

---

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

---

UDK 342.722(497.11)

DOI: <https://doi.org/10.22182/ajp.1232019.3>

Оригинални научни рад

Слађана Николић

---

Сажетак

---

Ефекат „стакленог плафона“ је дискриминаторска пракса заснована на полу као личном својству, која је први пут препозната у САД почетком 1980-тих година 20. века. Она ствара неједнакост и неравноправност између жена и мушкараца у областима рада и запошљавања и политичком ангажману жена. У овом раду, полазимо од историјског настанка, развоја и ширења овог појма у свету и задржавамо се на праћењу овог ефекта у области рада и запошљавања. Затим покушавамо да кроз праксу Повереника за заштиту равноправности утврдимо, да ли је ова појава у Републици Србији препозната и распрострањена, као и у чему је значај Повереника за заштиту равноправности у

њеном елиминисању. На крају, покушаћемо да утврдимо, кроз студију случајева са којима се суочио Повереник за заштиту равноправности у пракси, да ли је овај акт полне дискриминације препознат као дискриминаторска пракса у Републици Србији, као и у којој мери су поједине стратешке парнице, као и мишљења и препоруке Повереника утицале на то да „ефекат стакленог плафона“ буде елиминисан на раду и у вези са радом и запошљавањем жена у Републици Србији.

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

---

## 1. УВОД

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

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

Борба за родну равноправност трајала је вековима. На

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

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

Постојећи чврсто укореењени, традиционални, верски, патријархални и други разлози, као и друштвени стереотипи о родним улогама жена и мушкарца и данас упорно истрајавају. Са друштвеним напретком све више се уочавају и нови појавни облици полне дискриминације. Један од таквих је и ефекат „стакленог плафона“, који је први пут примећен тек средином 1980-тих година. У овом раду покушаћемо да теоријски дефинишемо овај појам као акт полне дискриминације, а затим ћемо покушати да утврдимо у којој мери је ова појава препозната и распрострањена у Републици Србији. Кроз студију случаја Повереника за заштиту равноправности покушаћемо затим да утврдимо, да ли је овај акт полне дискриминације препознат као дискриминаторска пракса, као и у којој су мери поједине стратешке парнице, као и мишљења и препоруке Повереника утицале на то да „ефекат стакленог плафона“ буде елиминисан на раду и у вези са радом и запошљавањем жена у Републици Србији. У том смислу настојаћемо да сагледамо и улогу Повереника у елиминисању ове појаве као и значају утицаја овог независног државног органа на промене појединих секторских политика у раду и у вези са радом и запошљавањем жена.

## 2. ЕФЕКАТ „СТАКЛЕНОГ ПЛАФОНА“ КАО ОСНОВ ЗА НЕРАВНОПРАВНОСТ ЖЕНА У РАДУ И ЗАПОШЉАВАЊУ - НАСТАНАК, РАЗВОЈ И ПОЈМОВНО ОДРЕЂЕЊЕ

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

Временом, ефекат „стакленог плафона“ почиње да се шири и на друге облике неједнакости жена у раду и у вези са радом. Такође, овај појам почиње да се проучава и у односу према другим рањивим друштвеним групама, које су, као и жене, често биле предмет неравноправности и дискриминације у овој области. Ипак, поједина истраживања су показала да се феномен „стакленог плафона“ првенствено односи на неравноправност и дискриминацију жена (односно полну дискриминацију),<sup>2</sup> те се у наставку овог рада, првенствено бавимо утицајем овог ефекта на (не)равноправност жена у раду и у вези са радом и запошљавањем (а не и на утицај овог ефекта на друге, маргинализоване и рањиве друштвене групе).

Најпре, покушаћемо да објаснимо етимологију овог израза и његово довођење у контекст неравноправности и дискриминације жена у свету корпорацијског управљања. Када гледате у небо у просторији са стакленим кровом, чини се, на први поглед да су Вам и Сунце и звезде на дохват руке, да је довољно да кренете степеништем ка њима, па ћете успети да их додирнете. Међутим, стакло је та „невидљива“ баријера

1 Antonija Jergovski, „Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu, *Obnovljeni život*, Vol. 65, br. 3/2010. str. 403-412.

2 David A. Cotter, Joan M. Hermsen, Seth Ovardia, Reeve Vanneman, „The Glass Ceiling Effect“ *Social Forces*, Volume 80, Issue 2, December 2001, pp. 655-681.

