+	doktorat	visokoobrazovane institucije	Beograd	
15	s...	uglavnom se...	zenski	31-50	osnovne/master studije	velike kompanije	Beograd	
16								

Приказ одговора по сваком индикатору, изражени у процентима (графички приказ преузет из програма СПСС)









Резултати Хи-квадрат тестова спроведених код свих индикатора који су показали зависност од других

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	18.857 ^a	9	.026
Likelihood Ratio	20.084	9	.017
Linear-by-Linear Association	3.306	1	.069
N of Valid Cases	15		

a. 16 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .27.

Stereotipi * Finansijska_nezavisnost

Crosstab

			Finansijska_nezavisnost				Total
			u potpunosti se slažem	uglavnom se slažem	ni slažem se/ni ne slažem se	uglavnom se ne slažem	
Stereotipi	u potpunosti se slažem	Count	0	2	3	2	7
		Expected Count	1.4	2.3	2.3	.9	7.0
		% within Stereotipi	0.0%	28.6%	42.9%	28.6%	100.0%
		% within Finansijska_nezavisnost	0.0%	40.0%	60.0%	100.0%	46.7%
		% of Total	0.0%	13.3%	20.0%	13.3%	46.7%
	uglavnom se slažem	Count	1	3	0	0	4
		Expected Count	.8	1.3	1.3	.5	4.0
		% within Stereotipi	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Finansijska_nezavisnost	33.3%	60.0%	0.0%	0.0%	26.7%
		% of Total	6.7%	20.0%	0.0%	0.0%	26.7%
	uglavnom se ne slažem	Count	0	0	2	0	2
		Expected Count	.4	.7	.7	.3	2.0
		% within Stereotipi	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
		% within Finansijska_nezavisnost	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	13.3%
		% of Total	0.0%	0.0%	13.3%	0.0%	13.3%
	u potpunosti se ne slažem	Count	2	0	0	0	2
		Expected Count	.4	.7	.7	.3	2.0
		% within Stereotipi	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Finansijska_nezavisnost	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%
		% of Total	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	13.3%
Total	Count		3	5	5	2	15
	Expected Count		3.0	5.0	5.0	2.0	15.0
	% within Stereotipi		20.0%	33.3%	33.3%	13.3%	100.0%
	% within		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25.089 ^a	12	.014
Likelihood Ratio	26.411	12	.009
Linear-by-Linear Association	9.821	1	.002
N of Valid Cases	15		

a. 20 cells (100.0%) have expected count less than 5.
The minimum expected count is .27.

Stereotipi * Zdravstveno_stanje

Crosstab

			Zdravstveno_stanje					Total
			u potpunosti se slažem	uglavnom se slažem	ni slažem se/ ni ne slažem se	uglavnom se ne slažem	u potpunosti se ne slažem	
Stereotipi	u potpunosti se slažem	Count	5	0	2	0	0	7
		Expected Count	2.8	1.4	.9	.9	.9	7.0
		% within Stereotipi	71.4%	0.0%	28.6%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Zdravstveno_stanje	83.3%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	46.7%
		% of Total	33.3%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%	46.7%
		uglavnom se slažem	Count	1	3	0	0	0
	Expected Count		1.6	.8	.5	.5	.5	4.0
	% within Stereotipi		25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	% within Zdravstveno_stanje		16.7%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	26.7%
	% of Total		6.7%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	26.7%
	uglavnom se ne slažem		Count	0	0	0	1	1
		Expected Count	.8	.4	.3	.3	.3	2.0
		% within Stereotipi	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% within Zdravstveno_stanje	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	13.3%
		% of Total	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	13.3%
		u potpunosti se ne slažem	Count	0	0	0	1	1
	Expected Count		.8	.4	.3	.3	.3	2.0
	% within Stereotipi		0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
	% within Zdravstveno_stanje		0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	13.3%
	% of Total		0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	13.3%
Total	Count		6	3	2	2	2	15
	Expected Count	6.0	3.0	2.0	2.0	2.0	15.0	
	% within Stereotipi	40.0%	20.0%	13.3%	13.3%	13.3%	100.0%	
	% within Zdravstveno_stanje	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	26.020 ^a	12	.011
Likelihood Ratio	23.983	12	.020
Linear-by-Linear Association	3.547	1	.060
N of Valid Cases	15		

a. 20 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .13.

