

Položaj žena u sindikatima u Srbiji

Dr Vida Vilić

Dr Kosana Beker

Pančevo, 2021. godine

Položaj žena u sindikatima u Srbiji

Za izdavača:

Udruženje građanki FemPlatz uz podršku Misije OEBS-a u Srbiji

Autorke:

Dr Vida Vilić i Dr Kosana Beker

Istraživačice:

Maja Mirkov i Biljana Maletin

Štampa:

Jovšić Printing Centar

Tiraž:

400

ISBN-978-86-81614-17-4



Napomena: Stavovi izrečeni u ovoj publikaciji pripadaju isključivo autorkama i njihovim saradnicama i ne predstavljaju nužno zvaničan stav Misije OEBS-a u Srbiji.

Sadržaj

1. Uvod	5
2. Šta su sindikati: pojam, razvoj i značaj	7
3. Sindikati i njihova aktivnost	12
3.1. Primeri dobre prakse	12
3.2. Aktivnost sindikata u vreme pandemije kovida-19	16
4. Uticaj pokreta za ženska prava na sindikalnu aktivnost žena	22
5. Pravni okvir za delatnost sindikata	32
5.1. Zakon o radu Republike Srbije	32
5.2. (Posebni) kolektivni ugovori	35
5.2.1. Odmori i odsustva.....	37
5.2.2. Novčana i druga primanja zaposlenih.....	38
5.2.3. Prava na osnovu prekovremenog rada.....	41
5.2.4. Bezbednost i zdravlje na radu.....	41
5.2.5. Obavljanje poslova sa povećanim rizikom i posebna zaštita materinstva.....	42
5.2.6. Zlostavljanje na radu (mobing).....	43
5.2.7. Utvrđivanje viška zaposlenih i premeštaj zaposlenog na drugo radno mesto.....	43
5.2.8. Specifičnosti.....	45
6. Angažovanost sindikata na suzbijanju rodno zasnovanog nasilja i nasilja u porodici u vreme pandemije kovida-19	47
7. Istraživanje o položaju žena u sindikatima	54
7.1. Cilj, predmet i opis istraživanja	54
7.2. Nalazi i interpretacija	57
7.2.1. Demografske karakteristike uzorka.....	57

7.2.2. Članstvo u sindikatu	58
7.2.3. Aktivnosti sindikata i žene.....	64
7.2.4. Poštovanje prava žena na radu i u vezi sa radom.....	70
7.2.5. Stavovi o položaju žena u sindikatima	74
7.2.6. Uticaj kovida-19 na radna prava žena i uloga sindikata	79
7.2.7. Stavovi sindikalnih rukovoditeljki	85
8. Zaključci i preporuke	102
Aneks 1. Preporuke iz Izveštaja Evropske komisije koje se odnose na Srbiju 2020. godine u oblasti socijalne politike i zapošljavanja	110
Aneks 2. Preporuke 2019/1158 o ravnoteži poslovnog i privatnog života za roditelje u vezi sa Direktivom Evropske Unije 2019/1152	114
Literatura	120

1. Uvod

Položaj žena u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji je nepovoljan. Izražene su rodne nejednakosti na tržištu rada, a rodna dimenzija nedostaje u politikama zapošljavanja (Urdarević i dr, 2019: 22-23). Rodni jaz u stopi zaposlenosti je konstantan, a tržište rada karakteriše rodna segregacija po sektorima i zanimanjima (Urdarević i dr, 2019: 22). Postoji rodni jaz u zaradama, a zbog barijera za pomirenje profesionalnog i porodičnog života, kao i zbog nedostatka adekvatnih usluga, žene su mnogo neaktivnije na tržištu rada (Urdarević i dr, 2019: 23). Mere štednje uvedene 2014. godine nesrazmerno su pogodile žene.

Veća je verovatnoća da će žene raditi sa nepunim radnim vremenom nego muškarci, kako u privatnom, tako i u javnom sektoru. Od ukupnog broja zaposlenih koji su kao razlog za kraće radno vreme naveli brigu o deci ili bolesnim odraslim osobama, čak 87,4% su žene (Urdarević i dr, 2019: 29). Izveštaji raznih sindikata pokazuju da poslodavci vrlo često plaćaju doprinose za zaposlene žene, posebno u proizvodnom sektoru, kao da imaju završenu samo osnovnu školu, bez obzira na njihovo stvarno obrazovanje (Mitrović, 2019), da su žene izložene lošim uslovima rada, kao i da je u Srbiji posebno težak položaj tekstilnih radnica.¹

Žene su suočene sa rodno zasnovanom diskriminacijom pri zapošljavanju, ali i na radnom mestu. Istraživanje o rodno zasnovanoj diskriminaciji prilikom zapošljavanja i rada pokazalo je da je 36% žena i 26% muškaraca prilikom razgovora za posao moralo da odgovori na pitanja o deci, da li imaju ili planiraju da imaju decu, a od oko 7% žena je zatraženo da dostave lekarsko uverenje da nisu trudne (Đan i Vrbaški, 2019). Skoro trećina ispitanica smatra da im je uskraćeno pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo, odnosno, da nisu dobile naknadu zarade ili druge beneficije, u skladu sa zakonom. Među ženama koje su uzimale porodiljsko odsustvo sa posla, 64% se vratilo na posao po isteku odsustva, a 16% navodi da su bile primorane da se vrate na posao ranije nego što je planirano. Takođe, 15% je prijavilo da im je po povratku sa porodiljskog odsustva smanjena plata, a 9% da moraju duže da rade (Đan i Vrbaški, 2019: 33).

1 Na primer, *Clean Clothes Srbija*, <https://cpe.org.rs/clean-clothes-campaign/>; *Žene govore*, ROZA Udruženje za radna prava žena <https://rozaradnaprava.rs/zene-govore/>

Imajući u vidu ulogu sindikata u zaštiti radnih prava, cilj istraživanja jeste sagledavanje položaja žena u sindikatima u Srbiji, kao i analiza programske orijentacije sindikata u kontekstu unapređenja prava žena i rodne ravnopravnosti, odnosno, šta sindikati rade u tom kontekstu, da li imaju specifične aktivnosti usmerene na poboljšanje položaja žena ili smanjivanje nejednakosti, da li obezbeđuju dovoljna finansijska sredstva za ove aktivnosti i slično.

2. Šta su sindikati: pojam, razvoj i značaj

Sindikata je samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa (Kosanović, 2010: 1). To je udruženje radnika koji se organizuju u posebnim industrijama, delatnostima ili kompanijama, kako bi se borili za bolje plaćen rad, beneficije, uslove rada, društveni i politički status, a sve to putem kolektivnog pregovaranja.² Sindikat se može definisati kao zakonski regulisana institucija koju osnivaju zaposleni kako bi ih predstavljala u složenim ekonomskim i zakonskim odnosima s poslodavcima i vladom (Vidaković, 2019: 216). Sama reč sindikat potiče od grčke reči *syndikos* (org. σύνδικος), koja se koristi za označavanje advokata, pravnog zastupnika, branioca na sudu u staroj Grčkoj.

Uloga sindikata u zaštiti prava zaposlenih se ogleda u zaštiti radnih, ekonomskih, socijalnih i profesionalnih interesa dobrovoljno učlanjenih radnika (Kosanović, 2010: 1), odnosno, da u svojstvu kolektivne organizacije radnika zastupaju, štite i povećavaju prava i interese zaposlenih koji su njihovi članovi (Vidaković, 2019: 217). Kroz sindikalnu borbu, sindikat vrši pritisak na poslodavce i vlast, pod pretnjom regularnih zakonskih oblika sindikalne borbe. Sama aktivnost sindikata može biti organizovana na različitim nivoima: na nacionalnom nivou, na lokalnom nivou, kod određenog poslodavca ili u okviru određene profesionalne grane. U zavisnosti od nivoa organizovanosti zavisi i doseg mogućnosti prava koje sindikat ima.

² Britannica - Trade union - labour organization, objavljeno 24.09.2019, <https://www.britannica.com/topic/trade-union>, pretraženo 03.10.2020.

Sindikati mogu da pružaju radno-pravnu zaštitu u širem smislu (koja podrazumeva unapređenje i zaštitu interesa po osnovu rada) i u užem smislu (pružanje konkretne zaštite iz oblasti radnog prava); na makro planu (sistemska uređivanje položaja i prava radnika) i na mikro planu (radno-pravna zaštita kod konkretnog poslodavca); preventivnu (socijalni dijalog) i konkretnu radno-pravnu zaštitu (u slučaju povrede prava); kolektivnu (koja se odnosi na konkretnu zaštitu jedne grupe članova) i pojedinačnu zaštitu (pružanje neposredne radno-pravne pomoći konkretnom članu sindikata); kao i internu (kod poslodavca) i eksternu radno-pravnu zaštitu (pred državnim organima).

Sindikati su se dugi niz godina borili za pravičnost i pravdu na radnom mestu. Nastanak sindikata datira iz XVIII veka, tačnije od pojave industrijske revolucije u Evropi, kada je došlo do većeg zapošljavanja radnika u oblasti industrije, kojima je bio potreban neko da zastupa njihova prava iz radnog odnosa.³ Prvi sindikati su bili strukovnog karaktera, okupljali su isključivo grupe radnika koji obavljaju istu vrstu specifičnih poslova i bili su uglavnom lokalnog tipa. Pojavljivanjem sindikalizma kao organizovanog pokreta, sindikati počinju da okupljaju radnike bez obzira na njihovu struku i kvalifikacije. Sindikati su vremenom postali deo kulture i angažovanja u svakom društvu.

Sindikalno organizovanje povezuje se sa industrijskom revolucijom u Evropi. Kao organizovani pokret, sindikalizam se najpre pojavio u XIX veku u Velikoj Britaniji, kontinentalnom delu Evrope i Sjedinjenim Američkim Državama.⁴ U mnogim zemljama sindikalizam se poistovećuje sa radničkim organizovanjem. Mala udruženja zanatlija koja su se okupljala kako bi se borila za poboljšanje svojih prava pojavila su se u Britaniji u XVIII veku, ali su bila sporadična i kratkog daha. Početak XX veka doneo je promene: u Velikoj Britaniji sindikati su počeli da se politički angažuju što je dovelo do formiranja Laburističke stranke 1906. godine, dok su sindikalci u Americi utemeljili kolektivno pregovaranje kao način za dobijanja ekonomskih beneficija za svoje članove.⁵

3 Union plus – A brief history of Unions, <https://www.unionplus.org/page/brief-history-unions>, pretraženo 29.09.2020.

4 Britannica - Trade union - labour organization, objavljeno 24.09.2019, <https://www.britannica.com/topic/trade-union>, pretraženo 03.10.2020.

5 Britannica - Trade union - labour organization, objavljeno 24.09.2019, <https://www.britannica.com/topic/trade-union>, pretraženo 03.10.2020.

Radnički pokret u Sjedinjenim Američkim Državama razvio se iz potrebe da se zaštiti zajednički interes svih radnika: da se povede organizovana borba za bolje zarade, razumno radno vreme, sigurnije uslove rada, sprečavanja dečijeg rada, obezbeđenja zdravstvenog osiguranja i pomoći radnicima koji su pretrpeli profesionalnu povredu ili su penzionisani. Smatra se da je prvi radnički štrajk organizovan 1768. godine u Njujorku, kada su krojači protestovali zbog smanjenja zarada, dok se formiranje federalnog udruženja obučara u Filadelfiji 1794. godine smatra početkom trajnijeg sindikalnog organizovanja američkih radnika.⁶ Žensko sindikalno angažovanje priznato je tek 1964-1965. godine, kada je pokrenuto pitanje promocije antidiskriminatorne politike od sindikata.

Glavni zadatak sindikata bio je i ostao da predvode zaposlene u kolektivnom pregovaranju sa poslodavcima, u ime i u interesu zaposlenih radnika. Najčešći cilj vođenja pregovora je „očuvanje nivoa postojećih uslova za rad ili poboljšanje uslova rada“ (Webb & Webb, 1920). Sindikate, pored zaposlenih radnika, čine profesionalci, radnici u penziji, studenti, nezaposlena lica.

Sindikalno pravo je različito od zemlje do zemlje, isto kao što su različiti i zadaci sindikata i metode pregovaranja. U Sjedinjenim Američkim Državama, najzastupljenije je kolektivno pregovaranje sindikata direktno sa poslodavcima, dok na primer u Austriji, Danskoj, Nemačkoj i Švedskoj sindikati najčešće pregovaraju sa udruženjima poslodavaca.⁷

Gold (1993) i Hall (1994) su sva sindikalna delovanja, sindikalne propise i načine pregovaranja grupisali u tri tipa:

- **Evropski kontinentalni sistem sindikalnog aktivizma i zakonodavstva** u kome vlada i država igraju bitnu ulogu, jer donoseći zakone i pravne akte uređuju prava radnika koja su osnova za pregovaranje između sindikata, sa jedne strane i poslodavaca ili udruženja poslodavaca, sa druge strane. Ovakav model je zastupljen uglavnom u zemljama članicama Evropske Unije, npr. u Belgiji, Francuskoj, Nemačkoj, Holandiji i Italiji, ali i u zemljama Istočne Evrope;

6 History - Labor Movement, objavljeno 31.03.2020, <https://www.history.com/topics/19th-century/labor>, pretraženo 30.09.2020.

7 Videti: Eurofound – Freedom of Association/Trade Union Freedom, objavljeno 17.04.2011., <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/freedom-of-association>, pretraženo 02.10.2020. i Eurofound - ECHR rules against Danish closed-shop agreements, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/01/feature/dk0601104f.htm>, pretraženo 02.10.2020.

- **Anglosaksonski sistem sindikalnog aktivizma i zakonodavstva** u kome je uloga vlade i države znatno manja i ograničena, što dozvoljava poslodavcima i udruženjima poslodavaca da takoreći zastupaju državu u procesima pregovaranja i odlučivanja. Ovaj model je primenjen u Irskoj i Velikoj Britaniji. Sve je izraženija tendencija da se sistemi zemalja Istočne Evrope koje su relativno skoro primljene u Evropsku Uniju, sve više približavaju upravo anglosaksonskom sistemu.
- **Nordijski sistem sindikalnog aktivizma i zakonodavstva** podrazumeva da je uloga vlade i države ograničena, kao u anglosaksonskom sistemu, ali postoji veliki broj umreženih udruženja poslodavaca koji „pokrivaju“ veliki broj industrijskih grana i preduzetničkih firmi. Ovakav model je primenjen u Danskoj, Finskoj, Norveškoj i Švedskoj (Wagtmann, 2010). Iako je sindikalni pokret rođen u Velikoj Britaniji, danas je njegova najveća aktivnost u nordijskim zemljama.⁸

Najveće sindikalno udruženje na svetu nalazi se u Briselu i naziva se Međunarodna konfederacija sindikata (International Trade Union Confederation - ITUC), u svom sastavu ima 332 organizacije u 163 zemlje sveta, a ukupno broji oko 166 miliona članova.⁹

Aktivnost sindikata danas varira od zemlje do zemlje.¹⁰ Navodi se da u Srbiji deluje oko 24.000 sindikata,¹¹ a podatak Međunarodne organizacije rada iz 2010. godine pokazuje da je u Srbiji 27,9% zaposlenih bilo aktivno sindikalno organizovano.¹²

Značajniji razvoj sindikata u Jugoslaviji otpočeo je juna 1950. godine, kada je Narodna skupština FNRJ usvojila Osnovni zakon o upravljanju državnim i privrednim preduzećima i višim proizvodnim udruženjima od strane radnih kolektiva,¹³ popularno nazvan Zakon o samoupravljanju. Osnovna ideja ovog zakona bila je da društvenom proizvodnjom upravljaju nepo-

8 International Labour Organisation - Industrial relations, objavljeno 09.10.2018., https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IR_EN.pdf, pretraženo 28.09.2020.

9 International Trade Union Confederation (ITUC) – List of affiliates, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/list_of_affiliates_nov_2019.pdf, pretraženo 02.10.2020.

10 International Labour Organisation - Industrial relations, objavljeno 09.10.2018., https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IR_EN.pdf, pretraženo 28.09.2020.

11 N1 Info: Sindikati se ne bore za interese radnika, <http://rs.n1info.com/Biznis/a314322/Sindikati-u-Srbiji.html>, pretraženo 12.10.2020.

12 International Labour Organisation - Industrial relations, objavljeno 09.10.2018., https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IR_EN.pdf, pretraženo 28.09.2020.

13 "Službeni list FNRJ", 1951

sredni proizvođači tj. radnici, pošto su ovim zakonom državna privredna preduzeća okarakterisana kao imovina svih građana kojom, u ime društvene zajednice, upravljaju radni kolektivi (putem radničkih saveta). Na ovaj način, sindikati su dobili ulogu mobilizatora radničke klase u borbi za veća prava radnika i bolje uslove rada. Ustav SFRJ donet 1974. godine uticao je na donošenje Zakona o udruženom radu 1976. godine¹⁴ kojim je zaokružena samoupravna organizacija preduzeća i ustanova, a sindikat je angažovan u konstituisanju osnovnih, radnih i složenih organizacija udruženog rada, izboru samoupravnih organa i donošenju normativnih akata. Raspadom SFRJ prestaje da postoji i Savez sindikata.

14 "Službeni list SFRJ", 1976.

3. Sindikati i njihova aktivnost

3.1. Primeri dobre prakse

U vezi sa aktivnostima sindikata, može se postaviti pitanje da li su i na koji način sindikati spremni da pomognu ženama, kao i na koji način se može sprečiti dalje ugrožavanje već veoma osetljivog položaja žena. Neki od primera dobrih praksi delovanja sindikalnih organizacija, u smislu unapređenja radnopravnih i socijalnih prava, možemo naći u sindikatima u Italiji, Hrvatskoj, Slovačkoj, Češkoj, Holandiji, Portugalu, Rumuniji i Irskoj.

Borba sindikata protiv nasilja i seksualnog zlostavljanja žena na radnom mestu je odavno počela, a zasnovana je na činjenici da su žene koje rade u obrazovanju, državnoj administraciji, delatnosti transporta i uslužnog sektora u povećanom riziku od ove vrste nasilja na radnom mestu (Montserrat, 2016). Francuska studija iz 2014. godine je pokazala da 30% žrtava seksualnog nasilja i uznemiravanja na radnom mestu postaje žrtva upravo zbog uslova u kojima rade i prirode njihovog radnog angažovanja, npr. imaju ugovore o radu na određeno vreme.¹⁵ Tri sindikata u Italiji (CGIL-CISL-UIL) su se udružila i 15. oktobra 2019. godine potpisali prvi sporazum o sprečavanju nasilja na radnom mestu, koji je posebno važan za žene, jer su one najčešće meta zlostavljača na poslu (Loriol et al, 2020).¹⁶ Ovaj sporazum je bio direktno usmeren protiv seksualnog zlostavljanja žena na radnom mestu od menadžmenta vodovodnog preduzeća iz Sijama, koji ima svoju poslovnicu u Sirakuzi na Siciliji.¹⁷ Osnova sporazuma

15 Montserrat Mir Roca, Trade Unions Take A Stand To End Violence Against Women, 25 Novembar 2016, <https://www.socialeurope.eu/trade-unions-take-stand-end-violence-women>

16 Videti i: Italy/Sicily: Agreement against Harrasment and Violence in the Workplace, objavljeno 22.10.2019., <https://news.industrial-all-europe.eu/Article/375>, pretraženo 14.07.2020.

17 MarcLoriol, LilianaDassisti, IgnazioGrattagliano, Harassment at work in France and Italy first hypothesis for an international comparison, *Aggression and Violent Behavior*, Volume 53, July–August 2020, <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101427>

je Evropski okvirni sporazum o zlostavljanju i nasilju na radnom mestu,¹⁸ koji su Evropski socijalni partneri usvojili još 2007. godine. Predstavnici sindikata Međunarodne organizacije rada UN su juna 2019. godine postigli dogovor sa vladama i poslodavcima širom sveta o potrebi da se usvoji Konvencija o eliminaciji nasilja i zlostavljanja na radnom mestu, sa pratećim preporukama, kojom bi se prvi put u istoriji ustanovilo pravo svih zaposlenih da rade u okruženju bez nasilja i zlostavljanja.¹⁹ Ova konvencija bi inicirala donošenje nacionalnih zakona koji bi sankcionisali nasilje i zlostavljanje na radnom mestu, ali takođe obavezala poslodavce da donesu sopstvene akte kojima bi sprečili i zaustavili nasilje i zlostavljanje na radnom mestu, nakon konsultacije sa sindikatima i zaposlenima.

Sindikati u svetu su i pre pojave pandemije kovida-19 dugo insistirali da zaštita od nasilja u porodici bude obuhvaćena Konvencijom o nasilju i zlostavljanju br. 190 (ILO C190),²⁰ koju je donela Međunarodna organizacija rada a koju nacionalna zakonodavstva moraju da ratifikuju i implementiraju u nacionalno pravo. Nakon proglašenja pandemije, sindikati su ponovo počeli da ukazuju na značaj ove konvencije, zbog velikog uticaja na bezbednost svih zaposlenih žena u Evropi, gde se sa početkom ograničenja kretanja nasilje u porodici utrostručilo.²¹

Australijska unija sindikata je još 2017. godine apelovala na vladu da u radnopravnu regulativu uvede kao mogućnost plaćeno odsustvo u trajanju od 10 dana zbog nasilja u porodici, kako bi žena imala mogućnost da se skloni iz situacije nasilja i pobegne od nasilnika.²² U obrazloženju svog predloga, predstavnici sindikata su naveli da nasilje u porodici državu košta 12 milijardi dolara godišnje, a da bi plaćeno odsustvo zbog nasilja u porodici po radniku po danu odsustva koštalo 5 centi, što je mali trošak za spasavanje života. Sličnu inicijativu pokrenula je februara 2020. godine International Transport Workers' Federation (ITF) u Brazilu, sa obra-

18 European Framework Agreement on Harassment and Violence at Work, <https://drive.google.com/file/d/0B9RTV08-rjErYURTckhMZzFETek/view>, pretraženo 04.10.2020.

19 ILO Convention on Violence and Harassment: Five key questions, objavljeno 28.06.2019, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711891/lang--en/index.htm, pretraženo 17.10.2020.

20 International Labour Organisation - Violence and Harassment Convention No. 190, 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190, pretraženo 05.10.2020.

21 Women and their unions are battling a double crisis: Covid-19 and domestic violence, objavljeno 20.04.2020., <https://www.uni-europa.org/2020/04/women-and-their-unions-are-battling-a-double-crisis-covid-19-and-domestic-violence/>, pretraženo 23.07.2020.

22 ACTU demands Turnbull back 10 days paid domestic violence leave, objavljeno 28.11.2017., <https://www.actu.org.au/actu-media/media-releases/2017/actu-demands-turnbull-back-10-days-paid-domestic-violence-leave>, pretraženo 16.10.2020.

zloženjem da je rodno zasnovano nasilje u Brazilu postalo prava epidemija na koju su sindikati ponudili bar neki odgovor.²³

Sindikati u Španiji su 2018. godine pokrenuli inicijativu ka Vladi Španije za borbu protiv trgovine ljudima i seksualne eksploatacije žena, navodeći da „Prostitucija nije posao, već eksploatacija“²⁴ čime su se usprotivili legalizaciji prostitucije i pretvaranjem ljudskih tela, uglavnom ženskih, u robu na kojoj bi se legalno zarađivalo.

Sindikati radnika zaposlenih u zdravstvu u Norveškoj uspjeli su krajem 2019. godine da se izbore da se u proseku za penziju uračunavaju sva primanja koje je zaposleni ostvario, a ovo se odnosi po prvi put i na zaposlene koji rade na određeno vreme.²⁵ Naime, predstavnici sindikata su naveli da će se na ovaj način ispraviti nepravda koja je učinjena prema skoro 4.000 zaposlenih koji su radili i prekovremeno ali im ta zarada nije ulazila u obračunavanje penzijskog osnova. Ovo će znatno uticati na povećanje penzija zaposlenih u zdravstvu.

Oktobra 2019. godine Evropska konfederacija sindikata (The European Trade Union Confederation - ETUC) je pokrenula pitanje kažnjavanja poslodavaca koji nejednako plaćaju muškarce i žene za isti posao koji obavljaju.²⁶ Razlika u zaradi muškaraca i žena u Evropi varira, ali u proseku iznosi 16% u korist muškaraca (npr. u Estoniji je to 27%, u Rumuniji 8%).²⁷ Kada bi žene bile plaćene isto koliko i muškarci, siromaštvo među zaposlenim ženama bi bilo prepolovljeno.²⁸ ETUC je zauzela stav da Evropska komisija²⁹ treba da donese Direktivu o transparentnosti plaćanja zarada bez obzira na pol (*engl. Gender Pay Transparency Directive*) koja bi posebno obuhvatila:

23 Paid domestic violence leave and Women's Advocate program go international, objavljeno 13.02.2020, <https://www.unifor.org/en/whats-new/news/paid-domestic-violence-leave-and-womens-advocate-program-go-international>, pretraženo 16.10.2020.

24 Spanish unions call time on trafficking, <https://www.etuc.org/en/spanish-unions-call-time-trafficking>, pretraženo 19.10.2020.

25 Norway: pensions and pay victory for health workers <https://www.etuc.org/en/norway-pensions-and-pay-victory-health-workers>, pretraženo 16.10.2020.

26 Fine companies who refuse gender pay transparency, unions tell Von der Leyen, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/fine-companies-who-refuse-gender-pay-transparency-unions-tell-von-der-leyen>, pretraženo 16.10.2020.

27 ETUC Resolution on Gender Pay Transparency Directive, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-gender-pay-transparency-directive>, pretraženo 02.10.2020.

28 *ibid.*

29 European Commission – Equal Pay, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay_en, pretraženo 04.10.2020.

- Obavezne godišnje rodne revizije zarada, beneficija i bonusa za poslodavce koji imaju više od 10 zaposlenih;
- Novčane kazne za kompanije koji imaju više od 10 zaposlenih koje ne naprave izveštaj o visini plata po polnoj strukturi zaposlenih;
- Pravo radnika da zahtevaju podatke o platama kolega, kao i informacije o visini plata po polnoj strukturi zaposlenih kod poslodavca gde su zaposleni;
- Zabrana klauzule o tajnosti iznosa ukupne zarade u ugovorima o radu i obaveza za poslodavce da obezbede skale po kojima plaćaju zaposlene u samom oglasu za posao;
- Podrška kolektivnom pregovaranju, kao najboljem načinu za uklanjanje razlike u platama žena i muškaraca.

Ovakvom aktivnošću sindikata, 18. septembar 2020. godine prvi put je ustanovljen kao Međunarodni dan jednakih plata (*engl. Equal Pay Day*),³⁰ čime je i zvanično odat priznanje viševekovnoj borbi ženskih pokreta i sindikata da žene budu jednako plaćene kao i muškarci za iste poslove koje obavljaju. Na ovaj dan, prvi put je odata počast kondukterkama u autobusima i tramvajima koje su 1918. godine otpočele štrajk protiv nejednakih plata. Međunarodna organizacija rada je takođe doprinela popularizaciji ovog prava.³¹ Sindikati u Australiji su naveli da je ove godine, zbog pandemije, situacija u pojedinim delatnostima još gora nego što je bila, npr. u zdravstvenom sistemu Australije razlika između zarada žena i muškaraca za iste poslove ove godine iznosi 21,3%.³²

Sindikati su bili aktivni i na poboljšanju radnih i socijalnih prava očeva. Zaposleni očevi u Italiji, Hrvatskoj i Slovačkoj su na putu da prvi put dobiju pravo na plaćeno odsustvo u vreme kada

30 18 September 2020 marks the inaugural United Nations International Equal Pay Day, <https://www.ituc-csi.org/equal-pay-day-2020>, pretraženo 16.10.2020.

31 ILO - COVID-19: Protecting workers in the workplace - Play fair for equal pay, objavljeno 14.09.2020., https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_755228/lang-en/index.htm, pretraženo 02.10.2020.

32 Equal pay day - Pandemic response must address the gender pay gap, objavljeno 28.08.2020, <https://www.actu.org.au/actu-media/media-releases/2020/equal-pay-day-pandemic-response-must-address-the-gender-pay-gap>, pretraženo 03.10.2020.

treba da im se rodi dete, a sve po Direktivi (EU) 2019/1152³³ koju je juna 2019. godine usvojio Evropski Savet.³⁴ Sindikati u Češkoj, Holandiji, Portugalu i Rumuniji su se izborili da se broj dana koji očevi dobijaju za plaćeno odsustvo za negu deteta, vremenski udvostruči.³⁵ Naime, prema navedenoj direktivi, očevima sledi plaćeno odsustvo u trajanju od 10 radnih dana za negu deteta, a koje bi bilo plaćeno najmanje dve trećine od regularnog iznosa plate, čime bi bilo izjednačeno sa plaćanjem običnog bolovanja. Ipak, uspešnost svih ovih inicijativa zavisi od načina na koji će one biti implementirane u nacionalna zakonodavstva. Sličan predlog za plaćena odsustva za očeve dali su i sindikati u Irskoj, da svaki roditelj deteta mlađeg od godinu dana, bez obzira da li je u radnom odnosu ili samostalno ostvaruje prihode, ima pravo na plaćeno roditeljsko odsustvo najpre u trajanju od dve nedelje, a sada je delatnošću sindikata produženo na sedam nedelja.³⁶ Sindikati u Irskoj trenutno pregovaraju da svaki roditelj ima pravo na bar četiri meseca plaćenog roditeljskog odsustva za svako dete mlađe od osam godina.³⁷

3.2. Aktivnost sindikata u vreme pandemije kovida-19

U vreme pandemije kovida-19, zajednički prioritet i predmet borbe sindikata jeste i kontrola da li se posao može obavljati bezbedno. Mere na kojima su sindikati insistirali bile su usmerene ka smanjenju širenja virusa na radnom mestu, a obuhvatale su prilagođavanje radnih aranžmana (npr. promovisanje rada na daljinu, preraspodela radnog vremena i pauze u radu) i radnog okruženja (npr. poštovanje principa fizičkog distanciranja), promovisanje higijene na radnom mestu, pružanje radnicima pouzdanih i dostupnih informacija o zdravom ponašanju i identifikovanje i postupanje prilikom postojanja sumnje na infekciju koronavirusom. Vlade, u saradnji sa organizacijama poslodavaca i radnika, morale su da razmotre hitne i osnovne potrebe ranjivih grupa radnika.

33 Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskog Parlamenta i veća od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Evropskoj uniji (engl. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>, pretraženo 04.10.2020.

34 Parents in 7 countries to get new rights to paid leave, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/parents-7-countries-get-new-rights-paid-leave>, pretraženo 11.10.2020.

35 *Ibid.*

36 Additional rights for new parents in Ireland, <https://www.etuc.org/en/additional-rights-new-parents-ireland>, pretraženo 08.10.2020.

37 *Ibid.*

Međunarodna organizacija rada je ukazala na neke od ključnih pitanja kojima sindikati treba posebno da se bave za vreme trajanja pandemije kovida-19: prevencijom diskriminacije, čišćenje dostupnim zdravstvenih usluga svim zaposlenima i proširivanje obima prava na plaćeno i roditeljsko odsustvo.³⁸

Diskriminacija se tokom pandemije manifestovala na različite načine, otkrivajući postojeće pukotine u društvu: žene, osobe sa invaliditetom, osobe koje žive sa HIV-om, radnici migranti i oni koji rade u neformalnoj ekonomiji u riziku su da budu dodatno ugroženi. Zaposlene žene susrele su se sa još jednom krizom momentom zatvaranja škola, vrtića i ustanova za negu,³⁹ a kriza je razotkrila nejednakosti u radu i socijalnoj zaštiti koje proističu iz ugovornog statusa radnika. Zaposleni na određeno vreme ili sa nepunim radnim vremenom, kao i samozaposlene osobe, preduzetnici i radnici koji rade za njih, nemaju ista prava na plaćeno bolovanje ili osiguranje za slučaj nezaposlenosti, niti uživaju isti nivo zaštite od profesionalnih bolesti ili oboljevanja na poslu (Berg, 2020). Rodno osetljivi pristupi, prilagođeni različitim karakteristikama i okolnostima ovih radnika, neophodni su pri osmišljavanju načina za poboljšanje njihovog pristupa preventivnim zdravstvenim merama i zdravstvenim uslugama i osiguravanje sredstava za život. U periodu krize zbog pandemije kovida-19 neophodno je da organizacije zaposlenih rade **na povećanju dostupnosti zdravstvenih usluga svim zaposlenima** jer skoro 40% svetske populacije, zbog svog radnopravnog statusa, nema pravo na zdravstvenu zaštitu, a poboljšanje uslova rada zdravstvenih radnika još je jedan od preduslova za pružanje kvalitetnih zdravstvenih usluga, koje su ključne za smanjenje širenja virusa i omogućavanje brzog oporavka zaraženima. **Proširivanje obima prava na plaćeno i roditeljsko odsustvo** je neophodno jer gotovo 50% radne snage u svetu nema pravo na bolovanje pa moraju da biraju između boravka kod kuće kada su bolesni ili očuvanja zaposlenja radi egzistencije, čime rizikuju svoje zdravlje i zdravlje drugih.⁴⁰ Plaćeno roditeljsko odsustvo takođe treba da bude široko dostupno, jer u vreme pandemije postoje i zaposleni koji ne mogu da rade na daljinu.

38 ILO Policy Brief on COVID-19, Pillar 3: Protecting workers in the workplace, https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739049/lang--en/index.htm, pretraženo 02.10.2020.

39 ILO - COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work, objavljeno 11.05.2020., https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/WCMS_744685/lang--en/index.htm, pretraženo 02.10.2020.

40 ILO - Sickness benefits during sick leave and quarantine: Country responses and policy considerations in the context of COVID-19, ILO policy brief, objavljeno 14.05.2020., https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/Brochures/WCMS_744510/lang--en/index.htm, pretraženo 06.10.2020.

Vlade, u saradnji sa organizacijama poslodavaca i radnika, usvojile su vanredne mere čiji je cilj da pomognu preduzećima da sačuvaju radna mesta, osiguravajući odgovarajući nivo socijalne zaštite i stabilizujući kreditno i finansijsko tržište.⁴¹ Od 17. aprila 2020. godine, 108 zemalja i teritorija su primenile mere socijalne zaštite kao deo svog odgovora na krizu covid-19, a posebno u oblastima zdravstvene zaštite, zaštite od nezaposlenosti, naknade za bolovanje i socijalne pomoći.⁴²

Konfederacija italijanskih sindikata (CGIL-CISL-UIL) potpisala je 25. marta 2020. godine sporazum o bezbednosti zdravstvenih radnika sa Ministarstvom zdravlja. Ovaj sporazum se odnosi na poštovanje osnovnih preventivnih mera (korišćenje zaštitne opreme, stalno testiranje radnika koji su izloženi većem riziku od zaražavanja, dezinfekcija radnog prostora) kojima se štiti život i zdravlje zdravstvenih radnika, a i sami sindikati imaju ovlašćenja da kontrolišu poštovanje sprovođenja ovih mera.⁴³ Ovakvim sporazumom sindikati su želeli da zaštite zaposlene u zdravstvu, kao borce protiv koronavirusa koji su u prvim redovima, kako bi se smanjio broj zaraženih i preminulih zdravstvenih radnika.

Pandemija kovida-19 doprinela je većoj vidljivosti poslova koje pretežno obavljaju žene, čiji je rad vekovima sistematski potcenjivan i nedovoljno plaćen. Više od 70% svetske radne snage u socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti čine žene, dok procenat žena zaposlenih u uslužnim delatnostima i obavljanju kućnih poslova, maloprodaji hrane, poslovima održavanja i čišćenja iznosi nešto više od 58%.⁴⁴ Sindikat učitelja i nastavnika iz Kvebeka u Kanadi podneo je u julu 2020. godine inicijativu da se sve trudne učiteljice, nastavnice i predavačice povuku iz nastave u školama zbog opasnosti od zaražavanja,⁴⁵ jer je ustanovljeno da je među ženama koje su se zarazile virusom tokom prva tri meseca trudnoće, povećan broj porođaja carskim rezom ili

41 ILO - Country policy responses, <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang-en/index.htm>, pretraženo 06.10.2020.

42 ILO Social Protection Monitor, https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/Brochures/WCMS_741212/lang-en/index.htm, pretraženo 06.10.2020.

43 COVID-19: Italian unions sign vital new agreement on safety of health workers, <https://www.epsu.org/article/covid-19-italian-unions-sign-vital-new-agreement-safety-health-workers>, pretraženo 17.10.2020.

44 18 September 2020 marks the inaugural United Nations International Equal Pay Day, <https://www.ituc-csi.org/equal-pay-day-2020>, pretraženo 16.10.2020.

