

АНАЛИЗА ПОЛОЖАЈА ЖЕНА У КОНТЕКСТУ ЗАКОНСКЕ РЕГУЛАТИВЕ И УСЛОВА РАДА

Мср Варвара Лазаревић, Висока техничка школа струковних студија у Новом Саду

Резиме: У раду под насловом „Анализа положаја жена у контексту законске регулативе и услова рад“ биће дат преглед међународне и законске регулативе Републике Србије које дефинишу основна људска и законска права, како би се упоредили са проблемима са којима се сусрећу запослене жене (не равноправни услови запошљавања, мобинг, не равноправност у условима рада и напредовања и сл.). Радам ће бити презентовани и анализирани специфични подаци државних институција: Сектора за антидискриминациону политику и унапређење родне равноправности, Инспекције рада за јужнобачки округ, као и Синдиката. Анализа положаја жена биће дата у складу са родносензитивним нормама које су једна од основа демократског друштва.

Кључне речи: жене, људска права, родна равноправност, правна норма

ANALYSIS OF THE POSITION OF WOMEN IN THE CONTEXT OF LEGAL REGULATION AND WORK CONDITIONS

MsC Varvara Lazarevic, Higher Technical School of Professional Studies in Novi Sad

Abstract: The paper entitled "Analysis of the Position of Women in the Context of Legislation and Working Conditions" will give an overview of international and legal regulations of the Republic of Serbia that define basic human and legal rights, in order to compare them with the problems encountered by employed women (not equal) employment conditions, mobbing, non-equality in working and promotion conditions, etc.). The paper will present and analyze specific data from state institutions: the Sector for Anti-Discrimination Policy and the Promotion of Gender Equality, the Labor Inspectorate for the South Backa District, as well as the Trade Union. The analysis of the position of women will be given in accordance with gender-sensitive norms, which are one of the foundations of a democratic society.

Key words: women, human rights, gender equality, legal norm

1. ПРЕДМЕТ И ЦИЉ РАДА

Предмет и циљ рада усмерен је на контекст поштовања људских и основних радних права запослених жена на територији града Новог Сада, с освртом на међународно и домаће законодавство из области основних људских права, закона о родној равноправности, као и подацима релевантних институција које се баве овом облашћу.

Уводом ће бити указано на шири контекст као и на родно-сензитивно законодавство. Након уводног дела и представљања међународних правних стандарда и основних права сваког човека, с акцентом на жене као угрожену групу, рад се састоји и из две одвојене али међусобно повезане целине. У првој целини биће дата основна правна акта Републике Србије који се баве правима жена и условима рада, након чега ће у другом делу бити изнесени конкретни подаци Министарства рада, запошљавања, борацких и социјалних питања (Сектор за антидискриминациону политику и унапређење родне равноправности), Повереника за равноправност полова и Инспекције рада за јужно-бачки округ.

Основне и посебне хипотезе истраживања

Као основна хипотеза рада поставља се став да су сви међународни правни акти испоштовани, те да је равноправност полова успостављена и применљива.

Као посебне хипотезе, изводе се питања којима ће се проверити:

- да ли су права мушкараца и жена и формално једнака,
- да ли имају једнаке услове на тржишту рада,
- да ли имају једнаке услове у процесу образовања,
- да ли имају једнаке услове на радном месту, те друштву уопште?

Методe

У раду ће бити коришћене квантитативно квалитативне методе, како би се анализирали добијени подаци, али и методе студије случаја за анализу примера.

2. УВОД

Подаци о родној равноправности и условима у којима раде запослене жене говоре да су права мушкараца и жена само формално једнака. Велики број жена жали се на неједнак однос већ приликом запошљавања, наводећи податке о условима конкурса за запослење, па до питања која се тичу основног права на приватност и не дискриминацију по било ком основу (пол, приватни живот, сексуално или верско опредељење и сл.).

Подаци Националне службе за запошљавање и тржишта рада казују да је на високошколским установама процентуално већи број студенткиња у односу на број студената, на истом нивоу студија. Док након стицања диплома, тржиште већу предност даје мушкарцима. Прва препрека са којом се жене сусрећу јесу формирање текста конкурса, којим се већ родно не сензитивним језичким конструкцијама, предност даје мушкарцима. Приликом интервјуа или упитника одређени послодавци директно (или индиректно) постављају питања везана за приватност – што је један од примера основног кршења људских и законских права сваког појединца (у овом случају анализира се однос према женама) (www.nsz.gov.rs).