Briga_o_clanovima_porodice * Edukacija_o_diskriminaciji Crosstabulation

			Edukacija_o_diskriminaciji					Total
			u potpunosti se slažem	uglavnom se slažem	ni slažem se/ni ne slažem se	uglavnom se ne slažem	u potpunosti se ne slažem	
Briga_o_clanovima_porodice	u potpunosti se slažem	Count	0	6	1	0	0	7
		Expected Count	.5	3.3	1.9	.5	.9	7.0
		% within Briga_o_clanovima_porodice	0.0%	85.7%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Edukacija_o_diskriminaciji	0.0%	85.7%	25.0%	0.0%	0.0%	46.7%
		% of Total	0.0%	40.0%	6.7%	0.0%	0.0%	46.7%
	uglavnom se slažem	Count	1	1	1	0	0	3
		Expected Count	.2	1.4	.8	.2	.4	3.0
		% within Briga_o_clanovima_porodice	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Edukacija_o_diskriminaciji	100.0%	14.3%	25.0%	0.0%	0.0%	20.0%
		% of Total	6.7%	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	20.0%
	ni slažem se/ni ne slažem se	Count	0	0	0	1	2	3
		Expected Count	.2	1.4	.8	.2	.4	3.0
		% within Briga_o_clanovima_porodice	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	66.7%	100.0%
		% within Edukacija_o_diskriminaciji	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	20.0%
		% of Total	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	13.3%	20.0%
	u potpunosti se ne slažem	Count	0	0	2	0	0	2
		Expected Count	.1	.9	.5	.1	.3	2.0
		% within Briga_o_clanovima_porodice	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Edukacija_o_diskriminaciji	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	13.3%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.429 ^a	9	.011
Likelihood Ratio	20.764	9	.014
Linear-by-Linear Association	2.874	1	.090
N of Valid Cases	15		

a. 16 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .27.

Briga_o_clanovima_porodice * Finansijska_nezavisnost

Crosstab						
			Finansijska_nezavisnost			
			u potpunosti se slažem	uglavnom se slažem	ni slažem se/ ni ne slažem se	uglavnom se ne slažem
Briga_o_clanovima_porodice	u potpunosti se slažem	Count	1	2	2	2
		Expected Count	1.4	2.3	2.3	.9
		% within Briga_o_clanovima_porodice	14.3%	28.6%	28.6%	28.6%
		% within Finansijska_nezavisnost	33.3%	40.0%	40.0%	100.0%
		% of Total	6.7%	13.3%	13.3%	13.3%
	uglavnom se slažem	Count	0	3	0	0
		Expected Count	.6	1.0	1.0	.4
		% within Briga_o_clanovima_porodice	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
		% within Finansijska_nezavisnost	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%
		% of Total	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%
	ni slažem se/ ni ne slažem se	Count	0	0	3	0
		Expected Count	.6	1.0	1.0	.4
		% within Briga_o_clanovima_porodice	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
		% within Finansijska_nezavisnost	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%
		% of Total	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%
	u potpunosti se ne slažem	Count	2	0	0	0
		Expected Count	.4	.7	.7	.3
		% within Briga_o_clanovima_porodice	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		% within	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%
		Total	7	3	3	3

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	28.929 ^a	12	.004
Likelihood Ratio	29.725	12	.003
Linear-by-Linear Association	10.145	1	.001
N of Valid Cases	15		

a. 20 cells (100.0%) have an expected count of less than 5. The minimum expected count is .27.

Briga_o_clanovima_porodice * Zdravstveno_stanje

		Crosstab					Total	
		Zdravstveno_stanje						
		u potpunosti se slažem	uglavnom se slažem	ni slažem se/ ni ne slažem se	uglavnom se ne slažem	u potpunosti se ne slažem		
Briga_o_clanovima_poro dice	u potpunosti se slažem	Count	6	0	1	0	0	7
		Expected Count	2.8	1.4	.9	.9	.9	7.0
		% within Briga_o_clanovima_poro dice	85.7%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Zdravstveno_stanje	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	46.7%
		% of Total	40.0%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	46.7%
		uglavnom se slažem	Count	0	3	0	0	0
	Expected Count		1.2	.6	.4	.4	.4	3.0
	% within Briga_o_clanovima_poro dice		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	% within Zdravstveno_stanje		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	% of Total		0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	ni slažem se/ ni ne slažem se		Count	0	0	1	1	1
		Expected Count	1.2	.6	.4	.4	.4	3.0
		% within Briga_o_clanovima_poro dice	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
		% within Zdravstveno_stanje	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	50.0%	20.0%
		% of Total	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	6.7%	20.0%
		u potpunosti se ne slažem	Count	0	0	0	1	1
	Expected Count		.8	.4	.3	.3	.3	2.0
	% within Briga_o_clanovima_poro dice		0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
	% within Zdravstveno_stanje		0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	13.3%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24.821 ^a	12	.016
Likelihood Ratio	22.592	12	.031
Linear-by-Linear Association	3.414	1	.065
N of Valid Cases	15		

a. 20 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .27.