45 Union demands pregnant teachers be withdrawn from schools because of risks tied to COVID-19, objavljeno 19.09.2020., <https://montreal.ctvnews.ca/union-demands-pregnant-teachers-be-withdrawn-from-schools-because-of-risks-tied-to-covid-19-1.5111870>, pretraženo 09.10.2020.

prevremenih porođaja. Ovo su samo neke od brojnih inicijativa koje su pokrenuli sindikati širom sveta od početka pandemije koronavirusa.⁴⁶

Čak i pre krize, zapošljavanje žena obeležili su neformalni, nesigurni, slabo plaćeni, nekvalitetni poslovi, sa malo ili nimalo socijalne zaštite. Prema najnovijim podacima iz **Monitoring izveštaja o merama tokom vanrednog stanja u oblasti socijalne politike i zapošljavanja, javnog zdravlja i zaštite potrošača i obrazovanja** Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji (NKEU),⁴⁷ pojedini veći sindikati su pomenuti kao inicijatori donošenja odluka u oblasti socijalne politike i zapošljavanja kojima se zaposlenima u doba vanrednog stanja proširuje krug radnih prava. U izveštaju je navedeno da su izrazitu većinu (86%) zaposlenih „na prvoj liniji fronta“ u borbi protiv kovida-19 činile žene.

Na osnovu zahteva koji je Savez samostalnih sindikata Srbije uputio Vladi Republike Srbije,⁴⁸ poslodavcima je preporučeno da obezbede pravo na naknadu zarade u visini od 100% osnova za naknade zarade u slučaju odsustva s rada zbog potvrđene zaraze virusom SARS-CoV-2, samoizolacije ili izolacije.⁴⁹

Čim je 15. marta 2020. godine uvedeno vanredno stanje,⁵⁰ došlo je do prekida rada velikog broja privrednih subjekata i ustanova, što je ugrozilo položaj velikog broja radnika. Na inicijativu i zahtev UGS Nezavisnost održana je vanredna sednica Socijalno-ekonomskog saveta. Ovaj sindikat je predložio uvođenje moratorijuma na radno pravni status za najmanje 90 dana koliko može trajati vanredno stanje, a 19. marta 2020. godine uputio je tzv. *Deset pitanja Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja*, o načinu kako da poslodavci koji su nastavili sa radom premostite nedostatak zaštitne opreme i dezinficijensa u početnoj fazi vanrednog stanja; insistiranje da se zaštitna oprema obezbedi za sve, a naročito za predu-

46 Brojne su aktivnosti sindikata koje su pokrenute u Australiji, Austriji, Belgiji, Kanadi, Danskoj, Estoniji, Finskoj, Francuskoj, Nemačkoj, Isl sandu, Irskoj, Izraelu, Italiji, Koreji, Japanu, Luksemburgu, Novom Zelandu, Holandiji, Norveškoj, Španiji, Švedskoj, Švajcarskoj, Turskoj, Velikoj Britaniji i Sjedinjenim Američkim Državama. Videti više na: Covid19 crisis: Mapping out trade union and social partners' responses, objavljeno 30.06.2020., <https://tuac.org/news/covid19-crisis-mapping-out-trade-union-and-social-partners-responses/>, pretraženo 07.10.2020.

47 Monitoring izveštaj o merama tokom vanrednog stanja u oblasti socijalne politike i zapošljavanja, javnog zdravlja i zaštite potrošača i obrazovanja Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji (NKEU), <http://eukonvent.org/wp-content/uploads/2020/08/Monitoring-izvestaj-SOCIJALNE-POLITIKE-I-ZAPOS%CC%8CLJAVANJA-JAVNOG-ZDRAVLJA-I-ZAS%CC%8CTITE-POTROS%CC%8CAC%CC%8CA-I-OBRAZOVANJA.pdf>, pretraženo 09.10.2020.

48 Savez samostalnih sindikata Srbije - dopis, https://www.sindikatsr.rs/aktuelno_files/vesti_pdf/brnabic_30mart20.pdf, pretraženo 29.09.2020.

49 Zaključak Vlade br. 53-3008-2020-2 od 2. aprila 2020. godine

50 Uredba o merama u vreme vanrednog stanja, Službeni glasnik RS br. 31/2020, 36/2020, 38/2020, 39/2020, 43/2020, 47/2020, 49/2020, 53/2020, 56/2020, 57/2020, 58/2020, 60/2020

zeća u kojima radi više stotina radnika; o mogućnosti da poslodavci upute zaposlene na godišnji odmor bez primene odredbe Zakona o radu kojom je za upućivanje na godišnji odmor potrebna najava od 15 dana. Još neka od važnih pitanja odnosila su se na omogućavanje roditelju da radi od kuće ako ima dete do 12 godina; na status zaposlenih u samoizolaciji i na način obračuna njihove zarade; na način postupanja zaposlenih u slučaju izdavanja usmenih naloga za obavljanje rada; na potrebu uvođenja skraćenog radnog vremena zbog neusklađenosti radnog vremena prodavnica osnovnih životnih namirnica sa vremenom početka policijskog časa; na pitanje organizacije prevoza zaposlenih, posebno onih koji rade u trećoj smeni, a imajući u vidu uvođenje policijskog časa, što je naročito postalo aktuelno nakon uvođenja zabrane javnog prevoza.⁵¹

Primena odredbi o radnoj obavezi lekara i drugih zdravstvenih radnika dovela je do brojnih problema, povrede radnih prava i osnovnih pravnih načela, kao što je načelo pravne sigurnosti, na šta je tokom vanrednog stanja kontinuirano ukazivao Sindikat lekara i farmaceuta Srbije upućujući dopise nadležnim organima u cilju rešavanja pitanja usklađivanja rada kada su oba roditelja zdravstveni radnici sa predlozima za rešavanje ovog problema (poput rada od kuće jednog od roditelja, odsustvo sa rada, razdvajanje smena,⁵² kao i pitanje obezbeđivanje zaštite zdravlja i bezbednosti zdravstvenih radnika u vreme pandemije).⁵³ Ovaj sindikat je takođe izdao i saopštenje za javnost kojim je tražio od nadležnih organa da sprovedu hitne mere protiv diskriminacije zdravstvenih radnika, navodeći da zdravstveni radnici nemaju mogućnost da budu masovnije testirani, da se od njih kriju informacije o zaraženim pacijentima sa kojima su bili u kontaktu, da postoje zdravstvene ustanove u kojima se zdravstvenim radnicima zabranjuje da koriste opremu za ličnu zaštitu⁵⁴ i uputio zahtev Ministarstvu zdravlja da zaposlene koji rade u infektivnim odeljenjima, kovid bolnicama, prijemnim ambulantomama, odeljenjima, zaposlenima koji su oboleli od kovida-19 ili morali da budu u izolaciji, kao i zaposlene koji su radili dežurstva i u smenama, isplate za ono što su i koliko radili.⁵⁵ U saopšte-

51 Navedeno prema: UGS Nezavisnost - Pitali smo Ministarstvo za rad, objavljeno 19.03.2020., <https://nezavisnost.org-pitali-smo-ministarstvo-za-rad>, pretraženo 02.10.2020.

52 Obaveštenje o problemu u praksi sa zahtevom za rešavanje i predlogom mera, <http://www.sindikatlfs.rs/obavestenje-o-problemu-u-praksi-sa-zahtevom-za-resavanje-i-predlogom-mera/>, pretraženo 02.10.2020.

53 Hitni zahtevi i preporuke za krizni štab za suzbijanje zarazne bolesti COVID-19, <http://www.sindikatlfs.rs/hitni-zahtevi-i-preporuke-za-krizni-stab-za-suzbijanje-zarazne-bolesti-covid-19/>, pretraženo 03.10.2020.

54 Saopštenje za javnost Sindikata lekara i farmaceuta Srbije, <http://www.sindikatlfs.rs/saopstenje-za-javnost-sidnikata-lekara-i-farmaceuta-srbije/>, pretraženo 04.10.2020.

55 Zahtev za vrednovanje, uvažavanje i nagrađivanje zdravstvenih radnika, <http://www.sindikatlfs.rs/zahtev-za-vrednovanje-uvazavanje-i-nagradjivanje-zdravstvenih-radnika/>, pretraženo 04.10.2020.

nju od 10. maja 2020. godine, Sindikat lekara i farmaceuta naveo je da „ne postoje zvanični podaci koliko je zdravstvenih radnika preminulo tokom pandemije, ali da je, prema podacima do kojih je došao taj sindikat, u Srbiji od posledica koronavirusa preminulo 14 zdravstvenih radnika. Prema zvaničnim podacima, 450 medicinskih radnika trenutno je bolesno od korone, najviše njih zaraženo je na početku pandemije u Srbiji kada je veliki problem bila oprema.”⁵⁶

U Izveštaju sa online radionice „Radnice na prvoj liniji – žene, sindikati i kriza“ održane 17. jula 2020. godine⁵⁷ predložen je pregled mera relevantnih za oblast socijalne politike i zapošljavanja, kao i primena mera i njihove posledice na tržište rada i radna i socijalna prava. Žene su posebno ranjiva kategoriji, što zbog vrste posla koje obavljaju, u uslovima u kojima se ne poštuju mere zaštite bezbednosti i zdravlja na radu, ali i zbog posebnih okolnosti koje su ograničile ili onemogućile dostupnost usluga brige o deci.⁵⁸ Neka od osnovnih pitanja koja su razmatrana na radionici bila su šta je potrebno učiniti kako bi se veći broj žena sindikalno organizovao, koje nove i hitne mere je neophodno preduzeti kako bi se obezbedila prava žena na tržištu rada u uslovima krize, kako unaprediti zaštitu zdravlja na radu ženama koje su zaposlene „na prvoj liniji” i kako definisati pravni okvir za unapređenje rada van prostora poslodavca.

56 Prema podacima navedenim u Monitoring izveštaj o merama tokom vanrednog stanja u oblasti socijalne politike i zapošljavanja, javnog zdravlja i zaštite potrošača i obrazovanja Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji (NKEU), <http://eukonvent.org/wp-content/uploads/2020/08/Monitoring-izvestaj-SOCIJALNE-POLITIKE-I-ZAPOS%CC%8CLJAVANJA-JAVNOG-ZDRAVLJA-I-ZAS%CC%8CTITE-POTROS%CC%8CAC%CC%8CA-I-OBRAZOVANJA.pdf>, pretraženo 09.10.2020.

57 Radnice na prvoj liniji - žene, sindikati i kriza, objavljeno 17. 07. 2020. godine, <http://www.centaronline.org/sr/dogadjaj/12093/radnice-na-prvoj-liniji-zene-sindikati-i-kriza>, pretraženo 04.10.2020.

58 Podaci prikupljeni u Monitoring izveštaju o merama tokom vanrednog stanja u oblasti socijalne politike i zapošljavanja, javnog zdravlja i zaštite potrošača i obrazovanja Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji (NKEU) za period vanrednog stanja

4. Uticaj pokreta za ženska prava na sindikalnu aktivnost žena

Od nastanka pokreta za ženska prava, žene koje su svoj život posvećivale reformskim procesima najčešće su pripadale srednjoj ili višoj klasi (Lange, 2015), jer su žene koje su se borile za egzistenciju svojih porodica imale manje vremena i sredstava da se posvete angažovanju u društvenim pokretima. Britanski sindikalizam vuče poreklo još iz XVII veka ali se brzo razvijao tokom Industrijske revolucije, kao reakcija na kapitalistički sistem u usponu koji je uticao na društvo u celini; on je doneo jasniju podelu poslova unutar porodica radničke klase i uveo novu paradigmu plaćenog rada nasuprot neplaćenom obavljanju kućnih poslova koje su žene obavljale kao domaćice (Djouimai, 2019).

Krajem XIX veka, žene su se masovno zapošljavale u fabrikama, gde su imale četrnaestočasovno radno vreme, šestodnevnu radnu nedelju, radile su na opasnim poslovima koji su bili slabo plaćeni. Iako produktivnost radnica nije zaostajala za produktivnošću radnika, razlika između muških i ženskih nadnica bila je značajna i kretala se od polovine do trećine iznosa koji su dobijali muškarcima. Kao odgovor na ovakve uslove rada, mlade žene koje su bile zaposlene u tekstilnoj industriji organizovale su prve industrijske proteste, štrajkove i reformske grupe u Sjedinjenim Američkim Državama, ali su uprkos tome bile izuzete iz sindikalnog delovanja.⁵⁹ Stvaranje sindikata bio je odgovor na „ispravljanje“ socijalnih, političkih i ekonomskih nepravdi, jer je sindikat bio kanal preko kojeg su zaposleni mogli da zahtevaju veće plate, poboljšanje uslova na radnom mestu i sticanje političkih prava. Nakon što je institucionalizo-

59 Women's Rights - Breaking the Gender Barrier: A Woman's Place is in Her Union, <https://www.lib.umd.edu/unions/social/womens-rights>, pretraženo 15.10.2020.

van, radnički pokret se usredsredio na potrebe i brige „standardnog muškog radnika“; radnice su postale deo ženskog pokreta na koji se u početku nije gledalo kao na sastavni deo radničkog pokreta. Praveći društveni kult da je ženino mesto u kući, sindikati su zastupali stav da je muškarac taj koji treba da nezavisno izdržava svoju porodicu dok je žena kod kuće. Sindikalizam je karakterisao žene kao pasivne radnice, nevoljne da preduzmu industrijske akcije, kojima nedostaje posvećenost sindikalizmu, jer im je primarna briga porodica (Djouimai, 2019).

Da bi pronašle svoje mesto u sindikalnom pokretu, radnice su u XIX veku počele da formiraju različita zanatska društva, preko kojih su mogle da obezbede više industrijskih prava, bolju pravnu zaštitu i radnopravni status. Na Međunarodnom radničkom kongresu u Parizu 1889. godine, politička radnica nemačkog i međunarodnog radničkog pokreta Clara Zetkin,⁶⁰ održala je značajan govor o odnosu ženskog rada i kapitala, sa posebnim naglaskom na specifičnosti cene ženskih nadnica u kapitalističkom sistemu, ukazavši da pitanje ženske emancipacije nije posebno pitanje već ga je neophodno sagledati u kontekstu šire društvene reprodukcije unutar koje i radnici i radnice dele zajednički interes i istog „neprijatelja“ pa je neophodno njihovo povezivanje u sindikate.

Početak XX veka žene su kroz tzv. *pokret sifražetkinja* (engl. *suffragette movement*) počele sve više da se bore za svoja biračka prava, da se učlanjuju u sindikate, štrajkuju zbog niskih plata, protestuju zbog loših uslova rada i da zauzimaju aktivno svoje mesto u društvu. Harriot Stanton Blatch⁶¹ počela je da saraduje sa Ženskom sindikalnom ligom (Women's Trade Union League) koja je osnovana 1905. godine, kako bi pomogla ženama da formiraju sindikate i da se bore za zakonske reforme i reformisanje procesa rada, a 1907. godine je osnovala Ligu ravnopravnosti samohranih žena (Equality League of Self-Supporting Women) koja je kasnije prerasla u Žensku političku uniju. Ubrzo nakon osnivanja Lige, uspostavljena su tri prioriteta: organizovanje žena u sindikate, donošenje zakona o radnim standardima i promovisanje individualnog i socijalnog razvoja radnika kroz obrazovanje.

Iako nisu u potpunosti izbrisali ustaljena verovanja o polu i klasi unutar radničke klase, Prvi⁶² i Drugi svetski rat su ubrzali sindikalna udruživanja žena, koje su masovno regrutovane na radna mesta koja su napustili muškarci.

60 Koja je od 1890. upravljala ženskim proleterskim pokretom u Nemačkoj

61 Kćerka Elizabeth Cady Stanton koja je predvodila pokret sifražetkinja.

62 U vreme trajanja Prvog svetskog rata „žene koje nisu radile u industriji pamuka, po prvi put u istoriji su učile moć sindikalizma“ (Drake, 1984:99).

Posle Drugog svetskog rata, žene su neumorno radile kako bi u sindikalna udruženja unele duh rodne ravnopravnosti. Milioni žena su se zaposlile u sektorima koji su se smatrali „ženskim“, poput sektora prodaje, zdravstva, obrazovanja i uslužnih delatnosti. U ovim oblastima, radilo se veliki broj sati dnevno, žene su bile malo plaćene, nisu imale nikakve beneficije, a mogućnosti priključivanja sindikatima bile su veoma slabe, što je rezultiralo pokretanjem „drugog talasa feminizma“,⁶³ koji je imao veliki uticaj na radnopravni položaj žena i njihovu sindikalnu angažovanost.

Početakom 1960-ih godina, nakon donošenja prvih antidiskriminacionih zakona u SAD,⁶⁴ kombinovanim akcijama feminističkog pokreta i sve većim uticajem koji su žene imale u radnim organizacijama i sindikatima, razbijeni su mnogi stereotipi o rodnoj prirodi određenih poslova. Koalicija sindikata zaposlenih žena (Coalition of Labor Union Women – CLUW) je 1974. godine ujedinila članice različitih sindikata i pokrenula inicijativu za veće angažovanje i učlanjivanje žena u sindikate i veću zastupljenost žena u organima upravljanja. Ova koalicija se zalagala za poboljšanje radnopravnog statusa zaposlenih žena i to za: odsustvo diskriminacije prilikom zapošljavanja i napredovanja, jednaku zaradu, plaćeno roditeljsko odsustvo, zaštitu od seksualnog uznemiravanja i nasilja, zaštitu reproduktivnih prava i nege dece. Žene su počele da izlaze iz senke radničkih pokreta, a uključivanje žena u sindikate postalo je pitanje održavanja i očuvanja sindikata. Ipak, kada je reč o sindikalnom angažovanju žena, ključna pitanja bila su rodna nejednakost u pristupu sindikatima, rodna nejednakost u rukovodećim funkcijama u sindikatu i rodna nejednakost koja se ispoljavala kroz prioritete sindikalnog angažovanja i inicijativa.

Analiza podataka iz 39 zemalja i članstva u skoro 80% svetskih sindikata⁶⁵ pokazala je da su žene činile većinu u jednoj trećini zemalja u sindikatima, dok je u trećini zemalja žena u sindikatima bilo manje od 40%, što se smatra nedovoljnom zastupljenošću žena (Cobble, 2016). Po zemljama to izgleda ovako:

63 Women's Rights - Breaking the Gender Barrier: A Woman's Place is in Her Union, <https://www.lib.umd.edu/unions/social/womens-rights>, pretraženo 15.10.2020.

64 Npr. Equal Pay Act iz 1963. godine i Civil Rights Act iz 1964. godine

65 Dorothy Sue Cobble, zajedno sa Anna Harewood (Cobble, 2012: 11-12)

	% članica sindikata, najskoriji podatak	% članica sindikata, početak 2000-ih	Procenat zaposlenih žena	Ukupna zastupljenost žena u sindikatu
Letonija	68.0 (2008)	58.9 (2003)	48.4 (2009)	10-19 (2008)
Poljska	59.2 (2008)		45.0 (2009)	10-19 (2008)
Litvanija	56.3 (2008)	57.1 (2003)	49.0 (2009)	0-10 (2008)
Estonija	55.6 (2009)	64.0 (2003)	49.1 (2009)	10.7 (2009)
Finska	54.7 (2008)	53.1 (2003)	48.1 (2009)	90-100 (2008)
Velika Britanija	54.5 (2010)	47.3 (2000)	45.6 (2009)	20-29 (2008)
Irska	53.3 (2009)	43.5 (2001)	43.1 (2009)	32.1 (2008)
Norveška	52.1 (2008)		47.4 (2009)	70-79 (2008)
Ukrajina	52-48.2 (2011)		49.1 (2009)	47.2 (2011)
St. Vinsent i Grenadini	51.8 (2009)	56.5 (2001)	41.1 (2009)	
Švedska	51.5 (2008)	52.0 (2003)	47.3 (2009)	80-89 (2008)
Danska	50.4 (2010)	49.2 (2003)	46.9 (2009)	80.5 (2008)
Kanada	50.0 (2005)		47.0 (2009)	27.5 (2010)
Slovenija	49.9 (2008)	49.7 (2003)	46.2 (2009)	30-39 (2008)
Tajvan	48.3 (2008)			36.1 (2008)
Luksemburg	48.1 (2008)		43.9 (2009)	50-59 (2008)
Australija	48.0 (2010)	42.4 (2000)	45.3 (2009)	20.3 (2006)
Bugarska	46.9 (2008)	49.7 (2003)	46.1 (2009)	20-29 (2008)
Mađarska	46.2 (2008)		45.1 (2009)	20-29 (2008)
SAD	45.7 (2010)	41.0 (2000)	46.0 (2009)	12.1 (2007)
Hong Kong	44.5 (2009)		46.3 (2009)	22.5 (2009)
Meksico	42.4 (2000)		36.1 (2009)	11.2 (2008)
Portugal	41.9 (2008)	41.5 (2003)	46.8 (2009)	20-29 (2008)
Slovačka	41.9 (2008)	42.1 (2003)	51.0 (2009)	10-19 (2008)

	% članica sindikata, najskoriji podatak	% članica sindikata, početak 2000-ih	Procenat zaposlenih žena	Ukupna zastupljenost žena u sindikatu
Namibija	40.7 (2004)		46.1 (2009)	
Brazil	40.6 (2007)	40.1 (2005)	43.7 (2009)	17.8 (2007)
Malezija	39.5 (2010)	38.0 (2005)	35.5 (2009)	10.1 (2008)
Belgija	39.1 (2003)		44.9 (2009)	79.2 (2009)
Kipar	37.3 (2008)	36.3 (2003)	42.8 (2009)	50-59 (2008)
Kina	36.4 (2009)	37.8 (2000)	44.6 (2009)	90.3 (2000)
Nikaragva	35.6 (2009)		44.7 (2006)	38.7 (2009)
Austrija	33.3 (2008)	33.2 (2003)	45.5 (2009)	30-39 (2008)
Holandija	32.4 (2008)	28.1 (2001)	45.7 (2009)	20-29 (2008)
Nemačka	31.8 (2008)		45.6 (2009)	20-29 (2008)
Čile	30.6 (2009)	19.7 (2002)	37.2 (2009)	12.5 (2009)
Malta	30.5 (2008)	27.3 (2003)	32.4 (2009)	50-59 (2008)
Bangladeš	14.0 (2009)		24.0 (2009)	5.0 (2007)
El Salvador	13.2 (2009)	12.5 (2005)	41.5 (2009)	8.0 (2009)
Pakistan	3.2 (2007)	1.5 (2000)	19.7 (2009)	15.7 (2009)

Međunarodna organizacija rada smatra izuzetno važnim da se poveća poznavanje pravnih propisa u oblasti rodne ravnopravnosti u svetu radnih odnosa, jer još uvek postoji jaz između nacionalnih i međunarodnih dokumenata i njihove primene u konkretnim životnim situacijama.⁶⁶ Međunarodna konfederacija sindikata pokrenula je kampanju da se okonča rodno zasnovano nasilje u radnopravnim odnosima, u skladu sa standardima Međunarodne organizacije rada (MOR), čiji je cilj da se izgradi kritična podrška za usvajanje Konvencije MOR-a i prateće preporuke o „Nasilju i uznemiravanju žena i muškaraca u svetu rada” sa jakim fo-

66 International Labour Office - ABC of women workers' rights and gender equality, Second edition, International Labour Organization, 2007, [26 |](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewJLu83Hi_DsAhXSCRAIHysXDHQQFjABegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmssp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---dgreports%2F---gender%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcmcs_087314.pdf&usg=AOvVaw1qDFF7013ShsH6qT4N600K, pretraženo 02.10.2020.</p>
</div>
<div data-bbox=)

kusom na rodnu dimenziju nasilja, kao i mobilizacija i jačanje aktivnosti sindikata u iskorenjivanju rodno zasnovanog nasilja iz sveta rada.⁶⁷

Evropska konfederacija sindikata radi na promociji ženskih prava i jednakosti žena i muškaraca na tržištu rada i društvu uopšte, jer žene čine više od 50% evropskog stanovništva i oko 45% članova ETUC-a.⁶⁸ Prioriteti ETUC navedeni su u Pariskom akcionom programu (2015-2019)⁶⁹ i Akcionom programu ETUC-a za rodnu ravnopravnost (2016-2019)⁷⁰ i obuhvataju: uključivanje rodnih pitanja u sve politike ETUC; postizanje jednakih plata između žena i muškaraca; otklanjanje rodnih razlika u telima koja donose odluke i suočavanje sa izazovom ravnoteže između poslovnog i privatnog života; olakšavanje obavljanja poslovnih obaveza, porodičnog i privatnog života i rešavanje veze između nasilja u porodici i prava na radnom mestu.

Godišnja anketa ETUC koja se sprovodi svakog osmog marta, prati rodnu ravnotežu u sindikalnim telima koja donose odluke, istovremeno lobirajući za veću ekonomsku nezavisnost žena, novo zakonodavstvo EU za poboljšanje ravnoteže između posla i privatnog života i direktivu koja se bavi rodnim neravnotežama u odborima organa upravljanja u kompanijama.⁷¹ Uvođenje roda u sindikate može biti dobar način za rešavanje pitanja rodnih nejednakosti. Međutim, feminizacija članstva u sindikatu nije garancija feminizacije liderstva (Cobble, 2016).

U novije vreme, položaj žena na radnom mestu, u svetu i u Srbiji, u velikoj meri se popravio, a najviše zahvaljujući aktivnosti međunarodnih organizacija i njihovim smernicama i obavezama koje su države dužne da poštuju radi unapređenja zaštite žena.⁷² Međutim, ni Zakon o radu ni potpisani kolektivni ugovori, nisu mnogo doprineli smanjenju nezaposlenosti i siro-

67 STOP nasilju nad ženama i muškarcima na radnom mestu, objavljeno 08. 09.2017, <https://nezavisnost.org/stop-nasilju-nad-zenama-i-muskarcima-na-radnom-mestu/>, pretraženo 09.07.2020.

68 ETUC - Gender equality, <https://www.etuc.org/en/issue/gender-equality>, pretraženo 08.10.2020.

69 ETUC Action Programme 2015-2019, <https://www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2015-2019>, pretraženo 08.10.2020.

70 ETUC Action Programme on gender equality 2016-2019, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-action-programme-gender-equality-2016-2019>, pretraženo 08.10.2020.

71 *Ibid.*

72 Od značaja su doneti dokumenti Ujedinjenih nacija o pravima žena, a posebno Pekinška deklaracija i Platforma za akciju iz 1996. godine, čije su odredbe ratifikovane 2002.godine od strane Srbije.

maštva žena.⁷³ Čest vid diskriminacije žena je nepriznavanje i ne vrednovanje njihovog rada u dovoljnoj meri, na primer, u Srbiji je veoma izražen tzv. efekat „staklenog plafona“, gde žene vide mogućnosti za unapređenje, ali ih od tog cilja deli naizgled nevidljiva barijera samo zbog njihovog pola, rase, invaliditeta i dr (Zorić et al, 2008).

Položaj žena na polju radnih odnosa i zaposlenosti u Srbiji nije najpovoljniji, a propisima koji se odnose na zapošljavanje nedostaje rodna dimenzija (Urdarević et al, 2019: 22-23). Tržište rada karakteriše rodna segregacija po oblastima i zanimanjima, postoje razlike u zaradama, a usled truda da usaglase svoj profesionalni i privatni život, žene postaju sve više neaktivne na tržištu rada (Urdarević et al, 2019: 23). Ženama se češće nego muškarcima, nudi da se zaposle na određeno vreme, izveštaji različitih sindikata pokazuju da se ženama koje rade u industriji, bez obzira na njihovu stručnu spremu, doprinosi na zaradu uplaćuju kao da su završile samo osnovnu školu (Mitrović, 2019), da se žene suočavaju sa rodno zasnovanom diskriminacijom, kako prilikom zapošljavanja tako i na samom radnom mestu (36% žena je prilikom zapošljavanja moralo da odgovori na pitanje da li planiraju da imaju decu, a od 7% žena je zatraženo da donesu potvrdu lekara da nisu u drugom stanju) (Đan & Vrbaški, 2019), trećini zaposlenih žena je uskraćeno pravo na plaćeno roditeljsko odsustvo ili su dobijale manju platu za taj period a 16% žena je navelo da su se na posao nakon porođaja vratile ranije nego što su planirale) (Đan & Vrbaški, 2019:33).

U istraživanju rodne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji (Đan & Vrbaški, 2019:42-43), 42% ispitanika smatra da nijedan sindikat ne zastupa njihove interese, a 30% anketiranih nije znalo da li u Srbiji ima radničkih sindikata. Gotovo polovina (47%) navela je

73 Podaci Republičkog zavoda za statistiku pokazuju da 32% radno aktivnog stanovništva u Srbiji čine žene, dok je procenat muškaraca znatno viši – 49,3%. Sve više žena radilo je u momentu istraživanja u najslabije plaćenim privrednim granama i uslužnim delatnostima, dok je razlika u zaradama najprimetnija u prosveti, zdravstvu i socijali, gde radni najveći broj žena. Naročito su u nepovoljnom položaju majke sa decom, dok se žene još u većoj meri suočavaju sa starosnom diskriminacijom, a svaka treća žena strepi od gubitka posla. Mnoge žene rade bez ugovora o radu, neprijavljene, bez prava na odsustvo na radu i plaćenog godišnjeg odmora. Što se uloga sindikata u zaštiti prava žena u Srbiji tiče, podaci iz 2008. godine pokazuju da mali procenat žena smatra da se sindikati ozbiljno bave pravima i položajem radnika, a samo 11%, da se sindikati ozbiljno i posvećeno bave položajem žena i zaštitom njihovih prava. Samo 13% žena navelo da bi se obratilo sindikatu u slučaju uznemiravanja na poslu, a 8% žena bi odlučilo da mu se obrati u slučaju seksualnog uznemiravanja na poslu. Videti: Republički zavod za statistiku, *Žene i muškarci u Srbiji*, Beograd, 2008, dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2008/Pdf/G20086028.pdf> U poređenju sa ovim podacima iz 2008. godine, podaci iz 2017. godine pokazali su da stopa zaposlenosti žena iznosi 38,1% a stopa zaposlenosti muškaraca 52,8%. Najveći rodni jaz na tržištu rada, kada je reč o zaposlenosti, zabeležen je u kategoriji lica 55–64 godine starosti, gde je stopa zaposlenosti žena 32,5% a stopa zaposlenosti muškaraca 52,8%. Videti: Republički zavod za statistiku, *Žene i muškarci u Srbiji*, Beograd, 2017, dostupno na: <https://www.stat.gov.rs/publikacije/publication/?p=10781>

da je učlanjena u sindikat, ali 51% misli da sindikati loše ili veoma loše zastupaju njihove interese. Značajnih razlika u odgovorima između ispitanika muškog i ženskog pola nije bilo. Razgovori koji su vođeni sa predstavnicima sindikata pokazali su da sindikati ne vide rodnu diskriminaciju na tržištu rada kao pitanje kojim bi se trebalo ozbiljno baviti, pa čak ni ispitati. Istraživanje je pokazalo da su sindikati više usredsređeni na zaposlene na neodređeno vreme, da im radnici sa ugovorima na određeno vreme ili o obavljanju privremenih i povremenih poslova nisu prioritet, pa ne pristupaju svim zaposlenima na isti način, gube članstvo, a samim tim i moć da kao značajan akter zaštite radnika utiču na donošenje i sprovođenje radnopravnih propisa.

Prema podacima Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, najčešća diskriminacija na poslu je na osnovu pola i starosnog doba, a sve češće zbog zdravstvenog stanja i članstva u sindikalnim organizacijama.⁷⁴ Pritužbe o diskriminaciji na poslu češće podnose žene, pre svega zbog materinstva i brige o članovima porodice, jer su neretke situacije da žena nakon povratka sa porodijskog bude vraćena na niže radno mesto ili radno mesto koje nije isto/adekvatno plaćeno.⁷⁵ Teret diskriminacije trpe kako mladi ljudi, jer su poslodavci pod uticajem predrasuda i smatraju da mladi nemaju dovoljno volje da rade i da nemaju iskustva, tako i ljudi stariji od 55 godina, jer se smatra da su manje produktivni. Poverenik je zbog toga apelovalo na sindikate da budu važan činilac u zaštiti prava zaposlenih, jer treba razumeti strah i oklevanje radnika da sami prijave diskriminaciju i da će na taj način izgubiti posao. Takođe, diskriminacija na radnom mestu može lako da dovede do nasilja, koje ima štetne posledice i na zaposlene i na poslodavce, a diskriminaciji na radnom mestu češće su izložene žene i osobe sa invaliditetom.⁷⁶ Saradnja sa sindikatima je od izuzetne važnosti, kako bi se zajedničkim delovanjem što bolje iskoristili postojeći mehanizmi za zaštitu radnika od nasilja, ali i drugih oblika diskriminacije na radnom mestu.

Diskriminacija žena u radnim odnosima najčešće se manifestuje kroz nejednake/manje zarade žena u odnosu na muškarce koji rade sa istom stručnom spremom i na istim radnim mestima, kroz nepoštovanje pravnih propisa vezanih za posebnu zaštitu trudnica i majčinstva, kao i kroz mobing i seksualno zlostavljanje na radnom mestu. Ujedno su ovo teme kojima

74 Poverenica: Sindikati važni u zaštiti prava zaposlenih, objavljeno 01.05.2018., <http://rs.n1info.com/Vesti/a384302/Poverenica-Sindikati-vazni-u-zastiti-prava-zaposlenih.html>, pretraženo 08.10.2020.

75 *Ibid.*

76 Diskriminacija na radnom mestu lako vodi do nasilja, objavljeno 09. 09. 2017 <https://nezavisnost.org/diskriminacija-na-radnom-mestu-lako-vodi-do-nasilja/>, pretraženo 08.10.2020.

sindikati, kao i sekcije žena u sindikatima treba temeljnije da se bave. Na primer, odredbom člana 4. Pravila o radu sekcije žena Saveza samostalnih sindikata Vojvodine (SSSV)⁷⁷ propisano je da Sekcija žena, kao oblik delovanja SSSV, svoje aktivnosti usmerava na unapređenje ekonomskih i socijalnih interesa i prava žena, a posebno na podizanje svesti o postojanju rodne nejednakosti polova u društvenoj sredini i na realizaciji principa jednakih mogućnosti za oba pola u svim oblastima života i rada, promociji doprinosa i značaja žene u ukupnom društvenom razvoju, doslednoj primeni konvencija i preporuka Međunarodne organizacije rada i drugih međunarodnih pravnih akata kojima se štiti položaj zaposlenih žena, ostvarivanje i zaštitu svih prava žena iz rada i po osnovu rada, a posebno od nezakonitih otkaza, praćenje propisa i predlaganje rešenja za poboljšanje položaja žena, stvaranje sistemskih uslova za punu zaposlenost žena, ostvarivanje sindikalnih prava zaposlenih žena - članica samostalnih sindikata, obezbeđivanje ravnopravnosti polova u sastavu organa SSSV, odnosno, na realizaciji principa najmanje 30% žena u svakom organu SSSV, unapređivanje socijalne i zdravstvene zaštite žena, obezbeđivanje kvalitetnijih oblika zaštite žena, majki sa malom decom, samohranih majki i majki sa decom sa posebnim potrebama,⁷⁸ druga pitanja od uticaja na društveni, ekonomski i socijalni položaj žena.

U cilju ostvarivanja ovih ciljeva, Sekcija žena je slobodna, između ostalog, da informiše i edukuje žene o pravima iz zakona i drugih propisa, kao i o pravima koja proističu iz međunarodnih pravnih akata, ali i da u organe SSSV unese stavove i predloge u funkciji poboljšanja pravnog, materijalnog i socijalnog položaja zaposlenih žena.⁷⁹ Ovakav plan rada i ciljevi su svakako primer dobre prakse.

Sindikat „Nezavisnost“ tražio je da se diskriminacija zaposlenih i primoravanje na učestvovanje u aktivnostima koje nisu sindikalne proglaše krivičnim delom, kao i da im se dâ pravo da pravno zastupaju radnike koji nisu spremni da lično pokrenu sudske sporove.⁸⁰

77 Pravila o radu sekcije žena Saveza samostalnih sindikata Vojvodine, Savez samostalnih sindikata Srbije - Savez samostalnih sindikata Vojvodine (2010), https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj-kubekt_sAhXlyUKHR39AvUQFjAAegQIBRAC&url=http%3A%2F%2Fwww.sssv.rs%2Fsekcije%2Fzene%2Fdokumenta%2FPRAVILA%2520O%2520RADU%2520ZENE%25202010.pdf&usg=AOvWaw1iUvmmhmKSlSgY_HHYtUn7, pretraženo 10.10.2020.

78 Izraz „posebne potrebe“ citiran je iz navedenih pravila, uz napomenu da je u pitanju nekorektan i prevaziđen izraz koji više nije u upotrebi.