Великим упитником који је спровело Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања приказани су подаци о броју особа које су биле (или јесу) жртве мобинга, као и начини његовог спровођења и анализа оштећених по критеријумима пола, образовања, радног места и сл. Из овог упитника закључује се да су најчешће жртве мобинга жене (www.minrzs.gov.rs).

Велики проблем нашег, и друштва у целини, јесте проблем насиља над женама. Подаци светске организације UN Women казују да је свака трећа жена претрпела неки облик насиља. Та статистика примењива је и у нашем друштву које потврђује да је једна од три жене била жртва психичког, физичког, сексуалног или економског насиља (www.unwomen.org).

Бројни правни акти: закони, одлуке, декларације, ... али и сталне едукације запослених имају за циљ успостављање родносензитивне климе у друштву, као и успостављање родне равноправности као једног од основних критеријума за развој и напредак друштва у целини.

Овим радом указује се на светске и домаће правне акте који уређују услове рада и односа друштва према женама, али се и указује на проблеме са којима се жене на територији наше земље, града Новог Сада, сусрећу.

2.1. Дефинисање приватности

Приватност је право које поседују појединци, групе, предузећа, ... Приватност је такође елемент који је психолошки потребан свакој личности како би живела здраво и у хармонији. Лична је одлука сваког појединца који део информација и искустава ће поделити са другима.

У пословној комуникацији, поготово уколико је она професионална – новинарска, медијска или сл. циљ је информисати јавност о одређеним темама, а заштити одређене информације у складу са правилима професионалне етике и кодексима струке.

Луис Ван Деј пише да је прво обележје аутономије појединца његова приватност. Он ово право пореди са «светињом да други немају права да знају све о нама»¹ (Деј, Аливин Луис: 2008, стр. 158). О вредности приватности може се расправљати и у контексту рекламирања, социјализације, али и политике. Луис Ван Деј наводи примере и објашњава како изјављивање или објављивање лажних и нетачних информација утиче на наше ставове и мишљења те стога утиче на нашу аутономију и аутономно доношење одлука, односно на наше приватне ставове. Нарушавањем приватности слика о појединцу може бити нарушена, у смислу које информације други поседују. Деј наводи механизме којима се може контролисати репутација, али и чување мира и одржавање дистанце у социјалној интеракцији. Вредност приватности Луис Ван Деј види и у начинима заштите од моћи државе, дајући пример манипулација и подређености у тоталитарним друштвима² (Деј, Аливин Луис: 2008, стр. 159).

Правне регулативе одређују приватност као основно људско право. Приватност је предуслов који сваком појединцу омогућава да се у потпуности развије као индивидуа и да тако корисно учествује у друштву.

У контексту правних норми разликују се јавна сфера и приватне (интимне) сфере. Данијел Корни истиче разлику која се мора правити у сваком аспекту комуникације. Квалитетно извештавање и професионалан однос мора успоставити равнотежу између заштите приватног живота и јавног интереса у животу појединца (Корни, Д.: 1999, стр. 57).

Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода дефинише и „право на приватност“. У складу са тим и смисао појма „приватно“ више нема ону вредност и пажњу као у ранијим временима. Појам „етика“ и „приватност“ под утицајем нових животних вредности, интереса новог доба и свакодневних потреба дефинишу се на други начин. Поверљивост и јавни интерес предуслов су чије се поштовање подразумева за сваку друштвено прихваћену комуникацију.

Све већим утицајем нових технологија и другим друштвеним утицајима, дошло је до промене односа према приватности. Промене у приватној комуникацији утицале су на промене и на глобалном нивоу. Наводи се да је након иреверзибилног губитка суверенитета модерних држава у све већем броју јавних послова (контрола информација, спречавање еколошких ризика, економске и војне интеграције, итд.) отпочео процес глобализације унутар којег је и комуникација људи без обзира на границе постало сасвим изводљива ствар“ (Радојковић, Стојковић, Врањеш: 2015, 7 стр.).

2.2. Заштита приватности

Данијел Корни у тексту о правима и дужностима корисника медија наводи три основна права: слобода информисања, веродостојност информисања и поштовање људске личности. Право на поштовање људске личности он проширује са појединца и на групе и целокупно друштво, наводећи да појединац има право поштовања личности и имица (Корни Д., 199, стр 136).

