



**Универзитет у Београду
Факултет политичких наука**

Отворени докторски семинар

***ЗНАЧАЈ ПОВЕРЕНИКА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ
У СПРЕЧАВАЊУ ЕФЕКТА „СТАКЛЕНОГ ПЛАФОНА“
И ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ЖЕНА У РАДУ И ЗАПОШЉАВАЊУ
У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ***

Студент:

Слађана Николић 52/18

Београд, јун 2020

Слађана Николић

**ЗНАЧАЈ ПОВЕРЕНИКА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ
У СПРЕЧАВАЊУ ЕФЕКТА „СТАКЛЕНОГ ПЛАФОНА“
И ДИСКРИМИНАЦИЈЕ ЖЕНА У РАДУ И ЗАПОШЉАВАЊУ
У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ**

Апстракт:

Ефекат „стакленог плафона“ је дискриминаторска пракса заснована на полу као личном својству, која је први пут препозната у САД почетком 1980-тих година 20. века. Она ствара неједнакост и неравноправност између жена и мушкараца у областима рада и запошљавања и политичком ангажману жена. У овом раду, полазимо од историјског настанка, развоја и ширења овог појма у свету и задржавамо се на праћењу овог ефекта у области рада и запошљавања. Затим покушавамо да кроз праксу Повереника за заштиту равноправности утврдимо, да ли је ова појава у Републици Србији препозната и распрострањена, као и у чему је значај Повереника за заштиту равноправности у њеном елиминисању. На крају, покушаћемо да утврдимо, кроз студију случајева са којима се суочио Повереник за заштиту равноправности у пракси, да ли је овај акт полне дискриминације препознат као дискриминаторска пракса у Републици Србији, као и у којој мери су поједине стратешке парнице, као и мишљења и препоруке Повереника утицале на то да „ефекат стакленог плафона“ буде елиминисан на раду и у вези са радом и запошљавањем жена у Републици Србији.

Кључне речи: „стаклени плафон“, „мамина стаза“, дискриминација, пол, Повереник за заштиту равноправности, корпоративно управљање.

UVOD

Пол је једно од личних својстава које и данас, у свету глобално, често изазива неоправдано прављење разлике односно неједнакост и дискриминацију. У многим земљама света, чак и у оним најразвијенијим, и данас је присутно укорењено схватање о родној улози жена и мушкараца, како у породици, тако и у широј заједници.

Положај жена кроз историју се мењао. Свакако да је положај жена данас бољи него што је био у прошлости, захваљујући истрајној борби жена за своја права. Како се то истиче већ у Универзалној декларацији о људским правима Уједињених нација из 1948. године (значи, пре 70 година), свако људско биће, ужива основна људска права, као што су право на живот без насиља, ропства и дискриминације, право на образовање, на поседовање сопствене имовине, на рад, на право гласа и могућност да учествује у политичком одлучивању и др. Поменута права значи, уживају подједнако и жене и мушкарци без дискриминације.

Борба за родну равноправност трајала је вековима. На пример, у бројним развијеним западним демократијама жене су добиле једнако право гласа тек у 20. веку. У многим земљама жене у прошлости нису имале право на поседовање своје имовине или право на образовање. У 21. веку, то на глобалном, планетарном плану, углавном није случај.

И поред тога што су жене и мушкарци настанком Уједињених нација и доношењем Универзалне декларације о људским правима изједначени у погледу својих права, борба за једнакост и истинску равноправност жена још увек траје. Феминистички покрети широм света су током 1970-1980. година 20. века значајно допринели афирмацији жена и женских права с' једне, и елиминисању системске дискриминације жена у бројним областима, са друге стране. Међутим, погрешно би било закључити да су и данас жене широм света у бројним областима у потпуности једнаке са мушкарцима.

Постојећи чврсто укорењени, традиционални, верски, патријархални и други разлози, као и друштвени стереотипи о родним улогама жена и мушкараца и данас упорно истрајавају. Са друштвеним напретком све више се уочавају и нови појавни облици полне дискриминације. Један од таквих је и ефекат „стакленог плафона“, који је први пут

примећен тек средином 1980-тих година. У овом раду покушаћемо да теоријски дефинишемо овај појам као акт полне дискриминације, а затим ћемо покушати да утврдимо у којој мери је ова појава препозната и распрострањена у Републици Србији. Кроз студију случаја Повереника за заштиту равноправности покушаћемо затим да утврдимо да ли је овај акт полне дискриминације препознат као дискриминаторска пракса, као и у којој су мери поједине стратешке парнице, као и мишљења и препоруке Повереника утицале на то да „ефекат стакленог плафона“ буде елиминисан на раду и у вези са радом и запошљавањем жена у Републици Србији. У том смислу, настојаћемо да сагледамо и улогу Повереника у елиминисању ове појаве, као и значај утицаја овог независног државног органа на промене појединих секторских политика у раду и у вези са радом и запошљавањем жена.

ЕФЕКАТ „СТАКЛЕНОГ ПЛАФОНА“ КАО ОСНОВ ЗА НЕРАВНОПРАВНОСТ ЖЕНА У РАДУ И ЗАПОШЉАВАЊУ – НАСТАНАК, РАЗВОЈ И ПОЈМОВНО ОДРЕЂЕЊЕ

Ефекат „стакленог плафона“ (*Glass Ceiling Effect*) први пут је актуелизован у чланку који је објавио *Вол стрит журнал (Vall Street Journal)* 1986. године, а који је, бавећи се корпоративном хијерархијом у приватном сектору, отворио питање тзв. “невидљиве баријере” у погледу неравноправности полова односно жена, а поводом њиховог напредовања у каријери. „Стаклени плафон“ је појам који у свом историјски почетном и најужем значењу, означава дискриминаторску праксу којом се онемогућава квалификованим и способним женама напредовање у компанијама односно корпорацијама.¹

Временом, ефекат „стакленог плафона“ почиње да се шири и на друге облике неједнакости жена у раду и у вези са радом. Такође, овај појам почиње да се проучава и у односу према другим рањивим друштвеним групама, које су, као и жене, често биле предмет неравноправности и дискриминације у овој области. Ипак, поједина истраживања

¹ Антонија Јерговски, “Стаклени строп. Границе у напредовању жена на радном мјесту, Обновљени живот, Вол. 65, бр. 3/2010. Стр. 403-412.