односно препрека, која Вас и поред Ваших покушаја, спречава да то и учините. Стакло није на први поглед видљиво, али у корпорацијском свету и систему напредовања, уочено је, да се са таквом, „невидљивом“ препреком често суочавају жене. То је отворило питање њихове (не)равноправности са мушкарцима на раду и у вези са радом, посебно у вези са напредовањем у каријери и једнакости плата за једнаке и истоврсне радне дужности. Зато под ефектом „стакленог плафона“, у ужем смислу, подразумевамо неравноправност жена у односу на мушкарце у области рада и запошљавање у погледу напредовања и примања.

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

Током 1980-их година, израз „стаклени плафон“ често се користио у САД у комбинацији са још једним изразом. Реч је о изразу „мамина стаза“ (*mom's trail*). Ипак, не бисмо могли закључити да је реч о синтагмама које су „синоними“. Док је израз „стаклени плафон“ пре свега „везан“ за неједнакост плата и немогућност напредовања у хијерархијског корпоративној лествици, израз „мамина стаза“ односио се на схватање послодаваца да при запошљавању, раду и напредовању, треба водити рачуна о полу, јер жене „рађају“ што на краћи или дужи рок значи да ће запослена жена, услед обавеза које ће имати као мајка, или сама напустити радно место, или ће бити мање посвећана послу, а више обавезама према детету, што је један од родних стереотипа.

У наставку развоја појма „стаклени плафон“, он почиње све више да обухвата и израз „мамина стаза“. Тако појам „мамина стаза“, постаје саставни део појма „стаклени плафон“,

---

3 Ibid: p. 655.

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

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

### 3. ЕФЕКАТ „СТАКЛЕНИ ПЛАФОН“ КАО ГЛОБАЛНИ ПРОБЛЕМ ПОЛНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Приметно је да је овај „ефекат“ први пут „откривен“ у САД. Зато ћемо се на почетку овог дела, осврнути и на неке идеолошке, културолошке, политичке и друге разлоге, услед којих се ово питање поставило баш у САД, као земљи либералне демократије. У земљама Западне Европе, посебно у скандинавским земљама, као и у Француској, Италији и другима, у којима до краја 1980-их година доминира концепт „социјалне државе“ (Welfare State), ове разлике нису биле тако забрињавајуће, нити су посебно истраживане као у САД. То се може тврдити и за некадашњу Социјалистичку Федеративну Републику Југославију, у којој су жене, посебно ако се узме у обзир израз „мамина стаза“, уживале висок степен заштите на раду кроз право на породилско одсуство, накнаду у висини од 100% личног дохотка за време трудничког боловања и

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

породилског одсуства, значајна средства за социјална давања женама-мајкама, па и подстицајима у развоју њихове каријере и сл.

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

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

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

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

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

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

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

Идеју о разбијању невидљивих баријера, госпођа Клинтон је „видела“ у корпоративним политикама у којима би у великим корпорацијама и компанијама била основана посебна радна тела, која би благовремено сигнализирала корпорацијама о постојању овог ефекта, анализирајући присутност жена (и других рањивих група), на високим управљачким позицијама, равноправности жена у корпоративном систему и сл.<sup>6</sup>

На крају, треба се осврнути и на посматрање америчке професорке *Mariane Bernard*, у вези са разлозима постојања и истрајавања ефекта стакленог плафона. Она истиче да је таленат равномерно распоређен између жена и мушкараца, те да корпоративно управљање које не уважава и лидерске вештине жена, не може бити ефикасно управљање.<sup>7</sup> Три кључна разлога зашто постоји и истрајава ефекат „стакленог плафона“, према професорки Берtrand су:

- Жене са факултетском дипломом често се опредељују за радна места која подразумевају мање плате. Иако су жене по успеху на студијама боље него мушкараци, оне су још увек углавном недовољно заступљене кад су у питању високо рангирани и плаћени послови. Око 40% жена рођених у Америци 1985. године има факултетску диплому, али ипак образовна предност жена није довела и до њихових већих примања, па ни до равноправности у погледу плата са мушким колегама истог степена образовања и са истим описом радних места;

6 Annie Karni, “Hillary’s glass ceiling moment”, Politico, 7.06.2016.

Доступно: <https://www.politico.com/story/2016/06/hillary-clinton-glass-ceiling-nominee-223977>  
Пристапљено: 22.01.2020. године.