¹ Примери кршења права на приватност могу се пронаћи у одељку „Вредност приватности“ у књиизи Деј, Аливин Луис: 2008, Чигоја штампа, стр. 158 - 159

² Примери кршења права на приватност могу се пронаћи у одељку „Вредност приватности“ у књиизи Деј, Аливин Луис: 2008, Чигоја штампа, стр. 159 - 183

Минхенска декларација наводи два принципа која се требају поштовати. То су поштовање приватног живота и заштита части. У члану 5. ове декларације дефинише се као тешка повреда професије не поштовање приватности других лица и блаћење, вређање, клеветање или не основано оптуживање других личности. У изузетним случајевима новинарима се дозвољава ширење информација које могу угрозити углед одређених особа уколико је процес информисања у јавном интересу (вршилац јавне функције и сл.). Наводи се да увек треба покушавати одржавати границу између приватности и јавног интереса (Минхенска декларација, 1971).

Међународне правне норме попут Повеље о основним људским правима и Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода истичу важност чувања и заштите приватности појединаца стављајући је на веома важно место, истичући под којим условима је кршење овог права дозвољено. Домаће законодавство у низу закона почевши од Закона о јавном информисању, Закона о слободном присуству информацијама од јавног значаја, па до Закона о заштити узбуњивача правно регулише и на тај начин штити појединце и њихову приватност, без обзира да ли је она угрожена од стране другог појединца, медија или институција.

3. ЉУДСКА ПРАВА И ПРОБЛЕМ ПОЛОЖАЈА ЖЕНА

3.1. Уједињене нација

Организација уједињених нација основана је непосредно после Другог светског рада 1945. године, коју данас чине представници влада 193 државе света. Основне смернице рада Уједињених нација су успостављање међународног права, глобалне безбедности, економског развоја и социјалне једнакости. Ове смернице рада остварују се кроз бројне институције, али оно што треба истаћи јесу документа и споразуми усвојени од стране држава чланица које имају утицај на правну регулативу њихових држава (<http://www.un.org>).

Један од најважнијих докумената донетих од стране Уједињених нација јесте Универзална декларација о људским правима. Универзална декларација о људским правима³ донета је 1948. године и један је од првих међународних докумената који дефинишу и дају смернице у процесу правне регулације ове области. Овај документ значајан је и за област јавног информисања и слободног протока информација.

Елементи Универзална декларација о људским правима прописује право да се сваки човек рађа као слободан, са правом на једнакост и достојанство, са правом на заштиту и живот без дискриминације, и забраном мешања у приватан живот, породицу и преписку, као и правом на слободу мишљења и изражавања. Ови ставови садржани у члановима 1, 7, 12 и 19 имају утицај на даље правно регулисање области јавног живота⁴ (<http://www.un.org>).

3.2. Европска унија

Европска уније је основана након Другог светског рата и једна је од важних међународних институција. Чланство у Европској унији имају 28 земаља Европе, чији представници имају учешћа у институцијама и телима Европске уније.

³ Текст Универзалне декларације о људским правима може се прочитати и преузети путем линка <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>

⁴ Више информација о Универзалној декларацији о људским правима путем линка <http://www.un.org/en/sections/universal-declaration/index.html>

Основна питања којима се овај савез европских земаља бави јесу: питања из области политике, климатских промена, заштите животне средине, здравства, међународне безбедности, правосуђа и миграција становништва. Једна од важних области деловања Европске уније јесте и промоција људских права. Посебно треба истаћи два важна документа која се баве облашћу људских права и слободе протока информација, а то су Лисабонски споразум⁵ и Повеља о основним правима⁶ (<http://europa.eu>).

Повеља о основним правима Европске уније дефинише основне људске и грађанске слободе. Прописаним правима и слободама овим документом дате су смернице националним законима који ове ставове требају поштовати. У првих десетак чланова дефинисана су основна права која се односе на област јавног информисања, и слободног протока информација, а то су: право на достојанство (члан 1.), право на слободу и сигурност (члан 6.), право на поштовање приватног и породичног живота (члан 7.) где се изричито дефинише право на поштовање приватног и породичног живота, стана и комуникација, затим право на заштиту личних податак (члан 8.), право на слободу мишљења, савести и вероисповести (члан 10.) као и слободу изражавања и информисања (члан 11.) који се директно односе на слободан проток информација (<http://europa.eu>).