79 Član 5. Pravila o radu sekcije žena Saveza samostalnih sindikata Vojvodine

80 Na koje vidove diskriminacije se zaposleni najčešće žale, objavljeno 05.03. 2020, <https://www.rts.rs/page/stories/sr/story/13/ekonomija/3877609/diskriminacija-posao-zalbe-socio-ekonomski-savet.html>, pretraženo 10.10.2020.

Udruženi sindikati Srbije „Sloga“ navode da u Srbiji danas, većina žena nema svoju ekonomsku nezavisnost, što je jedan od glavnih uzroka izloženosti žena svim oblicima zlostavljanja, od radnog, fizičkog, seksualnog, do porodičnog nasilja sa tragičnim posledicama. Ogromna većina žena radi na poslovima gde su zarade i do 40% manje od zarade muškaraca koji obavljaju isti posao ili čak i minimalne zarade, a najugroženije su zaposlene u takozvanoj „šrafčiger industriji“, manuelnih poslova na lepljenju i sastavljanju kablova, industriji obuće i odeće.⁸¹

81 Danas Online - Sloga: U Srbiji se prava žena sve jače narušavaju, objavljeno 07.03.2019., <https://www.danas.rs/drustvo/sloga-u-srbiji-se-prava-zena-sve-jace-narusavaju/>, pretraženo 08.10.2020.

5. Pravni okvir za delatnost sindikata

Pojam i delatnost sindikata u Republici Srbiji određeni su Zakonom o radu (u daljem tekstu: ZOR),⁸² kao i posebnim kolektivnim ugovorima za svaku delatnost ili granu industrije koji su doneti na republičkom nivou (u daljem tekstu: PKU).

5.1. Zakon o radu Republike Srbije

Prema Zakonu o radu, sindikat⁸³ se smatra samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa.⁸⁴ Svim zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja bez odobrenja, uz upis u registar,⁸⁵ a član/članica sindikata se postaje potpisivanjem pristupnice i plaćanjem sindikalne članarine.⁸⁶

Pored toga što je poslodavac dužan da sindikatu obezbedi tehničko-prostorne uslove u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima, kao i da mu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti,⁸⁷ jedno od osnovnih prava

82 Sl. glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje

83 Paralela sindikatu, kod privatnih poslodavaca tj. radnji i udruženja, moguće je osnovati udruženje poslodavaca, u skladu sa čl. 221. i 222. ZOR.

84 Čl. 6. ZOR

85 Čl.206 ZOR

86 Čl.207 ZOR

87 Čl.210 ZOR

sindikata je da bude obavešten od poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno, članova sindikata.

Sindikat pomaže svojim članovima u ostvarivanju prava na zaradu i drugih novčanih primanja; obezbeđivanju bezbednih uslova rada i organizovanju rada radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu; pružanju obaveštenja o uslovima rada, organizaciji rada, pravima i obavezama koje proizlaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu; obezbeđivanju obavljanja poslova utvrđenih ugovorom o radu; poštovanju korišćenja godišnjih odmora, plaćenog i neplaćenog odsustva i solidarne pomoći, u slučajevima koji su predviđeni odgovarajućim posebnim kolektivnim ugovorom; dogovara preduzimanje mera u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posledica na položaj zaposlenih u slučaju promene poslodavca. Poslodavac je dužan da od sindikata zatraži mišljenje o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću,⁸⁸ kao i o radnom angažovanju zaposlenih sa nepunim radnim vremenom.⁸⁹ U slučajevima donošenja programa rešavanja viška zaposlenih kada usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena treba da dođe do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vreme, poslodavac je u obavezi da sa sindikatom pre donošenja ovog programa, ukoliko je moguće, preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.⁹⁰ Sindikat je ovlašćen da u slučaju da poslodavac zaposlenog koji je učlanjen u sindikat pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu na koji zaposleni treba da se izjasni u roku od osam dana, zajedno sa tim izjašnjenjem dostavi i svoje mišljenje.⁹¹ Poslodavac ne sme kao razlog za otkaz ugovora o radu da navede obraćanje sindikatu radi zaštite prava iz radnog odnosa,⁹² niti može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ili ga na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zbog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.⁹³ Sindikat umesto svog člana a uz pisano ovlašćenje ili zajedno sa njim, može da pokrene spor pred nadležnim sudom protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava.⁹⁴

88 Čl. 62 ZOR

89 Čl. 40 ZOR

90 Čl. 154 ZOR

91 Čl. 181 ZOR

92 Čl. 183 tač.6 ZOR

93 Čl. 188 ZOR

94 Čl. 195 ZOR

Pored prava koja se garantuju zaposlenima i sindikalnom članstvu, predstavniku sindikata, radi obavljanja sindikalne funkcije, može se utvrditi pravo na plaćeno odsustvo⁹⁵ koje može koristiti za vreme trajanja kolektivnog pregovaranja⁹⁶ ili zastupanja zaposlenog u radnom sporu sa poslodavcem pred arbitrom ili sudom.⁹⁷ Sindikalni predstavnik koji odsustvuje sa rada ima pravo na naknadu zarade,⁹⁸ a zakonom su propisani prekršaji za poslodavca koji pozove na odgovornost predstavnika zaposlenih koji postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.⁹⁹

Da bi sindikat mogao sa poslodavcem da pristupa zaključivanju posebnih kolektivnih ugovora i pojedinačnih kolektivnih ugovora, a samim tim i da bude pitan za mišljenje i da pravnovaljano zastupa interese zaposlenih, nepohodno je da ima **reprezentativnost**.¹⁰⁰ Isto važi i za udruženje poslodavaca.¹⁰¹ Kada sindikatu i/ili udruženju poslodavca bude utvrđena reprezentativnost, stiče pravo na učešće u kolektivnom pregovaranju i zaključivanju kolektivnog ugovora na odgovarajućem nivou; na učešće u rešavanju kolektivnih radnih sporova; na učešće u radu tripartitnih i multipartitnih tela na odgovarajućem nivou, kao i druga prava, u skladu sa zakonom.¹⁰²

95 Čl. 211 ZOR propisuje da predstavnik sindikata ili lice ovlašćeno za zastupanje i predstavljanje reprezentativnog sindikata kod poslodavca za obavljanje sindikalne funkcije imaju pravo na 40 plaćenih časova rada mesečno ako sindikat ima najmanje 200 članova i po jedan čas mesečno za svakih sledećih 100 članova, odnosno na srazmerno manje plaćenih časova ako sindikat ima manje od 200 članova, dok, ukoliko kolektivni ugovor nije zaključen, predsednik podružnice i član organa sindikata imaju pravo na polovinu navedenih plaćenih časova rada za obavljanje sindikalne funkcije.

96 Čl. 212 ZOR

97 Čl. 213 ZOR

98 Koja ne može biti veća od njegove prosečne zarade u prethodnih 12 meseci u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu. Čl. 214. ZOR

99 Zakon predviđa prekršajno kažnjavanje novčanom kaznom u visini od 400.000 do 1.000.000 dinara za poslodavca sa svojstvom pravnog lica ukoliko pozove na odgovornost predstavnika zaposlenih koji postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, dok za preduzetnika visina ove kazne se kreće u rasponu od 100.000 do 300.000 dinara. Član 275. ZOR; Predviđena je i novčana kazna za odgovorno lice u pravnom licu u rasponu od 20.000 do 40.000 dinara. Čl. 275. st. 3. ZOR

100 Prema čl. 218-220 ZOR, Sindikat se smatra reprezentativnim ako je osnovan i deluje na načelima slobode sindikalnog organizovanja i delovanja; ako je nezavisan od državnih organa i poslodavaca; ako se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora; ako ima potreban broj članova na osnovu pristupnica tj. ako je u sindikat učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca i ako je upisan u registar u skladu sa zakonom i drugim propisom. Reprezentativnim sindikatom za teritoriju Republike Srbije, odnosno jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave, odnosno za granu, grupu, podgrupu ili delatnost, smatra se sindikat koji ispunjava sve navedene uslove i u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

101 Prema čl. 221-222 ZOR, Udruženje poslodavaca ispunjava uslove za reprezentativnost ukoliko je upisano u registar u skladu sa zakonom i ukoliko je u njega učlanjeno 10% poslodavaca od ukupnog broja poslodavaca u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice, pod uslovom da ti poslodavci zapošljavaju najmanje 15% od ukupnog broja zaposlenih u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

102 Čl. 239 ZOR

Zakon o radu ne utvrđuje posebno prava žena, osim prava na posebnu zaštitu materинства. Zaposlenoj ženi koja je započela korišćenje porodiljskog odsustva¹⁰³ zagantovano je da nastavi da koristi pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta,¹⁰⁴ što je posebno važno za žene koje su zasnovale radni odnos na određeno vreme, jer garantuje da se zaposlenoj ne prekida radni odnos bez obzira na datum određen u ugovoru, već joj se radni odnos po sili zakona produžava sve dok ne iskoristi pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta. Na ovaj način, zaposlena formalno ostaje u radnom odnosu i omogućava joj se sticanje radnog staža i nesmetano korišćenje naknade zarade za korišćenje porodiljskog bolovanja i bolovanja radi nege deteta i posebne nege deteta.¹⁰⁵

Zakon o radu izričito zabranjuje neposrednu i posrednu diskriminaciju lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, invaliditet, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualnu orijentaciju, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.¹⁰⁶

5.2. (Posebni) kolektivni ugovori

Kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak izmena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.¹⁰⁷ Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom, osim ako zakonom nije drugačije utvrđeno.

Kolektivni ugovor može da se zaključi kao **opšti** (zaključuju ga reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat osnovani za teritoriju Republike Srbije),¹⁰⁸ **poseban** (koji za granu, grupu, podgrupu ili delatnost zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i

103 U skladu sa članom 94. ZOR

104 Samostalni članovi Zakona o izmenama i dopunama Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 61/2005): Čl. 11[s1] - 13[s1].

105 Zakon predviđa i novčanu kaznu od 600.000 do 1.500.000 dinara za poslodavca sa svojstvom pravnog lica ako ne obezbedi zaštitu materинства, kao i prava po osnovu nege deteta i posebne nege deteta ili druge osobe. Čl. 274. ZOR

106 Čl. 18 ZOR

107 Čl. 240 ZOR

108 Čl. 244 ZOR

reprezentativni sindikat osnovani za granu, grupu, podgrupu ili delatnost,¹⁰⁹ za javna preduzeća i javne službe zaključuju osnivač, odnosno, organ koji on ovlasti i reprezentativni sindikat,¹¹⁰ za lica koja samostalno obavljaju delatnost u oblasti umetnosti ili kulture zaključuju reprezentativno udruženje poslodavaca i reprezentativni sindikat¹¹¹ i sl) i kao **kolektivni ugovor kod poslodavca** (koji kod poslodavca za javna preduzeća, društva kapitala čiji je osnivač javno preduzeće i javne službe zaključuju osnivač, odnosno, organ koji on ovlasti, reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac,¹¹² a kod poslodavca zaključuju poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca).¹¹³

U Srbiji je, na republičkom nivou, doneto 14 posebnih kolektivnih ugovora.¹¹⁴ Kako su članovi svih sindikata radnici i zaposleni kod poslodavaca, osnovna svrha postojanja ovih kolektivnih ugovora je da se zaštite, očuvaju i poboljšaju uslovi rada na svim radnim mestima.

Kolektivnim ugovorima se konkretizuju i detaljno regulišu zakonom zagarantovana prava, od kojih su u fokusu interesovanja ovog istraživanja prava žena/roditelja na godišnji odmor, plaćeno i neplaćeno odsustvo,, specifična novčana i druga primanja, naknada plate za vreme trajanja pandemije kovida-19, prekovremeni rad, obavljanje poslova sa povećanim rizikom, naknada za vreme privremene sprečenosti za rad, bezbednost i zdravlje na radu, posebno naglašena zaštita materinstva, zaštita od diskriminacije i zlostavljanja na radu i dr.

109 Čl. 245 ZOR

110 Čl. 246 st.1 ZOR

111 Čl. 246 st. 4 ZOR

112 Čl. 247 ZOR

113 Čl. 248 ZOR

114 Posebni kolektivni ugovori doneti su za sledeće delatnosti i grane: Poseban kolektivni ugovor za delatnost putne privrede Republike Srbije ("Sl. glasnik RS", br. 14/2018); Poseban kolektivni ugovor za državne organe ("Sl. glasnik RS", br. 38/2019 i 55/2020); Poseban kolektivni ugovor za elektroprivredu Srbije ("Sl. glasnik RS", br. 15/2015 i 38/2018); Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije ("Sl. glasnik RS", br. 27/2015, 36/2017 - Aneks I, 5/2018 - Aneks II i 94/2019 - Aneks III); Poseban kolektivni ugovor za policijske službenike ("Sl. glasnik RS", br. 62/2019 i 62/2020); Poseban kolektivni ugovor za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu ("Sl. glasnik RS", br. 23/2015); Poseban kolektivni ugovor za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji ("Sl. glasnik RS", br. 29/2019 i 60/2020); Poseban kolektivni ugovor za ustanove kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave ("Sl. glasnik RS", br. 106/2018); Poseban kolektivni ugovor za visoko obrazovanje ("Sl. glasnik RS", br. 86/2019 i 93/2020); Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave ("Sl. glasnik RS", br. 38/2019 i 55/2020); Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika ("Sl. glasnik RS", br. 21/2015 i 92/2020); Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave ("Sl. glasnik RS", br. 97/2020); Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija ("Sl. glasnik RS", br. 1/2019 i 92/2020) i Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave ("Sl. glasnik RS", br. 96/2019 i 58/2020 - Aneks I)

5.2.1. Odmori i odsustva

Pravo roditelja iskazuje se kroz određeni broj dana **godišnjeg odmora** koji se sabira sa minimalnim obaveznim brojem dana trajanja godišnjeg odmora (20 dana) i danima koji svaki zaposleni dobija na osnovu tačno određenih kriterijuma (godine provedene u radnom odnosu, stručna sprema, uslovi rada i sl). Većina PKU ove dane je podvela pod dane koji se dobijaju na osnovu „socijalnog i zdravstvenog statusa zaposlenog“,¹¹⁵ „socijalnih uslova“¹¹⁶ ili „po osnovu brige o deci i članovima uže porodice“,¹¹⁷ dok neki PKU roditeljstvo u širem smislu podvode pod formulaciju „drugi kriterijumi“.¹¹⁸ Jedini PKU koji ne propisuje uvećanje zakonskog minimuma od 20 dana godišnjeg odmora po navedenom osnovu je PKU za delatnost putne privrede Republike Srbije.¹¹⁹

Zaposlenima, u skladu sa zaključenim PKU, sledi i određen broj dana **plaćenog odsustva**, po osnovu različitih životnih događaja. Svi PKU određuju da zaposlenom pripada određeni broj radnih dana za porođaj supruge (pet radnih dana), porođaj člana uže porodice (jedan radni dan) ili težu bolest člana uže porodice (pet¹²⁰ do sedam¹²¹ radnih dana). Mali broj PKU propisuje da pravo na dane plaćenog odsustva ima i usvojitelj deteta.¹²² PKU za ustanove kulture¹²³ jedini propisuje da zaposlenom pripada pravo na plaćeno odsustvo u slučaju porođaja supruge ili *vanbračnog partnera*, koji živi u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenim, potencirajući zakonsku jednakost bračnih i vanbračnih partnera i dece. Jedna od novijih odredbi koja je uneta u neke PKU odnosi se na korišćenje dva radna dana plaćenog odsustva radi polaska deteta u prvi razred osnovne škole.¹²⁴ PKU za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave jedini

115 Na primer PKU za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji (čl.26 st.1 tač.5)

116 Na primer PKU za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika (čl. 14 st.1 trač.5)

117 Na primer PKU za državne organe (čl.12 st.1 tač. 6)

118 Na primer PKU za ustanove kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (čl.17 st.1 tač. 5)

119 U čl.15 predviđa uvećanje samo po osnovu doprinosa u radu, uslova rada i radnog iskustva.

120 PKU za visoko obrazovanje (čl.14), PKU za zaposlene u ustanovama studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija (čl.16 st.1 tač.3) i PKU za delatnost putne privrede Republike Srbije (čl.13 st.1 tač.3)

121 PKU za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave (čl.21 st.1 tač.11), PKU za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (čl.52 st.1 tač.7) i PKU za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji (čl.29 st.1 tač. 6)

122 PKU za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (čl.52 st.1 tač.5), PKU za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave (čl.21 st.1 tač.1), PKU za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji (čl.29 st.1 tač.5) i PKU za ustanove kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (čl.19 st.1 tač.2)

123 U čl. 19. st. 1. tač. 2.

124 Ovo pravo nije predviđeno jedino u PKU za visoko obrazovanje (čl.14), PKU za delatnost putne privrede Republike Srbije (čl.16) i PKU za zaposlene u ustanovama studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija (čl.13)

sadrži odredbu da zaposlenom pripada dva radna dana plaćenog odsustva za ispraćaj deteta, odnosno pastorka, usvojenika ili hranjenika u vojsku.¹²⁵

PKU za zaposlene u ustanovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja čiji je osnivač Republika Srbija jedini propisuje pravo zaposlene na korišćenje **neplaćenog odsustva** radi lečenja o sopstvenom trošku i vantelesne oplodnje, u trajanju do 30 radnih dana.¹²⁶ PKU za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave,¹²⁷ PKU za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima¹²⁸, PKU za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji¹²⁹, PKU za policijske službenike¹³⁰ i PKU za zaposlene u ustanovama studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija,¹³¹ između ostalih razloga, neplaćeno odsustvo omogućuju uz prethodnu saglasnost poslodavca, radi negovanja teže obolelog člana porodice, ali se trajanje ovog odsustva razlikuje: od nepropisivanja broja dana,¹³² preko 30 radnih dana¹³³ do 90 radnih dana.¹³⁴ PKU za visoko obrazovanje¹³⁵ propisuje da poslodavac može zaposlenom na lični zahtev da odobri neplaćeno odsustvo za lečenje člana uže porodice, ali samo van mesta boravka ili u inostranstvu, u trajanju do jedne godine, ukoliko to ne remeti proces rada.

5.2.2. Novčana i druga primanja zaposlenih

Zaposlenima se posebnim kolektivnim ugovorima mogu propisati uslovi pod kojima stiču pravo na **solidarnu pomoć**, kao i iznos ove pomoći. Uglavnom svi PKU predviđaju neki minimum slučajeva u kojima se može odobriti isplata solidarne pomoći, na primer, da je poslodavac dužan da zaposlenom isplati pomoć u slučaju smrti bračnog druga ili deteta (troškovi sahrane prema priloženim računima do neoporezivog iznosa), nastanka trajnog teškog invaliditeta (u visini dve prosečne plate), bolovanja dužeg od tri meseca u kontinuitetu (u visini jedne prosečne plate jednom u kalendarskoj godini) i u slučaju nabavke medicinskih pomagala ili lekova koja su definisana pravilnikom o medicinsko-tehničkim pomagalima koja se

125 Čl.21. st. 1. tač. 9.

126 Čl. 30. st. 1. tač. 6.

127 Čl.22 st.1 tač.2 i 3

128 Čl.17. st. 1. tač. 5.

129 Čl. 30.

130 Čl. 22. st. 1. tač.1.

131 Čl. 14. st. 1. tač. 5

132 PKU za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika

133 PKU za policijske službenike

134 PKU za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave

135 Čl. 15. st. 2.

obezbeđuju iz sredstava osiguranja (u visini jedne prosečne plate).¹³⁶ Jedna od skorije uvedenih novina u pojedinim PKU jeste da se zaposlenom može isplatiti solidarna pomoć za rođenje deteta, najčešće u visini prosečne mesečne zarade bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji.¹³⁷ Neki PKU propisuju pravo na solidarnu pomoći u slučajevima usvojenja deteta.¹³⁸ U slučaju da oba roditelja rade kod istog poslodavca, pravo na solidarnu pomoć ostvaruje zaposlena majka. Neki kolektivni ugovori predviđaju dodeljivanje solidarne pomoći zaposlenoj u slučajevima vantelesne oplodnje nakon iskorišćenih mogućnosti finansiranih sredstvima Republičkog fonda za zdravstveno osiguranje, najviše do tri prosečne mesečne zarade u Republici Srbiji.¹³⁹ PKU za zaposlene u ustanovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja propisuje da poslodavac može da solidarnu pomoć isplati zaposlenom radi ublažavanja nepovoljnog materijalnog i socijalnog položaja zaposlenog, jednom godišnje do visine prosečne neto zarade bez poreza i doprinosa za Republiku Srbiju.¹⁴⁰ PKU za policijske službenike propisano je da je dozvoljeno stipendiranja dece poginulog i dece ranjenog policijskog službenika i to za redovno školovanje, a najkasnije do navršene 26. godine života, nabavka udžbenika i školskog pribora u toku osnovnog i srednjeg obrazovanja i za boravak deteta u predškolskoj ustanovi¹⁴¹ i pomoć članu uže porodice poginulog policijskog službenika i to za zakupninu na ime stanarine ako nema rešeno stambeno pitanje ili za otplatu duga po stambenom kreditu i za izdržavanje ako nema drugih sredstava za život i nije sposoban za rad.¹⁴²

136 Na primer, PKU za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika (čl. 29) predviđa jedino ove slučajeve isplate solidarne pomoći.

137 PKU za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave (čl.51 st.1 tač.9), PKU za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji (čl.69 st.7 tač.1), PKU za elektroprivredu Srbije (čl., 53), PKU za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (čl. 107st.4 tač.1), PKU za državne organe (čl.45) i PKU za zaposlene u ustanovama studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija (čl. 37).

138 Kao što na primer propisuju čl. 45. st. 1. tač. 7. PKU za zaposlene u ustanovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja i čl. 30. PKU za ustanove kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave.

139 PKU za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji (čl.69 st.7 tač.2), PKU za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave (čl.51 st.1 tač.9) i PKU za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (čl.107).

140 Član 46.

141 Čl. 37. st. 1. tač. 11.

142 Čl. 37. st. 1. tač. 12.

Posebnim kolektivnim ugovorima mogu se propisati i **različita druga novčana primanja zaposlenih**, osim onih koja su zakonom obavezna. Svi PKU propisuju da u dogovoru sa sindikatima kod poslodavca, deci svojih zaposlenih treba da ili mogu da obezbede poklon za Novu godinu. Razlikuje se samo starosna granica do koje godine dete ima pravo na novogodišnji poklon, od 11¹⁴³ do 15 godina starosti deteta.¹⁴⁴ PKU za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave ovo pravo proširuje, tako da se novogodišnji poklon, pored dece zaposlenih radnika, obezbeđuje i deci lica koje je radno angažovano po osnovu ugovora van radnog odnosa kod poslodavca najmanje tri meseca sa prekidima ili neprekidno u kalendarskoj godini u kojoj se obezbeđuje ovo pravo i ako je u ugovornom odnosu na dan ostvarivanja ovog prava,¹⁴⁵ dok PKU za socijalnu zaštitu propisuje da poslodavac novčanu pomoć može dodeliti i samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života.¹⁴⁶ Pojedini PKU pored poklona deci zaposlenih za Novu godinu, predviđaju i godišnju nagradu zaposlenima za Božićne praznike u jednakom iznosu.¹⁴⁷ Kolektivnim ugovorom poslodavac i sindikat u dogovoru mogu predvideti i poklon zaposlenim ženama za Međunarodni dan žena ili im isplatiti određeni novčani iznos.

U većini PKU¹⁴⁸ izvršene su određene izmene u vezi sa epidemijom kovida-19 o **naknadi plate za vreme privremenog odsustva sa rada zbog epidemije zarazne bolesti kovida-19**. Propisano je da zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini od 100% osnovne plate za mesec u kome je privremeno odsustvovao sa rada zbog potvrđene zarazne bolesti kovid-19 ili zbog mere izolacije ili samoizolacije naložene u vezi sa tom bolešću, a koja je nastupila kao posledica neposrednog izlaganja riziku po osnovu obavljanja poslova i radnih zadataka, odnosno, službenih dužnosti i kontakata sa licima kojima je potvrđena bolest kovid-19 ili naložena

143 Na primer čl. 32. PKU za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika i čl. 24-25 PKU za visoko obrazovanje

144 Na primer čl. 49 PKU za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave, čl. 60 PKU za elektroprivredu Srbije i čl. 36 PKU za zaposlene u ustanovama studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija.

145 Čl. 49. st. 2.

146 Čl. 59. st. 1. tač. 6.

147 O čijem iznosu Vlada i reprezentativni sindikati pregovaraju svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije, s tim da je iznos najmanje 10% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, koja prethodi isplati. Čl. 32. PKU za ustanove kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave

148 PKU za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave (čl.43a), PKU za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika (čl.24a), PKU zaposlene u ustanovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja (čl.41a), PKU za visoko obrazovanje (čl.20a), PKU za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji (čl.64a), PKU za zdravstvene ustanove (čl.101a), PKU za državne organe (čl.33a), PKU za policijske službenike (čl.30a) i PKU za zaposlene u ustanovama studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija (čl.23a).

mera izolacije ili samoizolacije.¹⁴⁹ Obaveza zaposlenog je da odsustvo sa rada dokaže rešenjem nadležnog organa¹⁵⁰ ili izveštajem lekara o privremenoj sprečenosti za rad (doznaka).¹⁵¹

PKU za policijske službenike, u navedenim situacijama, priznaje pravo na naknadu zarade u visini od 100% osnovne plate, kao i pravo na doprinos za staž osiguranja sa uvećanim trajanjem za policijskog službenika koji radi na radnom mestu na kome se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem.

Interesantno je da svi navedeni PKU zaposlenom obezbeđuju određena prava samo ukoliko je zaražavanje nastupilo kao posledica neposrednog izlaganja riziku po osnovu obavljanja poslova i radnih zadataka, odnosno, službenih dužnosti i kontakata sa licima kojima je potvrđena bolest covid-19 ili naložena mera izolacije ili samoizolacije.

5.2.3. Prava na osnovu prekovremenog rada

PKU za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave je jedini koji štiti zaposlene u vezi sa trudnoćom i roditeljstvom u pogledu **prekovremenog rada**, tako što propisuje da se zaposlenoj za vreme trudnoće, jednom od roditelja sa detetom do tri godine života, samohranom roditelju deteta do sedme godina života ili deteta sa invaliditetom i umereno do teško ometenom u razvoju, pripravnost kao oblik prekovremenog rada, može odrediti samo uz njihovu pisanu saglasnost.¹⁵²

5.2.4. Bezbednost i zdravlje na radu

Uglavnom svi PKU predviđaju postojanje predstavnika zaposlenih za **bezbednost i zdravlje na radu** kao i posebnih odbora za bezbednost i zdravlje na radu, ali samo PKU za elek-

149 U zavisnosti od dužine trajanja odsustva, razlikuje se izvor finansiranja naknade zaposlenom: za prvih 30 dana odsustva sa rada, isplata visine naknade plate vrši iz sredstava budžeta poslodavca, a počev od 31. dana odsustva sa rada, isplata visine naknade plate vrši iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja do zakonom propisane visine naknade plate za vreme bolovanja (65%), a iz sredstava budžeta poslodavca za preostali iznos razlike do visine od 100% osnovne plate.

150 Sanitarnog inspektora, organa nadležnog za kontrolu prelaženja državne granice, carinskog organa, izvodom iz evidencije Ministarstva unutrašnjih poslova i dr.

151 PKU za zdravstvene ustanove jedini sadrži odredbu da ovo pravo ostvaruje zaposleni koji je odsustvovao sa rada počev od 1. marta 2020. godine.

152 Član 46.

troprivredu Srbije propisuje da je odbor dužan da analizira stanje posebne zaštite zaposlenih mlađih od 18 godina života, žena i zaposlenih sa smanjenom ili izmenjenom radnom sposobnošću i predlaže mere za poboljšanje njihove zaštite¹⁵³, a da je poslodavac u saradnji sa sindikatom obavezan da o svom trošku uputi na sistematski lekarski pregled sve zaposlene, u skladu sa programom zaštite zdravlja zaposlenih, i da svake godine organizuje i finansira sistematske preglede zaposlenih i specijalističke preglede za žene.¹⁵⁴

5.2.5. Obavljanje poslova sa povećanim rizikom i posebna zaštita materinstva

Obavljanje poslova sa povećanim rizikom pominju PKU za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji¹⁵⁵ i PKU za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave¹⁵⁶, propisujući da zaposlena žena za vreme trudnoće i majka sa detetom do tri godine ne može da radi na poslovima sa povećanim rizikom bez njenog pristanka, kao i da poslodavac ne može zaposlenu ženu da rasporedi da obavlja poslove sa povećanim rizikom koji bi mogli da joj ugroze ostvarivanje materinstva. PKU za zdravstvene ustanove propisuje i dužnost poslodavca da obezbedi da zaposlena za vreme trudnoće bude u pisanoj formi obavешtena o rezultatima procene rizika na radnom mestu i o merama kojima se rizici otklanjaju.¹⁵⁷

Jedini PKU koji propisuje **slučajevе privremene sprečenosti za rad u kojima je obavezna naknada zarade u visini od 100% osnovice** je PKU za elektroprivredu Srbije, ukoliko je reč o zaposlenoj koja je na odsustvu radi održavanja trudnoće i /ili radi posebne nege deteta do tri godine.¹⁵⁸

153 Čl. 26. st. 1. tač. 6.

154 Čl. 27. st. 2. i 3.

155 Član 40.

156 Član 66.

157 Čl. 66. st. 3.

158 Za svako ovakvo bolovanje koje traje duže od 30 dana, poslodavac refundira sredstva od nadležnog fonda kad se steknu uslovi. Čl. 43.

5.2.6. Zlostavljanje na radu (mobing)

Zlostavljanje na radu (mobing) decidirano se pominje jedino u PKU za zaposlene u ustanovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja,¹⁵⁹ kojim je propisana dužnost poslodavca da organizuje rad na način kojim se sprečava pojava zlostavljanja na radu i zaposlenima obezbedi uslove rada u kojima neće biti izloženi zlostavljanju na radu od poslodavca, odnosno, odgovornog lica ili zaposlenih kod poslodavca. Zabranjen je svaki vid zlostavljanja zaposlenih na radu i u vezi sa radom, a poslodavac je dužan da preduzme sve mere u skladu sa zakonom kojim se uređuje sprečavanje zlostavljanja na radu, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja zaposlenih na radu.¹⁶⁰ Propisana je i zabrana diskriminacije, odnosno, da će se u slučaju diskriminatornog ponašanja primenjivati odredbe zakona koji uređuje osnove sistema obrazovanja i vaspitanja, Zakona o radu i posebnih zakona. U ovom PKU posebno je navedeno da se **zaštita materинства, ostvarivanje prava na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta, odsustvo radi posebne nege deteta ili druge osobe**, vrši se u skladu sa odredbama zakona, čime se specifično insistira na zaštiti i poštovanju navedenih prava.¹⁶¹ Ostali PKU ne sadrže ovakve odredbe.

5.2.7. Utvrđivanje viška zaposlenih i premeštaj zaposlenog na drugo radno mesto

Propisivanjem načina **utvrđivanja viška** zaposlenih bavi se osam od 14 PKU.¹⁶² Većina njih propisuje da je poslodavac dužan da pre donošenja programa racionalizacije, odnosno smanjenja broja zaposlenih sa reprezentativnim sindikatom i Nacionalnom službom za zapošljavanje preduzme mere za zapošljavanje viška zaposlenih, odnosno, ukoliko to ne uspe, izvrši rangiranje zaposlenih na osnovu određenih parametara. Predviđena je apsolutna zaštita majčinstva od otkaza za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, a zaposlenoj se rok do kada je zaključen ugovor o radu na određeno vreme produžava do isteka korišćenja prava na porodiljsko od-

159 Čl. 35.

160 Član 11.

161 Član 32.

162 PKU za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave (čl.56-57), PKU za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika (čl.34, čl.38), PKU zaposlene u ustanovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja (čl.60-61), PKU za visoko obrazovanje (čl.30-31, čl.33), PKU za ustanove kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (čl.39), PKU za državne organe (čl.53, čl.55), PKU za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije (čl.75) i PKU za zaposlene u ustanovama studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija (čl.31-32, čl.34).

sustvo, odsustvo sa rada radi nege deteta i odsustvo sa rada radi posebne nege deteta. Ukoliko poslodavac ipak donese rešenje o prestanku ugovora o radu, ono se smatra ništavim i ne proizvodi pravno dejstvo. Posebni kolektivni ugovori za oblast obrazovanja propisuju zabranu prestanka radnog odnosa zaposlenom/zaposlenoj bez njegove/njene saglasnosti, ukoliko je reč o zaposlenoj za vreme trudnoće ili sa detetom do dve godine starosti, zaposlenom samohranom roditelju, zaposlenom čije dete ima teški invaliditet, odnosno, jednom od bračnih drugova ukoliko oba bračna druga rade u istoj ustanovi. PKU za visoko obrazovanje ovu zaštitu pruža i roditelju koji ima status „roditelj negovatelj“.¹⁶³

Nasuprot tome, PKU za javna preduzeća u komunalnoj delatnostiovo pravo ograničava, navodeći da poslodavac ne može doneti odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenom po osnovu viška zaposlenih, bez njegove saglasnosti, ukoliko je reč o samohranom roditelju sa detetom do 15 godina života i roditelju sa detetom sa „posebnim potrebama“.¹⁶⁴ Interesantno je da se kao samohrani roditelj u ovom PKU podrazumeva samo roditelj koji živi sa najmanje jednim detetom, nije u bračnoj ili vanbračnoj zajednici i koji nema pomoć u izdržavanju deteta od drugog bračnog druga ili je ta pomoć niža od 50% minimalne zarade u Republici utvrđene u skladu sa zakonom, za razliku od definicije PKU za zaposlene u ustanovama studentskog standarda kojim se kao samohrani roditelja smatra roditelj koji sam vrši roditeljsko pravo, kada je drugi roditelj nepoznat ili je umro ili sam vrši roditeljsko pravo na osnovu odluke suda ili kada samo on živi sa detetom, na osnovu potvrde nadležnog centra za socijalni rad kada sud još nije doneo odluku o vršenju roditeljskog prava, kao i u slučaju kada je drugi roditelj potpuno ili trajno nesposoban za privređivanje, a nije stekao pravo na penziju ili kada se drugi roditelj nalazi na izdržavanju kazne zatvora duže od šest meseci.¹⁶⁵

Sindikati su se izborili i da zaposleni sa detetom do 15 godine života čiji ukupan mesečni prihod po članu domaćinstva ne prelazi iznos minimalne zarade i zaposleni koji je jedini hranilac deteta „teže ometenog u razvoju“ i jedini hranilac maloletnog deteta, ima **prednost da ostane u radnom odnosu** u odnosu na druge zaposlene na radnom mestu na kojem se smanjuje broj izvršilaca bez obzira na kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih. Jedan od kriterijuma rangiranja u pojedinim oblastima (kao što je npr. oblast obrazovanja) jeste i broj dece predškolskog uzrasta, odnosno, dece na redovnom školovanju do 26 godina starosti.

163 Čl.33. st. 1. tač. 3.

164 Čl.75. st. 1. tač. 2. i 3.

165 Čl. 34. st. 2. i 3.

U pojedinim PKU propisana je posebna zaštita određenih kategorija zaposlenih od izmena ugovorenih uslova rada, u slučajevima kada poslodavac, zbog potreba procesa i organizacije rada, zaposlenom može da ponudi aneks ugovora o radu i premeštaj na drugi odgovarajući posao koji odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima. Na primer, PKU za zdravstvene ustanove propisuje da zaposlena za vreme trudnoće, majka sa detetom predškolskog uzrasta i majka deteta sa smetnjama u razvoju ili sa teškim urođenim ili stečenim obojnjima i stanjima ne može da bude raspoređena na ovakav način,¹⁶⁶ dok je PKU za ustanove kulture propisanoda se zaposleni ne može premestiti na rad iz jednog u drugo mesto rada, bez svoje saglasnosti, ukoliko je reč o zaposlenoj ženi za vreme trudnoće, samohranom roditelju deteta sa invaliditetom, po osnovu brige o deci starosti do 15 godina: roditelj, usvojitelj, staratelj ili hranitelj i zaposleni koji se stara o članu uže porodice sa intelektualnim invaliditetom, koji ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretan.¹⁶⁷

PKU za elektroprivredu Srbije jedini zabranjuje poslodavcu da zaposlenu ženu za vreme trudnoće, samohranog roditelja ili staratelja sa detetom predškolskog uzrasta, kao i invalida rada premesti na rad kod drugog poslodavca, bez njihove saglasnosti.¹⁶⁸

5.2.8. Specifičnosti

Interesantne su i jedinstvene odredbe PKU za policijske službenike kojima se definiše **pravo policijskog službenika na zaštitu dostojanstva na radu i u vezi sa radom**,¹⁶⁹ Tako što se poslodavac obavezuje 1) da će razvijati vrednosti tolerancije, razumevanja i poštovanja policijskih službenika i da će svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju putem diskriminacije, zlostavljanja ili seksualnog zlostavljanja prepoznati, zabeležiti, sprečiti i kazniti; 2) da će obezbediti bezbednu i zdravu radnu okolinu, tako što će proces organizacije rada urediti na način koji sprečava pojavu zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, uz obezbeđenje uslova rada koji ne narušavaju dostojanstvo policijskih službenika od poslodavca, odnosno, odgovornog lica, zaposlenih ili drugih radno angažovanih lica kod poslodavca; 3) da će u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja, sprovoditi mere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i sindikalnih predstavnika, putem kurseva, se-

166 Čl. 22. st. 4.