су показала да се феномен „стакленог плафона“ првенствено односи на неједнакост и дискриминацију жена (односно полну дискриминацију),² те се у наставку овог рада првенствено бавимо утицајем овог ефекта на (не)равноправност жена у раду и у вези са радом и запошљавањем (а не и на утицај овог ефекта на друге, маргинализоване и рањиве друштвене групе).

Најпре, покушаћемо да објаснимо етимологију овог израза и његово довођење у контекст неједнакости и дискриминације жена у свету корпорацијског управљања. Када гледате у небо у просторији са стакленим кровом, чини се, на први поглед да су вам и Сунце и звезде на дохват руке, да је довољно да кренете степеништем ка њима, па ћете успети да их додирнете. Међутим, стакло је та „невидљива“ баријера односно препрека, која вас и поред ваших покушаја, спречава да то и учините. Стакло није на први поглед видљиво, али у корпорацијском свету и систему напредовања, уочено је, да се са таквом, „невидљивом“ препреком често суочавају жене. То је отворило питање њихове (не)равноправности са мушкарцима на раду и у вези са радом, посебно у вези са напредовањем у каријери и једнакости плата за једнаке и истоврсне радне дужности. Зато под ефектом „стакленог плафона“, у ужем смислу, подразумевамо неједнакост жена у односу на мушкарце у области рада и запошљавање у погледу напредовања и примања.

У САД, посебно током 1970-тих и 1980-тих година 20 века, постало је приметно да највиши корпорацијски положаји остају недостижни за припаднице женског пола, те да су жене, по правилу, остајале на највише средњем нивоу управљачких функција, без обзира на њихову марљивост, рад и способност. Такође, плате за исти положај и исту менаџерску функцију, значајно су се разликовале по полном основу. Једно од бројних истраживања у САД показало је и егзактне доказе о постојању ове невидљиве („стаклене“) баријере, када су у питању жене као рањива друштвена група.³

Током 1980-их година, израз „стаклени плафон“ често се користио у САД у комбинацији са још једним изразом. Реч је о изразу „мамина стаза“ (*mom's trail*). Ипак, не бисмо могли закључити да је реч о синтагмама које су „синоними“. Док је израз „стаклени плафон“ пре свега „везан“ за неједнакост плата и немогућност напредовања у

² David A. Cotter, Joan M. Hermesen, Seth Ovadia, Reeve Vanneman, „The Glass Ceiling Effect“ *Social Forces*, Volume 80, Issue 2, December 2001, Pages 655–681.

³ *Ibid*: 655.

хијерархијској корпоративној лествици, израз „мамина стаза“ односио се на схватање послодаваца да при запошљавању, раду и напредовању треба водити рачуна о полу, јер жене „рађају“ што на краћи или дужи рок, а то значи да ће запослена жена услед обавеза које ће имати као мајка, или сама напустити радно место, или ће бити мање посвећена послу, а више обавезама према детету, што је један од родних стереотипа.

У наставку развоја појма „стаклени плафон“, он почиње све више да обухвата и израз „мамина стаза“. Тако појам „мамина стаза“ постаје саставни део појма „стаклени плафон“, који у новом и ширем појмовном значењу почиње да обухвата и све друге „стаклене“ препреке на које жене наилазе у раду и у вези са радом и запошљавањем (укључујући и рађање односно репродуктивну функцију жена). У сваком случају, ефекат „стакленог крова“ и ефекат „мамине стазе“ постају обједињени појам, који током 1990-година све чешће постаје предмет дебата како у оквиру стручне и научне јавности, тако и у медијима у САД. Оно је нарочито постало значајно питање за феминистички покрет у то време у овој земљи.

Данас се сматра да се под ефектом „стакленог плафона“ подразумевају следећи показатељи родне неједнакости: постојање женских сегрегираних послова; мање плаћање жена у односу на мушкарце за исти делокруг и врсте послова; слабија могућност напредовања жена; ускраћивање и/или кршење репродуктивних права жена, мајчинства и породичног статуса, стереотипе о способности жена на послу, сексуалне уцене жена на раду и у вези са радом и запошљавањем и др.⁴

ЕФЕКАТ „СТАКЛЕНИ ПЛАФОН“ КАО ГЛОБАЛНИ ПРОБЛЕМ ПОЛНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Приметно је да је овај „ефекат“ први пут „откривен“ у САД. Зато ћемо се на почетку овог дела осврнути и на неке идеолошке, културолошке, политичке и друге разлоге, услед којих се ово питање поставило баш у САД, као земљи либералне демократије. У земљама Западне Европе, посебно у скандинавским земљама, као и у Француској, Италији и другима, у којима до краја '80тих година доминира концепт „социјалне државе“ (Welfare

⁴ Бранка Галић, Крунослав Никодем, „Перцепција родних једнакости и шанси при запошљавању у хрватском друштву”. Поглед незапослених жена”, *Ревиија за социјалну политику*, Вол. 16 бр. 3/2009. стр. 253-271

State), ове разлике нису биле тако забрињавајуће, нити су посебно истраживане као у САД. То се може тврдити и за некадашњу Социјалистичку Федеративну Републику Југославију, у којој су жене, посебно ако се узме у обзир израз „мамина стаза“, уживале висок степен заштите на раду кроз право на породилско одсуство, накнаду у висини од 100% личног дохотка за време трудничког боловања и породилског одсуства, значајна средства за социјална давања женама-мајкама, па и подстицајима у развоју њихове каријере и сл.

Таква ситуација међутим није била у САД, у земљи у којој се и „родила“ синтагма „стаклени плафон“. У условима либералног капитализма, жене су се морале више борити за своја права, што је и стварало јаке феминистичке покрете у њој. Одрас ове борбе је и „препознавање“ ефекта „стакленог плафона“ управо у овој земљи, о чему је претходно било речи.