Прописи Европске уније бројним Правилницима и Уредбама дефинишу и дају препоруке за успостављање родне равноправности.

3.3. Савет Европе

Институција Савета Европе основана је 1949. године са циљем да брине о поштовању људских права, обезбеди плуралистичку демократију и владавину закона. Остали циљеви Савета Европе јесу унапређење свест о културном идентитету, али и помогне решавања савремених питања европског друштва као што су: дискриминација мањина, ксенофобија, нетолеранција, биоетика и клонирање, тероризам, трговина људима, организовани криминал и корупција, сајбер криминал и насиље над децом (<http://www.coe.int>).

Савет Европе јесте важна међународна институција који чине 47 држава чланица, Белорусија као земља кандидат и 5 великих држава света у својству посматрача (Света столица, Канада, Сједињене Америчке Државе, Мексико и Јапан).

Оно што посебно треба истаћи јесу законодавне и уставне реформе на које је Савет Европе имао утицај⁷ (<http://www.coe.org.rs>)

За област овог рада посебно је важна Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода. Иако је Конвенција донета, сада већ давне 1948. године, и њени елементи садржани су у бројним законима држава, потребно је истаћи одређене чланове који су имали посебан утицај на друге националне правне акте.

Право на поштовање приватног и породичног живота дефинисана чланом 8, док је забрана дискриминације описана у члану 14⁸ (<http://www.coe.org.rs>).

⁵ Текст Лисабонског споразума може се прочитати и преузети путем линка <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=OJ:C:2007:306:TOC>

⁶ Текст Повеље о основним правима може се прочитати и преузети путем линка <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?qid=1461071212712&uri=URISERV:133501>

⁷ Више о делатности Савета Европе се може прочитати посредством сајта http://www.coe.org.rs/def/tdoc_sr/council_of_europe/about_coe/?conid=14

⁸ Текст Европске конвенције о заштити људских права и основних слобода може се прочитати и преузети путем линка www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf

4. ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Законима које регулишу област рада, приступа информацијама од јавног значаја и акта који одређује рад институције Омбудсмана неки су од многих коју су важни за успостављање родне равноправности и побољшање услова живота и рада жена, како је насловом теме рада и дефинисано за град Нови Сад.

4.1. Закон о раду

Закон о раду дефинише опште, али и специфичне услове рада жена. Тако се под одељком права и обавеза, у члану 12, анализира права запослених на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду (Закон о раду, 2018).

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, док запослени (оба пола) имају право на посебну заштиту ради неге детета.

Сваки облик дискриминације, било да је непосредна и посредна, забрањен је и односи се на лица која траже запослење, као и запослених. Закон о раду у члану 18 и 19 забрањује и сваки облик дискриминације везано за пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање (инвалидност), националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неку другу област из сфере приватног живота.

Подаци Националне службе за запошљавање Републике Србије (али је то случај и у земљама региона: Хрватска, Босна и Херцеговина, Црна Гора) показују да је број жена на тржишту рада већи у односу на број мушкараца. Ови подаци показују одступање у односу на број високообразованих према полној структури, чиме се показује да одређени број жена има различит однос приликом запошљавања, каријерног усавршавања или напредовања.

Члан 20, овог Закона у том смислу забрањује дискриминисање запослених жена по свим условима, а поготово дискриминацију у односу на:

- услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла
- услове рада и сва права из радног односа
- образовање, оспособљавање и усавршавање
- напредовање на послу
- отказ уговора о раду.

Подаци да је свака трећа жена претрпела неки од облика узнемиравања и насиља (психичко, физичко, сексуално, економско) упућују да се ова област мора и треба дефинисати и Законом о раду, који овакве (и друге) облике узнемиравања (и насиља) сматра законом кажњивим. Тако се у члану 21 забрањује сваки облик узнемиравања, а посебно сексуално узнемиравање.

Узнемиравањем се сматра свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства особе које тражи запослење или запосленог, као и понашање које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуалним узнемиравањем сматра се сваки облик вербалног, невербалног узнемиравања као и физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење или запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Дискриминацијом се сматра и понашање којим се прави разлика, искључење или се даје првенство у односу на одређени посао. Члан 22 посебно дефинише и које категорије заслужују посебну помоћ и заштиту, те се као посебне угрожене групе: особе са инвалидитетом, жене за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља.