Teska_dokazivost_diskriminacije * Stereotipi

Crosstab							
			Stereotipi				Total
			u potpunosti se slažem	uglavnom se slažem	uglavnom se ne slažem	u potpunosti se ne slažem	
Teska_dokazivost_diskriminacije	u potpunosti se slažem	Count	5	1	0	0	6
		Expected Count	2.8	1.6	.8	.8	6.0
		% within Teska_dokazivost_diskriminacije	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Stereotipi	71.4%	25.0%	0.0%	0.0%	40.0%
		% of Total	33.3%	6.7%	0.0%	0.0%	40.0%
	uglavnom se slažem	Count	0	2	0	1	3
		Expected Count	1.4	.8	.4	.4	3.0
		% within Teska_dokazivost_diskriminacije	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	100.0%
		% within Stereotipi	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	20.0%
		% of Total	0.0%	13.3%	0.0%	6.7%	20.0%
	ni slažem se/ ni ne slažem se	Count	1	0	0	1	2
		Expected Count	.9	.5	.3	.3	2.0
		% within Teska_dokazivost_diskriminacije	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%
		% within Stereotipi	14.3%	0.0%	0.0%	50.0%	13.3%
		% of Total	6.7%	0.0%	0.0%	6.7%	13.3%
	uglavnom se ne slažem	Count	1	1	0	0	2
		Expected Count	.9	.5	.3	.3	2.0
		% within Teska_dokazivost_diskriminacije	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		% within Stereotipi	14.3%	25.0%	0.0%	0.0%	13.3%
		% of Total	6.7%	6.7%	0.0%	0.0%	13.3%
	u potpunosti se ne slažem	Count	0	0	2	0	2
		Expected Count	.9	.5	.3	.3	2.0

Резултати квантитативног истраживања

H1/1

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25.967 ^a	12	.011
Likelihood Ratio	25.568	12	.012
N of Valid Cases	1105		

a. 5 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.49.

Symmetric Measures^c

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.153	.011
	Cramer's V	.089	.011
	Contingency Coefficient	.152	.011
N of Valid Cases		1105	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Correlation statistics are available for numeric data only.

H1/2

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	26.107 ^a	9	.002
Likelihood Ratio	26.088	9	.002
N of Valid Cases	1105		

- a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.88.

Symmetric Measures^c

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.154	.002
	Cramer's V	.089	.002
	Contingency Coefficient	.152	.002
N of Valid Cases		1105	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Correlation statistics are available for numeric data only.

H1/3

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.393 ^a	6	.037
Likelihood Ratio	13.621	6	.034
N of Valid Cases	1105		

a. 1 cells (8.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.70.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.110	.037
Cramer's V	.078	.037
Contingency Coefficient	.109	.037
N of Valid Cases	1105	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Correlation statistics are available for numeric data only.

H1/4

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9.513 ^a	3	.023
Likelihood Ratio	9.630	3	.022
N of Valid Cases	1105		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21.08.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.093	.023
Cramer's V	.093	.023
Contingency Coefficient	.092	.023
N of Valid Cases	1105	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Correlation statistics are available for numeric data only.

H1/5

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.862 ^a	6	.093
Likelihood Ratio	10.459	6	.107
N of Valid Cases	1105		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.21.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.099	.093
Cramer's V	.070	.093
Contingency Coefficient	.099	.093
N of Valid Cases	1105	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Correlation statistics are available for numeric data only.

H1/6

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.644 ^a	6	.023
Likelihood Ratio	14.755	6	.022
N of Valid Cases	1105		

a. 1 cells (8.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.81.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.115	.023
Cramer's V	.081	.023
Contingency Coefficient	.114	.023
N of Valid Cases	1105	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Correlation statistics are available for numeric data only.