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



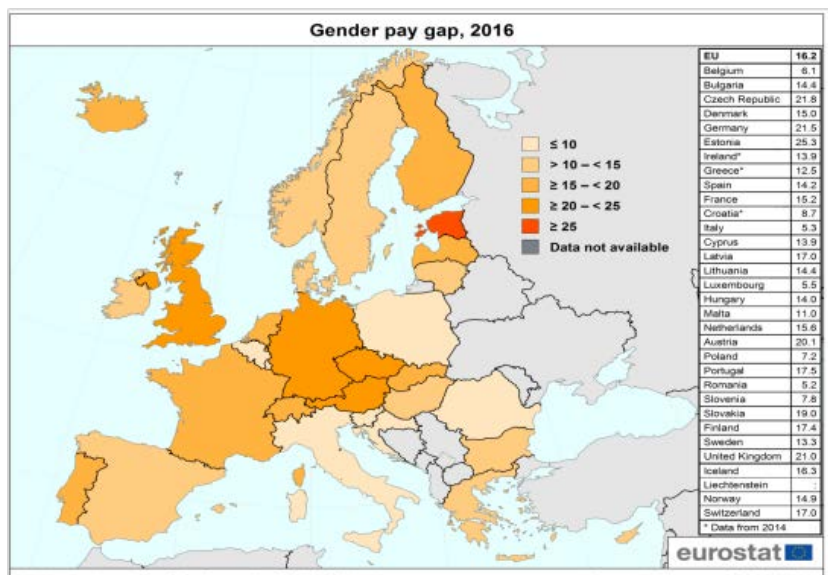
- Одређена истраживања у области психологије су показала да су мушкарци спремни више да ризикују него жене, а спремност на ризике у корпоративном управљању утиче на то да се запослени, посебно мушкарци, такмиче за боље плаћене послове и самим тим, договарају веће плате. Без обзира на то, да ли заиста и постоји психолошка разлика између мушкараца и жена у погледу ризика, то не би смео да буде разлог за постављање баријера према женама;

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

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

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

8 Renata Palen, Piotr Ronkowski, „Eurostat, Newsrealase, 38/2018. 7 March 2018. Доступно на: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718272/3-07032018-BP-EN.pdf/fb402341-e7fd-42b8-a7cc-4e33587d79aa> Приступљено: 23.01.2020. године.



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

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

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

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

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

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

Статистички подаци да су жене мање запослене од мушкараца (27,7 према 41,5), већа је стопа незапослености жена (26,1 према 25,0) и стопа неактивности (62,5 према 44,7). Већи је проценат samozапослених мушкараца (27,9 према 12,7), док жене чине већину у групи помажућих чланова домаћинства (12,3 према 4,6). Најмање је два пута више мушкараца него жена послодаваца. Осим у сектору финансија, жене чине већину запослених у најслабије плаћеним делатностима. Током 2010. године високообразоване запослене жене су примале

за 16.368 динара мање од високообразованих мушкараца. Жене су у просеку примале 18% нижу старосну и 14% нижу инвалидску пензију од мушкараца. Жене се чешће сусрећу са дискриминацијом при запошљавању, а у нарочито неповољном положају су труднице, мајке са децом и жене старије од 40 година“.<sup>9</sup>

Као посебне мере у погледу спречавању дискриминације жена на раду и у вези са радом и запошљавањем, Стратегија је предвидела следеће посебне мере које треба, између осталог, да смање и ефекат „стакленог плафона“ у раду, запошљавању и корпоративном управљању. Те мере су: да се доследно спроведу инструменти антидискриминационих политика, нарочито у акционим плановима за запошљавање; да се предузму кораци усмерени ка подстицању запошљавања жена; да се обезбеде мере за смањење родне неравноправности на тржишту рада; да се укину разлике у зарадама између жена и мушкараца; да се елиминишу дискриминаторски услови при запошљавању и напредовању, а посебно сексуално узнемеравање и уцењивање; да се радно законодавство хармонизује са Директивом европске уније, којим ће бити омогућена имплементација начела једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у вези са питањима запошљавања и обављања занимања и др.<sup>10</sup>

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

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

<sup>9</sup> Стратегија превенције и заштите од дискриминације, Влада Републике Србије, „Службени гласник РС“ бр. 60/2013. стр. 32-33.

<sup>10</sup> Ибид, стр. 37.