У међувремену, реформски процеси, који су обухватили и земље Западне Европе, довели су до враћања и јачање неолибарализма, на уштрб социјалне државе, па се и у њима постало приметније постојање ефекта „стакленог плафона“, а посебно, „мамине стазе“. Тако се и европске државе, као и европски научни кругови у последњих неколико деценија, све више баве овим феноменом.

У наставку научног и стручног проучавања овог феномена у САД, а као одговор на растућу забринутост опште јавности, а посебно феминистичких покрета и жена, америчко Министарство рада основало је 1991. године *Комисију за стаклене плафоне (Glass Ceiling Commission)*, у чијем је делокругу било да утврди врсте препрека са којима се жене суочавају у раду и на раду, као и да ли велике корпорације имају корпоративне политике којима се ове баријере смањују или у потпуности „разбијају“. Комисија је касније утврдила да корпоративне политике не да укидају, већ напротив, стварају нове баријере за запослене жене, те да је перцепција послодаваца (па чак и запослених) била пуна предрасуда и стереотипа према женама.⁵

У првој декади 21. века, у САД се наставља борба са искорењивање ефекта „стакленог плафона“. На томе су нарочито инсистирали поједини кандидати за председника САД, посебно Хилари Клинтон (*Hilari Clinton*).

Предизборни програм кандидаткиња за председника САД на изборима 2008. и 2016. године – Хилари Клинтон, у значајној мери био је посвећен управо јачању улоге жена на

⁵ Morgen Witzel, *A History of Management Thought* (Second Edition), Rutledge, New York, 2017, p. 321.

раду и корпоративном управљању (као и у политици). Њен циљ био је управо „разбијање највећих и најтврђих стаклених плафона“, укључујући и оне у политичком животу САД. Међутим, чини се и да је сама Хилари Клинтон постала „жртва“ „стакленог крова“, у политици.⁶ Она је дошла до „стаклене литице“, кандидаткиње и потенцијално прве председнице САД у историји ове земље, али она то ипак, ни из два покушаја, није успела.

Идеју о разбијању невидљивих баријера, госпођа Клинтон је „видела“ у корпоративним политикама у којима би у великим корпорацијама и компанијама била основана посебна радна тела, која би благовремено сигнализирала корпорацијама о постојању овог ефекта, анализирајући присутност жена (и других рањивих група), на високим управљачким позицијама, равноправности жена у корпоративном систему и сл.⁷

На крају, треба се осврнути и на посматрање америчке професорке Мариане Берtrand (*Marianne Bertrand*), у вези са разлозима постојања и истрајавања ефекта стакленог плафона. Она истиче да је „...таленат равномерно распоређен између жена и мушкараца, те да корпоративно управљање које не уважава и лидерске вештине жена, не може бити ефикасно управљање“.⁸ Три кључна разлога зашто постоји и истрајава ефекат „стакленог плафона“, према професорки Берtrand су:

- Жене са факултетском дипломом често се опредељују за радна места која подразумевају мање плате. Иако су жене по успеху на студијама боље него мушкарци, оне су још увек углавном недовољно заступљене кад су у питању високо ранжирани и плаћени послови. Око 40% жена рођених у Америци 1985. године има факултетску диплому, али ипак образовна предност жена није довела и до њихових већих примања, па ни до равноправности у погледу плата са мушким колегама истог степена образовања и са истим описом радних места;
- Одређена истраживања у области психологије су показала да су мушкарци спремни више да ризикују него жене, а спремност на ризике у корпоративном управљању утиче на то да се запослени, посебно мушкарци, такмиче за боље плаћене послове и

⁶ Charlotte Alter, Hillary Clinton Collides Again With Highest Glass Ceiling, Time, 9.11.2016. Доступно на: <https://time.com/4564142/hillary-clinton-gender/> Приступљено: 20.5.2020. године.

⁷ Annie Karni, “Hillary's glass ceiling moment”, Politico, 7.06.2016.
Доступно на :<https://www.politico.com/story/2016/06/hillary-clinton-glass-ceiling-nominee-223977>
Приступљено: 22.05.2020. године.

⁸ Marianne Bertrand, “The Glass Ceiling”, *Becker Friedman Institute for Research in Economics Working Paper No. 2018-38*, 2017; Доступно на: <https://www.sciencedaily.com/releases/2018/08/180822150812.htm>
Приступљено: 22.01.2020. године.

самим тим, договарају веће плате. Без обзира на то, да ли заиста и постоји психолошка разлика између мушкараца и жена у погледу ризика, то не би смео да буде разлог за постављање баријера према женама;

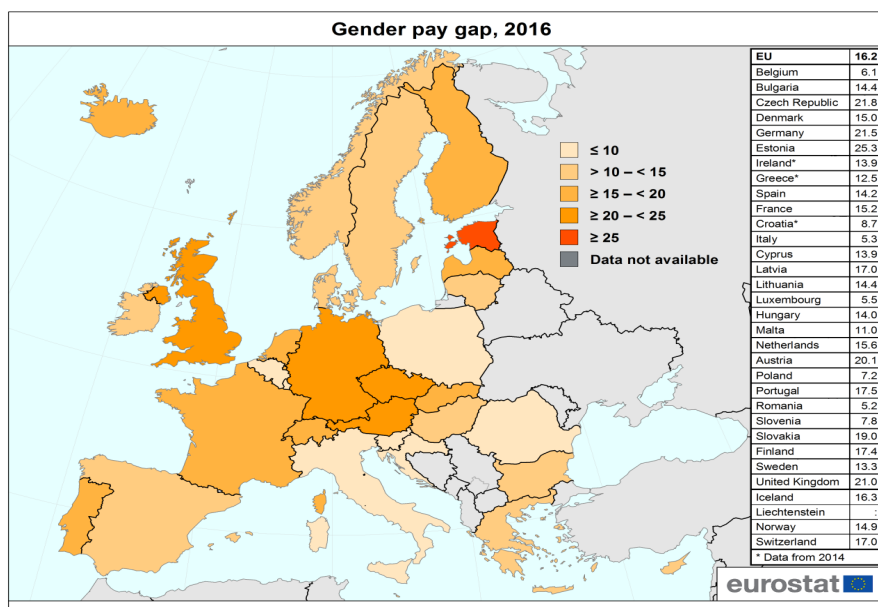
- Поменута „мамина стаза“, посебно када је реч о бризи о деци, и честа неравноправност у партнерским односима између мушкараца и жена, нарочито стереотип да „жена треба да се стара о кућним пословима“, доводи до тога да се жене чешће опредељују за флексибилнија радна места, која не захтевају вишеведеног времена на послу, што утиче и на њихову неравноправност у зарадама.⁹