167 Čl. 10. st. 1.

168 Čl. 72. st. 2.

169 Čl. 39-46.

minara i drugih vidova edukacije, u cilju lakšeg prepoznavanja ponašanja koja predstavljaju zlostavljanje, njihovih uzroka i posledica. Propisana je i zabrana svake diskriminacije ili zlostavljanja policijskog službenika zbog pripadnosti ili nepripadnosti sindikalnoj organizaciji, zaštita podataka o ličnosti kao i obaveza poslodavca da pokuša da slučajeve zlostavljanja na radu i u vezi sa radom najpre pokuša da reši mirnim putem.

Jedini PKU koji ne sadrži ništa od navedenih odredaba je PKU za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu, koji se bavi jedino načinom angažovanja izvođača, ugovaranjem cene rada – honorara, definisanjem prava i obaveza poslodavaca, izvođača i posrednika (agencije), kao i načinom rešavanja sporova.

6. Angažovanost sindikata na suzbijanju rodno zasnovanog nasilja i nasilja u porodici u vreme pandemije kovid-19

Kovid-19 nije rodno neutralan, jer su žene širom sveta pretrpele više različitih posledica zatvaranja i ograničenja kretanja zbog pandemije koronavirusa. Pandemija nanosi štetu zdravstvenom, socijalnom i ekonomskom blagostanju širom sveta, a žene su u centru svih događanja. Žene čine gotovo 70% radne snage u zdravstvenoj zaštiti, što ih čini izloženijim većem riziku od infekcije. U isto vreme, žene takođe snose veliki deo tereta kod kuće, s obzirom na zatvaranje škola i ustanova za brigu o deci i dugotrajnu neravnopravnost kada je u pitanju neplaćeni rad. Žene se takođe suočavaju sa visokim rizicima od gubitka posla i zarade koja im je neophodna za život, a suočene su i sa povećanim rizicima od nasilja, eksploatacije, zlostavljanja ili uznemiravanja tokom trajanja krize i zabrane/ograničenja kretanja.

Ujedinjene nacije su saopštile da korona virus tri puta pogađa žene: zbog zdravlja, zbog porodičnog nasilja i zbog brige o drugima. Restriktivne mere preduzete u svetu za borbu protiv kovid-19 povećavaju rizik od porodičnog nasilja i povećavaju radno opterećenje žene kod kuće. UN Women, entitet Ujedinjenih nacija posvećen rodnoj ravnopravnosti i osnaživanju

žena, istakla je da u toku krize zbog pandemije kovid-19 raste nasilje u porodici, što predstavlja „pandemiju iz senke“. Širom sveta aktivistkinje za ženska prava prijavljuju značajno povećanje broja poziva zbog nasilja u porodici. Da bi se zaustavio ovaj nagli porast nasilja u porodici, potrebni su kolektivni naponi i akcije na globalnom nivou. Opterećenost zdravstvenih usluga i prihvatilišta za žrtve nasilja u porodici je ogromna, a preopterećene su i linije za pomoć, zbog čega je pokrenuta kampanja o podizanju svesti o alarmantnom porastu nasilja u porodici tokom kovida-19 sa porukom da svi treba da podrže i pomognu ženama žrtvama nasilja ako znaju ili sumnjaju da su izložene nekom obliku nasilja.¹⁷⁰

Potencijalne posledice kovida-19 poput veće nezaposlenosti (i za žene i za muškarce), izgubljenih zarada i nesigurnosti posla, posebno su opasne za žene u nasilnim vezama, jer je ekonomska kontrola ključno sredstvo nasilnika.¹⁷¹ Finansijska nesigurnost može da prisili žrtve da ostanu sa zlostavljačima. Brzo rastuće oslanjanje na digitalnu tehnologiju tokom zabrane ili ograničenja kretanja takođe ima implikacije na rodno zasnovano nasilje: digitalni alati predstavljaju jedan od načina da žene izbegnu nasilje, ali takođe pružaju mogućnost zlostavljačima da povećaju svoju kontrolu nad njima i da svoje žrtve još više otuđe od spoljnog sveta, kontrolišući njihove digitalne alate, poput mobilnih telefona i računara.

I pre izbivanja pandemije, sindikati su ukazivali na neophodnost uključivanja u borbu protiv nasilja u porodici, u kontekstu radne angažovanosti žene, praveći vezu između zlostavljanja u porodici i na poslu. Evropska konfederacija sindikata već je bila veoma aktivna u ukazivanju na rodnu ravnopravnost na radnom mestu. Nakon što je 2017. godine objavila izveštaj „Sigurne kod kuće, sigurne na poslu“¹⁷² u kome su po prvi put date smernice sindikatima kako da se ophode prema nasilju i zlostavljanju žena na radnom mestu i kako ih eliminišu, ove smernice su preuzete u 40 kolektivnih ugovora iz 11 zemalja članica Evropske Unije.¹⁷³ U Danskoj, na primer, sindikati su organizovali seriju treninga koji su se odnosili na povezanost nasilja u

170 UN Women - The Shadow Pandemic: Violence against women during COVID-19, <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19>, pretraženo 14.08.2020.

171 OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) - Women at the core of the fight against COVID-19 crisis, objavljeno 1.04.2020, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>, pretraženo 04.10.2020. str.14

172 Safe at home, safe at work, objavljeno 12.06.2017., <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>, pretraženo 16.07.2020.

173 New ILO Convention gives right to work without violence and harassment, objavljeno 21.06.2019., <https://www.etuc.org/en/pressrelease/new-ilo-convention-gives-right-work-without-violence-and-harassment>, pretraženo 16.07.2020.

porodici i nasilja na radnom mestu; u Francuskoj su regulisani slučajevi porodičnog nasilja,¹⁷⁴ a brojni sindikati širom Evrope su se udružili sa nevladinim organizacijama kako bi zajedničkim delovanjem podigli svest o obimu i ozbiljnosti nasilja u porodici prema ženama i kako bi se borili sa svim oblicima nasilja prema ženama (Mir Roca, 2016).

Sindikati u Sjedinjenim Američkim Državama već decenijama se bore protiv nasilja u porodici i nasilja na radnom mestu: neki sindikati su nasilje u porodici i seksualno nasilje stavile visoko na svoju društvenu, pravnu i političku agendu, dok su drugi sindikati počeli da osmišljavaju inovativne edukativne materijale i treninge za članstvo u sindikatima, ali i načine kako da podrže svoje članice koje se suočavaju sa nasiljem u porodici (Urban & Wagner, 2000).

Porast porodičnog nasilja koji je primećen od početka pandemije takođe je izvor javne zabrinutosti (Taub, 2020). U nedostatku mreža socijalne sigurnosti i adekvatne podrške u smislu sigurnosti prihoda, mnogi radnice zaposlene u neformalnim sektorima, posebno u zemljama u razvoju, jedva da imaju drugog izbora već da nastave da rade uprkos ograničenjima u kretanju i smanjenju socijalnih kontakata.¹⁷⁵ Nacionalna linija za pomoć žrtvama nasilja u porodici (*The National Domestic Abuse helpline*) u Velikoj Britaniji prijavila je porast broja poziva od 25% od kada je počelo ograničavanje kretanja zbog koronavirusa, kao i povećanje broj poseta njihovom sajtu za 150% (Elliott, 2020). Zbog pandemije, veliki broj žena radi od kuće, izolovane su od kolektiva, koji u slučajevima nasilja u porodici, može da bude značajna podrška i pomoć za žrtvu. Od Španije do Poljske, prijavljen je porast brojeva nasilja u porodici za 30%, dok je broj femicida u Velikoj Britaniji više nego udvostručen.¹⁷⁶

Širom sveta, sindikati su duboko zabrinuti zbog sve većeg broja slučajeva nasilja u porodici zbog koronavirusa i pokušavaju da razviju nove mehanizme kojima bi zaštitili žene od nasilja i diskriminacije, jednako kao i od samog virusa. Brojni sindikati imaju dobro uspostavljene ženske mreže za borbu protiv diskriminacije, koje su se pokazale ključnim u identifikovanju i rešavanju alarmantnog povećanja slučajeva porodičnog nasilja.

174 Kolektivnim ugovorom između poslodavaca La Poste, Carrefour supermarketa i Peugeot-Citroën

175 ILO Policy Brief on COVID-19, Pillar 3: Protecting workers in the workplace, https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739049/lang--en/index.htm, pretraženo 02.10.2020.

176 Women and their unions are battling a double crisis: Covid-19 and domestic violence, objavljeno 20.04.2020., <https://www.uni-europa.org/2020/04/women-and-their-unions-are-battling-a-double-crisis-covid-19-and-domestic-violence/>, pretraženo 23.07.2020.

Sindikati u Italiji su se među prvima otpočeli borbu za zaštitu zdravlja zdravstvenih radnika odmah po početku pandemije,¹⁷⁷ ali su se aktivirali i u borbi protiv nasilja u porodici, tražeći da se tokom trajanja pandemije, učinilac a ne žrtva smesti u sklonište (Ghoshal, 2020:195-199). U Belgiji, sindikat *Femmes CSC* izneo je vladi listu najboljih praksi, u kome se potencira na uključivanju i jačanju postojećih usluga usmerenih na pružanje podrške žrtvama, otvaranje 24-časovnih telefonskih linija za pomoć, korišćenje apoteka kao službi preko kojih bi se prijavljivalo nasilje i policijska kontrola domaćinstava sa prethodno zabeleženim slučajevima nasilja i porodici.¹⁷⁸ U Španiji, sindikati *FSC-CCOO* su pokrenuli kampanju za podizanje svesti o dostupnim načinima za borbu protiv nasilja u porodici.¹⁷⁹ U Turskoj, gde je samo u toku marta 2020. godine bilo 29 femicida, sindikati su zajedno sa ženskim nevladinim organizacijama apelovali na donošenje posebnog hitnog akcionog plana i organizovanje posebnog treninga za zaposlene u sudstvu i policiji.¹⁸⁰ U Francuskoj, *CGT Unilever* sindikat je pozvao vladu da žrtve nasilja u porodici za vreme trajanja zabrane kretanja počne da smešta u napuštene prazne kuće umesto u popunjene sigurne kuće, kao i da im obezbedi besplatne osnovne životne namirnice.¹⁸¹

U Velikoj Britaniji, Kongres sindikata je napravio interaktivni vodič za sindikate koji sadrži korisne praktične savete o tome kako uočiti znake nasilja među koleginicama i na radnom mestu i na koji način se može pomoći žrtvi i rešiti problem.¹⁸² Slične mere žele da preduzmu i drugi sindikati širom sveta, kako bi svoje članice organizovano zaštitili od partnerskog nasilja i nasilja u porodici. Zbog slabe dostupnosti zdravstvenog sistema koji je zagušen borbom protiv koronavirusa, interesantan je predlog sindikata da se u Južnoafričkoj Republici uvedu posebne mobilne klinike koje bi se bavile žrtvama rodno zasnovanog nasilja dok traje pandemija kovida-19.¹⁸³

177 COVID-19: Italian unions sign vital new agreement on safety of health workers, <https://www.epsu.org/article/covid-19-italian-unions-sign-vital-new-agreement-safety-health-workers>, pretraženo 17.10.2020.

178 Women and their unions are battling a double crisis: Covid-19 and domestic violence, objavljeno 20.04.2020., <https://www.uni-europa.org/2020/04/women-and-their-unions-are-battling-a-double-crisis-covid-19-and-domestic-violence/>, pretraženo 23.07.2020.

179 *Ibid.*

180 *Ibid.*

181 *Ibid.*

182 Domestic and Intimate Partner Violence and COVID-19, <https://aflcio.org/covid-19/domestic-and-intimate-partner-violence-and-covid-19>, pretraženo 16.08.2020.

183 *Ibid.*

U Kanadi, sindikati od početka pandemije ukazuju na porast rizika od nasilja u porodici, usled opasnosti od koronavirusa i primene nekih preventivnih zdravstvenih mera. Preporuka da što više ljudi ostane u svojim kućama, zajedno sa rastućim pritiskom o neizvesnosti očuvanja radnog mesta i finansijske stabilnosti, može da poveća rizik od nasilja u porodici koje je u slučajevima izolacije veoma opasno po žrtvu. Širom Kanade osposobljene su sigurne kuće za smeštaj žena kao i privremeni smeštaji za žrtve nasilja u porodici, a federalne i lokalne vlasti u Kanadi su najavile da će se i u situaciji pandemije truditi da obezbede dovoljno finansijskih sredstava za ovu namenu.¹⁸⁴ Muškarci članovi kanadskog *Unifora*, sindikata koji čini više od 315.000 zaposlenih, organizovali su u septembru 2020. godine šetnju kroz Toronto obuveni u pink cipele na štiklu, sa ciljem da prikupe novac za fondove pomoći ženama i deci žrtvama nasilja u porodici.¹⁸⁵ Osim poruke da treba pružiti podršku ženama i deci koji su preživeli porodično nasilje, druga važna poruka je da i muškarci treba da preuzmu odgovornost za borbu protiv rodno zasnovanog nasilja.

U nadi da će valjano odgovoriti na povećani broj slučajeva rodno zasnovanog nasilja tokom pandemije korona virusa, unija sindikata u Latinskoj Americi i Karipskoj regiji otpočela je u Brazilu projekat „Sindikalnim aktivizmom protiv rodno zasnovanog nasilja“.¹⁸⁶ Izraelska unija sindikata (*Histadrut*) u junu 2020. godine osmislila je televizijsku kampanju kojom je pozvala na prestanak nasilja prema ženama, kako kod kuće, tako i na poslu i kojom je apelovala na žene da prijave sve slučajeve nasilja i zlostavljanja.¹⁸⁷ Nasilje u porodici bilo je veliki problem i pre izbivanja pandemije kovida-19, a ograničenje i zabrana kretanja još više je pogoršalo problem, pa je pokret radnica i volonterki ovog sindikata preuzeo praktične korake u direktnoj pomoći ženama koje doživljavaju porodično nasilje, tako što su osnovale sklonište i telefon-

184 Home is not safe for everyone: Domestic violence during a pandemic, objavljeno 26.03.2020., <https://canadianlabour.ca/home-is-not-safe-for-everyone-domestic-violence-during-a-pandemic/>, pretraženo 15.07.2020.

185 Njihovom šetnjom uspešli su da prikupe 134.000 kanadskih dolara koji će biti uplaćeni organizaciji *Halton Women's Place*, koja obezbeđuje smeštaj i pružanje osnovnih usluga ženama koje su preživele fizičko, psihičko i seksualno nasilje i njihovoj deci. Members of Unifor walk in pink high heels downtown to raise money for women's shelter, objavljeno 19.09.2020., <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/unifor-hope-in-high-heels-walk-toronto-halton-womens-place-domestic-violence-1.5731400>, pretraženo 02.10.2020. *Videti* i: Unifor raises \$134,000 to aid domestic violence victims, objavljeno 19.09.2020., <https://www.unifor.org/en/whats-new/press-room/unifor-raises-134000-aid-domestic-violence-victims>, pretraženo 17.10.2020.

186 Projekat je osmišljen kao webinar koji je išao uživo preko društvene mreže Facebook, pratilo ga je 1448 posetilaca među kojima su bile članice 66 sindikata iz Brazila, Perua, Ekvadora, Argentine, Hondurasa, Kostarike, Gvatemale, Kolumbije, Meksika, Paname, Urugvaja i Jamajke. Brazil Trade union activism vs. gender-based violence pushed, objavljeno 15.09.2020., <https://www.bwint.org/cms/brazil-trade-union-activism-vs-gender-based-violence-pushed-2010>, pretraženo 04.10.2020.

187 Israeli unions launch TV ad on violence against women, objavljeno 08.06.2020., <https://www.bwint.org/cms/news-72/israeli-unions-launch-tv-ad-on-violence-against-women-1886>, pretraženo 18.09.2020.

sku liniju za pomoć. Sindikat je istakao kako su žene u Izraelu najteže pogođene pandemijom zbog velike nezaposlenosti (od 792.000 prijavljenih nezaposlenih tokom marta i aprila 2020. godine, 55,7% su žene),¹⁸⁸ neplaćenog rada i porasta nasilja u porodici.

Međunarodna unija zaposlenih u delatnosti ishrane, poljoprivrede, hotelijerstva, restorana, kateringa, duvana i sličnih delatnosti (The International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations - IUF)¹⁸⁹ sastavljena je od 425 sindikata iz 127 država i njeno članstvo broji oko 10 miliona zaposlenih. Ova Unija je kao svoje primarne ciljeve od početka pandemije postavila očuvanje radnih mesta i očuvanje zdravlja radnika koji idu na posao uprkos pandemiji i ograničenju kretanja. Zdravlje i bezbednost zavise od života bez seksualnog nasilja, nasilja u porodici i različitih vrsta uznemiravanja.¹⁹⁰ Kao što je već navedeno, sindikati širom sveta vrše pritisak na vlade svojih zemalja da deluju kako bi sprečili nasilje u porodici i ratifikovali Konvencijom o nasilju i zlostavljanju i preporukom MOR-a br. 206,¹⁹¹ dva međunarodna instrumenta koja predstavljaju nasilje u porodici kao element koji utiče na zaposlenost, zdravlje i bezbednost zaposlene žene. Zaposlena se od nasilja u porodici štiti kroz svoje radno mesto, bez obzira da li je to radno mesto u prostorijama poslodavca ili u dnevnoj sobi, kakav je slučaj sa radom od kuće.¹⁹²

Situacija u Srbiji sa evidencijom slučajeva nasilja u porodici prema ženama ne razlikuje mnogo od one u svetu. Vanredno stanje u Srbiji uvedeno je 15. marta 2020. godine, a ukinuto 6. maja 2020. godine, a za to vreme su primenjivane različite mere - fizička izolacija, distan-

188 *Ibid.*

189 Međunarodna unija sindikata koji predstavljaju radnike koji se bave zemljoradnjom i proizvodnjom bilja, pripremom i proizvodnjom hrane i jela, hotelijerstvom, rade u ugostiteljstvu i služenju hrane ili u bilo kojoj od faza prerade duvana.

190 International Labour Organisation - Violence and Harassment Recommendation No. 190, 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190, pretraženo 05.10.2020; International Labour Organisation - Violence and Harassment Recommendation No. 206, 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206, pretraženo 05.10.2020; We cannot let domestic violence accompany the spread of COVID-19, objavljeno 17.04.2020., <http://www.iuf.org/w/?q=node/7584>, pretraženo 21.10.2020.

191 Sindikalni pokret je veoma jak i istrajan u borbi protiv nasilja u porodici širom sveta za vreme pandemije. Za više informacija videti: Connell, T., Women & Their Unions Stand Strong during COVID-19, objavljeno 21.04.2020, dostupno na: <https://www.solidaritycenter.org/women-their-unions-stand-strong-during-covid-19/>, pretraženo 20.09.2020, Union responses to gender-based violence and the COVID-19 pandemic, objavljeno 22.06.2020., <https://www.ituc-csi.org/union-responses-to-gender-based>, pretraženo 22.09.2020. i Protecting women's rights during Covid-19, objavljeno 09.04. 2020, dostupno na: <http://www.industrialunion.org/protecting-women-rights-in-during-covid-19>, pretraženo 20.09.2020.

192 Domestic violence invades the workplace: Why ILO C190 is needed in the time of Covid-19, objavljeno 06.09.2020, dostupno na: <https://uniglobalunion.org/news/domestic-violence-invades-workplace-why-ilo-c190-needed-time-covid-19>, pretraženo 28.09.2020.

ciranje i zabrana/ograničavanje kretanja. Nema javno dostupnih podataka o broju krivičnih i prekršajnih predmeta koji se odnose na nasilje u porodici koji su pokrenuti u toku vanrednog stanja, kao ni o aktivnosti sindikata u Srbiji na suzbijanju i podnošenju inicijativa državnim nadležnim telima o mehanizmima borbe protiv ove vrste nasilja.

7. Istraživanje o položaju žena u sindikatima

7.1. Cilj, predmet i opis istraživanja

Cilj istraživanja bio je utvrđivanje položaja žena u sindikatima i analiza rada sindikata u kontekstu bavljenja pravima žena i rodnom ravnopravnošću, uključujući programsku orijentaciju sindikata i specifične aktivnosti usmerene na poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti.

Predmet istraživanja bili su stavovi i informisanost članica sindikata o položaju žena u sindikatima u Srbiji i o položaju žena na radu i u vezi sa radom. Analizom prikupljenih podataka sagledani su stavovi članica sindikata, kao i sindikalnih rukovoditeljki u vezi sa nekoliko tema povezanih sa položajem žena u sindikatima – aktivnosti sindikata i žene; poštovanje prava žena na radu i u vezi sa radom; uticaj kovida-19 na radna prava žena i uloga sindikata.

Istraživanje o položaju žena u sindikatima u Srbiji sprovedeno je kroz četiri faze, u periodu od početka septembra do kraja decembra 2020. godine. U prvoj fazi (desk istraživanje) najpre je dat pregled začetka sindikalnog pokreta, kao i pregled uticaja pokreta za ženska prava na sindikalno organizovanje i aktivizam žena u sindikatima. Proučeni su postojeći izveštaji međunarodnih institucija i organizacija u vezi sa položajem žena u sindikatima, kao i o aktivnostima sindikata tokom pandemije kovida-19, posebno u vezi sa zaštitom zaposlenih žena od nasilja. Takođe, prikupljeni su i analizirani posebni kolektivni ugovori u Srbiji, ukupno 14, sa aspekta prava zaposlenih žena i rodne ravnopravnosti. U drugoj fazi istraživanja upućeni su upiti sindikatima sa pozivom za saradnju i to: sindikatu Nezavisnost; Sloga; Savezu samostalnih sindikata Srbije i Asocijaciji slobodnih i nezavisnih sindikata. U ovoj fazi izrađen je upit-

nik za članice sindikata, koji je prosleđen sindikatima sa molbom da ih članice popune. Pored toga, upitnik za članice sindikata bio je dostupan online, a poziv članicama sindikata bio je upućen i nekoliko puta ponovljen putem društvenih mreža. Takođe, u ovoj fazi istraživanja izrađen je vodič za fokus grupe sa članicama sindikata i vodič za dubinske polustrukturirane intervju sa sindikalnim rukovoditeljicama.

U trećoj fazi istraživanja sistematizovani su, obrađeni i analizirani podaci dobijeni kroz fokus grupne diskusije sa članicama sindikata, dubinske polustrukturirane intervju sa sindikalnim rukovoditeljicama i putem upitnika koji su popunjavale članice sindikata. U četvrtoj fazi istraživanja interpretirani su svi prikupljeni, obrađeni i sistematizovani podaci i pripremljen tekst analize sa glavnim nalazima i preporukama za unapređenje položaja žena u sindikatima.

Istraživački uzorak ovog istraživanja sastoji se od 245 članica sindikata koje su učestvovala u kvantitativnom istraživanju. Pored toga, u istraživanju je učestvovalo 39 članica sindikata u šest grupnih razgovora (fokus grupne diskusije) i 18 sindikalnih rukovoditeljki kroz dubinske polustrukturirane intervju.

Prilikom dizajniranja istraživanja, fokus je stavljen na četiri velika sindikata koja rade u Srbiji i to: Nezavisnost, Sloga, Savez samostalnih sindikata Srbije i Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata. Međutim, od planirana četiri sindikata, saradnja je ostvarena sa tri, a nije uspostavljena sa Asocijacijom slobodnih i nezavisnih sindikata. Zbog toga su fokus grupne diskusije i dubinski intervjui održane sa članicama i predstavnicama sindikata Nezavisnost, Sloga i Savez samostalnih sindikata Srbije. Održano je ukupno šest fokus grupnih diskusija, po dve sa članicama svakog od tri navedena sindikata. Fokus grupe su održane tokom decembra 2020. godine. Dve su održane uživo, uz poštovanje svih epidemioloških mera i mera uvedenih za sprečavanje širenja kovida-19, dok su ostale fokus grupne diskusije održane preko Zoom aplikacije. Učesnice fokus grupnih diskusija bile su članice ova tri sindikata, a dolazile su iz različitih granskih sindikata, čime je bila obezbeđena raznovrsnost i uključenost većeg broja sektora. Na fokus grupnim diskusijama bile su zastupljene učesnice iz zdravstvenog sektora; sektora socijalne zaštite; obrazovanja (predškolskog i osnovnoškolskog); medija i kulture; uprave, pravosuđa i odbrane; komunalnog sektora; namenske industrije; poljoprivrede i drugih sektora. Po pitanju godina radnog staža i godina sindikalnog staža, bile su zastupljene i učesnice koje imaju mali broj godina staža, od dve do pet godina, kao i učesnice sa preko 30

godina radnog i sindikalnog staža. Većina učesnica fokus grupa imala je između 10-20 godina radnog i sindikalnog staža.

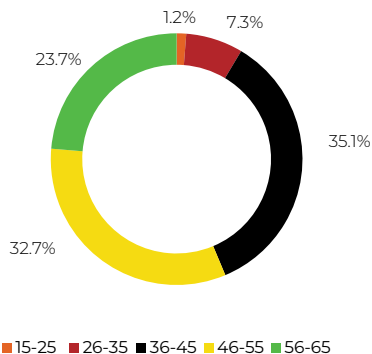
U kvantitativnom istraživanju su učestvovala članice mnogih sindikata jer učešće nije bilo ograničeno samo na četiri sindikata koja su inicijalno bila u fokusu istraživanja. Jedini uslov za učestvovanje u istraživanju bio je da je ispitanica članica sindikata ili da je bila članica sindikata.

Ograničenja ovog istraživanja ogledaju se najpre u veoma kratkom vremenskom periodu u kome se istraživanje sprovodilo (septembar-decembar 2020). Pored toga, u ovom periodu je bila veoma loša epidemiološka situacija, što je veoma otežalo sprovođenje fokus grupnih diskusija uživo i dubinskih intervjua. Dve fokus grupne diskusije održane su uživo tokom novembra, uz poštovanje svih epidemioloških mera i mera o dozvoljenom broju osoba u zatvorenom prostoru, a nakon toga, preostale četiri fokus grupne diskusije održane su preko Zoom aplikacije, dok su dubinski intervjui sprovedeni telefonom i korišćenjem drugih online aplikacija (Viber, Skype, Zoom). To je uticalo posebno na broj žena koje su učestvovala na fokus grupnim diskusijama, zbog mera ograničenja (uživo), kao i zbog nedovoljne informatičko-tehničke opremljenosti i informisanosti (online). Pored toga, jedno od ograničenja ovog istraživanja je nemogućnost dublje analize praksi sindikata u vezi sa položajem žena i rodnom ravnopravnošću, u kratkom vremenskom periodu u kome je istraživanje sprovedeno.

7.2. Nalazi i interpretacija

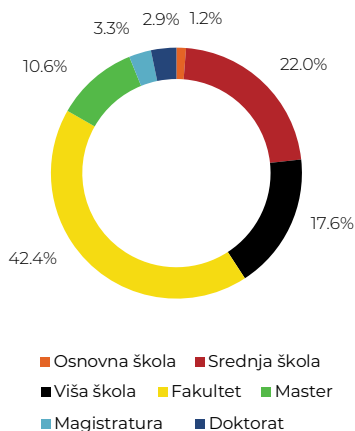
7.2.1. Demografske karakteristike uzorka

U kvantitativnom istraživanju je učestvovalo ukupno 245 članica sindikata. Najveći broj ispitanica bio je u starosnoj grupi 36-45 (35,1%) i u starosnoj grupi 46-55 (32,7%), slede ispitanice starosti 56-55 (23,7%), dok je u uzorku bilo manje ispitanica mlađeg životnog doba – 8,5% iz starosne grupe 15-35.



Grafikon br. 1: Starosno doba ispitanica

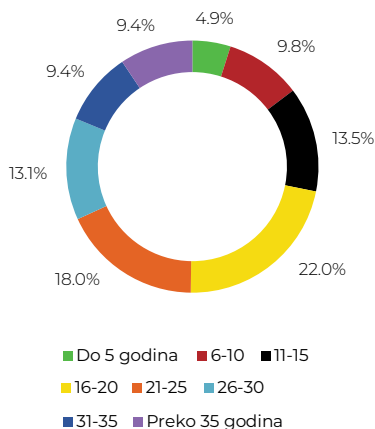
U uzorku je bilo najviše žena sa fakultetom (42,4%) i žena sa srednjom stručnom spremom (22%), slede žene sa višom stručnom spremom (17,6%) i masterom (10,6%), kao i manji procenat žena sa doktoratom i osnovnom školom.



Grafikon br. 2: Stepen obrazovanja

U uzorku su zastupljene žene iz svih krajeva Srbije, najviše iz Beograda, Niša, Novog Sada i Kragujevca, ali su u znatnoj meri učestvovala i žene iz drugih krajeva Srbije, uključujući i žene koje žive u selima.

Po pitanju godina radnog staža, najviše je bilo žena sa 16-20 godina radnog staža (22%), zatim od 21-25 (18%), slede žene sa 11-15 godina radnog staža (13,5) i 26-30 (13,1%). U uzorku je bilo najmanje žena koje imaju do pet godina radnog staža (4,9%).



Grafikon br. 3: Godine radnog staža

7.2.2. Članstvo u sindikatu

Kao što je navedeno u delu koji se odnosi na metodologiju istraživanja, u fokusu su bila četiri najveća sindikata u Srbiji – Nezavisnost, Sloga, Savez samostalnih sindikata Srbije i Asocijacija slobodnih i nezavisnih sindikata Srbije. Osim slanja upitnika ovim sindikatima, upitnik je bio postavljen online i preko društvenih mreža su pozivane članice sindikata da učestvuju u istraživanju. Najveći broj ispitanica (46,9%) je iz sindikata Nezavisnost, zatim iz Saveza samostalnih sindikata Srbije (24,1%), sindikata Sloga (5,7%) i Asocijacije slobodnih i nezavisnih sindikata Srbije (1,6%).

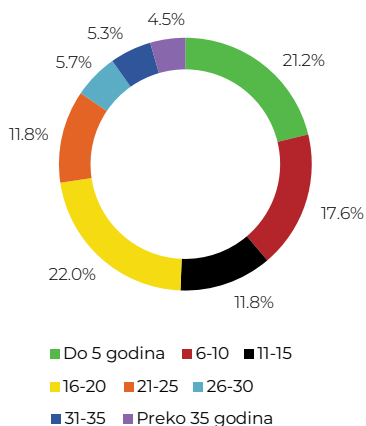
Drugim sindikatima pripada 21,6% ispitanica, a zastupljeni su sledeći sindikati: Sindikat pravosuđa, Sindikat Rafinerije nafte Pančevo, Konfederacija sindikata Vojvodine, Sindikat zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti, Sindikat prosvetnih radnika, Sindikat radnika Elek-

troprivrede Srbije, Sindikat novinara Srbije, Industrijski sindikat Srbije, Nezavisni sindikat prosvetnih radnika Vojvodine, Sindikat solidarnosti, Policijski sindikat Srbije i dr.



Grafikon br. 4: Pripadnost sindikatu

U uzorku je bio skoro podjednak broj ispitanica koje su članice sindikata od 16 do 20 godina (22%) i do pet godina (21,2%), slede ispitanice sa od 5-10 godina (17,6%) i podjednak broj ispitanica sa sindikalnim stažom 11-15 i 21-25 godina (po 11,8%).



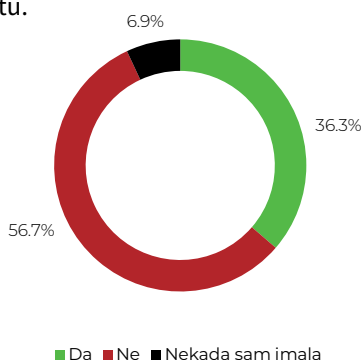
Grafikon br. 5: Dužina članstva u sindikatu

Učesnice fokus grupa, kao što je navedeno, imaju različitu dužinu sindikalnog staža: od skoro učlanjenih do aktivnih članica koje su u sindikatu više od 20 godina i koje su dugi niz godina

posvećene sindikalnom aktivizmu, a većina se učlanila u sindikat odmah prilikom zapošljavanja. Ima ispitanica koje su promenile sindikat tokom svog radnog veka.

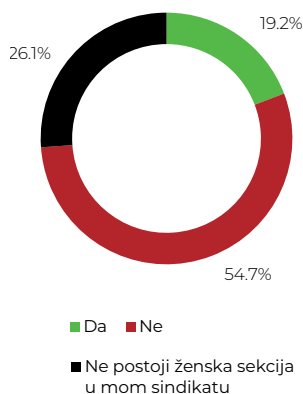
Članica sam sindikata Nezavisnost negde oko 20 godina, a pre toga sam bila članica drugog sindikata, tamo nisam bila zadovoljna predstavljanjem, tako da sam onda prešla u ovaj sindikat i mogu da vam kažem da je tu bio drugačiji tretman.

Najveći broj ispitanica nema trenutno nikakvu funkciju u sindikatu (63,6%), od toga je 6,9% onih koje su nekada imale funkciju u sindikatu, ali je više nemaju. S druge strane, neke od učesnica fokus grupa su sindikalne poverenice, članice sindikalnih odbora, predsednice i/ili članice sekcija žena u sindikatu.



Grafikon br. 6: Funkcija u sindikatu

U uzorku je najveći broj ispitanica koje nisu članice ženske sekcije sindikata (80,8%), od čega 26,1% navodi da ne postoji ženska sekcija u njihovom sindikatu.



Grafikon br. 7: Članstvo u ženskoj sekciji sindikata

Učesnice fokus grupa navode da u nekim sindikatima postoji formirana sekcija žena, u nekim ne postoji, u pojedinim odborima nije formirana sekcija, ali ona postoji pri granskom sindikatu.

Mi nemamo izdvojenu sekciju žena, ali smo ili glavna poverenica ili ja te koje uglavnom okupljaju članove za sve aktivnosti. Ništa se ne podrazumeva, za sve moramo da se borimo.

Same sindikalne imaju podeljena mišljenja o aktivnosti žena u sindikatu u okviru sekcija žena, tamo gde ove sekcije postoje.

Nisam nezadovoljna aktivnošću žena, ali smatram da bi moglo da bude malo bolje. Teško je ženi da dođe na bilo kakvu poziciju, zato što je pretežno muški kolektiv. Kod nas su pre 7-8 godina sprovedeni izbori za sekciju žena i ja sam tada izabrana za moj grad. Tada ste sa te pozicije mogli da raširite saradnju sa mnogima. Po isteku mandata je naredna predsednica izabrana, ali mi nije poznato da li je nekada napravila neki sastanak ili skup. To ne funkcioniše koliko znam. Funkcioniše samo u Vojvodini.

Sekcije su osnovane ali veoma malo rade, neki moj predlog je bio da bi i pisanje radova i predavanja mogla da budu u okviru sekcija žena, da to budu neke mini edukacije za koje bi se dobijali bodovi koji u zdravstvu moraju da se prikupljaju.

Jedna od najčešće spominjanih aktivnosti sekcije žena je organizacija osmomartovskih protesta i putovanja, kao i obezbeđivanje sredstava za fond solidarnosti.

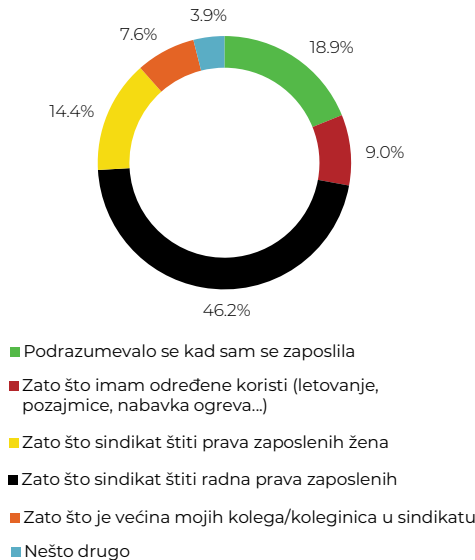
Sekcije žena bave se temama vezanim za žene i probleme žena, za razliku od poverništva ili grane. Ja mislim da se tek sad malo ta sekcija buni, do sada smo uglavnom imale osmomartovske akcije, različite performanse.