жене и даље раде слабије плаћене послове, те да је приметна једна врста сегрегације „мушких“ и „женских“ занимања, где се жене групишу у једним, а мушкарци у другим областима.<sup>11</sup>

Истраживање објављено 2016. године, показало је бројне проблеме са којима се жене суочавају у раду и на тржишту рада у Републици Србији, те да разлика у стопи запослености између мушкарца и жене износи око 15 процентних поена, а разлика у зарадама „за исти посао“ између мушкараца и жена јесте око 14%.<sup>12</sup>

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

Претходна констатација поткрепљена је истраживањем *Ipsos Strategic Marketinga* из марта 2018. године, које је показало да је међу пет највећих изазова са којима се жене сусрећу на послу, према оцени испитаника оба пола: могућност отказа женама након породилског одсуства (71%); неразумевање послодавца за боловања због деце (64%); сексуално узнемиравање (57%); потцењивање због предрасуда о нижој вредности рада жена (43%) и мања могућност напредовања (33%).<sup>13</sup>

Стратегија превенције и заштите од дискриминације указала је да по питању решавања проблема родне (не) равноправности, између осталог у области рада и запошљавања, па и ефекта „стакленог плафона“, значајну улогу има и независни државни орган, који је 2009. године установљен

11 Викторија Ламбак „Жене у Србији и даље раде слабије плаћене послове од мушкараца“ 14.12.2018, Доступно на: <https://www.dijalog.net/langbak-zene-u-srbiji-i-dalje-rade-slabije-placene-poslove-od-muskaraca/> Приступљено: 24.01.2020. године.

12 Опширно о проблемима жена у раду и запошљавању у студији: Јелена Жарковић-Ракић и Марко Владисављевић, *Women's Access to Economic opportunities in Serbia*, World Bank, March 2016, доступно на: <http://documents.worldbank.org/curated/en/326501473752177757/pdf/105793-WP-P156428-WomensAccessstoEconomicOpportunitiesinSerbia-PUBLIC.pdf> Приступљено: 18.01.2020. године

13 Е. Д. „Свака седма жена доживела дискриминацију на послу“, Данас, 18.03.2018. године, Доступно на: <https://www.danas.rs/ekonomija/svaka-sedma-zena-dozivila-diskriminaciju-na-poslu/> Проступљено: 22.01.2020. године

Законом о забрани дискриминације – Повереник за заштиту равноправности (у даљем тексту: Повереник). Не улазећи превише у статус и надлежности овог независног државног органа, јер је он предмет проучавања бројних других научних и стручних радова, у наредном делу, посебну пажњу поклонићемо студији случаја, тачније – конкретним случајевима са којима се суочила ова институција а који се односе на дискриминацију жена на раду и у вези са радом и запошљавањем, посебно оним, који су обухваћени појмом „стаклени плафон“ у његовом претходно дефинисаном ширем значењу.

Разлог ове анализе јесте у томе, да би се у закључку могло оспорити или доказати, колико рад Повереника може имати утицај на елиминисање дискриминаторских пракси према женама на раду и у вези са радом и запошљавањем жена у Србији, као и могућим ублажавањем ефекта „стакленог плафона“, кроз креирање нових секторских јавних политика у Републици Србији у будућности.

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

Повереник за заштиту равноправности је самосталана и независна државна институција основана 2009-те године, на основу Закона о забрани дискриминације.<sup>14</sup>

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

<sup>14</sup> Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник РС“ бр. 22/2009.

(што је од изузетне важности). Седиште канцеларије Повереника се налази у Београду.<sup>15</sup>

Повереник има на располагању широки спектар механизма и овлашћења у борби против дискриминације. Повереник има законску обавезу да укаже на најтипичније, најчешће и најтеже случајеве дискриминације, да иницира промену прописа о дискриминацији и даје стручно мишљење о њима, као и да даје препоруке о превенцији и спречавању дискриминације. Повереник има изузетну улогу и у сузбијању дискриминације над појединцима и групама, и у случајевима када је до ње већ дошло, кроз законску могућност давања мишљења и препорука по притужбама, до оних снажнијих, као на пример, покретање судског поступка и подношење тужбе, прекршајних и кривичних пријава, до покретања поступка за оцену уставности и законитости закона и других прописа, као и упућивања предлога за усвајање или измену одређених закона и прописа (или неког његовог дела) у циљу спречавања дискриминације, затим да прати њихово спровођење и даје стручно мишљење о њима. Такође, обавеза Повереника је да подноси редован годишњи Извештај Народној скупштини Републике Србије, као и посебне извештаје.<sup>16</sup>

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

Чини се на први поглед, да функција Повереника у свим, па и у области родне равноправности, а посебно са становишта ове теме – дискриминације жена у раду и запошљавању изазваног ефектом „стакленог плафона“ јесте да буде неки

15 Ибид: чл. 28-29.