Процес заснивања радног односа често је анализиран као онај у коме су примери дискриминације и неједнаког односа према мушкарцима и женама уочавају. Тако члан 26 дефинише о којим подацима о себи будући запослени (или запослени) треба да информише послодавца а који су део његове приватности, те не требају бити доступна послодавцу. Овај члан Закона о раду стога дефинише да послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно захтев за достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос. Посебно се истиче да послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

4.2. Закон о слободном приступу информацијама од јавног значаја

Закон о слободном приступу информацијама од јавног значаја Републике Србије један је од основа које нам дају правила како доћи до жељених информација и како реаговати када је информација недоступна. Овај Закон ступио је на снагу 2004. године и својим деловањем успоставља нове вредности у наше друштво (<http://www.poverenik.rs>).

Закон о слободном приступу информацијама од јавног значаја након основних одредби, дефинише појам информације од јавног значаја (Закон о слободном приступу информацијама од јавног значаја, 2010).

Медији али и јавност имају право приступа свим информацијама које спадају под термин „информације од јавног значаја“. То су информације којима располажу органи јавне власти, институције и сл. а односе се на све оно о чему јавност има оправдан интерес да зна. Доступност информација не сме зависити од тога на који начин су објављене (Закон о слободном приступу информација од јавног значаја, чл. 2).

Закон дефинише право на приватност и заштиту приватности, али и даје низ правних поступака на који начин право на информисање и слободан приступ информацијама треба остваривати. Осим поменутог Закон дефинише и след поступака уколико је ово право ускраћено појединцу од стране извршне власти.

Закон о слободном приступу информацијама дефинише и институцију Повереника. Значај овог Закона треба истаћи јер његовом применом долази до успостављања нових, демократских принципа у процесу информисања.

4.3. Закон о заштитнику грађана

О институцији Омбудсмана, односно посредника у регулисању права грађана пише Данијел Корни, наводећи да је овај термин скандинавског порекла и у почетку је то био искусан новинар који је представљао интерес читалаца у одређеној медијској кући.

Тема његовог рада су биле притужбе читалаца и деловање унутар редакције. Од 60-их година институција омбудсмана почиње да се примењује и у другим државама света. Средином 90-их ова институција била је на запаженом месту у Сједињеним Америчким Државама где је у једном тренутку, како Корни наводи, било 36 омбудсмана (Корни, Д.: 1999, стр. 33).

Иако је ова институција започела у медијским редакцијама, убрзо је заживела и у успостављању односа владине бирократије и грађана, како наводи Луис Ван Деј. Пример успостављања Омбудсмана као тела владе први пут је забележена у Шведској. Карактеристике успешног Омбудсмана јесу да га јавност мора доживети као представника (заштитника) своје заједнице, као личност која треба да буде угледна и комуникацијом са институцијама обезбеди поштовање права грађана⁹ (Деј, Луис Алвин, 2008, стр. 70).

Институција омбудсмана прати превасходно поштовање људских и грађанских права, и настоји да евентуалне пропусте исправи и промени начин рада на боље. Заштитника грађана бира Народна скупштина, те Заштитник грађана њој и одговара за свој рад. Основни циљ институције Заштитника грађана јесте остваривање слобода и права, принципа једнакости и очувању достојанства свих грађана (www.zastitnik.rs).

Заштитник грађана је према Уставу и закону овлашћен и дужан да се стара о заштити и унапређењу људских и мањинских слобода и права. Окружење у коме живимо, дубоко укорене, често и несвесне дискриминације, нетолеранција или нетрпељивост према онима који су по нечему различити (од различитости пола, боје коже, порекла, религије до сексуалног или другог личног опредељења) намеће приоритете у ангажованости Заштитника грађана на заштити и унапређењу људских и мањинских слобода и права. И сам Закон упућује Заштитника да посебну пажњу посвети заштити права припадника националних мањина, права детета, права особа са инвалидитетом, права лица лишених слободе и родној равноправности.