Postoje predlozi za druge aktivnosti koje mogu da se realizuju u okviru sekcije žena, a jedna učesnica fokus grupne diskusije navodi da je pokrenula inicijativu da se sa učenicima trećeg i četvrtog razreda srednje škole proučava delatnost sindikata, radna prava i sindikalna prava.

Na pitanje o razlozima za članstvo u sindikatu, bili su mogući višestruki odgovori. Najveći broj ispitanica je u sindikatu jer sindikat štiti radna prava zaposlenih (46,2%), zato što se to podra-

zumevalo kada se ispitanica zaposlila (18,9%), zato što sindikat štiti radna prava zaposlenih žena (14,4%), dok oko 9% ispitanica navodi određene povlastice (letovanja, pozajmice, nabavka ogreva) kao razlog za članstvo u sindikatu.

Oko 4% ispitanica navodi druge razloge za članstvo u sindikatu, kao što su: mogućnost društvenog angažovanja nevezana za političke partije; vera da učešćem u radu sindikata, status radnika zavisi od toga koliko sam lično uključena u borbu za svoja prava i prava ostalih radnika; smatram da član sindikata mora biti pošten, častan, pravedan i hrabar te će se za to i boriti; zato što volim pravdu, a do nje se dolazi borbom; zato što je sindikat jedina organizacija koja štiti radnike; zato što mogu da menjam stvari nabolje. Bilo je i odgovora da lični angažman omogućuje adekvatnu borbu za prava zaposlenih, s obzirom da sindikati ne štite u dovoljnoj meri ova prava.



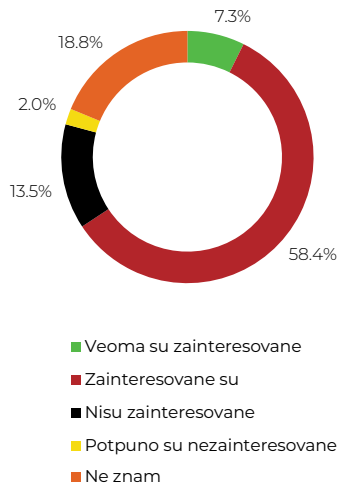
Grafikon br. 8: Razlozi za članstvo u sindikatu

Učesnice fokus grupa su se iz različitih razloga učlanjivale u sindikate. Pored onih koje su se učlanjivale po automatizmu, prilikom zasnivanja radnog odnosa, većina njih se u sindikat učlanila najpre zbog pogodnosti prilikom različitih kupovina, dok su tek kasnije spoznale kolika je zapravo moć sindikalnog aktivizma. Pojedine učesnice su od samog početka svog angažovanja u sindikatu bile svesne da pored povlastica koje imaju kao članice sindikata,

žene mogu da imaju korist od članstva u sindikatu kada je u pitanju borba za njihov bolji rad-nopravni status, kod poslodavca i u društvu.

Ženama želim da objasnim da moraju da se bore za svoj prostor i svoja prava. Država se 90-ih povukla iz sektora socijalne zaštite i sada je taj teret na ženama. Žene rade sa starijima, osobama sa invaliditetom, nemoćnima, sve je to sad njihov teret. Prve su gubile posao u tranziciji, meni su ti problem jako važni i to je razlog zašto sam ja tamo gde jesam. Naučila sam da tiha voda breg roni, da se sve to nameće polako u muškim diskursima u sindikatu.

Ispitanice smatraju da su druge žene iz kolektiva zainteresovane i veoma zainteresovane da budu članice sindikata (65,7%), dok 18,8% ne zna da li su druge žene zainteresovane.



Grafikon br. 9: Zainteresovanost žena za članstvo u sindikatu

Glavni utisak među učesnicama fokus grupa bio je da ima sve više žena koje se učlanjuju u sindikate, bilo zbog povlastica koje imaju prilikom kupovina, primanja bonusa ili organizacije putovanja, bilo zbog aktivnijeg delovanja i uticanja na radnopravni status žena.

Generalno, naša grana je bila više „muška“ grana do skoro, tek u poslednje 3-4 godine došlo je do učlanjenja većeg broja žena, a sada je taj odnos otprilike 50:50.

Jedan deo rukovodilaca kod poslodavaca nije u potpunosti uspeo da shvati zbog čega se žene sve više uključuju u sindikalnu aktivnost.

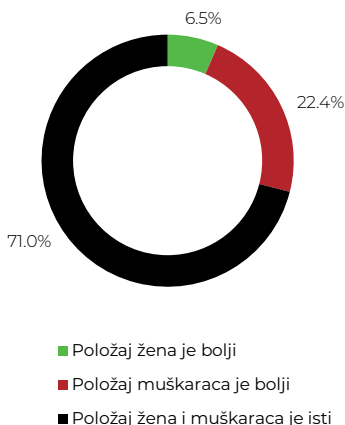
Pitali su me kada me je direktor pozvao, šta ćeš u sindikatu kada si ti realizovana žena, udata, imaš dve ćerke... Nije mu bilo jasno zašto sam prihvatila da budem funkcioner. Kada se kaže sindikalac, to je bio pežorativ.

Većina ispitanica smatra da interesovanje žena za članstvo u sindikatima postoji i da je jedan od razloga to što se „radnice osećaju sigurnije kad su članice sindikata“.

7.2.3. Aktivnosti sindikata i žene

Najveći broj ispitanica smatra da je položaj žena i muškaraca u sindikatu isti (71%), ima ispitanica koje smatraju da je položaj žena bolji (6,5%), a 22,4% ispitanica smatra da je položaj muškaraca u sindikatu bolji.

Ne postoje statistički značajne razlike u stavovima ispitanica o položaju žena i muškaraca u sindikatu u odnosu na njihovo starosno doba, niti u odnosu na dužinu članstva u sindikatu. Međutim, postoji statistički značajna razlika u odnosu na obrazovanje ispitanica. Ispitanice sa osnovnom (100%), srednjom (74,1%), višom školom (60,5%), fakultetom (79,8%) i masterom (61,5%) smatraju da je položaj žena i muškaraca isti u njihovom sindikatu. Ispitanice sa magistraturom u podjednako meri smatraju da je položaj žena i muškaraca isti, odnosno, položaj muškaraca bolji u njihovom sindikatu (po 42,9%), dok polovina ispitanica sa doktoratom smatra da je položaj muškaraca bolji u njihovom sindikatu.



Grafikon br. 10: Položaj žena i muškaraca u sindikatima

Pojedine učesnice fokus grupa su opisivale entuzijazam koji su imale od prvog dana angažovanja u sindikatu.

Kada sam se zaposlila, puna energije, sekretarka me je pitala da li želim da budem članica sindikata, ja sam je pitala šta i kako i naravno pristala sam, jer sam smatrala da su to ljudi koji se bore za pravdu, za istinu, za prava kod poslodavca.

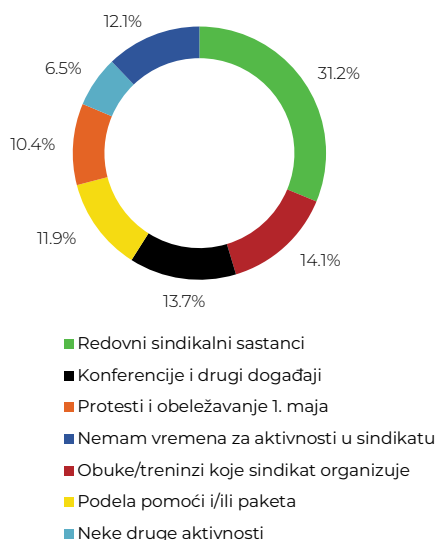
Međutim, neke učesnice su istakle da ipak postoji razlika između muškaraca i žena u sindikatu.

Žene jesu zapostavljene u sindikatima. Ja sam bila prva predsednica u postojanju opšte bolnice, uz konkurenciju četiri muškarca, predsednika. Tako da sam dočekana kao na vile.

Kod nas u sindikatu je najviše ženska populacija, pa nas šikaniraju drugi sindikati, jer više muški sindikati uvek imaju prednost. Naš sindikat je manji u odnosu na ostale sindikate, ali borba nikada ne prestaje, mi se borimo i nastavljamo dalje.

Ispitanice najčešće učestvuju u redovnim sindikalnim sastancima (31,2%), na obukama koje sindikat organizuje (14,1%), na konferencijama i drugim događajima (13,7%), podela pomoći i paketa (11,9%), protesti i obeležavanje 1. maja (10,4%), dok 12,1% ispitanica nema vremena za učešće u sindikalnim aktivnostima.

S druge strane, oko 6,5% ispitanica navodi neke druge aktivnosti, kao što su: sportske igre, nabavka roba i usluga sa popustom, organizacija seminara, pregovori sa socijalnim partnerima, zagovaračke aktivnosti, komunikacija sa članstvom, širenje sindikalne mreže, organizovanje proslava, izleta, akcija humanitarne pomoći, zbrinjavanje tehnoloških viškova, medijsko predstavljanje sindikata, uređivanje sajta i slično. I u ovom slučaju bilo je nekoliko ispitanica koje su ukazale da nema nikakvih aktivnosti u njihovom sindikatu. Samo jedna ispitanica je navela da učestvuje u aktivnostima koje su usmerene na potrebe žena, poput zdravstvenih pregleda ili akcija za unapređenje zdravstvenog stanja i obezbeđivanja psihološke pomoći.



Grafikon br. 11: Učešće u sindikalnim aktivnostima

Kao glavne aktivnosti u sindikatima, učesnice fokus grupnih diskusija navele su podršku u borbi za bolja prava zaposlenih, organizovanje edukacija i seminara na različite teme, sakupljanje solidarnih pomoći i davanja finansijskih pomoći radnicima koji su oboleli, učestvovanje u protestima, organizovanje osmomartovskih skupova i sklapanje različitih ugovora kojima se članovima omogućavaju povlastice prilikom kupovine različitih dobara.

Nekada u firmi organizujemo predavanja vezano za ženske bolesti i tu bude 20-30 žena maksimum.

Pojedini odbori daju članovima pozajmice za zdravstvene probleme, osnovali smo i solidarnu kasu gde odvajamo po 0,2% i šaljemo radnike na odmor ako im je iz zdravstvenih razloga potreban.

Prilikom sagledavanja problema sa kojima se učesnice fokus grupa u svom sindikalnom angažovanju susreću, ove godine se izdvojio nedostatak sredstava iz solidarne pomoći za pomoć članovima u slučaju teže bolesti, ne samo kovida.

Nikada više nego sada nije bilo zahteva po osnovu onkoloških bolesti, sa jako teškim slučajevima. Enorman je porast ovih bolesti. Sredinom godine je već bilo isplaćeno više nego što je ikada isplaćeno za celu godinu.

Pojedini sindikati imaju organizovane timove za pružanje pravne pomoći članovima sindikata čija su radna prava narušena.

Trudimo se da svakog kolegu saslušamo kada treba, imamo fond solidarne pomoći iz članarina, imamo mogućnost kupovanja na rate, takođe imamo i mogućnost davanja beskamatnih pozajmica na 6 meseci. Dva puta godišnje pravimo i izlete, cilj nam je da tako privučemo nove članove. Dobro je da postoji više sindikata kod poslodavca, bitno je da ljudi negde budu angažovani.

Najveći broj ispitanica navodi da nisu razmišljale o aktivnostima koje su potrebne u cilju zaštite radnih prava žena, a koje sindikat ne organizuje (80%). Nešto preko 3% smatra da nema takvih aktivnosti, dok 16,3% smatra da postoje aktivnosti koje bi sindikat trebalo da organizuje u cilju zaštite radnih prava žena.

Aktivnosti koje su navedene mogu se podeliti na nekoliko kategorija:

- **Organizovanje obuka za članove i članice sindikata**

Ispitanice smatraju da je neophodno organizovanje više obuka za članice i članove sindikata. Obuke za koje smatraju da su neophodne, a da nisu zastupljene su: diskriminacija; diskriminacija žena na radu; mobing; balans privatnog i profesionalnog života, uključujući i neplaćen ženski rad; nasilje prema ženama; položaj žena u sindikatima; podizanje svesti muškaraca koji su članovi sindikata o lošijem položaju žena na radu; seksualnom uznemiravanju i slično. Ovde se mogu svrstati i aktivnosti saradnje i umrežavanja sa organizacijama civilnog društva, kao i stvaranje „klubova prijatelja zaštitnika prava zaposlenih“.

- **Veći aktivizam žena u sindikatima**

Organizovanje aktivnosti kojima će se žene ohrabriti da se više uključe u aktivnosti i organe sindikata; aktivacija žena za pravdu, bolje uslove i poboljšanje svog položaja; organizovana borba protiv mobinga i izrabljivanja na radu, uz informisanje drugih žena da se priključe; or-

organizovanje pravne zaštite žena; aktivnosti osnaživanja učešća žena u svim oblicima upravljanja sindikatom; osnivanje ženske sekcije sindikata; veća podrška sekcijama žena u sindikatima u kojima postoje; uvažavanje žena i njihovog doprinosa sindikalizmu. Na fokus grupama je istaknuto da je članice teško aktivirati da se malo više angažuju u sindikatima.

Svi članovi dobijaju informacije, ali teško ih je animirati kada su protesti u pitanju. Moraju žene da imaju percepciju da im ništa nije dato u sindikatu, da se ništa ne dobija, već da ima borbe.

Takođe, sindikalke koje su aktivnije i koje se nalaze u organima upravljanja, po prirodi stvari, aktivnije su u zastupanju radnih prava kako žena, ali navode da u u sindikatima postoji problem sa pasivnim članova, ima dovoljan broj žena u sindikatima, ali one nisu aktivne niti su na funkcijama. Zbog toga je posebno važna motivacija članica sindikata da budu aktivnije.

Važno je da nas podučavaju starije kolegice koje su iskusile razne formate i faze sindikalne borbe, u formalnim i neformalnim veštinama.

- **Izjednačavanje položaja žena i muškaraca u zakonima, podzakonskim aktima, kolektivnim ugovorima i opštim aktima poslodavca, kao i izmene zakona koje bi donele poboljšanje položaja zaposlenih žena**

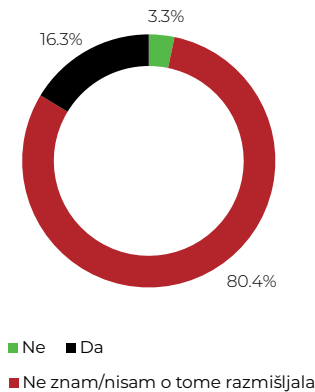
Neke ispitanice smatraju da je potrebno staviti veći fokus na razliku u zaradama između žena i muškaraca, kao i na zalaganja da se više vrednuju poslovi koje u najvećem procentu obavljaju žene; aktivnije učešće sindikata prilikom izmena ili usvajanja novih zakona, posebno po pitanju uslova za porodiljsko odsustvo i druga odsustva povezana sa roditeljstvom, po pitanju zarada žena, mobinga i slično. Pored toga, neki predlozi su se odnosili na veće učešće sindikata u izmenama zakona u vezi sa pravima roditelja, a posebno majki mlađe dece na plaćene dane za odlazak kod lekara sa detetom; pravo na 100% plaćeno bolovanje za negu deteta i drugih članova porodice; regulisanje pitanja naknade zarade za vreme trudničkog, porodiljskog i odsustva sa rada radi nege deteta;

- **Zdravstvena zaštita i zaštita na radu**

Više aktivnosti u vezi sa pravom na zaštitu na radu; organizovanje redovnih zdravstveno-preventivnih pregleda, posebno u vezi sa reproduktivnim zdravljem; organizovanje redovnih sistematskih pregleda; aktivnosti oko prevencije i očuvanja fizičkog i mentalnog zdravlja žena.

Sličan stav imaju i učesnice fokus grupnih diskusija.

Uključivanje žena u edukacije o zaštiti zdravlja na radnom mestu je veoma nizak, skoro da nema preventivnih zaštitnih pregleda, pogotovo kada je reč o raku dojke ili grlića materice.



Grafikon br. 12: Nedostajuće aktivnosti sindikata

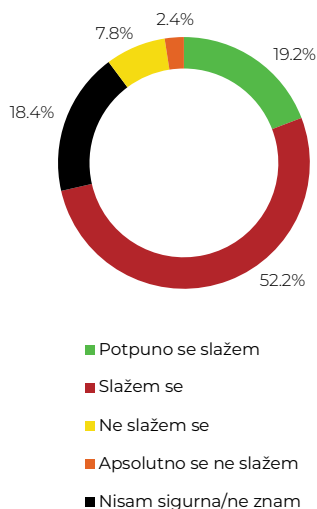
Sve učesnice fokus grupa navele su potrebu umrežavanja žena i zajedničkog delovanja žena u sindikatima.

Urođeno nam je da se povlačimo kao žene ali i da se bacamo na sve frontove jer kad se pokrenemo, mi sve možemo i sve umemo. Žene su takve da kada krenu nešto da rade, rade to do kraja. Moramo da utičemo jedne na druge i da se ujedinitimo. Moramo da nađemo zajednički cilj i da probamo da se ujedinitimo i idemo zajedno barabar sa muškarcima.

7.2.4. Poštovanje prava žena na radu i u vezi sa radom

Velika većina ispitanica smatra da sindikat adekvatno štiti prava radnika (52,2%), a još 19,2% u potpunosti se slaže sa ovom tvrdnjom. S druge strane, 18,4% ispitanica nije sigurno/ne zna da li sindikat adekvatno štiti prava radnika, dok se 10,2% ne slaže, odnosno, apsolutno ne slaže sa tvrdnjom da sindikat adekvatno štiti prava radnika.

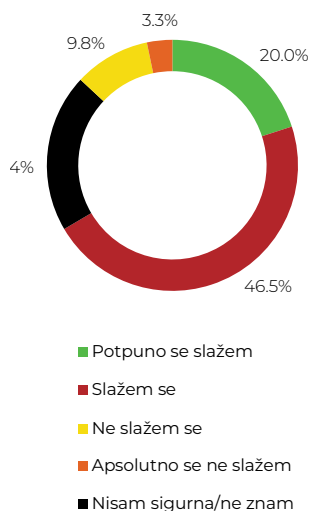
Nema statistički značajnih razlika u odgovorima ispitanica u odnosu na starosno doba, dužinu članstva u sindikatu i stepen obrazovanja.



Grafikon br. 13: Zaštita prava zaposlenih

U pogledu zaštite prava zaposlenih žena, odgovori se malo razlikuju, iako postoji isti trend. Većina ispitanica se slaže sa tvrdnjom da sindikat adekvatno štiti prava zaposlenih žena (46,5%), a još 20% se u potpunosti slaže sa ovom tvrdnjom. S druge strane, 20,4% ispitanica nije sigurno/ne zna da li sindikat adekvatno štiti prava zaposlenih žena, dok se 13,3% ne slaže, odnosno, apsolutno ne slaže sa tvrdnjom da sindikat adekvatno štiti prava zaposlenih žena.

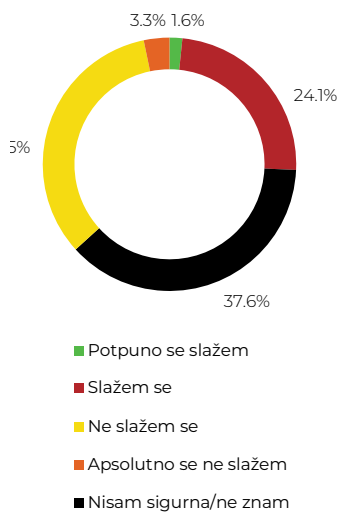
Nema statistički značajnih razlika u odgovorima ispitanica u odnosu na starosno doba, dužinu članstva u sindikatu i stepen obrazovanja.



Grafikon br. 14: Zaštita prava zaposlenih žena

Najveći broj ispitanica navodi da ne zna/nije sigurna da li se radna prava žena u Srbiji poštuju, a 27,5% ispitanica se slaže, odnosno, slaže u potpunosti. S druge strane, veliki broj ispitanica smatra da se radna prava žena u Srbiji ne poštuju (36,8%).

Nema statistički značajnih razlika u odgovorima ispitanica u odnosu na starosno doba, dužinu članstva u sindikatu i stepen obrazovanja.



Grafikon br. 15: Poštovanje radnih prava žena

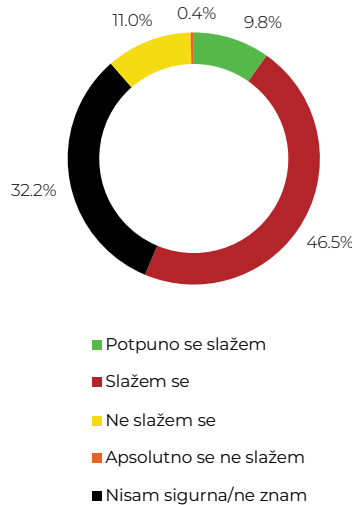
Različita su mišljenja u vezi sa ovom temom izneta na fokus grupnim diskusijama. Između ostalog, izneto je i da žene često nisu svesne da su im određena prava povređena.

Mislim da žene u firmi u kojoj ja radim nemaju predstavu da imaju neki problem. Osnovna funkcija aktivizma kod žena kod mene je da organizuje osmomartovsku proslavu. Ničim drugim se nisu bavile, samo je to bilo važno. One trpe toliko stvari, doživljavaju ih kao normalne, od običnih gluposti do seksualnog uznemiravanja. Sve im je to normalno. I ne razmišljaju o tome da to može da se promeni. I muškarci misle da je to normalno.

Sindikata se bavio zaštitom prava radnika, ali mislim da su kod nas narušena prava žena – radnica. Mislim da nam država, prvo po uslovima za odlazak u penziju, nije izašla u susret jer se ide ka tome da se godina starosti za muškarce i žene izjednači na 65 godina. Meni je to nepojmljivo, pogotovo u kontekstu materinstva. Mislim da i tu treba da se uključi sindikat.

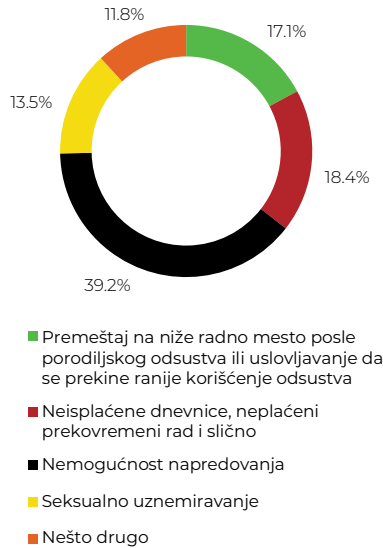
Sa tvrdnjom da su žene u Srbiji diskriminisane na radnom mestu i/ili izložene mobingu slaže se i potpuno se slaže veliki broj ispitanica (56,3%), oko jedne trećine navodi da ne zna/nije sigurna, dok se oko 11% ispitanica ne slaže sa ovom tvrdnjom.

Nema statistički značajnih razlika u odgovorima ispitanica u odnosu na starosno doba, dužinu članstva u sindikatu i stepen obrazovanja.



Grafikon br. 16: Diskriminacija i mobing

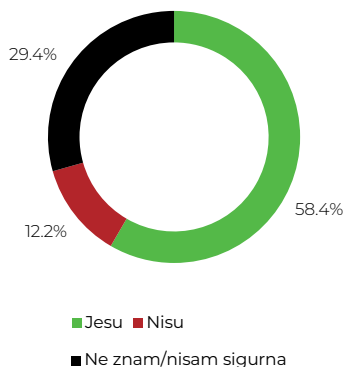
Na pitanje sa kojim se vidom diskriminacije i povreda na radu zaposlene žene najčešće susreću, većina ispitanica smatra da je to nemogućnost napredovanja (39,2%), zatim neisplaćene dnevnice i neplaćeni prekovremeni rad (18,4%), povrede u vezi sa korišćenjem porodiljskog odsustva (17,1%) i seksualno uznemiravanje (13,5%). Jedan od ponuđenih odgovora bio je i „nešto drugo“, pa je 11,8% ispitanica navelo ovu opciju i to: mobing, odnosno, zlostavljanje na radu; manja zarada za posao sa istom stručnom spremom; nemogućnost napredovanja jer se prednost daje muškarcima; zastrašivanje i ucenjivanje; premeštaj u drugo mesto rada; potpisivanje „blanko otkaza“ prilikom zapošljavanja; dobijanje otkaza posle korišćenja odsustva sa rada radi nege deteta; ugovori na određeno u vrtićima i školama, uz stalne pretnje da ste zaposleni na određeno i da „vodite računa šta pričate i radite“; uskraćivanje u prava glasa u odlučivanju i slično.



Grafikon br. 17: Diskriminacija i druge povrede prava

7.2.5. Stavovi o položaju žena u sindikatima

Većina ispitanica smatra da su radna prava žena adekvatno zastupljena na agendi sindikata kome pripadaju (58,4%), oko jedne trećine ne zna/nisu sigurne, a 12,2% smatra da nisu.



Grafikon br. 18: Zastupljenost radnih prava žena na sindikalnoj agendi

Učesnice fokus grupnih diskusija navode da su aktivnosti sindikata u segmentu poštovanja radnopravnih prava žena veoma različite, te da se kreću u najširem mogućem spektru: od obezbeđivanja redovnih sistematskih pregleda i solidarnih pomoći za slučaj bolesti, do zaštite od mobinga ili regovanja na nasilje u porodici koju žena trpi. Sindikalke su svesne da je radno mesto pogodno za iskazivanje rodne neravnopravnosti i zbog toga usmeravaju svoje delovanje ka zaštiti žena, kako članica, tako i onih koje to nisu ali se obrate za pomoć.

Puno mojih prijateljica ima problem sa rodnom neravnopravnošću i ja sam se učlanila upravo zbog tih žena da bi im pomogla.

Navode da ima dosta primera diskriminacije i mobinga, kao i da ima slučajeva kada „ženu šikanira i diskriminiše upravo žena”. Učesnice focus grupa su se složile sa da žene uglavnom ređe imaju priliku da profesionalno napreduju, da za istu stručnu spremu neće imati istu platu kao muškarci, te da će njima funkcija biti ponuđena „tek kada se izlistaju svi muškarci kandidati.“

Mnogo je kvalitetnijih žena nego muškaraca kod nas i brojnije su ali uglavnom će muškarac biti načelnik.

Žene za sve moraju da se izbore, a muškarci sve dobiju na tanjiru.

Najveći broj sindikata pruža pravnu pomoć, ukoliko dođe do slučajeve mobinga ili drugih povreda prava. Zaposleni ne žele da na spor izgube godine parničenja i da skupo plate sudske troškove, zato se sindikat čini kao bolja varijanta za rešavanje problema.

Kod nas se prvo obraćaju sindikatima, čak iako nisu članovi. Mi dođemo kao slamka spasa u tom kontekstu. Takva je procedura, pričamo sa obe strane u sporu ako može da dođe do kompromisa. Ako to ne uspe, uz pomoć naših advokata, pišemo tužbe.

Pojedine sagovornice navode da zaposleni često ne prijavljuju zvanično mobing, odnosno, da odustaju kada treba pisano da se obrate i izlože svoj slučaj. Pored toga, sagovornice ukazuju da se žene u radnoj sredini često susreću sa seksualnim uznemiravanjem, ali da se dešava da žene ovo ne prepoznaju.

Morate da objasite ženi da seksualno uznemiravanje nije samo sam seksualni čin već mnogo toga. Neke žene ne umeju da prepoznaju koliko su uznemiravane i diskriminisane. I muškarci moraju o tome da se edukuju.

Jedno od prava dobijenih aktivnošću sindikata jeste zaštita trudnica koje su radni odnos zasnovale na određeno vreme pre nego su ostale trudne: radni odnos im se po sili zakona produžava dok god je žena na bolovanju po osnovu prava iz oblasti materinstva (porodiljsko bolovanje, bolovanje radi nege deteta, bolovanje radi posebne nege deteta).

Iako to nije u glavnom fokusu rada sindikata, poneka učesnica fokus grupa rekla je da se u praktičnom radu susrela sa ženom koja je žrtva nasilja u porodici ili da je čula da je neka od koleginica pretrpela nasilje.

Koleginica, pomoćna kuvarica, bila je žrtva porodičnog nasilja. Iskakala je kroz prozor da bi išla na posao. Koleginice su znale, pokrivale je kada zakasni ili su je menjale da ne iznosi hranu kada je bila modra. One su smatrale da joj tako tako pomažu. Sve dok je muž nije ubio. Ja sam tada čula da je imala problem. Niko zvanično nije znao da ona ima problem, nikada se nikome nije obratila. Sa kolegama je imala takav odnos i dogovor da je pokrivaju kada kasni da ne bi ona ostala bez posla. Sve vreme su mislili da je štite. Mi smo zvali kolege kada

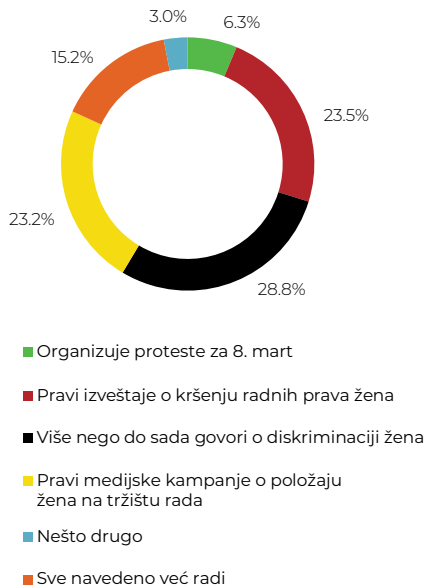
se ubistvo desilo, tek tada smo saznali da je ubijena zato što je tražila razvod. On ju je ubio i pobegao i još ga nisu našli. Sindikat je pružio finansijsku pomoć deci, obećali smo ćerki posao kad završi srednju školu. Nekako smo im obezbedili egzistenciju. Htela sam posle ovoga da organizujem tribinu na tu temu, ali mi stručna služba to nije dozvolila. Nije bilo ni komemoracije niti išta gde bi se pomenulo nasilje u porodici. Meni kao predstavnici sindikata nisu dozvolili ništa jer će kao to uraditi firma, a nisu uradili ništa.

Učesnice fokus grupa su svesne da je nasilje u porodici veliki problem u životima mnogih žena.

Bila je koleginica koja je rekla da ne želi da bude ni na kakvom ručku ni putovanju jer joj muž ne dozvoljava. Mi smo je pitali da li želi da priča o tome, ona je rekla da ne želi...

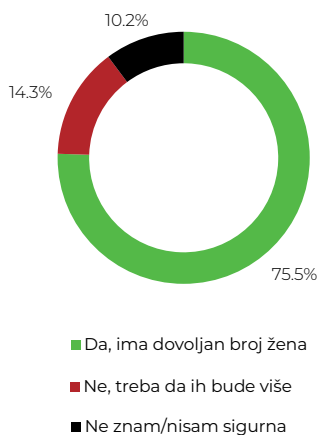
S druge strane, ukazuju da je stabilan radni odnos i adekvatna zaštita prava na radu u i vezi sa radom preduslov ekonomske nezavisnosti, čime se omogućava i izlazak iz nasilnih veza.

Oko 29% ispitanica smatra da bi sindikati trebalo da govore o diskriminaciji žena više nego do sada, da objavljuju izveštaje o kršenju radnih prava žena (23,5%) i sprovodi medijske kampanje o položaju žena na tržištu rada (23,2%). Oko 15% ispitanica smatra da sindikat sve navedene aktivnosti već radi, a 3% ispitanica koje su navele „nešto drugo“, smatra da sindikat treba više da se brine o mladim zaposlenima; povećanju zarada; poboljšanju položaja svih zaposlenih; poštovanjem mera zaštite na radu i adekvatnijom zaštitom zaposlenih žena, čemu se mora pristupiti odgovorno i sistematično.



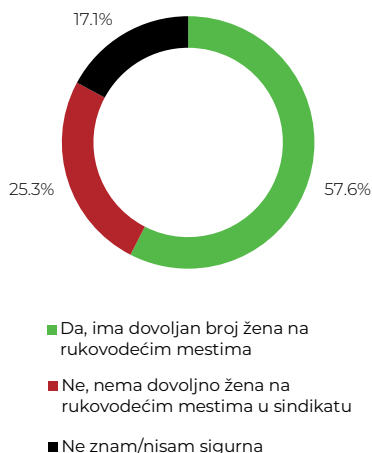
Grafikon br. 19: Potrebne aktivnosti sindikata

Velika većina ispitanica smatra da u sindikatu ima dovoljno žena članica sindikata (75,5%), a 14,3% smatra da ih nema dovoljno, odnosno, da treba da ih bude više. Nema statistički značajnih razlika u odgovorima ispitanica u odnosu na starosno doba, dužinu članstva u sindikatu i stepen obrazovanja.



Grafikon br. 20: Broj članica sindikata

Većina ispitanica (57,6%) smatra da ima dovoljno žena na rukovodećim položajima u sindikatima, a preko četvrtine smatra da ih nema u dovoljnom broju (25,3%). Nema statistički značajnih razlika u odgovorima ispitanica u odnosu na starosno doba, dužinu članstva u sindikatu i stepen obrazovanja.



Grafikon br. 21: Broj žena na rukovodećim položajima u sindikatu

U zavisnosti od grane iz koje dolaze, učesnice fokus grupa su se različito izjašnjavale o učešću žena u rukovodećim strukturama sindikata.

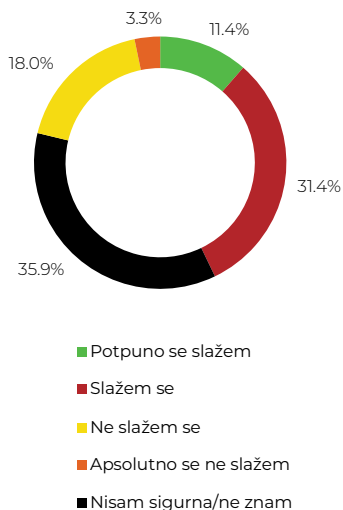
U našem glavnom odboru ima oko 10 žena, skoro polovina.

U podružnicama iako ih ima mnogo, ali ima samo jedna aktivna žena, a ostale su tu samo da podele pakete... krajnje je vreme da se probude.

Ovaj sindikat postoji 15 godina, od dva člana nadzornog odbora jedno je žena, u izvršnom odboru su dve članice i četiri člana.

7.2.6. Uticaj kovida-19 na radna prava žena i uloga sindikata

Većina ispitanica se slaže, odnosno, slaže se u potpunosti sa tvrdnjom da je epidemija kovida-19 bitno narušila radna prava žena (42,8%), znatan broj njih ne zna/nije sigurna (35,9%), dok se 21,3% ne slaže, odnosno, apsolutno se ne slaže sa ovom tvrdnjom.



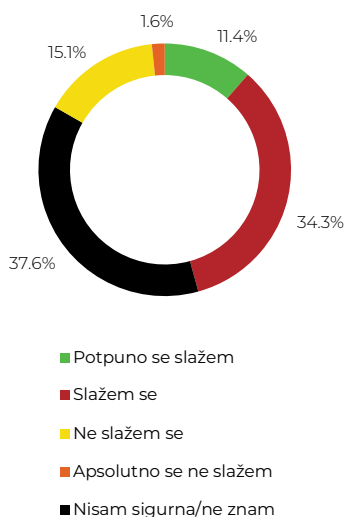
Grafikon br. 22: Uticaj kovida-19 na radna prava žena

Učesnice fokus grupa navode da su zabeležene pritužbe žena na diskriminaciju koje rade kod privatnih poslodavaca, poput trgovinskih radnji, prodavnica i butika. Država je ovim poslodavcima obezbedila novac za isplatu tri minimalne zarade, iako za vreme vanrednog stanja nisu radili.

U vreme prvog talasa pandemije, bilo je najviše pritužbi žena da su poslodavci tražili od njih da im vrate taj novac, pri čemu nijedna žena nije htela da kontaktira inspekciju. Većina (šest od osam žena koje su nam se obratile), vratila je taj minimalac poslodavcu.

Najveći broj ispitanica ne zna/nije sigurno da li je sindikat preduzeo adekvatne mere zaštite prava zaposlenih žena tokom epidemije kovida-19 (37,6%), veliki broj smatra da sindikat jeste preduzeo adekvatne mere (34,4% koje se slažu sa ovom tvrdnjom i 11,4% koje se u potpunosti slažu sa ovom tvrdnjom), dok se 16,7% ispitanica ne slaže, odnosno, apsolutno se ne

slaže sa tvrdnjom da je sindikat preduzeo adekvatne mere zaštite prava zaposlenih žena tokom epidemije kovida-19.