16 Ибид: чл. 33 и даље,

вид „узбуњивача“, које ће указати на постојање таквих случајева, изнети одређене предлоге како би такви случајеви у будућности били спречени, и да учествује у креирању јавних и секторских политика и правног оквира који ће елиминисати такве дискриминаторске праксе.

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

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

Годишњи извештај Повереника говоре да је у погледу полне равноправности највећи број притужби у 2018. години поднет због дискриминације у области рада и запошљавања (20% од укупног броја притужби по основу полне дискриминације односно 33). То је већ добар почетни сигнал за анализу могућности Повереника да утиче на елиминисање ефекта „стакленог плафона“ у области рада и запошљавања. Анализом других података из Извештаја, уочавамо да су се притужбе најчешће односиле на промену положаја на раду након повратка жене са породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета. Најчешће се радило о радном односу на одређено време, који због одређеног максималног трајања прописаног Законом о раду, као и немогућности прерастања радног односа на одређено време у радни однос на неодређено, због забране запошљавања у јавном сектору. Значи, Повереник се суочава са оваквим случајевима, ако ефекат „стакленог



плафона“ анализирамо у ширем смислу (који обухвата и појам „мамина стаза“). Међутим, ако посматрамо ефекат „стакленог плафона“ у првобитном, ужем значењу (ограниченог само на систем напредовања и разлику у платама по полној основи), оваквих случајева, када је реч о корпорацијском управљању у приватном сектору, фактички није ни било. Повереник је уочио праксу да су жене дискриминисане приликом напредовања, посебно због трудничког и породилског боловања или одсуства ради неге детета, али само у јавном сектору, тачније по питању напредовања у судовима, и тим поводом упутио је 2018 године препоруку о мерама за све судове у Републици Србији ради остваривања равноправности у вези са напредовањем државних службеница.<sup>17</sup>

Препорука Повереника свим судовима у Републици Србији  
2018 – сажета верзија<sup>18</sup>

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

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

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

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

Покретање стратешке парнице од стране Повереника повезаног са враћањем запослене на ниже радно место након породилског одсуства – саштета верзија<sup>19</sup>

*Реаговајући поводом притужбе запослене, Повереник је затражио од послодавца да достави списак свих радница које су у последње три године користиле породилско одсуство, са информацијом на којим су радним местима биле запослене у тренутку одласка на породилско одсуство и на одсуство са рада ради неге детета. Повереник је затим утврдио да је од 58 радница које су у том периоду користиле ово одсуство, њих 14 односно 21,14% премештене на нижа радна места. Повереник је закључио да је реч о систематској дискриминацији породилца, те је на основу ове притужбе и достављених података покренуо стратешку парницу против послодавца, коју је Повереник и подносиатеља притужбе добила наредне године, а таква одлука требала је да доведе до укидања ове дискриминаторске праксе жена на раду.*

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

<sup>19</sup> Приређена од стране аутора а на основу текст објављеног у Скраћеном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2012. годину, стр. 65.

Мишљење Повереника поводом притужбе кандидаткиње у вези са уписом у Војну гимназију у Београду<sup>20</sup>

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

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

<sup>20</sup> Приређена од стране аутора а на основу текст објављеног у Скраћеном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2013. годину, стр. 36-37.

Мишљење Повереника поводом премештања на друго радно место жене запослене у Команди Жандармерије – МУП Србије<sup>21</sup>

*Подноситељка притужбе је мајка двоје малолетне деце, запослена у Министарству унутрашњих послова, Команда Жандармерије, на пословима здравствене заштите, на радном месту лекара, а предложена је за премештај у будући Сектор за људске ресурсе, где би исте послове радила за дупло мању плату, изгубивши посебан статус и бенефицирани радни стаж. Сматрајући да је овим предлогом за неповољнији премештај дискриминисана на основу брачног и породичног статуса и пола, подносиатељка је поднела притужбу против*