Ефекат „стакленог плафона“, препознат је и на европском континенту. Додуше, европски системи не говоре о „ефекту стакленог плафона“, као што је то случај у САД, већ је питање неравноправности жена у раду и у вези са радом и запошљавањем, обухваћено кроз шири појам – појам *родне равноправности* (*gender issue*).

Европске земље, пре свега земље Европске уније, такође прате ову појаву или неке елементе ове појаве, о чему говори нпр. и истраживање Еуростата (*Eurostat*), које је објављено 2018. године,¹⁰ и раде на њеном елиминисању. Подаци говоре да су жене, на нивоу целе Европске уније за 16% (за исте или сличне послове) слабије плаћене него мушкарци. Најмање разлике у платама су у Румунији и Италији (око 5%), Словенији (око 8%), Хрватској (око 9%) а највеће у Естонији (25%), Чешкој и Немачкој (22%).

⁹ Види: *Ibid.*

¹⁰ Renata Palen, Piotr Ronkowski, „Eurostat, Newsrelease, 38/2018. 7 March 2018. Доступно на: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718272/3-07032018-BP-EN.pdf/fb402341-e7fd-42b8-a7cc-4e33587d79aa> Приступљено: 23.05.2020. године.



Слика 1: Разлике у платама засноване на роду
(преузето из истраживања Еуростат-а)

Једно друго истраживање које се односи на ефекат „стакленог плафона” у погледу напредовања жена (компаративна студија која је обухватала четири земље – САД, Јапан, Кину и Немачку), показала је да жене имају мање прилика за напредовање и повећање плате, за добијање признања на послу, да имају мању сигурност на послу у односу на мушкарце, као и мање прилика за представљање својих вештина, уз значајно веће психолошко оптерећење.¹¹

Можемо закључити, да је ефекат „стакленог плафона“ глобални проблем са којима се суочавају жене како у високоразвијеним демократским земљама, тако и још више жене у земљама у транзицији, односно земљама несавршене демократије.

¹¹ Gunkel, M., J. Lusk, E., J., Wolff, B. i Li, F. (2007). Gender- specific Effects at Work: An empirical Study of Four Countries. *Gender. Work and Organization*, 14 1/2007, 56-79. Доступно на: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1468-0432.2007.00332.x> Приступљено: 24.5.2020. године.

ПОЛОЖАЈ ЖЕНА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ СА СТАНОВИШТА ЕФЕКТА „СТАКЛЕНОГ ПЛАФОНА“

Жене су као „рањива“ друштвена група у Републици Србији, често предмет различитих облика дискриминације и неправедности, о чему говори *Стратегија превенције и заштите од дискриминације*, као један од најзначајнијих докумената јавних политика Републике Србије у овој области.¹² Стратегија „идентификује“ проблеме које жене имају као рањива друштвена група и предвиђа конкретне мере, које треба да додатно унапреде равноправност жена у односу на мушкарце, између осталог и у области рада и запошљавања (а које су обухваћене дискриминаторском праксом „стакленог плафона“).

Према *Стратегији*, кључни проблеми жена у раду и у вези са радом, које се односе и на ефекат „стакленог плафона“, јесу у следећем: „...Иако Закон о раду, у одређеној мери регулише положај и права запослених жена, случајеви дискриминације жена још увек су присутни у овој области. Томе доприноси у извесној мери и сам Закон о раду, као основни закон у овој области, јер поједине одредбе не регулишу на јасан начин положај и права запослених жена. Због тога је потребно унапредити овај законски текст, нарочито оне његове одредбе, које се односе на област забране дискриминације, узнемиравања и сексуалног узнемиравања, затим на механизме заштите повређених права, са посебним нагласком на заштити жена које траже запослење и заштити жена током породичног одсуства и одсуства ради неге детета.

Статистички подаци да су жене мање запослене од мушкараца (27,7% према 41,5%), већа је стопа незапослености жена (26,1% према 25,0%) и стопа неактивности (62,5% према 44,7%).¹³ Већи је проценат samozапослених мушкараца (27,9% према 12,7%), док жене чине већину у групи помажућих чланова домаћинства (12,3% према 4,6%)¹⁴.

¹² Стратегија превенције и заштите од дискриминације, *Влада Републике Србије*, „Службени гласник РС“ бр. 60/2013. стр. 32-33.

¹³ Напомена: Неактивност је стање у коме једно незапослено лице тражи посао, а према евиденцији Националне службе за запошљавање често се дешава да су жене само пријављене код Националне службе, али да је њихова једина „активност“ периодично јављање Националној служби, ради остваривања одређених права у случају незапослености (нпр. здравственог осигурања и сл.). Разлози „неактивности“ могу бити различити, као на пример, различити „стереотипи“ у партнерским односима, попут оног да је жени „место у кући“, посебно у случају финансијске зависности жене од мужа као супружника.