4.4. Закон о узбуњивачима

Закон о заштити узбуњивача донет је 2014. године а средином 2015. године је ступио на снагу (Службени гласник РС бр. 128/2014). Овим законом дефинише се право грађана да у складу са правом јавног интереса може пријавити и информисати јавност о кршењу прописа, људских права, изазивања опасности по живот или јавно здравље, али и безбедност, животну средину као и непрописно деловање радних организација и штета великих размера (члан 2).

Наводећи тачну процедуру и права приликом правног поступка током процесуирања пријављене радње, на одређен начин се грађани упознају за овим правима. Примена Закона о узбуњивачима започела је 2014. године, а број пријава из године у годину се повећава. Од неколико десетина, сада се у Републици Србији бележи до 300 пријава на годишњем нивоу. Примена овог Закона је још увек у зачетку, те велики број грађана још увек није упознат са овим правом. Међутим, примена овог закона видљива је у деловању не само одређених институција, већ и веб сајтова попут сајта „Пиштаљка“ или „Крик“.

5. ПРОБЛЕМИ СА КОЈИМА СЕ СУСРЕЋУ ЗАПОСЛЕНЕ ЖЕНЕ СА ТЕРИТОРИЈЕ ГРАДА НОВОГ САДА

⁹ Примере рада првих омбудсмана у медијским редакцијама могу се прочитати у књизи Деј, Алвин Луис, Чигоја штампа, 2008, стр. 70 - 71

Проблем родне равноправности и неједнаког односа према женама и мушкарцима истог образовања или запослених на истом радном месту анализирају се као различити у појединим изјавама, новинским наводима, анкетама, или скуповима одређених удружења, али и институција. Правна регулатива детаљно дефинише права и обавезе сваког запосленог без обзира на пол (или посебне повластице даје женама током трудноће, бриге о детету или заштите репродуктивног здравља).

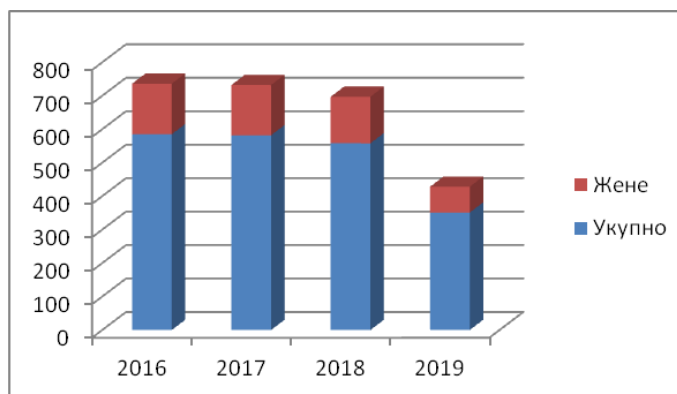
Уколико дође до кршења права, запослени се може обратити Инспекцији рада или Синдикату (уколико је члан), и приватно другим правним средствима. Ово се може накнадно посебно анализирати, у контексту да је највећи број жртава мобинга женског пола.

5.1. Подаци Инспекције рада за Јужнобачки управни округ

Инспекција рада за Јужнобачки управни округ дефинисана је кроз утврђене надлежности Инспектората за рад, као органа управе у саставу Министарства државне управе и локалне самоуправе. Те тако Инспекција рада обавља инспекцијске послове и с њима повезане стручне послове у области: радних односа и безбедности и здравља на раду који се односи на редовни и контролни надзор, увиђај смртних, тешких и колективних повреда на раду, утврђивање испуњености прописаних услова у области безбедности и здравља на раду, пре почетка обављања делатности послодавца и друге послове одређене законом.

Сва обраћања инспекцији рада се евидентирају у писарници Јужнобачког управног округа по подносиоцу представке, тако је могуће бројчано изразити и даље анализирати број обраћања, те на основу теме молбе, пола или сл. У оквиру броја обраћања Инспекцији рада, на која утиче полна структура запослених, дефинитивно јесу обраћања жена по основу посебне заштите, у смислу остваривања материнства. На основу података из последње четири године може се спровести и квантитативна и квалитативна анализа добијених података.

У току 2019. године (према подацима до октобра 2019. год.) што се тиче посебне заштите материнства обратило се 5 жена. Проблеми су били у непотпуној документацији око остваривања права на одржавање трудноће или породилског боловања. У свих 5 случајева након интервенције инспектора рада жене су оствариле своја права. Подаци и обраћања жена у протеклим годинама такође, се највише односе на проблеме и жалбе везано за примену Закона о финансијској подршци продици са децом (Закон о финансијској подршци породици са децом, 2018).