Grafikon br. 23: Adekvatnost mera zaštite prava zaposlenih žena tokom kovida-19

Posledice kovida na žena će se tek videti, ali sindikati svakako moraju da prate šta se dešava sa ženama na tržištu rada. Većina sindikalnih odbora ima oformljen svoj pravno-ekonomski tim, koji se bavi pritužbama zaposlenih na poslodavce koji su narušili neko radno pravo. Ovakvi timovi postupaju po prijavama zaposlenih, samo ukoliko se zaposleni pisanim putem obrati sindikatu.

Učesnice fokus grupa su najveći deo vremena pričale o odnosu poslodavaca prema sindikatu i prema zaposlenima od proglašenja vanrednog stanja i tokom trajanja pandemije kovida. Poslodavci su u velikoj meri formirali krizne štabove, a u nekim od kriznim štabovima bili su članovi i predstavnici sindikata, koji su informisali zaposlene o merama i aktivnostima koje primenjuje poslodavac. Međutim, bilo je i sindikata koji nisu redovno obaveštavani o sprovedenim epidemiološkim merama, kao i onih koji nisu uopšte bili uključeni.

Onda su nas, posle tačno dva meseca, primili na sastanak. Tada smo ustanovili da se ne slažu podaci koje su direktori dostavili i oni koje smo mi imali sa terena. Ljudi od septembra nisu dobijali sredstva za zaštitu. Nakon sastanka i objave u novinama, počela je distribucija sredstava za zaštitu i higijenu.

Sindikati nisu bili organizovani niti pitani za vreme kovida. Firma nije trpela, ljudi nisu trpeli, ali sindikati nisu imali udela uopšte.

Učesnice u fokus grupnim diskusijama saglasne su da je postojala drugačija praksa poslodavaca koji su u vlasništvu države i poslodavaca kojima rukovodi privatni kapital. Tretman zaposlenih u vreme vanrednog stanja, u smislu brzine reagovanja, bio je povoljniji kod nekih privatnih poslodavaca, u vezi sa poštovanjem zaštitnih mera i mera donetih u cilju sprečavanja zaraze kovidom-19.

Rukovodstvo banke se strogo drži preporuka Vlade. U prvom talasu epidemije, rukovodstvo je najpre pustilo sve hronične bolesnike a zatim i zaposlene starije od 60 godina da rade od kuće i na kraju su pustili i majke sa decom do 12 godina. Nismo radili do 15. maja, plata je bila 100% tj. nije bila umanjena, a kasnije smo se sukcesivno vraćali. Poslednji su se vratili hronični bolesnici, koji su mogli da biraju da li hoće da se vrate na posao ili da budu na plaćenom odsustvu po režimu 75% od plate. Zaposlenima koji su radili od kuće, poslodavac je ponudio da ponesu kući svoje desktop računare i/ili stolice koje su dobre za kičmu.

Većina sindikalnih odbora pomagala je prilikom nabavke zaštitne opreme i dezinficijenata u početku, kada je proglašeno vanredno stanje. Pojedini poslodavci i sindikati, kada je postojala potreba, finansirali su testiranja za potencijalno zaražene zaposlene. Takođe, većina sindikata je obezbedila neku zaštitnu opremu i dezinfekciona sredstva, isplaćivali su solidarne pomoći zaposlenima koji su se razboleli a kojima je bila potrebna materijalna pomoć za lečenje, kao i novčane pomoći porodicama zaposlenih koji su preminuli od kovida-19.

Sindikati se zalažu da zaposleni koji su sve vreme odlazili na posao i radili, budu nagrađeni.

Oni su svakodnevno dolazili i ne mogu da se poistovete sa nama koji smo radili od kuće, kada niko od nas nije znao šta nam se dogodilo.

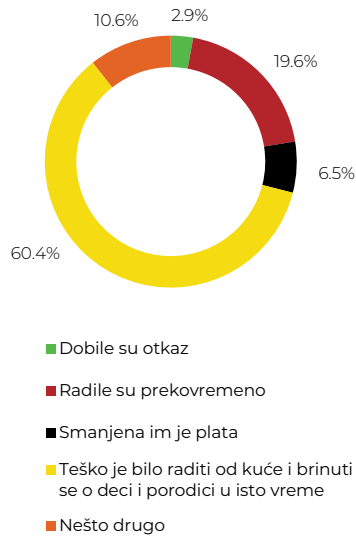
Inače, pojedini odbori za vreme vanrednog stanja i nastavka epidemije nisu uopšte imali sa stanke članstva niti su vodili bilo kakve razgovore sa poslodavcem.

Ni oko tekućih problema a ni oko novih koji su se evidentno pojavili u vezi ove zarazne bolesti. Nikakav kontakt sa zaposlenima nismo imali.

Kao najveći problem zaposlenih žena tokom trajanja epidemije kovida-19, ispitanice navode da je bilo teško raditi od kuće i istovremeno se brinuti o deci i porodici (60,4%). Oko jedne petine ispitanica navodi prekovremeni rad kao problem, a slede smanjenje plate (6,5%) i otkaz (2,9%). Preko 10% ispitanica navodi „nešto drugo“ i to: strah od zaraze; nedostatak zaštitne opreme; nedostatak kontrole poštovanja zaštitnih mera na poslu; prekovremeni rad bez adekvatne naknade; ubrzane smene koje ne mogu da se izdrže na duži period; neregulisano usklađivanje privatnih i poslovnih obaveza, ostavljeno na odlučivanje rukovodiocima, a poseban problem je za samohrane roditelje ili porodice u kojima oba roditelja moraju da idu na posao;

U vanrednom stanju u našem društvu podrazumevalo se da majke dece do 3 godine ostaju sa decom kod kuće, dok su očevi ti koji rade. I kako državne tako i privatne firme nisu prihvatale mogućnost da muškarci izostaju sa posla, dok se za žene to podrazumevalo, nezavisno od pozicije koju ona ima u određenoj kompaniji, što opet u nepovoljan položaj stavlja žene koje se susreću se pitanjem kome ostaviti decu na čuvanje? Kako doneti odluku? I pitanje da li sam dobra majka, upravo zbog obrasca i pritiska koje društvo i sistem nameće.

Učesnice fokus grupa smatraju da svi poslodavci, zajedno sa sindikatima, treba da donesu pravilnike o zdravlju i bezbedosti na radu. Takođe, sada je neophodno napraviti program za privlačenje žena u sindikalno članstvo, jer su se žene pokazale kao aktivnije u akcijama u kriznim situacijama. Što se situacije kod poslodavaca tiče, sindikati treba da vode računa i da kontrolišu da li su pojačane mere dezinfekcije i da li se primenjuju mere zaštite. U skladu sa zabranama okupljanja velikog broja ljudi, sindikat bi trebao da sastanke članstva održava *online*, jer je u kriznim situacijama ipak najbitnija pravovremena razmena informacija. Poželjno bi bilo, posebno u sektoru zdravstva, organizovati psihološku podršku za zaposlene u prvim redovima borbe sa epidemijom i izboriti se da kovid bolovanje bude svuda 100% plaćeno.



Grafikon br. 24: Problemi zaposlenih žena tokom kovida-19

Na kraju, ispitanice su zamoljene da navedu nekoliko ključnih tema kojima bi sindikat trebalo da se bavi u vezi sa pravima zaposlenih žena.

Veliki broj ispitanica smatra da sindikati treba da se bave diskriminacijom žena, rodnom ravnopravnošću, prevencijom i adekvatnom zaštitom od zastrašivanja, mobinga i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu. Nadalje, ispitanice smatraju da sindikati treba da privuku više žena, da im omoguće da budu u rukovodećim sindikalnim strukturama, te da zajednički preispitaju stereotipne stavove o ženama u sindikatima, tamo gde su prisutni. Sledeći set tema povezan je sa trudničkim i porodiljskim odsustvom, radnim pravima majki i naknadama za ova odsustva, uključujući bolje regulisanje pitanja u vezi sa odsustvima, posebno ukoliko su u pitanju bolesna deca i/ili deca sa invaliditetom; položajem samohranih majki i majki sa troje ili više dece, kao i podsticanjem očeva da koriste odsustvo sa rada radi nege deteta.

Određeni broj ispitanica smatra da sindikat treba da se bavi izjednačavanjem plata žena i muškaraca; obezbeđivanjem dovoljno slobodnog vremena, posebno osiguravanjem da se ne radi prekovremeno; obezbeđivanjem ravnoteže između poslovnog i privatnog života; izgradnjom vrtića u krugu fabrika; smanjenjem godina za odlazak u penziju za žene i/ili smanjenje kaznenih poena za odlazak u penziju sa manje od 45 godina staža; primanjem zaposlenih u stalni radni odnos; povećanjem informisanosti o radnim pravima; ohrabriranjem žena da se

više uključe u rukovodeće strukture i u sindikatu i kod poslodavaca; pitanjima beneficiranog radnog staža, kao i omogućavanjem rada sa nepunim radnim vremenom. Jedan set predloga odnosio se na obezbeđivanje adekvatne zdravstvene zaštite i sistematskih pregleda, uključujući i dodatne preglede u cilju zaštite zdravlja žena nakon 40. godine.

Učesnice fokus grupnih diskusija su saglasne da je kolektivno organizovanje i borba za prava radnika u osnovi svega, odnosno, u osnovi postojanja sindikata. Smatraju da sindikat treba da rešavanja problem velikog broja žena koje su angažovane na osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima zbog zabrana zapošljavanja, jer su njihova radna prava veoma ugrožena.

Nadalje, žene treba više uključivati u edukacije o zaštiti zdravlja na radnom mestu, a treba i povećati broj preventivnih zaštitnih pregleda, pogotovo kada je reč o raku dojke ili grlića materice. Takođe, pojedine učesnice smatraju da sindikat treba da se bori da se ne izjednače godine za starosnu penziju za žene i muškarce, imajući u vidu višestruku opterećenost žena tokom života.

Mnoge sagovornice smatraju da sindikati treba da se povežu sa organizacijama civilnog društva, radi zajedničkih inicijativa i pokretanja zajedničkih aktivnosti. Takođe, treba razmišljati i o stvaranju jačih veza sa državnim organima, kako se ne bi oglašivali o preporuke sindikata.

Mi kao velika struktura treba da se otvorimo, da asimilujemo dobru praksu, moramo imati neko telo da lokalizuje najveće problem po granama. Ako sindikat proba da angažuje nevladin sektor, dobiće se drugačija slika.

Nadalje, sagovornice smatraju da sindikat treba da se više bavi pitanjima zaštite majčinstva, posebno žena sa troje i više dece, samohranih majki i slično. Sagovornice ukazuju da sindikati treba da iniciraju donošenje boljih zakona o radu, te da budu aktivniji u zagovaranju za usvajanje i/ili bolju implementaciju međunarodnih konvencija koje se odnose na zabranu nasilja na poslu i dokumenata kojima bi se podstaklo očuvanje balansa između privatnog i profesionalnog života.

Ako govorimo o jačanju žena na tržištu rada moramo da promenimo tržište rada.

S tim u vezi, istakle su i potrebu da se žene više aktiviraju u sindikatima, zbog čega je neophodno preduzeti aktivnosti kako bi se „motivisale i osvestile o njihovim radnim pravima“.

Moramo prvo da povedemo žene. Da bude snažnija stručna služba i da prava žena i sekcija žena bude suštinsko pitanje, a ne dekor. Mi smo jako neobrazovano društvo, moramo da radimo mnogo, a da dobijemo malo.

Žene koje se bave sindikatom, to nisu obične žene, moraš da budeš drugačiji da bi se bavio sindikatom. Moraš da si pravdoljubiv, da imaš snage i hrabrost i srce da sprovedeš to, ne smeš da se plašiš da ćeš da dobiješ otkaz. Čim se plašiš da ćeš da dobiješ otkaz, nećeš moći da vodiš sindikat. Da si zaintresovan, da dobro poznaješ firmu. Kako drugačije poboljšati položaj žena, osim da one imaju uzor. Mi smo im uzor, one moraju da imaju uzor i primer kako treba neko da izgleda, šta taj neko govori i kako se ponaša i da li dobro živi, da bi i ona to poželela. Nema treće.

Smatraju da članice sindikata treba da pohađaju različite obuke, da im se na taj način omogućiti ne samo sticanje novih znanja, nego i mogućnost umrežavanja, razmene iskustava i primera dobre prakse. Sve organizovane i preduzete aktivnosti treba da budu dobro medijski praćene, kako bi i njihov uspeh doprineo podsticanju žena da masovnije pristupaju sindikatima. Uopšte, pojedine sagovornice smatraju da uspesi i aktivnosti sindikata nisu dovoljno vidljive, te da je o tome potrebno pričati u javnosti, da se podigne svest o tome da „sindikat nije prodavanje polutki na rate, već ozbiljna organizacija koja se zalaže za bolje uslove rada i bolje plate.“ Takođe, treba uključiti i edukaciju o ostvarivanju ženskih prava u stalnu aktivnost sindikata, koja bi se zasnivala na dobrim primerima iz praksi sindikata Evropske unije, jer su to primeri koji bi mogli da se primene u budućnosti.

7.2.7. Stavovi sindikalnih rukovoditeljki

Za potrebe ovog istraživanja, intervjuisano je 18 sindikalnih rukovoditeljki, žena na različitim rukovodećim položajima u sindikatima. Ispitanice su iz sindikata Nezavisnost, Saveza samostalnih sindikata Srbije, Sloge, GS industrije energije i rudarstva iz Novog Sada, Samostalnog sindikata poštanskih radnika, Sindikata prosvetnih radnika, Sindikata pravosuđa Srbije, pri čemu treba imati u vidu da su iz sindikata Nezavisnost i SSSS učestvovala sindikalne rukovoditeljke iz različitih granskih sindikata.

Ispitanice su na različitim položajima u svojim sindikatima, bile su uključene predsednice i potpredsednice sindikata, predsednice sekcije žena, predsednice sekcije mladih, glavne poverenice sindikata, članice upravnih odbora sindikata, članice glavnih odbora sindikata,

predsednice veća sindikata i sekretarke. Imajući u vidu da su u pitanju sindikalne rukovoditeljke, te da su uglavnom u velikim gradovima, obezbeđena je i geografska zastupljenost, odnosno, ispitanice su bile iz Beograda, Niša, Novog Sada i Zrenjanina. Najviše je bilo ispitanica koje imaju oko 20 godina sindikalnog staža, ali su bile uključene i ispitanice koje su imale do tri godine sindikalnog staža, kao i one sa preko 30 godina članstva u sindikatu.

Sa ispitanicama je korišćena metoda dubinskog polustrukturiranog intervjua, postavljene su četiri velike teme i to: članstvo u sindikatu i žene na rukovodećim pozicijama; ženske sekcije u okviru sindikata; zastupanje radnih prava zaposlenih žena i situacija u vezi sa epidemijom kovida-19, a u okviru svake teme ispitanicama je postavljan set pitanja. Pored toga, ispitanice su mogle da govore i o drugim temama, za koje smatraju da su bitne u vezi sa položajem žena u sindikatima.

Članstvo u sindikatu

Većina sagovornica smatra da se žene učlanjuju u sindikate iz istih razloga kao i muškarci, te da u tom pogledu nema nikakve razlike. Sindikat je interesna organizacija, između ostalog, pa svako ko se učlani ima određena očekivanja, a osnovno očekivanje jeste da sindikat ostvari svoju ulogu zbog koje i postoji. Kao razloge učlanjenja u sindikat navode:

- očekuju da će uspeti da se izbore za bolje uslove rada i veće plate;
- zbog besplatne zaštite radnih prava, koja postaje sve neophodnija u vreme liberalnog kapitalizma i otvaranja novih preduzeća;
- pogodnosti koje obezbeđuje sindikat prilikom kupovine različitih stvari.

Bilo je sagovornica koje su navele razloge zašto se žene učlanjuju u sindikate:

- sindikat je organizacija koja se bavi zaštitom prava radnika i poboljšanjem materijalno-socijalnog položaja zaposlenih kroz socijalni dijalog. Sindikat pruža pravnu i finansijsku pomoć, deluje isključivo na načelima solidarnosti i uzajamnosti, pa to ženama daje neku sigurnost i mogućnost da imaju kome da se obrate ukoliko imaju problem;
- žene su se osvestile i shvatile da moraju da se pokrenu;

- zbog zaštite koju pruža sindikat;
- zbog pogodnosti koje sindikat obezbeđuje (kupovina na rate, putovanja, pozajmice i sl);
- da bi se borile za svoja radna i socijalna prava, s obzirom da kao pojedinke to verovatno ne bi uspele;
- žene žele promenu i zaštitu, pogotovo u novim firmama koje se otvaraju u Srbiji. Na primer, žele sigurnost jer „u firmi ima dosta malteretiranja“, radi se prekovremeno, ciklusno vreme rada je kratko, sve se odvija brzo i veoma je teško i naporno;
- zbog zaštite svojih prava, posebno zaštite od mobinga i diskriminacije.

Pojedine sagovornice smatraju da se danas žene retko učlanjuju u sindikate i da se vrlo malo angažuju, da nema proaktivnog učlanjivanja žena u sindikat, te da se uglavnom pristupa sindikatu prilikom zapošljavanja i da se to dalje uglavnom ni ne promišlja.

Sagovornice ukazuju da zaposleni svoje sindikate češće doživljavaju kao mesto gde dobijaju pogodnosti pri kupovini različitih stvari, a ne kao organizaciju kroz koju mogu ostvariti svoja radna prava i boriti se za poboljšanje svog položaja. Takođe, ukazuju da kod zaposlenih žena još uvek nije dovoljno razvijena svest o važnosti i ulozi sindikata, da je sindikat tu da štiti radna prava žena, „ali dosta žena nije toga svesno“. S druge strane, očekivanja od sindikata nisu uvek realna, posebno u današnje vreme „jer zaposleni imaju visoka očekivanja da će sindikat rešiti sve njihove probleme u vezi sa ekonomskim i radnopravnim statusom.“

Iako postoje razlike u odgovorima među ispitanicama, u zavisnosti od toga da li rade u većinsko ženskim (zdravstvo, obrazovanje, socijalna zaštita) ili većinsko muškim kolektivima (metalci, auto-industrija), većina smatra da je potrebno da sindikati budu proaktivniji, kako bi privukli više žena u članstvo. U tom kontekstu, potrebno je motivisati žene da se više uključe u sindikate, najpre tako što će sindikati informisati zaposlene žene o ulozi sindikata u ostvarivanju radnih prava i o prednostima članstva u sindikatu.

Potrebno je žene informisati, jer mnoge ne znaju kako da se postave ili ponašaju kada imaju neki problem.

Ujedno, sagovornice ukazuju i na određene probleme i izazove u informisanju žena – mnoge ne koriste elektronsku poštu, teško je adekvatno komunicirati sa nekim grupama žena, pa je

neophodno štampati materijale i ići na teren, jer je to jedini siguran način da će se dopreti do velikog broja zaposlenih žena. Pored toga, potrebno je pronaći način da se mlađe žene više uključe u sindikate i sindikalne aktivnosti.

Informisanost i edukacije ključne su za veće uključivanje žena u sindikate, za više aktivnosti žena u sindikatima i za uticanje na donošenje odluka.

Jedna sagovornica ukazuje da se žene učlanjuju u sindikate tražeći sigurnost za svoje radno mesto, ali da je veliki problem što poslodavci gledaju na članice sindikata kao na „trn u oku“. Smatra da žene ne mogu da napreduju i da budu na boljem položaju kod poslodavca ukoliko su u sindikatu, čak i ako su fakultetski obrazovane.

Položaj žena i muškarca u sindikatu

Najveći broj sagovornica smatra da je položaj žena i muškaraca isti u sindikatima, odnosno, da je isto biti sindikalac i sindikalka, dok manji broj sagovornica ukazuje da je položaj muškaraca u sindikatima bolji u poređenju sa položajem žena. Međutim, sagovornice koje smatraju da je položaj žena i muškaraca isti, u razgovoru navode stavove i opisuju situacije iz kojih se može zaključiti da položaj žena i muškaraca nije isti u sindikatima, osim u delu da mogu pod jednakim uslovima da se učlane u sindikate i u delu koji se odnosi na težak položaj zaposlenih u Srbiji.

Dve su suštinske razlike u položaju žena i muškaraca proizašle iz intervjua, a to su različite obaveze koje sprečavaju žene da se više angažuju u sindikatima i da više učestvuju u sindikalnim aktivnostima, kao i različite rodne predrasude koje utiču na manji broj žena u sindikalnom rukovodstvu.

Po pitanju sindikalnog angažovanja žena, većina ispitanica ukazuje na su žene opterećene obavezama koje imaju u vezi sa decom i porodicom, odnosno, balansom između privatnog i poslovnog života, a sindikalno angažovanje zahteva dosta vremena, što znači „odricanje od svog slobodnog vremena.“ Neke ispitanice navode da je nedovoljno angažovanje žena u sindikatima evidentno, a da je uzrok tome, pored porodičnih obaveza, još i nezainteresovanost, nepoverenje u sindikat i nedovoljno podržavajuća atmosfera. Navode da se od žena očekuje da budu angažovane oko porodice, dece i drugih članova kojima je potrebna nega i briga, a

da su muškarci angažovaniji jer imaju mnogo više slobodnog vremena koje mogu da iskoriste za sindikalni aktivizam.

Žene su u sindikatu poželjne za saradnice. Dosta znaju, smatra se da nisu ambiciozne jer nemaju previše vremena. I to je onda dobro, jer ne mogu da ugroze nečiji funkciju.

Jedna sagovornica ukazuje da žene u određenim godinama, kada bi bilo najbolje vreme da se angažuju u sindikatu, to ne mogu da učine jer nemaju nikakvu podršku u vezi sa porodičnim obavezama. Tek pred kraj radne karijere žene imaju više slobodnog vremena za neko veće sindikalno angažovanje, što je jedna od najvećih prepreka za većinu žena.

Ispada da su ženama zlatne godine karijere posle 55. godine, a to je već kasno. Nemate energiju kao ranije, a nemati ni ideje, ni volje.

Pojedine sagovornice ukazuju da su muškarci u boljem položaju u sindikatima i da su mnogo češće na rukovodećim pozicijama. Smatraju da rodne predrasude utiču na položaj žena, te da ima slučajeva da muškarci ne žele žene na čelu sindikata, ne žele da im žena organizuje posao i delegira zadatke.

Znate, ako je neko na čelu sindikata mora i da organizuje posao. I sad, ako mu kažeš da je njegov posao to i to, on kaže da neće to da uradi sad nego će uraditi kad njemu bude na dnevnom redu. I onda, iz nekih priča, čujem da on ima problem što sam ja na tom mestu. Neće obavezu, ali hoće da odlučuje.

Sagovornice ukazuju da nije problem u jednakom položaju i dostupnosti prava u najosnovnijem smislu, ali da kasnije, kako se ide prema vrhu i izboru ljudi na rukovodeće pozicije, prevladava tradicionalni način razmišljanja i očekuje se da muškarci budu ti koji upravljaju. Ženama se ne daje puno mogućnosti za angažovanje u radu sindikata, kao ni da vrše neke funkcije. Kao članice uvek su dobrodošle, ali kada je u pitanju liderstvo, veći primat imaju muškarci. Ujedno ukazuju da je muškarcima i bolje i lakše na rukovodećim položajima, posebno jer većina nema mnogo obaveza oko dece ili u kući, zbog čega mogu da odvoje vreme za sindikalne aktivnosti. To im omogućava da učestvuju na sindikalnim obukama, kongresima i slično, a to utiče i na kompetencije za bavljenje sindikalnim aktivnostima. „A za to

vreme, žene rade u pozadini (papirologiju, dogovaranje, vođenje knjiga) i omogućavaju da sve besprekorno funkcioniše“.

Nekoliko sagovornica je ukazalo da je odnos prema ženama u sindikatu samo preslikani odnos žena i muškaraca u porodici i društvu, odnosno, da nije problem u samom sindikatu, već u društvu. To dovodi do posledica da je ženama teže da se „probiju“ u sindikatima, da njihov rad bude poštovan i vrednovan, kao i da budu birane na rukovodeće položaje.

Na obuci na kojoj se razgovaralo o rodnoj ravnopravnosti i podeli uloga u društvu, predavačica je navela da se u našem društvu očekuje da muškarac cepa drva, a da žena kuva ručak. Predsednik jedne grane sindikata je izjavio „da bi pre crkao gladan nego da skuva ručak.“ A on je na funkciji i trebalo bi da promovise ravnopravnost. I kako žene iz te grane mogu uopšte da očekuju da budu ravnopravne tretirane u sindikatu ili da ga zamene na toj poziciji.

Bilo je sagovornica koje smatraju da žene dosta učestvuju u sindikalnim aktivnostima, uglavnom sagovornice koje dolaze iz grana u kojima su žene zastupljenije. Smatraju da ima dovoljno upornih i ambicioznih žena, koje se nalaze u svim sindikalnim strukturama, kao i da ima veoma uspešnih slučajeva kada su se žene izborile za bolje uslove rada, uključujući i povećanje plata. Smatraju da u njihovim sindikatima postoji poštovanje prema svima, nevezano do pola, da nema „sputavanja ni sabotiranja, te da se uvažava svako mišljenje, bez obzira da li ste u odboru ili ste samo član sindikata“.

Treba ukazati i da su pojedine sagovornice ispoljile određene stereotipe i predrasude u vezi sa ženama. Na primer, neke sagovornice smatraju da su „žene agilnije i odgovornije od muškaraca“, da su „veći borci za ljudska prava“, da su „upornije i ambicioznije od muškaraca“, kao i da su „žene po prirodi nadarene da vešto pričaju i da se taj dar mora iskoristi do kraja.“

Žene na rukovodećim pozicijama u sindikatu

Po pitanju žena na rukovodećim položajima u sindikatima, najpre treba ponoviti da su ovi intervjui vođeni sa sindikalnim rukovoditeljicama, kao i da je među njima bilo nekoliko rukovoditeljki koje dolaze iz sektora u kojima su žene većinski zastupljene.

U tom smislu, nekoliko sagovornica smatra da su žene spremne da se više angažuju u sindikatu i da napreduju, odnosno, da su zainteresovane i za rukovodeće položaje. Dve sagovornice smatraju da se žene sve više angažuju u sindikatu i da ih ima sve više, uključujući i na rukovodećim položajima.

Znam da postoje neka stara uverenja i neki stari stereotipi vezano za to da je lakše muškarcima zbog pregovora, dogovora, komunikacije... Moja su iskustva pozitivna, mi imamo i u firmi na rukovodećim položajima u dosta žena. Mislim da su čak možda žene u prednosti u sindikatu. Sad, šta se dešava iza kulisa, to već ne mogu da procenim.

Većina ispitanica zna koliko ima žena na rukovodećim položajima u njihovim sindikatima, ali ima i onih koje ne znaju ni za svoje sindikate niti generalno u Srbiji. Više od polovine sagovornica ukazuje da nema dovoljno žena na rukovodećim mestima u sindikatima. Iako ukazuju da to zavisi od grane sindikata, kao i od načina na koji je sindikat organizovan, ipak navode da su muškarci mnogo više zastupljeni u rukovodećim strukturama sindikata, kao i u društvu uopšte.

Ne znam da li uopšte postoji u Srbiji sindikat u kom je žena predsednica. Žene uglavnom vode neke sekcije ili su na mestima sekretarki.

Iako se sagovornice slažu da je i ženama i muškarcima teško na rukovodećim položajima u sindikatima, većina smatra da je ženama teže da dođu na pozicije u sindikatima na kojima se odlučuje i gde „može da se čuje i njihov glas“. Neke ukazuju da je potrebno „mnogo sreće i spleta okolnosti“ da se žene nađu na rukovodećim položajima, bez obzira na znanje, iskustvo i obrazovanje.

Ja kad sam prvi put bila izabrana, pre 10 godina, bilo je još kandidata. Jedini prigovor je bio – u redu, ona je dobra, ali da li će to moći da nosi i radi, ona je žena. Niko nije rekao da sam nesposobna, neobrazovana ili tako nešto. Jedini prigovor je bio što sam žena.

Kao i u vezi sa članstvom u sindikatu i angažmanom žena, ukazano je da porodične obaveze i teškoće u vezi sa održavanjem ravnoteže između profesionalnog i privatnog života veoma doprinose malom broju žena na rukovodećim položajima u sindikatima.

Ako ste zaposlena žena i imate porodicu, treba mnogo volje i upornosti. Noću kuvate da biste mogli sutradan da se bavite nečim drugim. Vrlo je malo žena koje ulaze u celu priču, a da imaju i porodične obaveze. I to malo žena što se bavi sindikatom, još je manje onih koje imaju decu i porodicu. Naš posao nije baš vezan za radno vreme, aktivnosti su i vikendima i to nije lako uklopiti. To je razlog što ih ima malo na rukovodećim funkcijama.

Nekoliko sagovornica je ponovilo da sindikat oslikava opšte stanje u društvu, pa nije iznenađujuće da se rukovodeća mesta u sindikati percipiraju kao rezervisana za muškarce, da je ženama važna podrška porodice a da se češće dešava da je nemaju. Ukazano je i da angažman u sindikatu, posebno na rukovodećem mestu, može da bude prepreka u profesionalnom napredovanju, pa žene prave takav izbor, posebno u javnom sektoru.

Sekcije žena u okviru sindikata

Većina sagovornica navodi da u njihovom sindikatu postoji ženska sekcija, dok manji broj njih nema organizovanu sekciju žena u okviru sindikata. U nekim sindikatima postoji sekcija žena na nivou celog sindikata i u okviru svake grane, iako sagovornica ukazuje da ne zna da li su ženske sekcije dovoljno vidljive i da li sve članice sindikata znaju za postojanje ženskih sekcija.

Sagovornice smatraju da su sekcije žena u sindikatima aktivne, u skladu sa trenutnim mogućnostima, a neke smatraju da bi sekcije žena mogle da budu aktivnije, a svakako i vidljivije. Navode da su starije kolegice ranije bile aktivnije i više se angažovale u ženskim sekcijama. Nekoliko sagovornica smatra da sekcije žena treba više da se angažuju i da utiču da se sindikati u većoj meri bave radnim pravima žena, kao i specifičnim problemima koje žene imaju na radu i u vezi sa radom. To je ujedno i način za privlačenje više žena u članstvo, s obzirom da bi se tako uticalo i na povećanje informisanosti žena o tome da će im prava biti adekvatnije zaštićena, kao članicama sindikata.

Dve ispitanice smatraju da se sekcije žena ne shvataju dovoljno ozbiljno, kao i da problemi na koje ukazuju ne dospevaju visoko na agendu sindikata, poslodavaca i države. Pored toga, bilo je sagovornica koje nisu znale da li u njihovim sindikatima postoji sekcija žena, a jedna sagovornica smatra da bi bilo dobro da se svuda uspostave ove sekcije, koje bi združeno zastupale

radna prava žena. Pored toga, treba raditi na umrežavanju i spolja i iznutra, kako bi se kroz različite razmene iskustava i dobre prakse, poboljšao rad sekcija žena.

Pojedine sagovornice smatraju da je formiranje različitih sekcija u okviru sindikata (žene, mladi) jasan znak da su sindikati svesni da su neophodne promene u sindikatu, ali da i dalje postoje „vrlo tvrde strukture“ u granama sindikata, te da dominiraju muškarci u rukovodstvu. Takođe, ima mišljenja da sekcije žena postoje samo formalno, ali da nemaju podršku sindikata za svoj rad, već sve zavisi od entuzijazma članica.

Sekcije žena su još uvek ikebana u toj sindikalnoj strukturi sa kojom se svi ponose i drže iza sebe da ulepša fotografiju. Suštinski, mora se dozvoliti ženama da budu na ključnim pozicijama gde se donose odluke.

Da biste bili aktivni i nešto radili, mora sindikat da odvoji neka sredstva i pomogne rad sekcije. Ako ne možete da finansirate da se te žene negde okupe, to je onda samo formalno... Ja sam pokušala da dam primer i da probam da pomognem da se sekcija okupi, da nešto dogovorimo i radimo, ali posle toga nije bilo razumevanja...

Jedna sagovornica smatra da sekcija žena u sindikatu nikada nije dobila adekvatan značaj, niti je uspela da se sama nametne sindikatu, kao važan akter. Ukazuje da je sekcija žena nastala tako što je Međunarodna konfederacija sindikata tražila da nacionalni sindikati formiraju sekcije žena. Navodi i da postoje određeni otpori jer ideja nije izvorno potekla od članstva, da pojedine žene ne žele da učestvuju jer smatraju da su problemi isti i kod žena i kod muškaraca, te ne žele da muškarci budu isključeni, a posebno je problematično to što sekcije žena nemaju svoje izvore finansiranja, već to sve ide iz članarina, odnosno, moraju da traže sredstva iz budžeta sindikata. Sindikati uglavnom nemaju dovoljno novca, jer su potrebe članstva velike a sredstva nedovoljna, pa to može da utiče demotivišuće na žene da budu aktivne u sekcijama žena.

S druge strane, ima veoma uspešnih primera aktivnosti sekcija žena. Na primer, organizovanje različitih kampanja, između ostalog, kampanje za ratifikaciju Konvencije C190¹⁹³ Međuna-

193 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

rodne organizacije rada u vezi sa sprečavanjem nasilja na radnom mestu,¹⁹⁴ a prethodno je uz podršku Međunarodne organizacije rada urađena analiza našeg zakonodavstva u cilju podrške ratifikaciji ove konvencije. Sekcija žena planira da nastavi sa lobiranjem i kampanjom za ratifikaciju, nakon pauze koju je uslovlila epidemija kovida-19 i izbori u Srbiji.

Nekoliko sagovornica je ukazalo da je neophodno redefinisati ulogu sekcije žena, posebno zbog toga što se postojanje sekcije uglavnom povezuje sa „postojanjem ekskluziviteta“ za bavljenje pitanjima koja se tiču žena, što nadalje dovodi do toga da se tim pitanjima ne bavi ostatak sindikata. Pored toga, nekoliko sagovornica smatra da nisu potrebne sekcije žena u okviru sindikata jer žene i muškarci treba da budu ravnopravni u svemu, kao što su po zakonima jednaki. Pored toga, rad ženskih sekcija se često povezuje sa nekim „ostacima prošlosti“, te da je vreme da se umesto podržavanja „prevaziđene forme organizovanja“, sindikati aktivno uključe u postizanje suštinske ravnopravnosti žena i muškaraca.

Zastupanje radnih prava zaposlenih žena

Jedan set pitanja odnosio se na ulogu sindikata u zastupanju radnih prava žena. U vezi sa ovom temom, sagovornice su bile podeljenog mišljenja. Jedan broj sagovornica smatra da sindikati ne prepoznaju u dovoljnoj meri specifičnost položaja žena na tržištu rada, između ostalog i zbog toga što sindikate uglavnom vode muškarci koji nemaju iste probleme kao žene. Pojedine sagovornice smatraju da sindikati prepoznaju specifičnost žena na tržištu rada, ali da tržište rada ne prepoznaje „ženu kao radno sposobnu jedinku“. Nadalje, pojedine sagovornice smatraju da sindikati podjednako zastupaju prava i interese žena i muškaraca, a nekoliko sagovornica smatra da sindikati u velikoj meri zastupaju interese žena.

Sagovornice koje smatraju da sindikati zastupaju prava i interese žena, ukazuju da uvek ima mesta za poboljšanje i dodatne aktivnosti, jer se u nekim slučajevima ne radi mnogo na rešavanju ovih problema, iako su prepoznati. Pored toga, rodna ravnopravnost je veoma aktuelna tema na međunarodnom nivou, pa i to utiče na sindikate da se ovim temama posvete. Ono što je problem jeste to što pravo na pristupanje sindikatu imaju samo žene koje su u radnom odnosu, što utiče na mogućnost širenja sindikalne mreže.

¹⁹⁴ Predstavica sindikata Nezavisnost navodi da je naša delegacija tripartitno glasala za ratifikaciju ove konvencije 2019. godine u Ženevi.

Žene koje su sindikalno organizovane imaju mnogo veća prava nego žene koje to nisu.

Sagovornice smatraju da žene treba više da se sindikalno aktiviraju jer bi to doprinelo da se sindikat više bavi temama koje su ženama važne. Ujedno ukazuju da sindikati moraju da imaju mnogo veću društvenu ulogu i mnogo značajniji položaj u društvu. Naime, neke sagovornice nisu zadovoljne zalaganjem sindikata generalno, jer se nedovoljno protive pojedinim odlukama koje država donosi, uključujući i zakone koji nisu povoljni za zaposlene žene i muškarce. Čak i kada se sindikati protive, kada imaju aktivnosti kojima pokušavaju da utiču na ove odluke, to nije dovoljno vidljivo niti među članstvom niti u društvu generalno.

Uopšte se ne poštuju naši zahtevi, pa je jako teško ostvariti bilo šta. Pomažu nam dosta iz Beograda, bore se, ali jako je teško, ne znam da li su deseti deo ostvarili. Imaju svoj cilj, drže se zakona, ne popuštaju... Sad tražimo izmene kolektivnog ugovora, ali mislim da od toga neće biti ništa.