¹⁴ Жене, посебно радно активне, поред својих радних обавеза на послу, често су и у категорији „помажућих чланова домаћинства“. Оне су те које помажу старијим и болесним члановима домаћинства, што је још један од стереотипа у Републици Србији и говори о односу који настаје у партнерским и породичним односима између мушкараца и жене. За тај свој „додатни рад“ жене нису плаћене, а помагање болесним и

Најмање је два пута више мушкараца него жена послодаваца. Осим у сектору финансија (53% жена), оне чине већину запослених у најслабије плаћеним делатностима (текстилна индустрија, социјално старање и др). О знатно лошијем положају жене говоре и други подаци из Стратегије превенције и заштите од дискриминације.¹⁵

Као посебне мере у погледу спречавању дискриминације жена на раду и у вези са радом и запошљавањем, Стратегија је предвидела следеће посебне мере које треба, између осталог, да смање и ефекат „стакленог плафона“ у раду, запошљавању и корпоративном управљању. Те мере су: да се доследно спроведу инструменти антидискриминационих политика, нарочито у акционим плановима за запошљавање; да се предузму кораци усмерени ка подстицању запошљавања жена; да се обезбеде мере за смањење родне неравноправности на тржишту рада; да се укину разлике у зарадама између жена и мушкараца; да се елиминишу дискриминаторски услови при запошљавању и напредовању, а посебно сексуално узнемиравање и уцењивање; да се радно законодавство хармонизује са Директивом европске уније, којим ће бити омогућена имплементација начела једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у вези са питањима запошљавања и обављања занимања и др.¹⁶

Иако су одређене мере из Стратегије које се односе на жене као рањиву друштвену групу током година спроведене, па и у области рада и запошљавања, и данас постоји читав низ појава које указују на постојање и егзистирање ефекта „стакленог плафона“ у Републици Србији.

Директорка Европског института за родну равноправност, Вирџинија Ланбак (*Virdžinija Lanbak*) оценила је средином децембра 2018. године да је Република Србија остварила напредак у најновијем Индексу родне равноправности овог Института, али да постоје ствари на којима још треба радити. Неке од ствари које је Ланбакова апосторфирала као „проблематичне“ односе се и на питање ефекта „стакленог плафона“. Она је истакла да у Републици Србији, што је на жалост и тренд у другим европским

старим члановима домаћинства значајно испуљује жене, што може имати утицај и на однос послодаваца према женама, разликама у плати између жене и мушкарца и сл.

¹⁵ На пример, у Стратегији се каже да током 2010. године високообразоване запослене жене су имале мања примања за 16.368 динара од високообразованих мушкараца. Жене су у просеку примале 18% нижу старосну и 14% нижу инвалидску пензију од мушкараца. Такође, „...жене се чешће сусрећу са дискриминацијом при запошљавању, а у нарочито неповољном положају су труднице, мајке са децом и жене старије од 40 година“.

¹⁶ *Ибид*: стр. 37.

земљама, жене и даље раде слабије плаћене послове, те да је приметна једна врста сегрегације „мушких“ и „женских“ занимања, где се жене групишу у једним, а мушкарци у другим областима.¹⁷

Истраживање објављено 2016. године, показало је бројне проблеме са којима се жене суочавају у раду и на тржишту рада у Републици Србији, те да разлика у стопи запослености између мушкарца и жене износи око 15 процентних поена, а разлика у зарадама „за исти посао“ између мушкараца и жена јесте око 14%.¹⁸

Чести су и случајеви дискриминације жена на раду у вези са ефектом „мамина стаза“, затим, отпуштањем жена са посла у случају тешких болести, рађања или трудноће, а случај „Јутка“ и бројни други, показује и проблеме са којима се жене суочавају у вези са сексуалним малтретирањем и узнемиравањем.

Претходна констатација поткрепљена је истраживањем *Ipsos Strategic Marketinga* из марта 2018. године, које је показало да је међу пет највећих изазова са којима се жене сусрећу на послу, према оцини испитаника оба пола: могућност отказа женама након породилског одсуства (71%); неразумевање послодавца за боловања због деце (64%); сексуално узнемиравање (57%); потцењивање због предрасуда о нижој вредности рада жена (43%) и мања могућност напредовања (33%).¹⁹

Стратегија превенције и заштите од дискриминације указала је да по питању решавања проблема родне (не)равноправности, између осталог у области рада и запошљавања, па и ефекта „стакленог плафона“, значајну улогу има и независни државни орган, који је 2009. године установљен Законом о забрани дискриминације – *Повереник за заштиту равноправности* (у даљем тексту: Повереник). Не улазећи превише у статус и надлежности овог независног државног органа, јер је он предмет проучавања бројних

¹⁷ Викторија Ламбак: „Жене у Србији и даље раде слабије плаћене послове од мушкараца“ 14.12.2018, Доступно на: <https://www.dijalog.net/langbak-zene-u-srbiji-i-dalje-rade-slabije-placene-poslove-od-muskaraca/> Приступљено: 24.05.2020. године.

¹⁸ Опширно о проблемима жена у раду и запошљавању у студији: Јелена Жарковић-Ракић и Марко Владисављевић, *Women's Access to Economic opportunities in Serbia*, World Bank, March 2016. Доступно на: <http://documents.worldbank.org/curated/en/326501473752177757/pdf/105793-WP-P156428-WomensAccessstoEconomicOpportunitiesinSerbia-PUBLIC.pdf> Приступљено: 24.05.2020. године.

¹⁹ Е. Д. „Свака седма жена доживела дискриминацију на послу“, *Данас*, 18.03.2018. године. Доступно на: <https://www.danas.rs/ekonomija/svaka-sedma-zena-dozivela-diskriminaciju-na-poslu/> Приступљено: 24.05.2020. године.

других научних и стручних радова, у наредном делу, посебну пажњу покљонићемо студији случаја, тачније – конкретним случајевима са којима се суочила ова институција, а који се односе на дискриминацију жена на раду и у вези са радом и запошљавањем, посебно оним, који су обухваћени појмом „стаклени плафон“ у његовом претходно дефинисаном ширем значењу.

Разлог ове анализе јесте у томе да се практично истражи и идентификује колико рад Повереника може утицати на елиминисање дискриминаторских пракси према женама на раду и у вези са радом и запошљавањем жена у Србији, као и могућим ублажавањем ефекта „стакленог плафона“, кроз креирање нових секторских јавних политика у Републици Србији у будућности.