H2/1

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.861 ^a	20	.348
Likelihood Ratio	15.729	20	.733
N of Valid Cases	1105		

a. 23 cells (69.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.141	.348
Cramer's V	.099	.348
Contingency Coefficient	.139	.348
N of Valid Cases	1105	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Correlation statistics are available for numeric data only.

H2/2

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.360 ^a	8	.719
Likelihood Ratio	4.965	8	.761
N of Valid Cases	1105		

a. 4 cells (26.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .06.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.070	.719
Cramer's V	.049	.719
Contingency Coefficient	.069	.719
N of Valid Cases	1105	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Correlation statistics are available for numeric data only.

H2/3

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.888 ^a	6	.331
Likelihood Ratio	7.003	6	.321
N of Valid Cases	1105		

a. 1 cells (8.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.70.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.079	.331
Cramer's V	.056	.331
Contingency Coefficient	.079	.331
N of Valid Cases	1105	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Correlation statistics are available for numeric data only.

H3/1

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	22.042 ^a	15	.107
Likelihood Ratio	18.520	15	.236
N of Valid Cases	1105		

a. 12 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .00.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.141	.107
Cramer's V	.082	.107
Contingency Coefficient	.140	.107
N of Valid Cases	1105	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Correlation statistics are available for numeric data only.

H3/2

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	17.401 ^a	9	.043
Likelihood Ratio	17.037	9	.048
N of Valid Cases	1105		

a. 5 cells (31.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .12.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.125	.043
Cramer's V	.072	.043
Contingency Coefficient	.125	.043
N of Valid Cases	1105	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Correlation statistics are available for numeric data only.

H3/3

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24.847 ^a	12	.016
Likelihood Ratio	24.253	12	.019
N of Valid Cases	1105		

a. 10 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .00.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.150	.016
Cramer's V	.087	.016
Contingency Coefficient	.148	.016
N of Valid Cases	1105	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Correlation statistics are available for numeric data only.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	48.531 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	49.271	4	.000
N of Valid Cases	1105		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21.75.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.210	.000
Cramer's V	.210	.000
Contingency Coefficient	.205	.000
N of Valid Cases	1105	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Correlation statistics are available for numeric data only.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19.480 ^a	8	.012
Likelihood Ratio	19.311	8	.013
N of Valid Cases	1105		

a. 3 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.26.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.133	.012
Cramer's V	.094	.012
Contingency Coefficient	.132	.012
N of Valid Cases	1105	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Correlation statistics are available for numeric data only.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19.480 ^a	8	.012
Likelihood Ratio	19.311	8	.013
N of Valid Cases	1105		

a. 3 cells (20.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.26.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.133	.012
Cramer's V	.094	.012
Contingency Coefficient	.132	.012
N of Valid Cases	1105	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Correlation statistics are available for numeric data only.

H3/4**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	229.422 ^a	42	.000
Likelihood Ratio	166.591	42	.000
N of Valid Cases	1105		

a. 29 cells (48.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.456	.000
Cramer's V	.263	.000
Contingency Coefficient	.415	.000
N of Valid Cases	1105	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Correlation statistics are available for numeric data only.

H4/1

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.905 ^a	9	.126
Likelihood Ratio	13.977	9	.123
N of Valid Cases	1105		

a. 1 cells (6.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.51.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.112	.126
Cramer's V	.065	.126
Contingency Coefficient	.111	.126
N of Valid Cases	1105	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Correlation statistics are available for numeric data only.

H4/2

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	43.430 ^a	6	.000
Likelihood Ratio	43.022	6	.000
N of Valid Cases	1105		

a. 1 cells (8.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.18.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.198	.000
Cramer's V	.140	.000
Contingency Coefficient	.194	.000
N of Valid Cases	1105	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Correlation statistics are available for numeric data only.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.478 ^a	3	.058
Likelihood Ratio	7.604	3	.055
N of Valid Cases	1105		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.15.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.082	.058
Cramer's V	.082	.058
Contingency Coefficient	.082	.058
N of Valid Cases	1105	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Correlation statistics are available for numeric data only.