Jedna sagovornica ukazuje da u sindikatima nema dovoljno mladih žena, te da bi u tom pravcu trebalo preduzimati aktivnosti, ali da sindikati ne uspevaju da privuku mlade žene, između ostalog, zbog nedovoljne uspešnosti u ostvarivanju zahteva zaposlenih.

Mi žurimo da što više uradimo, samo da linija ne bi stala. Ako stane, odmah te direktor kažnjava, gubiš efikasnost kao tim... Imamo pauze, jedna je 15 minuta, za doručak, onda jednu od 10 i jednu od pet minuta. Mi smo totalno tempirani. Kad bi sindikat uspeo da nas ne lome toliko, bio bi jači, više bi se poštovao i više bi ljudi bilo u sindikatu. Ovako zaposleni vide da mi ništa ne možemo, pa neće da se uključuju... Ima pozicija gde žene stoje. Mi nemamo nijednu stolicu u celoj fabrici. Niko ne može da sedne. Osam sati stojiš, kičma strada maksimalno. Sindikat je tražio da se postave stolice na mestima na kojima može da se sedi. Ni to nisu dali. I onda kad pogledate, šta uopšte taj sindikat može da uradi, kad ne može jednu običnu stolicu da dobije?

Pored toga, navodi da žene mogu da trpe posledice na poslu zbog sindikalnog angažovanja.

Kad čuju da si u sindikatu, još više te šikaniraju. Ne možeš da napreduješ. Niko iz sindikata ne može da napreduje, kao mi smo buntovnici, bunimo se protiv firme.

Jedna sagovornica ukazuje da se specifičnosti položaja žena na tržištu rada deklarativno prepoznaju, ali da se ne radi dovoljno na tome jer u sindikatu postoji još uvek tvrda patrijarhalna struktura „koja nije spremna da prepusti stvari ženama“, što podrazumeva jedan drugačiji obrazac vođenja sindikata. Sagovornice su podeljenog mišljenja u vezi sa pitanjem načina ostvarivanja većeg broja žena u sindikalnom rukovodstvu. Neke sagovornice zagovaraju sistem kvota, odnosno, da u rukovodstvu sindikata bude propisana obavezna zastupljenost žena i muškaraca proporcionalno članstvu u sindikatu, dok druge sagovornice smatraju da je „neophodno izbeći definisanje pukim procentom“, već da je neophodno da se žene, znanjem i sposobnošću, izbere za svoja mesta u rukovodstvu.

Pored toga, pojedine sagovornice ukazuju da sindikat ne postoji zasebno, izolovano od ostatka društva, već je jedan od političkih aktera, koji deluje u istom prostoru sa vlastima, civilnim društvom, medijima i drugim akterima. Na sindikat utiče društvo i sindikat bi trebalo da utiče na društvo. Između ostalog, potrebne su i promene preovlađujućih kulturnih obrazaca, posebno sada kada postoje „retrogradne struje u društvu i ideološka neosvešćenost dobrog dela javnosti“, što sve utiče na položaj žena u društvu, a samim tim i na položaj žena u sindikatima. S tim u vezi, neophodno je da sindikati uspostave bolju saradnju sa mnogim akterima i da udruže snage kako bi zajednički doprineli poboljšanju položaja žena i na radu i u društvu. Na primer, potrebno je ostvarivati saradnju sa ženskim organizacijama koje se bore za poboljšanje položaja žena, organizacija obuka za sindikate, zajedničke aktivnosti i slično. Treba razumeti da ženske organizacije nisu konkurencija sindikatima, ni one koje se bore za ekonomska i socijalna prava žena, već da treba da budu partneri i da zajednički rade na poboljšanju položaja žena.

Sindikati imaju reprezentativnost, to je ono što nemaju organizacije. S druge strane, ženske organizacije imaju ekspertizu, pa tu treba da se nadopunjujemo. Civilni dijalog nije zamena za socijalni dijalog. Socijalni dijalog vode sindikati, poslodavci, država, a u širem civilnom dijalogu treba da učestvujemo zajedno i tu nem kompetitivnosti nego samo saradnje.

Pored toga, neophodna je bolja komunikacija između sindikata i poslodavaca, kako bi pojedini poslodavci prestali da zaposlene, a posebno zaposlene žene, „tretiraju kao jeftinu radnu snagu koju minimalno plaćaju, a maksimalno eksploatišu“.

U vezi sa povredama radnih prava zaposlenih žena, sagovornice ukazuju da je trenutno težak položaj i muškaraca i žena, ali neke prepoznaju povrede prava koje u većoj meri pogađaju žene i ujedno ukazuju da same žene, sindikalne rukovoditeljke i članice sindikata, moraju da utiču na sindikat da se više bavi ovim temama jer ne treba očekivati od muškaraca da „razumeju kakav je položaj žena i šta im je potrebno da zaštite svoja prava“.

Neophodno je da se mnogo više ceni rad žena, da se prestane sa različitim iznosom nakadne za istu vrstu posla, omalovažavanjem, mobingom i svim ostalim problemima sa kojima se žene svakodnevno suočavaju.

Jedna sagovornica ukazuje da je pored kolektivnog ugovora i poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu, trenutno prioritet i pravna zaštita žena.

Naš prioritet je da se ne krše prava zaposlenih, ni sindikalna ni iz radnog odnosa, a ako se krše treba obezbediti zaštitu. Mi pružamo pravnu pomoć od konsultovanja do zastupanja na sudovima i trend je samo pogoršanja, a ne poboljšanja, pa je zaštita prava jedna od najvažnijih tema.

Sagovornice ukazuju da ima dosta slučajeva mobinga, neke smatraju da su žene više pogođene, dok neke smatraju da nemam razlike između žena i muškaraca, odnosno, da su i jedni i drugi žrtve mobinga. Međutim, sagovornice su saglasne da su seksualnom uznemiravanju na radu žene izložene u mnogo većoj meri. Ukazuju i da su ovo ponašanja koja su veoma teško dokaziva na sudu, što stvara dodatne probleme i može da izazove dodatnu viktimizaciju žena, ali ipak pozitivno ocenjuju usvajanje Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu jer je sada mnogo više žena spremno da prijavi mobing, uključujući i seksualno uznemiravanje. Jedna sagovornica navodi da je pravna služba sindikata najviše angažovana na radnim sporovima u vezi sa neisplaćenim zaradama i nezakonitim otkazima ugovora o radu, da su u pitanju sporovi koji dugo traju i u kojima na kraju uspeju, u najvećem broju slučajeva, ali da ovi sporovi nemaju rodnu komponentu. S druge strane, neke sagovornice ukazuju da se u ovim slučajevima ne zna da li postoji razlika između žena i muškaraca ili bilo kakve specifičnosti, s obzirom da pravne službe ne vode podatke razvrstane po polu, iako ih imaju, niti rade rodne analize radnih sporova koje vode.

Iako se sindikat ne bavi pitanjima nasilja prema ženama, u pitanju je tema koja veoma utiče na mnoge žene, zbog čega pojedine sagovornice smatraju da bi sindikat mogao da pruža

određenu podršku, makar u smislu informisanja. Kao primer, naveden je SOS telefon koji je godinama postojao u okviru sindikata Nezavisnost, koji je imao jako dobre rezultate i dosta žena se javljalo da potraži savet i pomoć, kako članice sindikata, tako i druge zaposlene žene. Međutim, u pitanju je bio projekat koji je podržavala Fondacija Kvinna Till Kvinna, te se nakon završetka projekta ova aktivnost obustavila jer nije bilo finansijskih mogućnosti za nastavak, s obzirom da nije bila u pitanju osnovna aktivnost sindikata.

Nadalje, sagovornice smatraju da sindikati rade na poboljšanju položaja žena kroz svoje redovne aktivnosti, kao što su učešće u različitim radnim grupama za izradu zakona, podzakonskih akata i strateških dokumenata, odnosno, kroz direktan uticaj na kreiranje radnopravnog zakonodavstva, zatim kroz pravnu službu sindikata, učešće u radnim grupama za socijalne programe za viškove zaposlenih, organizovanjem obuka u okviru sindikata, učešće u socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju i slično. Međutim, veoma je važno podizanje svesti članova i članica sindikata, jer nije dovoljno da „samo plaćaju članarinu i da očekuju da će rukovodstvo sindikata rešiti sve njihove probleme.“

Jedna sagovornica ukazuje da pored rodni analiza, većeg umrežavanja i veće saradnje sa ženskim organizacijama, kao i aktivnosti na horizontalnom povezivanju članica sindikata, treba iskoristiti sledeću godinu, koja je izborna godina u sindikatu i uraditi kampanje za izbore na svim nivoima, kao i da bi se moglo razmišljati o nekim posebnim merama za veće učešće žena.

Sagovornice su saglasne da sindikati treba da nastave da preduzimaju mere i aktivnosti kojima se ostvaruje sam cilj postojanja sindikata: ravnopravnost svih zaposlenih, obezbeđivanje radne, pravne i socijalne sigurnosti članstva, poboljšanje materijalnog položaja zaposlenih, zaštita i unapređenje radne i životne sredine, unapređivanje socijalnog dijaloga, pravna zaštita zaposlenih i zaštita ekonomsko socijalnog položaja zaposlenih.

Pored toga, jedna od tema se odnosila na finansiranje programa i aktivnosti koje bi bile namenjene poboljšanju položaja žena, kako u sindikatima, tako i na radu. Sagovornice ukazuju da su svuda velike potrebe za finansijskom podrškom zbog lečenja, pa su se sindikati na to usmerili. U nekim sindikatima se odvajaju finansijska sredstva na godišnjem nivou za nove programe i aktivnosti, ali su to uglavnom mala sredstva. Ima sagovornica koje ne znaju da li postoje finansijska sredstva za uvođenje novih programa i aktivnosti koje bi bile namenjene ženama.

Mi treba da osmislimo i da napišemo neku varijantu, kao projekat, da bismo mogli da konkurišemo za sredstva. Da li postoje sredstva, to sad ne znam.

Neke sagovornice navode da ne postoje finansijska sredstva za uvođenje programa i aktivnosti namenjenih ženama. Naime, članarina iznosi 1%, u proseku je to oko 600 dinara, pa se to deli na fond solidarnosti i druge potrebe, tako da veoma malo novca ostaje za druge aktivnosti. S druge strane, iako su sredstva mala, ona se mogu iskoristiti za aktivnosti koje bi bile namenjene poboljšanju položaja žena. Nije dovoljno da se sindikati bave ženama samo povodom 8. marta – Međunarodnog dana žena. Sagovornice su uglavnom saglasne da je neophodno obezbediti finansijska sredstva kako bi se organizovale različite obuke koje su neophodne, okrugli stolovi, kao i za rad na terenu u cilju ispitivanja potreba zaposlenih žena. Nakon toga, može se utvrditi koje su aktivnosti prioritetne i u tom smislu planirati sredstva finansijskim planom sindikata. Takođe, sindikat ima mogućnost da planira programe i projekte u saradnji sa stranim donatorima, inostranim sindikalnim organizacijama, kao i sa civilnim sektorom. Pri tome, treba voditi računa da se obezbedi održivost, odnosno, da se aktivnosti koje se pokažu kao korisne i potrebne, nastave i nakon završetka projekta.

Epidemija kovida-19

Nekoliko sagovornica smatra da se epidemija kovida-19 nije negativnije odrazila na žene u poređenju sa muškarcima. Navode da se svi susrećemo sa istim problemima, da je veliki broj zaraženih u mnogim kolektivima, pa da se u nekim slučajevima, kao što je na primer, rad na proizvodnim linijama, teško održava fizička distanca.

Međutim, većina sagovornica je saglasna da su od proglašenja epidemije žene u mnogo nepovoljnijem položaju. Imaju više obaveza i privatno i poslovno i sada rade još više nego ranije. Izloženi su i nasilju u porodici s obzirom da su svi ukućani kod kuće i javlja se „nervoza, strah od besparice i ostajanja bez posla“. Ukazuju da je celo društvo tokom ove epidemije uvidelo „snagu žena, naročito žena koje su najveći teret podnele u zdravstvu, prosveti, proizvodnji i radu od kuće“.

Zaposleni koji imaju hronične bolesti rade od kuće, a žene koje su dolazile na posao, mesecima su radile bez slobodnih dana, čak i subotom i nedeljom. I tu se negde od tog pretrpanog rasporeda na poslu i kod kuće zaboravi na prava žena.

Tokom epidemije je rad prebačen online, odnosno, na rad od kuće gde god je to bilo moguće, ali su se tu pojavili drugi problemi za žene – od nedovoljne digitalne i informacione pismenosti do toga da se u nekim porodicama rad žene od kuće nije percipirao kao rad, već se na to gledalo „kao da je ona kod kuće“, što znači da su sve obaveze na ženi. Zbog toga su žene mnogo opterećenije od muškaraca, zbog nemogućnosti balansiranja između porodičnog i poslovnog života jer sve što je „epidemija donela sa sobom, ženama je palo na teret“, posebno ukoliko su zaposlene u privatnom sektoru. Žene sada pojačano brinu o deci, zbog zatvaranja vrtića i online školovanja, a imaju i više posla u domaćinstvu i oko starijih članova porodice.

▮ *Opet se očekuje da će sve žena da reši. I vrtić i decu i roditelje i posao...*

S druge strane, većina ispitanica smatra da su sindikati preduzimali adekvatne mere tokom epidemije, u cilju zaštite radnih prava zaposlenih, odnosno, da su sindikati bili veoma aktivni sve vreme epidemije. Na primer, urađen je aneks posebnog kolektivnog ugovora za zdravstvene ustanove, pa sada svi zaposleni koji su inficirani na radnom mestu, imaju 100% naknadu za bolovanje. Pored toga, sindikati su bili veoma aktivni u vezi sa obezbeđivanjem sredstava zaštite, kao i u kontinuiranom „pritisku na poslodavce“ da obezbede adekvatna sredstva zaštite za sve zaposlene. Tamo gde je postojao jak sindikat, evidentno je da je sve bolje funkcionisalo tokom epidemije, sindikat je bio deo kriznih štabova, pa je mogao direktno da utiče na mere.

Ima sagovornica koje smatraju da epidemija nije puno toga promenila, već da su neki postojeći problemi postali vidljiviji. Uprkos preduzimanja zaštitnih mera, u mnogim kolektivima je mnogo zaraženih. Problem predstavlja i to zaposleni, posebno žene, ne žele da idu na bolovanje jer tako gube novac, tamo gde nije obezbeđeno 100% naknade za bolovanje. Takođe, zbog toga što je ukinuta obaveza kontrolnog testiranja, odnosno, nije više uslov negativan test za povratak na posao, ima zaposlenih koji su se prerano vratili na posao, dok još uvek nisu bili izlečeni.

A što se tiče žena, mnoge će i bolesne raditi. Jedna majka troje dece, još ako je i samohrana, neće javiti da je bolesna, dolaziće tako na posao.

Sagovornice ukazuju i na problem sa preporukom države da roditelji mogu da odsustvuju s posla ukoliko imaju decu do 12 godina i decu sa invaliditetom, što su poslodavci različito tumačili. Neki su prihvatili, a neki nisu jer je to samo preporuka. S druge strane, iako je ova mogućnost data roditeljima, u najvećem broju slučajeva su je koristile žene, u skladu sa opštim društvenim kontekstom. Pojavio se problem sa obračunom zarada, neke su zbog toga dobijale umanjene zarade, nekima poslodavac nije znao kako da to vodi, „da li je to rad od kuće ili nije rad od kuće, neki su vodili kao bolovanje.“

8. Zaključci i preporuke

Na međunarodnom nivou, društvena, kulturna, regulatorna i politička uloga sindikata zavisi od države do države i prilično je različita. Globalno posmatrano, najčešće pominjani primeri dobre prakse delovanja sindikata u svetu odnose se na postizanje promena kada su u pitanju fleksibilni ugovori o radu, borba za ekonomske podsticaje radnicima, priznavanje šireg prava na zaštitu roditeljstva, uključujući priznavanje prava na plaćeno odsustvo očevima radi nege deteta, duže plaćeno odsustvo sa posla radi posebne nege deteta, kao i pravo na plaćeno odsustvo radi nege bolesnog člana porodice.¹⁹⁵

Rodna ravnopravnost je prepoznata kao sastavni deo boljeg balansiranja porodičnog i profesionalog života, a cilj mnogih aktivnosti koje su postale primeri dobre prakse bili su poboljšanje poštovanja principa rodne ravnopravnosti, poput sačinjavanja planova rodne ravnopravnosti u Španiji ili sveobuhvatnog nadzora nad mehanizmima za poštovanje rodne ravnopravnosti u Portugalu. Sekcije žena u sindikatima su prepoznate kao veoma bitna tela preko kojih treba da ide zastupanje i zagovaranje balansa porodičnog i profesionalnog života žene, kao i promovisanje sveukupne zaštite prava žena na radnom mestu.¹⁹⁶

U situaciji oslabljenih institucija i opšte socijalne dezintegracije, krize političkog sistema i uloge političkih partija, sindikati su i dalje organizacije koje okupljaju članstvo, imaju svoju strukturu koju treba očuvati i ojačati. Zbog toga je neophodna saradnja i osnaživanje sindikata, uključujući i sekcije žena i žene koje učestvuju u procesima odlučivanja u sindikatima, kao i okupljanje organizacija civilnog društva i lokalnih zajednica, kako bi se podstakla saradnja sa sindikatima.

195 Helfferich, B. & Franklin, P., Syndicat European Trade Union Rebalance: Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance, dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/337112143_Rebalance_Trade_unions%27_strategies_and_good_practices_to_promote_work-life_balance, pretraženo 18.10.2020.

196 ETUC - Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps (2007), https://www.etuc.org/sites/default/files/English_complet_1.pdf, pretraženo 29.09.2020.

Ciljajući na suzbijanje rodne diskriminacije, promovisanjem jednakih zarada za muškarce i žene koji obavljaju iste poslove i podsticanjem povećanja broja žena u organima upravljanja i u procesu donošenja odluka, sindikati mogu da efektivno doprinesu prevazilaženju rod-nog jaza u radnopravnim i socijalnim odnosima u društvu. Postojeći jaz mora šire da se sa-gleda u kontekstu rodne neravnopravnosti, kroz rešavanje problema dostupnosti uglavnom slabije plaćenih poslova ženama, potcenjivanju njihovih sposobnosti, znanja i veština, nejed-nake podele rada u okviru porodice u smislu brige o domaćinstvu, deci i starijim članovima porodice, češće zapošljavanja žena na određeno vreme ili radno angažovanje kroz rad van radnog odnosa. Samim tim, sindikatima se savetuje jačanje kapaciteta u pogledu rodne rav-nopravnosti i rodne diskriminacije, u cilju boljeg prepoznavanja i evidentiranja ovakvih slu-čajeva na tržištu rada.

Žene su u lošijem položaju na tržištu rada, predstavljaju manjinu među zaposlenima a ve-ćinu među radno sposobnim stanovništvom. Teške posledice na ekonomski položaj žena tek će nastupiti, jer je već vidljivo da će doći do ogromnih potresa u brojnim sektorima, a otpu-štanja će najviše pogoditi ranjive i ugrožene grupe, posebno žene. Sagledavanje sektora u ko-jima se žene nalaze na prvoj liniji, jasno ukazuju osetljivost njihovog položaja, a to su žene u zdravstvu, žene u ustanovama socijalne zaštite, žene u obrazovanju, žene u trgovini, žene u proizvodnji hrane, bilo neposredno u poljoprivredi, bilo u prerađivačkoj prehrambenoj in-dustriji, žene u državnoj upravi, žene kao podrška članovima domaćinstva, samozaposlene žene, žene koje pripadaju posebno osetljivim grupama, često izložene diskriminaciji po više osnova, kao što su Romkinje, starije radnice i neformalno zaposlene žene.

Ranije svetske krize pokazale su da države ne mogu same da prevaziđu sve izazove koji su im nametnuti. Zbog same prirode krize koju je izazvala pandemija kovida-19, više nego ikada je neophodan kreativan i konstruktivan socijalni dijalog između vlada, sa jedne strane i pred-stavnika radnika i poslodavaca, sa druge strane. Socijalni dijalog podrazumeva sve vrste pre-govaranja, konsultacija i razmene informacija između predstavnika državnih vlasti, radnika i poslodavaca, kako bi se postigao zajednički interes u oblasti ekonomije, rada i socijalne po-litike.¹⁹⁷ Imajući u vidu pandemiju kovida-19, neophodno je da sindikati deluju u okviru mo-gućih ishoda krize, odnosno, da se spreče efekti smanjenja zarada u javnom sektoru koje će

197 ILO Policy Brief on COVID-19, Pillar 4: Relying on social dialogue for solutions: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739050/lang--en/index.htm, pretraženo 02.10.2020.

dovesti do direktnog smanjenja ekonomske moći žena, zbog čega je upravo u periodu krize neophodno bolje sindikalno organizovanje u javnom sektoru.

Po pitanju Srbije, rezultati ovog istraživanja pokazuju da je jedan od ključnih problema nedovoljna posvećenost sindikata temama koje se tiču žena, odnosno, temama koje češće pogađaju žene. U ovom kontekstu, prepoznata je potreba za organizacijom edukacija i obuka na različite teme koje su od posebne važnosti za žene jer ih više (nesrazmerno) pogađaju, počev od položaja žena u društvu, na radu i u vezi sa radom, tretmana u radnoj sredini, sadržaja zakonom garantovanih prava, vidovima sindikalnog delovanja i korenima ženskog sindikalizma, pa sve do specifičnih prava i odredaba koje se odnose na rodno zasnovanu diskriminaciju i mobing, seksualno i drugo uznemiravanje na radnom mestu, kao i na nasilje u porodici čiji se efekti odražavaju i na radnu sredinu. Takođe, edukacijom treba obuhvatiti razliku između diskriminacije i mobinga na radnom mestu, jer je istraživanje pokazalo da veliki broj zaposlenih žena ne zna razliku između diskriminacije na radu i mobinga, kao i drugih povreda prava.

Još jedan od problema koji je prepoznat odnosi se na prava koja proizlaze iz zaštite materinstva, a koja se posebno tiču:

- ➔ **zaštite radnopravnog statusa žene dok se nalazi na trudničkom, porodiljskom odsustvu i/ili odsustvu sa rada radi nege deteta i/ili odsustvu sa rada radi posebne nege deteta;**
- ➔ **zaštite od diskriminacije prilikom zapošljavanja i napredovanja žene u zavisnosti od njenog roditeljskog statusa ili uslovljavanje njenog izbora gubitkom radnog mesta.**

Većini zaposlenih žena problem predstavlja balans između privatnog i profesionalnog života, jer šta god da zaposlena žena radi i čime god da se bavi, nju pored karijere i rada na poslu, u najvećem broju slučajeva očekuje i onaj drugi, neplaćeni rad, rad bez radnog vremena, koji za nju počinje onog momenta kada dođe sa posla. U posebno teškom položaju su samohrane majke koje moraju da rade kako bi obezbedile egzistenciju, dok su s druge strane jedini roditelj, koji treba da budu dostupan za sve detetove potrebe. Treba imati u vidu da veliki broj poslodavaca nema dovoljno razumevanja za ove probleme.

Upravo zbog toga što ceo život provode u „duplom“ radu, kako na radnom mestu tako i kod kuće, sindikalke i zaposlene žene nisu zadovoljne zakonskim izmenama kojima se postepeno izjednačavanju godine života muškaraca i žena za odlazak u starosnu penziju (65 godina života).

Nadalje, istraživanje je pokazalo da zaposlene žene nisu u dovoljnoj meri zadovoljne pristupom zdravstvenoj zaštiti, organizovanju sistematskih pregleda i sl. U cilju očuvanja zdravlja i sve većeg povećanja broja zaposlenih žena koje imaju teške i neizlečive bolesti, kao imperativ se nameće uvođenje obaveznih godišnjih sistematskih pregleda, uključujući ginekološke i onkološke preglede, kao i konstantna edukacija zaposlenih za poštovanje bezbednosti i zdravlja na radu.

Jedan od problema je nepostojanje podataka razvrstanih po polu u sindikatima, zbog čega je teško utvrditi probleme koji disproporcionalno pogađaju žene na radu i u vezi sa radom, zbog čega je neophodno razvrstavati podatke po polu i raditi rodne analize (npr. korišćenja usluga pravne službe sindikata i slično).

Na kraju, poseban problem predstavlja finansiranje aktivnosti unutar sindikata koji se odnose na poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti. Sekcije žena nisu formirane u svim sindikatima, a među ispitanicama ne postoji saglasnost oko toga da li sekcije žena treba uopšte da postoje. Međutim, tamo gde su osnovane sekcije žena, ne znači da se ove sekcije bave isključivo aktivnostima koje su namenjene ženama i unapređivanjem njihovih prava iz radnog odnosa. Zbog toga bi trebalo obezbediti sredstva u sindikatima za finansiranje aktivnosti namenjenih poboljšanju položaja žena, unutar sekcija žena ili na nivou celog sindikata.

Imajući sve ovo u vidu, ispunjenje sledećeg seta preporuka doprinelo bi poboljšanju položaja žena na radu i u vezi sa radom, kao i poboljšanju položaja žena u sindikatima i unapređenju rodne ravnopravnosti u sindikatima.

Opšte preporuke

- Inicirati bolju saradnju sa nevladinim sektorom, posebno sa organizacijama koje se bore za ženska prava i udružiti njihovu ekspertizu sa poznavanjem situacije na terenu, koju najbolje poznaju predstavnici sindikata i poslodavci;
- Inicirati bolje međusobno umrežavanje sindikata, s obzirom da udruženi mogu brže i lakše da postignu zajedničke ciljeve;
- Obezbediti bolje informisanje zaposlenih o aktivnostima sindikata, osigurati veću transparentnost i bolju medijsku pokrivenost aktivnosti;
- Obezbediti usluge stručne pomoći članicama sindikata, shodno mogućnostima (pravnici, psiholozi, socijalni radnici, lekari);
- Insistirati na usvajanju pravilnika o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu kod svih poslodavaca;
- Napraviti program za privlačenje većeg broja žena u sindikalno članstvo;
- Kontinuirano raditi na ojačavanju fondova solidarne pomoći, omogućiti pomoć zaposlenima obolelih od teških i neizlečivih bolesti, kao i jednokratne novčane pomoći za lečenje i oporavak zaposlenih.

Preporuke za veće angažovanje žena u sindikatima i popularizaciji učlanjenja u sindikat

- Raditi na profesionalizaciji sindikalnih rukovoditeljki, omogućiti stalne edukacije, organizaciju sindikalnih akademija i slično, pri čemu je neophodno da obuke uključuju rodnu ravnopravnost, zabranu diskriminacije, položaj žena na tržištu rada i druge teme od značaja za zaposlene žene;
- Posebnu pažnju posvetiti podsticanju žena da se kandiduju i/ili angažuju u rukovodstvu sindikata;
- Osigurati da se sindikalne rukovoditeljke aktivno i kontinuirano bore za poboljšanje radnih prava žena;
- Organizovati aktivnosti kojima će se privući žene da se učlane u sindikate;
- Aktivno raditi na promovisanju sindikalizma, ulozi sindikata uopšte, a posebno ulozi sindikata u poboljšanju položaja žena i unapređenju rodne ravnopravnosti.

Preporuke za poboljšanje ostvarivanja prava žena

- Aktivnije raditi na ostvarivanju poštovanja radnih prava žena, posebno u vezi sa zaštitom materinstva;
- Aktivnije i kontinuirano angažovanje u borbi za povoljnije uslove za odlazak žena u starosnu penziju;
- Aktivnije i kontinuirano angažovanje u borbi za jednake uslove za napredovanje muškaraca i žena, kao i za jednake plate za isti rad sa istom stručnom spremom;
- Aktivnije i kontinuirano angažovanje u vezi sa izmenama radnopravnih propisa, kroz iniciranje izmena, učešće u radnim grupama, kao i kroz organizaciju i/ili učešće na protestima;
- Organizovanje zajedničkih osmomartovskih skupova kako bi se aktivnost žena u sindikatima učinila vidljivijom, kao i njihovi zahtevi;

Preporuke u vezi sa sprečavanjem mobinga, diskriminacijom žena na radu i seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu

- ➔ Kontinuirano organizovati edukacije, info-sesije, okrugle stolove i slične aktivnosti na navedene teme;
- ➔ Veće angažovanje sindikata da se u kolektivne ugovore unesu eksplicitne odredbe o sprečavanju mobinga, diskriminacije na radu i seksualnom uznemiravanju;
- ➔ Preduzimati aktivnosti kojima će se promovisati rodna ravnopravnost i zabrana diskriminacije, uključujući i podsticaje poslodavcima da donesu interne akte kojima će se detaljno regulisati prevencija i zaštita od diskriminacije na radu, kao i prevencija i zaštita od seksualnog uznemiravanja na radnom mestu;
- ➔ Osigurati veće angažovanje sindikata kao posrednika i/ili podrške u slučajevima mobinga i diskriminacije na radu;
- ➔ Promovisati aktivnosti sindikata na prevenciji i zaštiti od mobinga, diskriminacije na radu i seksualnog uznemiravanja na radu, kako bi se poslala jasna poruka zaposlenima da su u pitanju nedozvoljena ponašanja i kako bi se zaposlene ohrabrile da ovakva ponašanja prijave;
- ➔ Na osnovu dobrih praksi iz drugih država, osmisлити aktivnosti/program sindikata u vezi sa podrškom ženama koje trpe nasilje u porodici – raditi na podizanju svesti zaposlenih žena na ovu temu, raditi na podizanju svesti u radnom kolektivu, pružiti podršku ženi koja je u situaciji nasilja, u skladu sa mogućnostima.

Preporuke u vezi sa epidemijom kovida-19

- Održavati sindikalne sastanke i druge aktivnosti online dok traje epidemija;
- Ogranizovati aktivnosti u vezi sa praćenjem nabavke zaštitne opreme (maske, rukavice, viziri, zaštitna odela) i dezinficijensa;
- Aktivnije se zalagati za rad u smenama, kako bi što manje zaposlenih bilo u isto vreme na poslu, kao i za rad od kuće, gde god je to moguće;
- Aktivno pratiti situaciju sa zaražavanjem zaposlenih i reagovati blagovremeno;
- U skladu sa mogućnostima, obezbediti jednokratnu novčanu pomoć za zaposlene obolele od kovida-19 ili za porodice zaposlenih preminulih od posledica kovida;
- Aktivnije se zalagati da bolovanje zbog kovida-19 bude plaćeno 100%.

Aneks 1.

Preporuke iz Izveštaja Evropske komisije koje se odnose na Srbiju 2020. godine u oblasti socijalne politike i zapošljavanja¹⁹⁸

6.19. Poglavlje 19: Socijalna politika i zapošljavanje

Srbija je delimično pripremljena u oblasti socijalne politike i zapošljavanja. Ostvarila je ograničen napredak u daljem usklađivanju zakonodavstva u ovoj oblasti sa pravnim tekovinama EU. U odnosu na prošlogodišnje preporuke Evropske komisije, budžetska izdvajanja za aktivne politike tržišta rada neznatno su se povećala tokom 2019. godine, ali su se ponovo smanjila u toku 2020. godine. Ovi iznosi su daleko niži od potrebnih kako bi se pokrio broj osoba koje traže posao. Ostale preporuke iz prošle godine ostaju na snazi. U narednom periodu Srbija bi posebno trebalo da:

- ➔ **obezbedi odgovarajuće finansijske i institucionalne resurse za politike zapošljavanja i socijalne politike, kako bi sistematičnije sagledale kategorije mladih, žena i dugoročno nezaposlenih i poboljšala adekvatnost socijalnih naknada za osobe koji žive ispod granice siromaštva;**
- ➔ **značajno ojača bipartitni i tripartitni socijalni dijalog na svim nivoima;**
- ➔ **obezbedi doslednu primenu zakona o radu i socijalnoj zaštiti u celoj zemlji.**

¹⁹⁸ European Commission – COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT, Serbia 2020 Report, SWD(2020) 352 final, Brussels, 6.10.2020, Poglavlje 6 tačka 19: Socijalna politika i zapošljavanje, str. 94-97, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/serbia_report_2020.pdf, pretraženo 01.03.2021.

Akциони plan za usklađivanje sa pravnim tekovinama EU u socijalnoj politici i zapošljavanju u kontekstu poglavlja 19 u okviru pristupnih pregovora usvojen je u maju 2020. godine.

U oblasti radnog prava, zakon iz 2014. godine samo je delimično usklađen sa pravnom tekovinom EU. Srbija je usvojila Zakon o agencijskom zapošljavanju u decembru 2019. godine. Novi zakon o štrajku tek treba da bude usvojen. Udeo neprijavljenih radnika je na kraju 2019. godine iznosio 18,2%. Inspekcije rada su se usredsredile na borbu protiv rada na crno, ali još uvek nemaju značajan uticaj. Zakon o inspeksijskom nadzoru treba izmeniti kako bi bio u skladu sa konvencijama Međunarodne organizacije rada koje je Srbija ratifikovala, posebno kako bi se osiguralo da inspektori rada imaju pravo da slobodno ulaze na radna mesta i bez prethodnog obaveštenja.

U oblasti zdravlja i zaštite na radu, nacrt zakona o bezbednosti i zdravlju na radu tek treba da bude usvojen. Srbija je usvojila podzakonske akte o zdravstvenim i bezbednosnim merama za rad na opremi sa ekranima i rad tokom izloženosti buci i vibracijama. Nakon zabeleženog rekordnog broja smrtnih slučajeva na radnom mestu u 2018. godini (53), broj smrtnih povreda u 2019. godini povećao se na 54, pri čemu se većina slučajeva ponovo dogodila u građevinskoj industriji. To je bilo povezano sa naglim povećanjem broja gradilišta, ali i sa nedostatkom sprovođenja propisa o zdravlju i bezbednosti na radu.

Socijalni dijalog je i dalje slab, posebno u pogledu uključivanja socijalnih partnera u razvoj relevantnih politika. Srbija treba da prilagodi zakonski okvir i ojača kapacitete socijalnih partnera za podsticanje upotrebe kolektivnog pregovaranja. Sektorski kolektivni ugovori su tipični za javni sektor, ali se slabo zaključuju u privatnom sektoru. Nije postignut napredak u tripartitnom dijalogu. U drugoj polovini 2019. godine minimalna zarada po satu povećana je za 11,1% odlukom Vlade, jer u Ekonomskom i socijalnom savetu Srbije nije mogao da se postigne konsenzus.

Kada je u pitanju **politika zapošljavanja**, pokazatelji tržišta rada nastavili su da se poboljšavaju u 2019. godini. Stopa zaposlenosti za uzrast od 15 do 64 godine porasla je sa 58,8% u 2018. godini na 60,7% u 2019. godini, a nezaposlenost je smanjena sa 13,3% (2018) na 10,9% (2019), dok je stopa aktivnosti porasla je sa 67,8% (2018) na 68,1% (2019). Nezaposlenost mladih smanjila se sa 29,7% u 2018. na 27,5% u 2019, ali je i dalje visoka. Dugoročno nezaposlene osobe, žene, mladi i nekvalifikovani radnici i dalje se suočavaju sa ozbiljnim izazovima u pokušaju da se integrišu na tržište rada. Mere usmerene na promociju zapošljavanja Roma

tek treba da donesu rezultate. Budžetska izdvajanja za aktivne politike tržišta rada su se neznatno povećala u 2019. godini u poređenju sa 2018. godinom, ali su ponovo smanjena 2020. godine. Ova sredstva su daleko manja od potrebnih da se pokrije broj osoba koje traže posao. Tek 28% ljudi koji su registrovani kao nezaposleni imaju koristi od ovih mera, a većina mera su jednokratne, poput obuke za traženje posla i sajмова zapošljavanja. Nacionalni akcioni plan za zapošljavanje za 2020. usvojen je u decembru 2019. godine.

U kontekstu izbijanja pandemije kovida-19, uvedeni su instrumenti pomoći za sprečavanje otpuštanja i negativnih kretanja na tržištu rada, direktnim grantovima za zarade zaposlenih i odlaganjem plaćanja poreza i doprinosa. Radnici angažovani na osnovu ugovora (privremeni ili sezonski poslovi, ugovori o uslugama, ugovori o zastupanju, ugovori o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, dopunski ugovori o radu) nisu obuhvaćeni ovim merama. Sa posebnom pažnjom treba pratiti uticaj pandemije na nezaposlenost i primeniti odgovarajuće mere.