СТУДИЈА СЛУЧАЈА – СУОЧАВАЊЕ СА ЕФЕКТОМ „СТАКЛЕНОГ ПЛАФОНА“ У ПРАКСИ ПОВЕРЕНИЦЕ ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ

Повереник за заштиту равноправности је самосталана и независна државна институција основана 2009-те године, на основу *Закона о забрани дискриминације*.²⁰

Повереника бира Народна скупштина већином гласова свих народних посланика, на предлог одбора Народне скупштине надлежног за уставна питања. Мандат Повереника износи 5 година, с' тим што исто лице може бити бирано највише два пута. Закон прецизно прописује које лице, са каквим стручним квалификацијама и личним квалитетима, као и под којим условима може да обавља посао Повереника. За Повереника може бити изабран дипломирани правник, држављанин Републике Србије, лице са најмање десет година радног искуства на правним пословима у области заштите људских права, са високим моралним и стручним квалитетима (што је од изузетне важности). Седиште канцеларије Повереника се налази у Београду.²¹

Повереник има на располагању широки спектар механизма и овлашћења у борби против дискриминације. Повереник има законску обавезу да укаже на најтипичније, најчешће и најтеже случајеве дискриминације, да иницира промену прописа о дискриминацији и даје стручно мишљење о њима, као и да даје препоруке о превенцији и спречавању дискриминације. Повереник има изузетну улогу и у сузбијању

²⁰ *Закон о забрани дискриминације*, „Службени гласник РС“ бр. 22/2009.

²¹ *Ибид*: чл. 28-29.

дискриминације над појединцима и групама. У тим случајевима, кроз законску могућност давања мишљења и препорука по притужбама, Повереник утиче на промене различитих дискриминаторних пракси према женама. Постоје и снажнији механизми којима располаже Повереник. Повереник може да води и судски поступак у случајевима дискриминације, покреће судски поступак и подноси тужбе и кривичне пријаве. Повереник може и да покреће и поступак за оцену уставности и законитости закона и других прописа, на основу којих и настају поједине дискриминаторске праксе. На крају, Повереник може и да упути предлог за усвајање или измену одређених закона и прописа (или неког његовог дела) у циљу спречавања дискриминације, као и да прати њихово спровођење. Такође, обавеза Повереника је да подноси редован годишњи извештај Народној скупштини Републике Србије, као и посебне извештаје.²²

Према томе, већ из ових законских одредаба јасно је да Повереник има сасвим довољно механизма за борбу против ефекта „стакленог плафона“, као и да активно учествује у креирању јавних политика, које ће обезбедити да такви случајеви дискриминације буду елиминисани или у значајној мери смањени. Наравно, Повереник то не може да спроведе сам, јер и друге политичке инситуције у политичком систему Републике Србије морају координирано да учествују у овом процесу (нпр. Министарство рада, Координационо тело за родну равноправност, Министарство финансија, Канцеларија за људска и мањинска права, Влада Републике Србије и др).

Чини се на први поглед да функција Повереника у свим, па и у области родне равноправности, а посебно са становишта ове теме – дискриминације жена у раду и запошљавању изазваног ефектом „стакленог плафона“ јесте да буде неки вид „узбуњивача“, које ће указати на постојање таквих случајева, изнети одређене предлоге како би такви случајеви у будућности били спречени, и да учествује у креирању јавних и секторских политика и правног оквира који ће елиминисати такве дискриминаторске праксе.

Његово „узбуњивање“ проистиче из његових случајева у пракси на којој „гради“ поуздану евиденцију (*evidence base*) и на основу којих утиче и на креирање јавних и ужих секторских политика. Поуздана евиденција заснована на конкретним случајевима до којих је у свом раду дошао Повереник јесте оно што значајно утиче на то да ова институција

²² *Ибид*: чл. 33 и даље.

може значајно да допринесе елиминисању неравноправности жена засноване на ефекту „стакленог плафона“.

Међутим, значај утицаја Повереника на елиминисање ефекта „стакленог плафона“ зависи у великој мери од притужби које грађани/ке подносе Поверенику. Ако жене нпр. не препознају полну дискриминацију у погледу напредовања, посебно у корпоративном управљању у приватном сектору, мања је и могућност Повереника да ефективно делује. Или на пример, ако Повереник, кроз конкретне случајеве није упознат са разликама у плати по полној основи у конкретним случајевима, његове могућности да делује се значајно смањују.

Годишњи извештај Повереника говори да је у погледу полне равноправности највећи број притужби у 2018. години поднет због дискриминације у области рада и запошљавања (20% од укупног броја притужби по основу полне дискриминације, односно 33 притужбе). То је већ добар почетни сигнал за анализу могућности Повереника да утиче на елиминисање ефекта „стакленог плафона“ у области рада и запошљавања. Анализом других података из Извештаја, уочавамо да су се притужбе најчешће односиле на *промену положаја* на раду након повратка жене са породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета. Најчешће се радило о радном односу на одређено време, који због одређеног максималног трајања прописаног Законом о раду и немогућности прерастања радног односа на одређено време у радни однос на неодређено. Све то се користи као оправдање и „покриће“ забрана за запошљавања у јавном сектору. Значи, Повереник се суочава са оваквим случајевима ако ефекат „стакленог плафона“ анализирамо у ширем смислу (који обухвата и појам „мамина стаза“). Међутим, ако посматрамо ефекат „стакленог плафона“ у првобитном, ужем значењу (ограниченог само на систем напредовања и разлику у платама по полној основи), оваквих случајева, када је реч о корпорацијском управљању у приватном сектору, фактички није ни било. Повереник је уочио праксу да су жене дискриминисане приликом напредовања, посебно због трудничког и породичног боловања или одсуства ради неге детета, али само у јавном сектору, тачније по питању напредовања у судовима, и тим поводом упутио је 2018 године препоруку о мерама за све

судове у Републици Србији ради остваривања равноправности у вези са напредовањем државних службеница.²³