H4/3**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	33.953 ^a	15	.003
Likelihood Ratio	31.957	15	.007
N of Valid Cases	1105		

a. 8 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .02.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.175	.003
Cramer's V	.101	.003
Contingency Coefficient	.173	.003
N of Valid Cases	1105	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Correlation statistics are available for numeric data only.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	24.176 ^a	9	.004
Likelihood Ratio	28.739	9	.001
N of Valid Cases	1105		

a. 2 cells (12.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.25.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.148	.004
Cramer's V	.085	.004
Contingency Coefficient	.146	.004
N of Valid Cases	1105	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Correlation statistics are available for numeric data only.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	146.463 ^a	6	.000
Likelihood Ratio	148.091	6	.000
N of Valid Cases	1105		

a. 2 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .57.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.364	.000
Cramer's V	.257	.000
Contingency Coefficient	.342	.000
N of Valid Cases	1105	

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Correlation statistics are available for numeric data only.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14.146 ^a	12	.291
Likelihood Ratio	15.739	12	.203
N of Valid Cases	1105		

a. 6 cells (30.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .48.

Symmetric Measures^c

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	.113	.291
Cramer's V	.065	.291
Contingency Coefficient	.112	.291
N of Valid Cases	1105	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Correlation statistics are available for numeric data only.

Табела корелација

[illegible]

Питања за експерте

1. Који су, према Вашем мишљењу, кључни узрочници дискриминације у Републици Србији?
2. Постоје ли и који су специфични узрочници и генератори дискриминације у области рада и током процеса запошљавања?
3. Иако су жене, према својим специфичним карактеристикама, посебно осетљива друштвена група, можете ли нам рећи да ли су одређене категорије жена (и које) посебно осетљиве када је реч о дискриминацији током процеса запошљавања, као и у области рада?
4. Који су, према Вашем мишљењу, кључни узрочници њихове посебне рањивости? (социјални, економски, образовни критеријуми...)
5. Да ли жене имају довољно знања и да ли су довољно информисане када је реч о њиховим правима?
6. Да ли жене у Србији имају довољно знања о дискриминацији и разликују ли дискриминацију од неправедног поступања?
7. Да ли су жене у Републици Србији препознале Повереника за заштиту равноправности као институцију који штити њихова права и да ли се у довољној мери обраћају институцији?
8. Уколико је незадовољавајући одговор, који су кључни узрочници томе?
9. Да ли бисте могли да нам опишете социјални профил жена које се, у мањем проценту, обраћају институцији Повереника?
10. Који су, према Вашем мишљењу, главни разлози њиховог мањег обраћања институцији?
11. Који су главне потешкоће са којима се суочавате у свакодневном раду, а битно утичу на ефикасност борбе против дискриминације?
12. Према Вашем мишљењу, да ли је неопходно усвојити одређене нормативе како би се побољшала борба против дискриминације жена у области рада и запошљавања? Уколико јесте: које?
13. Према Вашем мишљењу, да ли је неопходно усвојити одређене институционалне механизме како би се побољшала борба против дискриминације жена у области рада и запошљавања? Уколико јесте: који су то механизми?
14. Како бисте оценили (прокоментарисали) улогу судова и других државних институција и да ли сте задовољни њиховим радом када је реч о узајамној сарадњи са институцијом Повереника у смањењу дискриминације жена у области рада и запошљавања.
15. Које су главни изазови и проблеми са којима се суочавате у свакодневном раду, а односи се на питање заштите жена од дискриминације у области рада и запошљавања?
16. На који начин би могао да се унапреди рад институције Повереника?
17. Према Вашем мишљењу, на које начине је могуће оснажити улогу жена у друштву, као и на тржишту рада, у процесу запослења?

Анкета за квантитативно истраживање

Поштовани,

Молим Вас да у понуђеној табели, вреднујете сваки од понуђених индикатора (узрочника), који се односе на дискриминацију жена у области рада и запошљавања у Републици Србији (укупно је евидентирано 17 индикатора).

До кључних индикатора дошла сам на основу прве фазе истраживања, које је спроведено за потребу израде докторске дисертације на тему: “Улога институције Повереника за заштиту равноправности у смањењу дискриминације жена у области рада и запошљавања у Републици Србији.”

Молим Вас да вреднујете сваки индикатор, тако што ћете уписати ознаку X у одговарајуће поље. Вредновање ће се вршити у оквиру понуђене скале од 1 до 5 и то на следећи начин:

1. у потпуности се слажем

2. углавном се слажем
3. ни слажем се/ ни не слажем се
4. углавном се не слажем
5. у потпуности се не слажем

Према Вашем мишљењу, колико је сваки од наведених индикатора у вези са дискриминацијом жена у области рада и запошљавања у Републици Србији?