*Команде Жандармерије. Из изјашњења јасно произлази да је подносиатељка притужбе предложена за премештај на друго радно место искључиво због тога што није учествовала у извршавању посебних задатака ван седишта одреда, што је у директној вези са чињеницом да је подносиатељка притужбе жена и мајка деце млађе од три године, која је користила своје право да због бриге о деци, не обавља задатке у теренским условима рада. У току поступка је, такође, утврђено да ће се у Министарству унутрашњих послова формирати нови Сектор за људске ресурсе, те да је у том смислу сачињен предлог за распоређивање запослених у будући сектор, а на списку је 12 жена од укупно 14 предложених запослених, међу којима је подносиатељка притужбе. Ова чињеница несумњиво показује да је извршена посредна дискриминација на основу пола запослених, заснована на предрасудама и стереотипима да жене због својих породичних обавеза нису ефикасне и продуктивне у оперативном раду као њихове мушке колеге.*

## 6. ЗАКЉУЧАК

Прегледом свих Годишњих извештаја Повереника од 2010. до 2018. године, можемо уочити да се у пракси рада Повереника за сада, појављују углавном случајеви који се

<sup>21</sup> Приређена од стране аутора а на основу текст објављеног у Скраћеном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2016. годину, стр. 64-65.

односе на ефекат “мамине стазе” и његов утицај на плату и напредовање и то, првенствено у раду и запошљавању у јавном сектору. Ефекат стакленог плафона у ужем смислу, који обухвата невидљиве баријере у напредовању (које није изазвано ефектом “мамине стазе”) и разлике у платама, посебно у приватном сектору и коорпоративном управљању за сада углавном нису видљиве у пракси и раду ове институције.

Што се тиче ефекта „мамине стазе“, студија случаја показује да је Повереник на различите начине, захваљући својим надлежностима, успешно елиминисао одређене дискриминаторске праксе, тиме што је утицао на промену секторских политика у области рада и запошљавања, као и на измену правног оквира. Својим инсистирањем, пре свега, према институцијама у јавном сектору, уклоњене су неке од дискриминаторских пракси које су повезане са полом. То се односи на случајеве дискриминације у систему напредовања у судовима и Команди Жандармерије, као и раније праксе дискриминације жена при упису у војну гимназију.

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

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

Ипак, године су показале да Повереник може да има значајан утицај и на искорењивању овог ефекта и у ужем

смислу у будућности, посебно ако овај независни државни орган буде „наоружан“ случајевима који би били пријављени од стране појединаца, чиме би овај још увек недовољно видљив акт полне дискриминације био у значајној мери спречен или у потпуности елиминисан.

## ЛИТЕРАТУРА

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

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

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

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

Bertrand Marianne, “The Glass Ceiling”, *Becker Friedman Institute for Research in Economics Working Paper No. 2018-38*, 2017.

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

Jergovski Antonija, “Stakleni strop. Granice u napredovanju žena na radnom mjestu, Obnovljeni život, Vol. 65, br. 3/2010. str. 403-412.

Karni Annie, “Hillary’s glass ceiling moment”, Politico, 7.06.2016.

Palen Renata, Ronkowski Piotr, „Eurostat, Newsrealase, 38/2018. 7 March 2018. Witzel Morgen, *A History of Management Thought* (Second Edition), Rutledge, New York, 2017, p. 321.

Sladjana Nikolic

THE IMPORTANCE OF THE COMMISSIONER FOR THE PROTECTION OF EQUALITY IN THE PREVENTION OF THE “GLASS CEILING” EFFECT AND DISCRIMINATION OF WOMEN IN WORK AND EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF SERBIA

---

Abstract

---

„Glass Ceiling effect” is a discriminatory practice based on gender as a personal trait, first recognized in the United States in the early 1980s. It creates inequality between women and men in the areas of work and employment and women’s political engagement. In this paper, we start from the historical origin, development and spread of this concept worldwide, keeping on monitoring of this effect in the field of work and employment. Then we try to determine, through the practice of the Commissioner for the Protection of Equality, whether this phenomenon is recognized and widespread in the Republic of Serbia, and what is the importance of the Commissioner for the Protection of Equality in its elimination. Finally, we will try to determine through the case study faced by the Commissioner for the Protection of Equality in practice, whether this act of gender discrimination is recognized as discriminatory practice in the Republic of Serbia, and how certain strategic litigation, as well as opinions and recommendations of the Commissioner affected the elimination of the “Glass Ceiling effect” at work and in connection with work and employment of women in the Republic of Serbia.

**Keywords:** “Glass Ceiling”, “mom’s path”, discrimination, gender, Commissioner for the Protection of Equality, corporate governance.

---

\* Овај рад је примљен 19. децембра 2019. године, а прихваћен на састанку Редакције 15. фебруара 2020. године.