Препорука Повереника свим судовима у Републици Србији 2018 – сажета верзија²⁴

Повереник је дошао до сазнања да поједини судови приликом одлучивања о напредовању својих запослених, државним службеницама, у ситуацијама када, у складу са законом, не буду оцењене за календарску годину у којој су одсуствовале дуже од шест месеци због трудничког, породилског или одсуствовања са рада ради неге детета, послодавац прекида низ оцена, које се траже за напредовање, јер методологија 'не оправдава и не уважава' ову врсту одсуствовања као социјално значајну и битну. Прекид низа аутоматски дисфаворизује службенице из шансе да напредују. На овај начин одсуствовање са рада у вези са трудноћом, порођајем и негом детета се негативно одражава на радноправни статус жена по повратку са трудничког, породилског одсуства, односно одсуства са рада ради неге детета. Повереник је оценио да је оваква Пракса супротна Уставу Републике Србије и антидискриминационим прописима, да одсуство због трудноће и родитељства због коришћења трудничког и породилског одсуства односно оног због неге детета, не сме да буде препрека за напредовање жена, те да је послодавац дужан да обезбеди да се таква одсуства не одражавају негативно на радноправни статус жена. Због свега наведеног, Повереник је судовима препоручио да приликом одлучивања о напредовању државних службеница узимају у обзир као узастопне оцене оне оцене добијене за године у којима је државна службеница оцењивана, не рачунајући годину у којој није оцењивана због коришћења поменутих одсустава, односно зато што услед одсуства државна службеница није могла да буде оцењена.

У једном другом случају из 2012. године, подносиатеља притужбе сматра да је послодавац дискриминише по основу пола, брачног и породичног статуса, с' обзиром на то да је по повратку на рад са одсуства ради неге детета премештена на ниже радно место.

Покретање стратешке парнице од стране Повереника повезаног са враћањем запослене на ниже радно место након породилског одсуства – сажета верзија²⁵

Реаговајући поводом притужбе запослене, Повереник је затражио од послодавца да достави списак свих радница које су у последње три године користиле породилско одсуство, са информацијом на којим су радним местима биле запослене у тренутку одласка на породилско одсуство и на одсуство са рада ради неге детета. Повереник је затим утврдио да је од 58 радница које су у том периоду користиле ово одсуство, њих 14 односно 21,14% премештене на нижа радна места. Повереник је закључио да је реч о систематској дискриминацији породиља, те је на основу ове притужбе и достављених

²³ Скраћени редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2018. годину, Повереник за заштиту равноправности, март 2019. године, стр. 31.

²⁴ Приређена од стране аутора, а на основу текста објављеног у Скраћеном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2018. годину, стр. 31-32.

²⁵ Приређена од стране аутора, а на основу текста објављеног у Скраћеном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2012. годину, стр. 65.

података покренуо стратешку парницу против послодавца, коју је Повереник и подносиатеља притужбе добила наредне године, а таква одлука требала је да доведе до укидања ове дискриминаторске праксе жена на раду.

Још један интересантан случај, који се може подвести под ефекат „стакленог плафона“ је мишљење Повереника у вези са уписом у војну гимназију девојчица из 2013. године, које је произашло из праксе Војне гимназије да не расписује конкурсе за упис девојчица у њу. На тај начин, девојчицама је ускраћена могућност да у будућности обављају занимања која желе, што је типичан пример постављања невидљиве баријере.

*Мишљење Повереника поводом притужбе кандидаткиње у вези са уписом
у Војну гимназију у Београду²⁶*

До школске 2013/2014. године, конкурс за упис у Војну гимназију садржао је дискриминаторски услов на основу којег девојчице нису могле да је упишу. Повереник је сматрао да је постављање овог услова акт непосредне дискриминације девојчица, јер је Министарство одбране РС, Сектор за људске ресурсе – Управа за кадрове, условила упис полом кандидата/киње услед чега јој је упис био онемогућен. Због тога је Повереник дао мишљење да је Министарство одбране Републике Србије, Сектор за људске ресурсе, предвидевши овакав услов конкурса, и намећући као услов пол кандидата, прекршио антидискриминационе прописе. Повереник је у свом мишљењу препоручио да Министарство одбране усклади у следећем упису конкурс са Законом о забрани дискриминације и Законом о равноправности полова, те да при наредним уписима не крши антидискриминационе прописе. Министарство у већ у следећем упису у Војну гимназију исправило ову дискриминаторску праксу.

Следећи, и последњи случај који ћемо описати из праксе Повереника из 2016. године, указује на дискриминаторску праксу повезано са ефектом “мамина стаза” и назадовања у положају који је довео и до знатног умањења плате жене – породиље, која је у то време била запослена у Министарству унутрашњих послова – Команди Жандармерије.

²⁶ Приређена од стране аутора, а на основу текста објављеног у Скраћеном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2013. годину, стр. 36-37.

*Мишљење Повереника поводом премештања на друго радно место жене запослене у
Команди Жандармерије – МУП Србије ²⁷*

Подноситељка притужбе је мајка двоје малолетне деце, запослена у Министарству унутрашњих послова, Команда Жандармерије, на пословима здравствене заштите, на радном месту лекара, а предложена је за премештај у будући Сектор за људске ресурсе, где би исте послове радила за дупло мању плату, изгубивши посебан статус и бенефицирани радни стаж. Сматрајући да је овим предлогом за неповољнији премештај дискриминисана на основу брачног и породичног статуса и пола, подносиатељка је поднела притужбу против Команде Жандармерије. Из изјашњења јасно произлази да је подносиатељка притужбе предложена за премештај на друго радно место искључиво због тога што није учествовала у извршавању посебних задатака ван седишта одреда, што је у директној вези са чињеницом да је подносиатељка притужбе жена и мајка деце млађе од три године, која је користила своје право да због бриге о деци, не обавља задатке у теренским условима рада. У току поступка је, такође, утврђено да ће се у Министарству унутрашњих послова формирати нови Сектор за људске ресурсе, те да је у том смислу сачињен предлог за распоређивање запослених у будући сектор, а на списку је 12 жена од укупно 14 предложених запослених, међу којима је подносиатељка притужбе. Ова чињеница несумњиво показује да је извршена посредна дискриминација на основу пола запослених, заснована на предрасудама и стереотипима да жене због својих породичних обавеза нису ефикасне и продуктивне у оперативном раду као њихове мушке колеге.