Вредновање индикатора (молимо Вас означите са X једну од понуђених вредности)

Индикатор	1	2	3	4	5
1. Неинформисаност					
2. Верска и национална припадност					
3. Неједнакости (економске, друштвене)					
4. Стереотипи (патријархат, традиција, устаљена пракса женског „одрицања права на имовину“, подела на мушка/женска занимања)					
5. Предуслови радног места (тип и карактер уговора о раду који жене потписују)					
6. Брига о члановима породице (брига о деци, брига о старима)					
7. Здравствено стање (инвалидитет, трудноћа)					
8. Мобинг (узнемиравање)					
9. Правно-легислативни оквир подршке (селективност овог оквира (пример предузетнице које су немају право на накнаду за породилско), мале казне за дискриминацију, доследност у примени закона, „изигравање“ закона)					
10. Финансијска независност					
11. Неповећење у институције					
12. Партократија					
13. Едукација о дискриминацији					
14. Институционални оквир подршке (несинхронизованост					

институција, недовољни капацитети институција)					
15. Постојећи механизми заштите од дискриминације (нестандаризованост и неусаглашеност)					
16. Корупција					
17. Тешка доказивост дискриминације					

Биографија кандидата

Кандидаткиња Бојана Ружичић рођена је 15.06.1984. године у Задру, општина Задар, Република Хрватска. Основну школу и XIV београдску гимназију завршила је у Београду са одличним успехом. Основне студије на Факултету политичких наука, Универзитета у Београду, смер политикологија, завршила је 2010. године. Мастер студије на Факултету политичких наука, смер политикологија, Модул „Политичка теорија, политичка социологија и институције“, уписала је 2010. године. Мастер рад на тему „Политичка корупција-узроци и последице“, одбранила је 2013. године, под менторством проф. др Чедомира Чупића. Академске 2015/2016. године уписала је докторске студије политикологије на Факултету политичких наука, Универзитета у Београду и тренутно је, након положених предвиђених испита, уписала пету годину студија.

Током трајања основних студија практично искуство стицала је као волонтерка у Народној Канцеларији председника Републике. Кандидаткиња је била запослена као професорка, на предметима Социологија и Устав и права грађана у Војној гимназији у Београду, као и у средњој стручној Војној школи. Тренутно је запослена у Владиној Канцеларији за координационе послове у преговарачком процесу са привременим институцијама самоуправе у Приштини, као саветник директора Канцеларије.

Објављени радови

Кандидаткиња је објавила више радова у домаћим часописима и зборницима:

1. Ружичић Бојана, Улога институције Повереника за заштиту равноправности у смањењу друштвене изопштености жена у Републици Србији, Прегледни рад Национални интерес, 5/2019. (М-51)
2. Илија Кајтез, Бојана Ружичић, Марксово (не)разумевање социјалне стратификације, друштвених класа и класне борбе, Оригинални научни рад Национални интерес, National interest, година XV, vol. 36, Број 3/2019. стр. 79-139. УДК 141.82 Marks K. (М-51)
3. Друштвена искљученост (ексклузија) и социјална кохезија, Администрација и јавне политике, Београд, 10/2018
4. The essence of the phenomenon of peace and the notion of peace building, проф.др. И.Кајтез, С.Старчевић, Б.Ружичић, Војно дело, Београд, 8/2018

5. Марксово и аналитичко схватање појма алијенције, Зборник фондације др. Зоран Ђинђић, Београд, 2013.год
6. Приказ књиге Срђана Старчевића „Политички смисао жртава револуционарног терора“, Војно дело, Београд, 7/2018

Изјава о ауторству

Име и презиме аутора _____

Број индекса _____

Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да дисертација у целини ни у деловима није била предложена за стицање друге дипломе према студијским програмима других високошколских установа;
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио/ла интелектуалну својину других лица.

Потпис аутора

У Београду, _____

Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада

Име и презиме аутора _____

Број индекса _____

Студијски програм _____

Наслов рада _____

Ментор _____

Изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла ради похрањивања у **Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског назива доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

Потпис аутора

У Београду, _____

Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Београду и доступну у отвореном приступу могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство (CC BY)
2. Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)
3. Ауторство – некомерцијално – без прерада (CC BY-NC-ND)
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима (CC BY-NC-SA)
5. Ауторство – без прерада (CC BY-ND)
6. Ауторство – делити под истим условима (CC BY-SA)

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци.
Кратак опис лиценци је саставни део ове изјаве).

Потпис аутора

У Београду, _____