Слика 1 – Процентуална анализа предатих представки Инспекцији рада за Јужнобачки управни округ, према годинама и полној структури.

Подаци Инспекције рада за Јужнобачки управно округ казују да је већи број обрађања забележен од запослених мушког, у односу на запослене женског пола.

- У 2016. години забележено је 585 представки, од тог броја 151 су поднеле жене,
- У 2017. години забележено је 582 представке, од тог броја 150 су поднеле жене,
- У 2018. години забележено је 558 представки, од тог броја 139 су поднеле жене,
- У 2019. години (закључно са 03. 10. 2019. године) од 351 представку, 77 су поднеле жене.

Р.бр.	Година	Жене
1	2016	26%
2	2017	26%
3	2018	24%
4	2019	21%

Табела 1 – Број предатих представки Инспекцији рада за Јужнобачки управно округ,
према годинама и полној структури.

Изменама и допунама Закона о раду (из априла 2013. године и јула 2014. године) пружена је додатна заштита запосленим женама, за време трудноће и након порођаја у погледу: радног времена, одговарајућих послова, праву на паузу и условима за подој детата, заштити од отказа уговора о раду, праву на контролу здравственог стања и сл.

Ради заштите ових права, на иницијативу запослених, Инспекција рада је организовала 17 инспекцијских надзора. По свим пријавама инспектори рада су хитно поступили и пружили помоћ (управну и вануправну), како би запослене оствариле своја права. Након интервенције инспектора рада, своја права је, у смислу посебне заштите, остварило 13 запослених жена. Код два послодавца (од којих један запошљава једну запослену, која има право на посебну заштиту, а други три овакве запослене) дошло је до престанка њиховог рада и немогућности предузимања мера ради заштите права запослених, те су запослене упућене на суд, како би оствариле своја права и надокнадиле претрпљену штету. Код преосталих 13 случајева проблем је био са неисплаћивањем накнада зарада, који је решен након интервенције инспектора рада, тако да су запосленима плаћена доспела потраживања и измирене обавезе. У три случаја проблем је настао због отказивања уговора о раду запосленим женама за време трудноће или након порођаја, када је, након интервенције инспектора рада, продужен радни однос запосленим женама у складу са Законом о раду (Извештај о раду, Одељења инспекције рада у Новом Саду за 2016. годину).

Од измена и допуна Закона о раду (из априла 2013. године) пружена је додатна заштита запосленим женама, за време трудноће и након порођаја, у делу радног времена, праву на паузу за подој детата и заштити од отказа уговора о раду. Ове одредбе додатно су уређене изменама и допунама Закона о раду (из јула 2014. године). Служба Инспекције рада, у договору са запосленима, организовала је 9 инспекцијских надзора. Са обзиром на специфичност материје која је предмет ових инспекцијских надзора извршена је специјализација једног инспектора рада који се током године бавио овом проблематиком. По свим пријавама инспектор рада је хитно поступио и пружио помоћ (управну и вануправну), како би запослене оствариле своја права. Након интервенције инспектора рада, своја права су, у смислу посебне заштите, оствариле све запослене жене које су се обратиле овом Одељењу. Најчешће се дешавао проблем са неисплаћивањем накнада зарада, који је решаван након интервенције инспектора рада,

тако да су запосленима плаћена доспела потреживања и измирене обавезе (Извештај о раду, Одељења инспекције рада у Новом Саду за 2017. годину).

Током 2018. године ради заштите материнства овом Одељењу се обратило 7 трудница или породиља. У свим случајевима проблем је био у неисплаћивању надокнада зарада од стране послодавца. Након интервенције инспектора рада запослене су оствариле своја права по основу посебне заштите материнства (Извештај о раду, Одељења инспекције рада у Новом Саду за 2018. годину).

5.2. Подаци Савеза самосталних синдиката града Новог Сада

Рад Синдиката у Републици Србији дефинисан је Законом о раду. Тако се у члану 6 синдикат дефинише као самостална, демократска и независна организација запослених у коју се они добровољно удружују ради заступања, представљања, унапређења и заштите својих професионалних, радних, економских, социјалних, културних и других појединачних и колективних интереса. Под одредницама које забрањују дискриминацију помиње се, да један од услова дискриминације може бити и чланство у овој организацији (члан 18).