Nije bilo pomaka u pogledu priprema za Evropski socijalni fond, osim nekoliko događaja usmerenih na podizanje svesti. U oblasti **socijalne inkluzije i socijalne zaštite**, podaci iz 2018. godine pokazali su da 7,1% stanovništva živi u apsolutnom siromaštvu (7,2% u 2017. godini). Prema istraživanju o prihodima i uslovima života (SILC) sprovedenom šesti put u 2018. godini, stopa rizika od siromaštva iznosila je 24,3% (EU-28 17,1%), a rizik od siromaštva i socijalne isključenosti iznosio je 34,3% (EU-28 21,8%). Kao i prethodnih godina, siromaštva ima više u ruralnim nego u urbanim sredinama (10,4% prema 4,8%). Oko 10% zaposlenih je u riziku od siromaštva, što znači da uprkos svom radnom angažovanju ne mogu da ispune svoje osnovne potrebe. Oko 58,4% stanovništva je subjektivno siromašno, odnosno, na pitanje o mogućnosti domaćinstva da „sastavlja kraj s krajem“ odgovara da to čini sa „poteškoćama“ i „velikim poteškoćama“, što svrstava Srbiju na dno liste evropskih zemalja koje sprovode SILC ankete. Uticaj pandemije kovida-19 na ranjive pojedince treba pažljivo pratiti i primeniti odgovarajuće mere. Nova strategija socijalne zaštite u Srbiji za 2019-2025 i izmene zakona o socijalnoj zaštiti još uvek su na čekanju. Naknade za porodijsko odsustvo smanjene su kao rezultat izmena Zakona o finansijskoj podršci porodicama sa decem iz 2018. godine, jer žene sada treba da rade 18 uzastopnih meseci, umesto 12 meseci pre izmena, da bi imale pravo na pun iznos naknade. Nije postignut napredak u uslugama socijalne zaštite na lokalnom nivou, niti u procesu deinstitucionalizacije. Sistem namenskih transfera uveden Zakonom o socijalnoj zaštiti 2016. godine još uvek se ne primenjuje sistematski i transparentno. Budžetska izdvajanja su sada dostupna godišnje, ali bez višegodišnjih obaveza koje bi omogućile konti-

nuitet pružanja usluga na lokalnom nivou i sistem utvrđivanja prioriteta i praćenja rezultata zasnovan na dokazima.

Na polju **zabrane diskriminacije u zapošljavanju i socijalnoj politici**, vlasti treba da pojačaju napore na sprovođenju preporuka Poverenika za zaštitu ravnopravnosti o razvoju anti-diskriminacione politike za poslodavce u Srbiji (Kodeks ravnopravnosti). Zakon o rodnoj ravnopravnosti, kao i nacrt izmena i dopuna Zakona o zabrani diskriminacije tek treba da budu usvojeni.

U oblasti **jednakih mogućnosti žena i muškaraca u zapošljavanju i socijalnoj politici**, stopa zaposlenosti muškaraca (15-64) veća je za 12,8%, a stopa aktivnosti za 13,6% u odnosu na žene. Na neaktivnost žena utiče: neplaćeni rad u domaćinstvu, uključujući brigu o deci, bolesnim i/ili starijim osobama; neadekvatna podrška u usklađivanju radnih i porodičnih obaveza; diskriminatorski tretman poslodavaca prema mladim ženama; postojeći jaz u platama; niža zakonska starosna granica za odlazak u penziju i postojanje zakonske minimalne osnovice za doprinose za socijalno osiguranje, koja obeshrabruje formalni rad sa skraćenim radnim vremenom. Iako je zakonom garantovano pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta i za očeve i dalje postoje stereotipne rodno zasnovane predrasude da su briga o deci i rad u domaćinstvu odgovornost žene. Nedostatak državnih službi za brigu o deci u ruralnim oblastima povećava obim neplaćenog kućnog rada za žene. Žene su bile u prvim borbenim redovima kada je reč o pandemiji kovida-19, kao radnice u zdravstvu, u prodavnicama i apotekama. Očekuje se da će zatvaranje preduzeća negativno uticati na profesije kojima dominiraju žene.

Aneks 2.

Preporuke 2019/1158 o ravnoteži poslovnog i privatnog života za roditelje¹⁹⁹ u vezi sa Direktivom Evropske Unije 2019/1152²⁰⁰

Preporuke Evropskoj uniji

- ➔ Nadgledati i procenjivati primenu nove Direktive o ravnoteži poslovnog i privatnog života i osigurati postojanje odgovarajućih sankcija ukoliko se Direktiva ne sprovodi pravilno ili se ne primenjuje;
- ➔ Razviti novu strategiju za rodnu ravnopravnost za Evropsku uniju i učiniti je prioritetom, u skladu sa odlukom Evropskog saveta;
- ➔ Predložiti i usvojiti nove zakononske propise o jednakim platama, npr. promovisanjem principa transparentnosti plaćanja zaposlenima;
- ➔ Povećati procenu efikasnosti nacionalnih politika i struktura nege koje promovišu ravnotežu između poslovnog i privatnog života;

199 Videti: Helfferich, B. & Franklin, P., Syndicat European Trade Union Rebalance: Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance, https://www.researchgate.net/publication/337112143_Rebalance_Trade_unions%27_strategies_and_good_practices_to_promote_work-life_balance, pretraženo 18.10.2020.

200 Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>, pretraženo 28.09.2020.

- ➔ Revidirati Barselonske ciljeve o nezi dece²⁰¹ i obezbediti da se oni blagovremeno ispunjavaju; ako je potrebno, obezbediti i podsticaje / destimulacije neophodne za postizanje ovog cilja;
- ➔ Razviti novi Lisabonski cilj o nezi starijih / nezi izdržavanih lica²⁰² i podržati inicijative EU u ovoj oblasti u skladu sa dostupnim finansijskim sredstvima, jer se briga o starijima treba tretirati kao univerzalno ljudsko pravo;
- ➔ Uvesti nove obavezujuće odredbe kojima će se kompanije svih veličina razviti planove za ravnopravnost polova, koji bi podrazumevali ankete o platama, i nadgledati njihovu primenu;
- ➔ Usvojiti mere koje jačaju nacionalno praćenje prihvaćenih mera sa odgovarajućim pokazateljima, merilima i drugim merljivim varijablama usmerenim na poboljšanje ravnoteže između posla i privatnog života žena i muškaraca;
- ➔ Podsticati mere koje se odnose na upotrebu odgovarajućih poreskih podsticaja, kao i individualizaciju poreza, što može imati značajan pozitivan uticaj na rodnu ravnopravnost i bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života;
- ➔ Podržati društveni dijalog i nadgledati sektorska dokumenta i podatke koji se odnose na korišćenje plaćenih odsustva iz porodičnih razloga i obezbediti da podaci budu razvrstani prema polu i socijalno-ekonomskom statusu;
- ➔ Postarati se da se o ravnoteži između poslovnog i privatnog života kao temi govori u institucijama Evropske Unije.

201 Barcelona Targets on childcare, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_08_592, pretraženo 30.10.2020.

202 The Lisbon Strategy: Lisbon target on elder care/ care for dependents, <https://portal.cor.europa.eu/europe2020/Profiles/Pages/TheLisbonStrategyinshort.aspx#:~:text=The%20aim%20of%20the%20Lisbon,jobs%20and%20greater%20social%20cohesion%22>, pretraženo 30.10.2020.

Preporuke državama članicama:

- Donošenje nacionalnih zakonskih propisa koji se odnose na rodnu ravnopravnost, koji bi između ostalog, podrazumevali i principe jednake plate za isti rad, ravnoteže između privatnog i profesionalnog života i paritet u cilju uspostavljanja faktičke rodne jednakosti;
- Borbu da se vreme provedeno na roditeljskom odsustvu obračunava u iznosu od najmanje 66% zarade;
- Osigurati da pravo na socijalnu sigurnost (penzija / zdravstveno osiguranje) bude odvojeno od radnog veka i da svi ljudi imaju obezbeđenu sigurnu osnovu za pravične uslove za odlazak u penziju;
- Ozbiljno razmotriti – u zemljama u kojima to zakonom već nije propisano - osnivanje nezavisne agencije zadužene za nadgledanje sprovođenja principa rodne ravnopravnosti, uključujući i kontrolu kolektivnih ugovora i davanje ovlašćenja za primenu odgovarajućih kaznenih i popravnih mera;
- Osigurati individualizaciju prava, kao ključnu meru politike u odnosu na ravnotežu između poslovnog i privatnog života;
- Poboljšati dostupnost, pristupačnost, ekonomsku priuštivost i kvalitet ustanova i usluga nege koje finansira država;
- Garantovati pravo negovatelja na rad;
- Vrednovati neplaćenu negu – uzori na radnom mestu mogu demonstrirati vrednost i mogućnost kombinovanja neplaćene nege i plaćenog zaposlenja, rad i nega ne bi trebalo da se posmatraju kao međusobno isključivi;
- Bolje pružanje vanškolske zaštite i premošćavanje jaza između vremena koje je rezervisano za školu i redovnog radnog vremena.

Preporuke Evropskoj konfederaciji sindikata (ETUC) da razvije:

- Globalni okvir praćenja procene i uticaja svih nivoa kolektivnih ugovora na ravnotežu između poslovnog i privatnog života;
- Set alata za sindikate koji pregovaraju o sporazumima koji se odnose na poštovanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života;
- Set alata za sindikate kako bi lakše poštovali odredbe Direktive EU o ravnoteži poslovnog i privatnog života;
- Uključivanje roda u politike ETUC-a;
- Model kolektivnog ugovora za stvaranje i poštovanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života za različite sektore i formulisati odredbe na ovu temu koje se mogu uključiti u sporazume;
- Ostale alate i obuke za kolektivno pregovaranje o pitanjima ravnoteže između poslovnog i privatnog života;
- Treninge za članove o rodnoj ravnopravnosti i ravnoteži između poslovnog i privatnog života.

Preporuke socijalnim partnerima na nacionalnom nivou da se obavežu na:

- Shvatanje da ravnoteža između poslovnog i privatnog života takođe predstavljanje ulaganja u produktivnost, jer pruža veći kvalitet života;
- Promovisanje kolektivnog pregovaranja kao efikasnog načina za poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života radnika;
- Osigurati jednaku platu za jednak rad ili rad jednake vrednosti;
- Uključivanje roda u sve kolektivne ugovore, uz redovno praćenje i evaluaciju njihove primene;

- Garanciju da spoljni stručnjaci, angažovani u pregovorima, razumeju šta podrazumeva urođavanje i rodna ravnopravnost; podržati ovo pružanjem odgovarajućih obuka;
- Uspostavljanje rodnog balansa u pregovaračkim timovima;
- Sklapanje sporazuma koji priznaju različitost porodica, kao što su jednoroditeljske porodice, usvojiteljske porodice ali i prava istopolnih roditelja itd;
- Suočavanje sa stereotipima radi poboljšanja korišćenja plaćenog odsustva oca radi nege deteta i poboljšanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života žena i muškaraca;
- Kreiranje politike koja je usmerene prema potrebama zaposlenih, npr. mlađi radnici imaju različita očekivanja u pogledu radnog vremena i odsustva;
- Davanje prostora zaposlenima da pronađu sopstvena rešenja oko radnog vremena, posebno u sektorima kao što je zdravstvo;
- Uvođenje tehnologije koje pomažu u stvaranju uslova za bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života;
- Sistematsko prikupljanje ranije važećih i sadašnjih aktuelnih kolektivnih ugovora, kako bi se procenila njihova korisnost u pogledu ostvarivanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života i rodne ravnopravnosti. Ovde treba voditi računa posebno o odredbama koje se tiču pitanja: ko koristi porodično odsustvo, dužina odsustva, položaj u radnoj hijerarhiji koji zaposleni/zaposlena ima u momentu uzimanja odsustva, šta se dogodilo sa osobom na odsustvu (profesionalno/plata/unapređenje) nakon što se vratilo sa odsustva i slično.

Preporuke sindikatima na nacionalnom nivou da se angažuju na:

- Stvaranju odredaba za podizanje dalje svesti o pitanjima ravnoteže između poslovnog i privatnog života unutar samih sindikata, kako bi se ojačalo kolektivno pregovaranje o ravnoteži između poslovnog i privatnog života;
- Ustanovljavanju većeg procenta plaćanja zaposlenih za vreme provedeno na roditeljskom bolovanju i bolovanju zbog nege bolesnog člana porodice, kao i na većem nivou pružanja socijalne podrške;
- Vrednovanju neplaćenog rada koji se odnosi na negu bolesnog člana porodice; pronalaženju uzora na radnom mestu koji mogu podržati kulturne promene čime će ukazati na vrednost i mogućnost kombinovanja neplaćene nege i plaćanja ovakvog vida nege;
- Uspešnijim pokretanjima kolektivnih pregovora na nivou preduzeća i/ili sektorskih/međusektorskih nivoa;
- Lobiranju za donošenje i/ili poboljšanje pravnih propisa koji se odnose na ravnotežu poslovnog i privatnog života, kako bi sve navedene mere mogle da budu održive.

Literatura

1. 18 September 2020 marks the inaugural United Nations International Equal Pay Day, <https://www.ituc-csi.org/equal-pay-day-2020>, pretraženo 16.10.2020.
2. ACTU demands Turnbull back 10 days paid domestic violence leave, objavljeno 28.11.2017., <https://www.actu.org.au/actu-media/media-releases/2017/actu-demands-turnbull-back-10-days-paid-domestic-violence-leave>, pretraženo 16.10.2020.
3. Additional rights for new parents in Ireland, <https://www.etuc.org/en/additional-rights-new-parents-ireland>, pretraženo 08.10.2020.
4. Barcelona Targets on childcare, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_08_592, pretraženo 30.10.2020.
5. Berg, J. *Precarious workers pushed to the edge by COVID-19*, ILO blog post, objavljeno 20.03.2020., <https://iloblog.org/2020/03/20/precarious-workers-pushed-to-the-edge-by-covid-19/>, pretraženo 15.10.2020.
6. Brazil Trade union activism vs. gender-based violence pushed, objavljeno 15.09.2020., <https://www.bwint.org/cms/brazil-trade-union-activism-vs-gender-based-violence-pushed-2010>, pretraženo 04.10.2020.
7. Britannica - Trade union - labour organization, objavljeno 24.09.2019, <https://www.britannica.com/topic/trade-union>, pretraženo 03.10.2020.
8. Connell, T., Women & Their Unions Stand Strong during COVID-19, objavljeno 21.04.2020., <https://www.solidaritycenter.org/women-their-unions-stand-strong-during-covid-19/>, pretraženo 20.09.2020.
9. Cobble, D.S. (2012) Gender Equality and Labor Movements: Toward a Global Perspective, <https://www.solidaritycenter.org/publication/gender-equality-and-labor-movements-toward-a-global-perspective-rutgers-2012/>, pretraženo 05.10.2020.

10. Cobble, D.S. (2016) International Women's Trade Unionism and Education, *International Labor and Working-Class History*, Cambridge University Press: Volume 90, Fall 2016, pp. 153-163, <https://www.cambridge.org/core/journals/international-labor-and-working-class-history/article/international-womens-trade-unionism-and-education-1/778C5D00FF31BAC7EE029116953FA2ED/core-reader>, pretraženo 05.10.2020.
11. Covid19 crisis: Mapping out trade union and social partners' responses, objavljeno 30.06.2020., <https://tuac.org/news/covid19-crisis-mapping-out-trade-union-and-social-partners-responses/>, pretraženo 07.10.2020.
12. COVID-19: Italian unions sign vital new agreement on safety of health workers, <https://www.epsu.org/article/covid-19-italian-unions-sign-vital-new-agreement-safety-health-workers>, pretraženo 17.10.2020.
13. Danas Online - Sloga: U Srbiji se prava žena sve jače narušavaju, objavljeno 07.03.2019., <https://www.danas.rs/drustvo/sloga-u-srbiji-se-prava-zena-sve-jace-narusavaju/>, pretraženo 08.10.2020.
14. Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskog Parlamenta i veća od 20. juna 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uslovima u Europskoj uniji (engl. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>, pretraženo 04.10.2020.
15. Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskog Parlamenta i veća od 20. juna 2019. o ravnoteži poslovnog i privatnog života za roditelje (engl. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>, pretraženo 28.09.2020.
16. Diskriminacija na radnom mestu lako vodi do nasilja, objavljeno 09. 09. 2017 <https://nezavisnost.org/diskriminacija-na-radnom-mestu-lako-vodi-do-nasilja/>, pretraženo 08.10.2020.
17. Djouimai, N. (2019) Gender Equality within the British Trade Unions: The Incomplete evolution. *Aleph* no. 11 / 2019, <https://aleph-alger2.edinum.org/1763>, pretraženo 04.10.2020.
18. Domestic and Intimate Partner Violence and COVID-19, <https://aflcio.org/covid-19/domestic-and-intimate-partner-violence-and-covid-19>, pretraženo 16.08.2020.

19. Domestic violence invades the workplace: Why ILO C190 is needed in the time of Covid-19, objavljeno 06.09.2020., <https://uniglobalunion.org/news/domestic-violence-invades-workplace-why-ilo-c190-needed-time-covid-19>, pretraženo 28.09.2020.
20. Drake, B. (1984) *Women in Trade Unions*. London : Labour Research Department. Republished by Virago Press, 1984. 1920. Reprint, Republished by Virago Press, 1984., https://openlibrary.org/books/OL6631634M/Women_in_trade_unions, pretraženo 03.10.2020.
21. Đan, A. & Vrbaški, S. (2019) *Rodna diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji*, Kvinna till Kvinna, https://kvinnaatillkvinna.org/wp-content/uploads/2019/04/EU_Final_GenderLabourSerbia_srb.pdf, pretraženo 11.10.2020.
22. Elliott, S., Domestic abuse – why staying home isn’t safe for everyone and what you can do to help, objavljeno 09.04. 2020., <https://www.tuc.org.uk/blogs/domestic-abuse-why-staying-home-isnt-safe-everyone-and-what-you-can-do-help>, pretraženo 15.10.2020.
23. Equal pay day - Pandemic response must address the gender pay gap, objavljeno 28.08.2020, <https://www.actu.org.au/actu-media/media-releases/2020/equal-pay-day-pandemic-response-must-address-the-gender-pay-gap>, pretraženo 03.10.2020.
24. ETUC - Gender equality, <https://www.etuc.org/en/issue/gender-equality>, pretraženo 08.10.2020.
25. ETUC - Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps (2007), https://www.etuc.org/sites/default/files/English_complet_1.pdf, pretraženo 29.09.2020.
26. ETUC Action Programme 2015-2019, <https://www.etuc.org/en/publication/etuc-action-programme-2015-2019>, pretraženo 08.10.2020.
27. ETUC Action Programme on gender equality 2016-2019, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-action-programme-gender-equality-2016-2019>, pretraženo 08.10.2020.
28. ETUC Resolution on Gender Pay Transparency Directive, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-gender-pay-transparency-directive>, pretraženo 02.10.2020.
29. European Commission – Equal Pay, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay_en, pretraženo 04.10.2020.

30. European Commission – COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT, Serbia 2020 Report, SWD(2020) 352 final, Brussels, 6.10.2020, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/serbia_report_2020.pdf, pretraženo 01.03.2021.
31. Eurofound – Freedom of Association/Trade Union Freedom, objavljeno 17.04.2011., <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/freedom-of-association>, pretraženo 02.10.2020.
32. Eurofound - ECHR rules against Danish closed-shop agreements, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/01/feature/dk0601104f.htm>, pretraženo 02.10.2020.
33. European Framework Agreement on Harassment and Violence at Work, <https://drive.google.com/file/d/0B9RTV08-rjErYURTckhMZzFETek/view>, pretraženo 04.10.2020.
34. Fine companies who refuse gender pay transparency, unions tell Von der Leyen, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/fine-companies-who-refuse-gender-pay-transparency-unions-tell-von-der-leyen>, pretraženo 16.10.2020.
35. Ghoshal, R. (2020). Twin public health emergencies: Covid-19 and domestic violence. *Indian Journal of Medical Ethics*, V (3), str. 195-199. <https://ijme.in/articles/twin-public-health-emergencies-covid-19-and-domestic-violence/>, poretraženo 01.10.2020.
36. Gold, M. (1993) *The Social Dimension – Employment Policy in the European Community*. Basingstroke England UK: Macmillan Publishing,
37. Hall, M. (1994) *Industrial Relations and the Social Dimension of European Integration: Before and after Maastricht*, pp. 281–331 in Hyman, R. & Ferner A., eds.: *New Frontiers in European Industrial Relations*, Basil Blackwell Publishing, <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0143831X94152002>, pretraženo 13.10.2020.
38. Helfferich, B. & Franklin, P., Syndicat European Trade Union Rebalance: Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance, https://www.researchgate.net/publication/337112143_Rebalance_Trade_unions%27_strategies_and_good_practices_to_promote_work-life_balance, pretraženo 18.10.2020.
39. History - Labor Movement, objavljeno 31.03.2020, <https://www.history.com/topics/19th-century/labor>, pretraženo 30.09.2020.

40. Hitni zahtevi i preporuke za krizni štab za suzbijanje zarazne bolesti COVID-19, <http://www.sindikatlfs.rs/hitni-zahtevi-i-preporuke-za-krizni-stab-za-suzbijanje-zarazne-bolesti-co-vid-19/>, pretraženo 03.10.2020.
41. Home is not safe for everyone: Domestic violence during a pandemic, objavljeno 26.03.2020., <https://canadianlabour.ca/home-is-not-safe-for-everyone-domestic-violence-during-a-pandemic/>, pretraženo 15.07.2020.
42. ILO - Country policy responses, <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm>, pretraženo 06.10.2020.
43. ILO - COVID-19: Protecting workers in the workplace - Play fair for equal pay, objavljeno 14.09.2020., https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_755228/lang--en/index.htm, pretraženo 02.10.2020.
44. ILO - COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work, objavljeno 11.05.2020., https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/WCMS_744685/lang--en/index.htm, pretraženo 02.10.2020.
45. ILO - Sickness benefits during sick leave and quarantine: Country responses and policy considerations in the context of COVID-19, ILO policy brief, objavljeno 14.05.2020., https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/Brochures/WCMS_744510/lang--en/index.htm, pretraženo 06.10.2020.
46. ILO Convention on Violence and Harassment: Five key questions, objavljeno 28.06.2019, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711891/lang--en/index.htm, pretraženo 17.10.2020.
47. ILO Policy Brief on COVID-19, Pillar 3: Protecting workers in the workplace, https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739049/lang--en/index.htm, pretraženo 02.10.2020.
48. ILO Policy Brief on COVID-19, Pillar 4: Relying on social dialogue for solutions https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739050/lang--en/index.htm, pretraženo 02.10.2020.
49. ILO Social Protection Monitor, https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/Brochures/WCMS_741212/lang--en/index.htm, pretraženo 06.10.2020.

50. International Labour Office - ABC of women workers' rights and gender equality, Second edition, International Labour Organization, 2007, https://www.google.com/url?sa=t&rcct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjLu83Hi_DsAhXSCRAIHysXDHQQFjA-BegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmssp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---dgreports%2F---gender%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms_087314.pdf&usg=AOvVaw1qDff7013ShsH6qT4N6O0K, pretraženo 02.10.2020.
51. International Labour Organisation - Industrial relations, objavljeno 09.10.2018., https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IR_EN.pdf, pretraženo 28.09.2020.
52. International Labour Organisation - Violence and Harassment Convention No. 190, 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190, pretraženo 05.10.2020.
53. International Labour Organisation - Violence and Harassment Recommendation No. 206, 2019, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206, pretraženo 05.10.2020.
54. International Trade Union Confederation (ITUC) – List of affiliates, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/list_of_affiliates_nov_2019.pdf, pretraženo 02.10.2020.
55. Israeli unions launch TV ad on violence against women, objavljeno 08.06.2020., <https://www.bwint.org/cms/news-72/israeli-unions-launch-tv-ad-on-violence-against-women-1886>, pretraženo 18.09.2020.
56. Italy/Sicily: Agreement Against Harassment and Violence in the Workplace, objavljeno 22.10.2019., <https://news.industriall-europe.eu/Article/375>, pretraženo 14.07.2020.
57. Kosanović, R. (2010) *Sindikalni leksikon: Trade Union Lexicon*, Fredrich Ebert Stiftung fondacija, Beograd
58. Lange, A. (2015) Working Women in the Suffrage Movement. <http://www.crusadeforthetvote.org/working-women-movement>, pretraženo 08.10.2020.
59. Lorient, M., Dassisti, L. & Grattagliano, I. *Harassment at work in France and Italy first hypothesis for an international comparison*, Aggression and Violent Behavior, Volume 53, July–August 2020, <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101427>

60. Members of Unifor walk in pink high heels downtown to raise money for women's shelter, 19.09.2020, <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/unifor-hope-in-high-heels-walk-to-ronto-halton-womens-place-domestic-violence-1.5731400>, pretraženo 02.10.2020.
61. Mir Roca, M., Trade Unions Take A Stand To End Violence Against Women, objavljeno 25.11.2016., <https://www.socialeurope.eu/trade-unions-take-stand-end-violence-women>, pretraženo 16.06.2020.
62. Mitrović, A. *Naša borba je večna*, Vreme, objavljeno 14.3.2019, <https://www.vreme.com/cms/view.php?id=1672885>, pretraženo 16.10.2020.
63. Monitoring izveštaj o merama tokom vanrednog stanja u oblasti socijalne politike i zapošljavanja, javnog zdravlja i zaštite potrošača i obrazovanja Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji (NKEU), <http://eukonvent.org/wp-content/uploads/2020/08/Monitoring-izvestaj-SOCIJALNE-POLITIKE-I-ZAPOS%CC%8CLJAVANJA-JAVNOG-ZDRAVLJA-I-ZAS%CC%8CTITE-PO-TROS%CC%8CAC%CC%8CA-I-OBRAZOVANJA.pdf>, pretraženo 09.10.2020.
64. Montserrat, M.R. *Trade Unions Take A Stand To End Violence Against Women*, objavljeno 25.11.2016, <https://www.socialeurope.eu/trade-unions-take-stand-end-violence-women>, pretraženo 14.10.2020.
65. N1 Info: Sindikati se ne bore za interese radnika, <http://rs.n1info.com/Biznis/a314322/Sindikati-u-Srbiji.html>, pretraženo 12.10.2020.
66. Na koje vidove diskriminacije se zaposleni najčešće žale, RTS.rs, 05.03. 2020, <https://www.rts.rs/page/stories/sr/story/13/ekonomija/3877609/diskriminacija-posao-zalbe-socio-ekonomski-savet.html>, pretraženo 10.10.2020.
67. New ILO Convention gives right to work without violence and harassment, 21.06.2019, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/new-ilo-convention-gives-right-work-without-violence-and-harassment>, pretraženo 16.07.2020.
68. Norway: pensions and pay victory for health workers <https://www.etuc.org/en/norway-pensions-and-pay-victory-health-workers>, pretraženo 16.10.2020.
69. Obaveštenje o problemu u praksi sa zahtevom za rešavanje i predlogom mera, <http://www.sindikatif.rs/obavestenje-o-problemu-u-praksi-sa-zahtevom-za-resavanje-i-predlogom-mera/>, pretraženo 02.10.2020.

70. OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) - Women at the core of the fight against COVID-19 crisis, 1.04. 2020, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>, pretraženo 04.10.2020.
71. Osnovni zakon o upravljanju državnim privrednim preduzećima i višim privrednim udruženjima od strane radnih kolektiva, "Službeni list FNRJ", 1951
72. Paid domestic violence leave and Women's Advocate program go international, 13.02.2020, <https://www.unifor.org/en/whats-new/news/paid-domestic-violence-leave-and-womens-advocate-program-go-international>, pretraženo 16.10.2020.
73. Parents in 7 countries to get new rights to paid leave, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/parents-7-countries-get-new-rights-paid-leave>, pretraženo 11.10.2020.
74. Poseban kolektivni ugovor za delatnost putne privrede Republike Srbije, „Sl. glasnik RS“, br. 14/2018
75. Poseban kolektivni ugovor za državne organe, „Sl. glasnik RS“, br. 38/2019 i 55/2020
76. Poseban kolektivni ugovor za elektroprivredu Srbije, „Sl. glasnik RS“, br. 15/2015 i 38/2018
77. Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije, „Sl. glasnik RS“, br. 27/2015, 36/2017 - Aneks I, 5/2018 - Aneks II i 94/2019 - Aneks III
78. Poseban kolektivni ugovor za policijske službenike, „Sl. glasnik RS“, br. 62/2019 i 62/2020
79. Poseban kolektivni ugovor za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu, „Sl. glasnik RS“, br. 23/2015
80. Poseban kolektivni ugovor za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji, „Sl. glasnik RS“, br. 29/2019 i 60/2020
81. Poseban kolektivni ugovor za ustanove kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, „Sl. glasnik RS“, br. 106/2018
82. Poseban kolektivni ugovor za visoko obrazovanje, „Sl. glasnik RS“, br. 86/2019 i 93/2020
83. Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u jedinicama lokalne samouprave, „Sl. glasnik RS“, br. 38/2019 i 55/2020

84. Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika, „Sl. glasnik RS“, br. 21/2015 i 92/2020
85. Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama predškolskog vaspitanja i obrazovanja čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, „Sl. glasnik RS“, br. 97/2020
86. Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u ustanovama studentskog standarda čiji je osnivač Republika Srbija, „Sl. glasnik RS“, br. 1/2019 i 92/2020
87. Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, „Sl. glasnik RS“, br. 96/2019 i 58/2020 - Aneks I
88. Poverenica: Sindikati važni u zaštiti prava zaposlenih, 01.05.2018, <http://rs.n1info.com/Vesti/a384302/Poverenica-Sindikati-vazni-u-zastiti-prava-zaposlenih.html>, pretraženo 08.10.2020.
89. Pravila o radu sekcije žena Saveza samostalnih sindikata Vojvodine, Savez samostalnih sindikata Srbije - Savez samostalnih sindikata Vojvodine (2010), https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj-kubekt_sAhXlylUKHR39A-vUQFjAAegQIBRAC&url=http%3A%2F%2Fwww.ssv.rs%2Fsekcije%2Fzene%2Fdokumenta%2FPRAVILA%25200%2520RADU%2520ZENE%25202010.pdf&usg=AOvVaw1iUVmmhmk-SISgY_HHYtUn7, pretraženo 10.10.2020.
90. Protecting women's rights during Covid-19, 09.04. 2020., <http://www.industrialunion.org/protecting-women-rights-in-during-covid-19>, pretraženo 20.09.2020.
91. Radnice na prvoj liniji - žene, sindikati i kriza, objavljeno 17. 07. 2020., <http://www.centaronline.org/sr/dogadjaj/12093/radnice-na-prvoj-liniji-zene-sindikati-i-kriza>, pretraženo 04.10.2020.
92. Republički zavod za statistiku, *Žene i muškarci u Srbiji*, Beograd, 2008.
93. Republički zavod za statistiku, *Žene i muškarci u Srbiji*, Beograd, 2017.
94. Safe at home, safe at work, 12.06.2017, <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>, pretraženo 16.07.2020.
95. Saopštenje za javnost Sindikata lekara i farmaceuta Srbije, <http://www.sindikatlfs.rs/saopstenje-za-javnost-sidnikata-lekara-i-farmaceuta-srbije/>, pretraženo 04.10.2020.

96. Savez samostalnih sindikata Srbije - dopis, https://www.sindikatsrbsrbijsrpska.rs/aktuelno_files/vesti_pdf/brnabic_30mart20.pdf, pretraženo 29.09.2020.
97. Spanish unions call time on trafficking, <https://www.etuc.org/en/spanish-unions-call-time-trafficking>, pretraženo 19.10.2020.
98. STOP nasilju nad ženama i muškarcima na radnom mestu, objavljeno 08. 09.2017, <https://nezavisnost.org/stop-nasilju-nad-zenama-i-muskarcima-na-radnom-mestu/>, pretraženo 09.07.2020.
99. Taub, A., A New COVID-19 Crisis: Domestic Abuse Rises Worldwide , *The New York Times*, 06.04. 2020, <https://www.nytimes.com/2020/04/06/world/coronavirus-domestic-violence.html>, pretraženo 16.09.2020.
100. The Lisbon Strategy: Lisbon target on elder care/ care for dependents, <https://portal.cor.europa.eu/europe2020/Profiles/Pages/TheLisbonStrategyinshort.aspx#:~:text=The%20aim%20of%20the%20Lisbon,jobs%20and%20greater%20social%20cohesion%22>, pretraženo 30.10.2020.
101. UGS Nezavisnost - Pitali smo Ministarstvo za rad, 19.03.2020, <https://nezavisnost.org-pitali-smo-ministarstvo-za-rad>, pretraženo 02.10.2020.
102. Union demands pregnant teachers be withdrawn from schools because of risks tied to COVID-19, 19.09.2020. dostupno na: <https://montreal.ctvnews.ca/union-demands-pregnant-teachers-be-withdrawn-from-schools-because-of-risks-tied-to-covid-19-1.5111870>, pretraženo 09.10.2020.
103. Union plus – A brief history of Unions, <https://www.unionplus.org/page/brief-history-unions>, pretraženo 29.09.2020.
104. Union responses to gender-based violence and the COVID-19 pandemic, 22.06.2020, <https://www.ituc-csi.org/union-responses-to-gender-based>, pretraženo 22.09.2020.
105. Unifor raises \$134,000 to aid domestic violence victims, 19.09.2020, <https://www.unifor.org/en/whats-new/press-room/unifor-raises-134000-aid-domestic-violence-victims>, pretraženo 17.10.2020.
106. UN Women - The Shadow Pandemic: Violence against women during COVID-19, <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/violence-against-women-during-covid-19>, pretraženo 14.08.2020.

107. Urban, B.Z. & Wagner, K.C. (2000) *Union Responses to Domestic and Sexual Violence, and Stalking*, San Francisco, CA: Futures Without Violence, <https://www.workplacesrespond.org/resource-library/can-unions-prevent-respond-workplace-violence/>, pretraženo 12.10.2020.
108. Urdarević, B. i dr. (2019) *Analiza stanja ekonomskih i socijalnih prava u Republici Srbiji – Izveštaj o primeni Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, Centar za dostojanstven rad, Beograd.
109. Uredba o merama u vreme vanrednog stanja, „Službeni glasnik RS“ br. 31/2020, 36/ 2020, 38/ 2020, 39/ 2020, 43/ 2020, 47/ 2020, 49/ 2020, 53/ 2020, 56/ 2020, 57/ 2020, 58/ 2020, 60/ 2020
110. Vidaković, D. (2019) *Društvena uloga sindikata u vremenu postsocijalističke tranzicije*, Arhiv za pravne i društvene nauke, Vol.1, Br. 1, str. 126-139
111. Wagtman, M.A. (2010) *Module 3, Maritime & Port Wages, Benefits, Labour Relations*. International Maritime Human Resource Management textbook modules. <https://www.scribd.com/document/239694587/Maritime-HR-Wage-and-benefit-creation-role-of-unions-and-employers-organisations>, pretraženo 16.10.2020.
112. We cannot let domestic violence accompany the spread of COVID-19, objavljeno 17.04.2020., <http://www.iuf.org/w/?q=node/7584>, pretraženo 21.05.2020.
113. Webb, S. & Webb, B. (1920) *History of Trade Unionism*, Longmans and Co, London. ch. I, <https://academic.oup.com/ej/article-abstract/30/118/219/5282250?redirectedFrom=fulltext>, pretraženo 08.10.2020.
114. Women’s Rights - Breaking the Gender Barrier: A Woman’s Place is in Her Union, <https://www.lib.umd.edu/unions/social/womens-rights>, pretraženo 15.10.2020.
115. Women and their unions are battling a double crisis: Covid-19 and domestic violence, objavljeno 20.04.2020., <https://www.uni-europa.org/2020/04/women-and-their-unions-are-battling-a-double-crisis-covid-19-and-domestic-violence/>, pretraženo 23.07.2020.
116. Zahtev za vrednovanje, uvažavanje i nagrađivanje zdravstvenih radnika, <http://www.sindikatlfs.rs/zahtev-za-vrednovanje-uvazavanje-i-nagradjivanje-zdravstvenih-radnika/>, pretraženo 04.10.2020.

117. Zakon o radu Republike Srbije, „Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje
118. Zakon o udruženom radu, „Službeni list SFRJ“, 1976.
119. Zorić, J., Dičić, N. & Petković, H. (2008) *Radna prava žena u Srbiji*. Beogradski centar za ljudska prava, Beograd

CIP - Каталогизација у публикацији
Библиотеке Матице српске, Нови Сад

331.105.44-055.2(497.11)

342.726-055.2(497.11)

ВИЛИЋ, Вида, 1979-

Položaj žena u sindikatima u Srbiji / Vida Vilić, Kosana Beker. - Pančevo
: Udruženje građanki FemPlatz uz podršku Misije OEBS-a u Srbiji, 2021
(Beograd : Jovšić printing centar). - 132 str. : ilustr. ; 25 cm

Tiraž 400. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. - Bibliografija.

ISBN 978-86-81614-17-4

1. Бекер, Косана, 1972- [аутор]

а) Жене -- Положај -- Синдикати -- Србија б) Женска права -- Србија

COBISS.SR-ID 44381449