ЗАКЉУЧАК

Прегледом свих Годишњих извештаја Повереника од 2010. до 2018. године, можемо уочити да се у пракси рада Повереника за сада појављују углавном случајеви који се односе на ефекат “мамине стазе” и његов утицај на плату и напредовање и то, првенствено у раду и запошљавању у јавном сектору. Ефекат „стакленог плафона“ у ужем смислу, који обухвата невидљиве баријере у напредовању (које није изазвано ефектом “мамине стазе“) и разлике у платама, посебно у приватном сектору и коорпоративном управљању, углавном за сада нису видљиве у пракси и раду ове институције.

Што се тиче ефекта „мамине стазе“, студија случаја показује да је Повереник на различите начине, захваљујући својим надлежностима, успешно елиминисао одређене дискриминаторске праксе, тиме што је утицао на промену секторских политика у области рада и запошљавања, као и на измену правног оквира. Својим инсистирањем, пре свега,

²⁷ Приређена од стране аутора, а на основу текста објављеног у Скраћеном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2016. годину, стр. 64-65.

према институцијама у јавном сектору, уклоњене су неке од дискриминаторских пракси које су повезане са полом. То се односи на случајеве дискриминације у систему напредовања у судовима и Команди Жандармерије, као и раније праксе дискриминације жена при упису у војну гимназију.

Новоуведене праксе у секторским политикама довеле су до спречавања дискриминације у смислу „назадовања“ жена у служби, изазване породилјским одуством и трудничким боловањем, а које су за последицу имале и смањење плата женама које су се одлучиле да рађају.

Међутим, не постоји видљив утицај, бар за сада, Повереника у укидању невидљивих баријера у погледу разлике у платама између мушкараца и жена за истоврсне послове и радне задатке, као ни у систему корпоративног напредовања. Како значај Повереника зависи од обраћања грађана, тачније од подношења индивидуалних представки, потребно је размотрити могућност да нека друга тела у „координатном систему“ државних органа и тела у чијој су надлежности рад и запошљавање, људска права и жене као рањиве друштвене групе, предузму одређене активности на ширењу свести о томе шта је то ефекат „стакленог плафона“ у раду и запошљавању и у ужем значењу. То је могуће остварити и кроз програме подршке пројектима невладиног сектора у том пољу.

Ипак, године су показале да Повереник може да има значајан утицај и на искорењивању овог ефекта и у ужем смислу у будућности, посебно ако овај независни државни орган буде „наоружан“ случајевима који би били пријављени од стране појединаца, чиме би овај још увек недовољно видиљив акт полне дискриминације био у значајној мери спречен или у потпуности елиминисан.

ЛИТЕРАТУРА И ДРУГИ ИЗВОРИ

Alter, Charlotte "Hillary Clinton Collides Again With Highest Glass Ceiling", Time, 9.11.2016. Доступно на: <https://time.com/4564142/hillary-clinton-gender/>

Bertrand, Marianne "The Glass Ceiling", *Becker Friedman Institute for Research in Economics Working Paper No. 2018-38*, 2017; Доступно на: <https://www.sciencedaily.com/releases/2018/08/180822150812.htm>

Cotter, A. David, Hermesen, M. Joan, Ovadia, Vanneman, Reeve „The Glass Ceiling Effect“ *Social Forces*, Volume 80, Issue 2, December 2001, Pages 655–681.

Е. Д. „Свака седма жена доживела doživela дискриминацију на послу“, *Данас*, 18.03.2018. године, Доступно на: <https://www.danas.rs/ekonomija/svaka-sedma-zena-doživela-diskriminaciju-na-poslu/>

Галић, Бранка и Крунослав Никодем, „Перцепција родних једнакости и шанси при запошљавању у хрватском друштву“. Поглед незапослених жена“, *Ревуја за социјалну политику*, Вол. 16 бр. 3/2009. стр. 253-271

Gunkel, M., J. Lusk, E., J., Wolff, B. i Li, F. (2007). Gender- specific Effects at Work: An empirical Study of Four Countries. *Gender. Work and Organization*, 14 1/2007, 56-79. Доступно на: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1468-0432.2007.00332.x>

Јерговски, Антонија, “Стаклени строп. Границе у напредовању жена на радном мјесту”, *Обновљени живот*, Вол. 65, бр. 3/2010. Стр. 403-412.

Karni, Annie “Hillary's glass ceiling moment”, Politico, 7.06.2016. Доступно на: <https://www.politico.com/story/2016/06/hillary-clinton-glass-ceiling-nominee-223977>

М.М. Викторија Ламбак: „Жене у Србији и даље раде слабије плаћене послове од мушкараца“ 14.12.2018, Доступно на: <https://www.dijalog.net/langbak-zene-u-srbiji-i-dalje-rade-slabije-placene-poslove-od-muskaraca/>

Palen, Renata, Ronkowski, Piotr, „Eurostat, Newsrealase, 38/2018. 7 March 2018. Доступно на: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718272/3-07032018-BP-EN.pdf/fb402341-e7fd-42b8-a7cc-4e33587d79aa>

Скраћени редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2018. годину, Повереник за заштиту равноправности, март 2019. године, стр. 31.

Скраћени годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2012. годину, Повереник за заштиту равноправности, март 2013.

Скраћени годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2013. годину, Повереник за заштиту равноправности, март 2014.

Скраћени годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2016. годину, Повереник за заштиту равноправности, март 2017.

Стратегија превенције и заштите од дискриминације, Влада Републике Србије, „Службени гласник РС“ бр. 60/2013. стр. 32-33.

Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник РС“ бр. 22/2009.

Жарковић-Ракић, Јелена & Владисављевић Марко, Women's Access to Economic opportunities in Serbia, World Bank, March 2016, dostupno na:

<http://documents.worldbank.org/curated/en/326501473752177757/pdf/105793-WP-P156428-WomensAccessstoEconomicOpportunitiesinSerbia-PUBLIC.pdf>

Witzel, Morgen *A History of Management Thought* (Second Edition), Rutledge, New York, 2017, p. 321.