Увидом у евиденцију Савеза самосталних синдиката града Новог Сада, може се закључити да су жалбе запослених најчешће успешно отклоњене процесом преговарања или ванпарничне медијације, док је само неколико жалби добило правну помоћ (синдикални правни заступник) у судском процесу.

Синдикат у оквиру својих пројектних активности нуди низ едукација на тему законски гарантованих радних права и родне равноправности како би запослени имали увид у њих и правовремено их користили.

6. ЗАКЉУЧАК

Као закључак може се извести чињеница да је међународна и правна норма Републике Србије у складу са свим начелима родне равноправности и родносензитивног друштва, међутим резултати примене то не показују увек.

Подаци о неједнаком односу на тржишту рада, број жртава мобинга или било ког облика насиља, те неједнаки услови напредовања, ... само су неки од показатеља да законска регулатива још увек није постала део свакодневног понашања, те поштовања људских и других права свих чланова друштва.

Може се закључити да је неопходно упознати све запослене са њиховим основним људским, радним те специфичним правима жена уопште. Потреба за едуковањем на теме родне равноправности и упознавања грађана са институцијама грађанског и демократског друштва, у будућности би допринеле смањењу проблема насиља и мобинга које се тренутно намећу као неки од важних проблема са којима се жене у нашем друштву сусрећу.

7. ЛИТЕРАТУРА

- [1] <http://juznobacki.okrug.gov.rs/sr/inspekcije.php>
- [2] <http://ravnopravnost.gov.rs/>
- [3] <http://www.centaronline.org/sr/publikacija/1769/polozaj-zena-na-trzistu-rada>
- [4] <https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/izvestaji/sektor-za-antidiskriminacionu-politiku-i-unapredjenje-rodne-ravnopravnosti>

- [5] <https://www.unwomen.org/>
- [6] ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Poseban%20izvestaj%20Poverenika%20za%20za%20stistu%20ravnopravnosti%20o%20diskriminaciji%20zena.doc
- [7] Алвин Деј, Л. (2008): *Етика у медијима, примери и контраверзе*, Медија центар, Чигоја, Београд
- [8] Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, Савет Европе (1950)
- [9] Закон о заштити података о личности: (2013), Службени гласник Републике Србије 97/08 и Закон 104/2009-2013.
- [10] Закон о заштити узбуњивача: (2014), Службени гласник Републике Србије 128/2014
- [11] Закон о заштитнику грађана (2007), Службени гласник Републике Србије, бр.79/2005, 54/2007
- [12] Закон о раду: (2018), Службени гласник Републике Србије бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука Ус, 113/2017 и 95/2018
- [13] Закон о ратификацији међународног пакта о грађанским и политичким правима: (1971), Службени лист СФРЈ бр. 7/71
- [14] Закон о слободном приступу информацијама од јавног значаја (2010), Службени гласник Републике Србије, бр.120/2004, 54/2007, 104/2009, 36/2010
- [15] Закон о финансијској подршци породици са децом (2010), Службени гласник Републике Србије, бр. 113/2017 и 50/2018
- [16] Закони за жене и за мушкарце: практични водич за родно-сензитивно законодавство, ОЕБС, 2017, ISBN 978-92-9234-948-6
- [17] Заштита узбуњивача: (2010), Резолуција 1729, Савет Европе
- [18] Извештај о раду, Одељења инспекције рада у Новом Саду за 2016. годину
- [19] Извештај о раду, Одељења инспекције рада у Новом Саду за 2017. годину
- [20] Извештај о раду, Одељења инспекције рада у Новом Саду за 2018. годину
- [21] Корни, Д. (1999): *Етика информисања*, Клио, Београд
- [22] Лазаревић, В., (2016) *Ограничење слободe ширења информација*, Факултет политичких наука, Универзитет у Београду
- [23] Министарства рада, запошљавања, бораких и социјалних питања (Сектор за антидискриминациону политику и унапређење родне равноправности)
- [24] Национална служба за запошљавање: www.nsz.gov.rs
- [25] Повеља о основним правима, Европска унија (2000)
- [26] Радојковић, М., Стојковић, Б. Врањеш, А. (2015): *Међународно комуницирање у информационом друштву*, Клио, РТС Београд
- [27] Универзална декларација о људским правима, Уједињене нације: (1948)