



Beogradski centar za ljudska prava

Radna prava žena u Srbiji

Jovana Zorić

Nevena Dičić

Nenad Petković

Jovana Zorić, Nevena Dičić, Nenad Petković

RADNA PRAVA ŽENA U SRBIJI

Jovana Zorić, Nevena Dičić, Nenad Petković
RADNA PRAVA ŽENA U SRBIJI

Izdavač

Beogradski centar za ljudska prava
Beogradska 54, Beograd, Tel/fax. (011) 308 5328, 344 7121
e-mail: bgcentar@bgcentar.org.rs; www.bgcentar.org.rs

Za izdavača

dr Vojin Dimitrijević

Recenzent

dr Zorica Mršević,
zamenica Zaštitnika građana za rodnu ravnopravnost

Urednik

Jovana Zorić

Korektor

Jasna Alibegović

ISBN 978-86-7202-108-0

Priprema i štampa

Dosije studio, Beograd

Tiraž

700

Jovana Zorić
Nevena Dičić
Nenad Petković

RADNA PRAVA ŽENA U SRBIJI

Beogradski centar za ljudska prava
Beograd, 2008

Gramatički izrazi upotrebljeni u ovoj publikaciji za označavanje ženskog ili muškog pola podrazumevaju oba pola. Izdavanje ove publikacije omogućio je United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)

Stavovi i mišljenja izneta u ovoj publikaciji pripadaju isključivo autorima i autorkama, te se ne mogu smatrati stavovima UNIFEM-a, Ujedinjenih Nacija, niti pridruženih organizacija.

SADRŽAJ

Predgovor	7
1. Radna prava žena u praksi	9
2. Diskriminacija žena u radnim odnosima	14
2.1. Pojam i osnovni oblici diskriminacije žena u radnim odnosima	14
2.2. Rodna ravnopravnost i radni odnosi u pravnim propisima	16
a) Jednaka naknada za obavljanje poslova jednake vrednosti.....	25
b) Posebna zaštita trudnica i majki	26
c) „Mobing“ i seksualno zlostavljanje.....	27
3. Odabrane presude domaćih sudova	31
3.1. Presuda Opštinskog suda u Užicu	32
3.2. Presuda Opštinskog suda u Jagodini	36
3.3. Presuda Opštinskog suda u Bečeju.....	38
4. Pregled odabranih zakonskih odredbi	43
5. Pregled najvažnijih ratifikovanih konvencija	58

PREDGOVOR

Duga tradicija neravnopravnog postupanja prema muškarcima i ženama u vezi sa radom uslovila je potrebu za sveobuhvatnim regulisanjem društvenih odnosa u cilju izjednačavanja njihovog položaja. Prava žena tokom dvadesetog veka ubrzano se razvijaju i njihov položaj se sve više unapređuje. Međutim, i danas žene imaju niže plate od muškaraca, manje su zastupljene na rukovodećim mestima, teže pronalaze posao i duže ostaju nezaposlene, a često su stavljene pred dilemu između roditeljstva ili karijere.

Loša ekonomska situacija, ratovi, nedovoljna podrška od strane države i društva, neodgovarajuća aktivnost sindikata, kao i mnogi drugi faktori, na prvom mestu neefikasno sprovođenje zakona od strane državnih organa na primer, inspekcije rada, doprineli su tome da se žene u vremenu tranzicije, uspostavljajući tržišne ekonomije i teške utakmice na tržištu rada ne snađu dovoljno dobro. Osim ovih problema, istraživanje percepcije žena o zaštiti njihovih prava i pravnoj osnovi za zaštitu žena na radnim mestima u Srbiji: „Radna prava i diskriminacija – upoznatost i stavovi žena u Srbiji“ koje je sproveo Beogradski centar za ljudska prava u saradnji s agencijom Strategic Marketing ukazalo je i na nedovoljnu upoznatost žena sa svojim pravima, što dovodi do zaključka da je jedan od ključnih koraka u boljem ostvarivanju radnih prava žena edukacija i njihovo osnaživanje, ali i jačanje državnih institucija koje su garanti ovih prava. Rezultati istraživanja dostupni su na internet stranici Beogradskog centra za ljudska prava, posvećenoj temi radnih prava žena. Osim izveštaja o sprovedenom statističkom istraživanju na istoj

stranici mogu se pronaći izveštaj o predmetima iz ove oblasti pred sudovima Srbije, izveštaji medija o ovim pitanjima, relevantni domaći i međunarodni pravni izvori.

Cilj projekta, i ove publikacije, jeste da ukaže na potrebu poštovanja i veće zaštite prava žena na radu i da kroz pregled i komentare domaćih i međunarodnih standarda, i prikaz odabranih presuda domaćih sudova olakša postupanje pri zaštiti ovih prava.

Beogradski centar za ljudska prava duguje zahvalnost UNIFEM-u, koji je omogućio ostvarivanje čitavog projekta.

Beograd, decembar 2008.

1. RADNA PRAVA ŽENA U PRAKSI

U novije vreme položaj žena na radnom mestu se umnogome popravio, najviše zahvaljujući međunarodnom angažmanu na uspostavljanju smernica i obaveza koje su države dužne da poštuju radi unapređenja zaštite žena.

Posebno značajni dokumenti usvojeni su na četvrtoj specijalnoj sesiji Ujedinjenih nacija o pravima žena, 1996. godine. Pekinška deklaracija a posebno Platforma za akciju¹ usvojena uz ovu deklaraciju veoma je važna jer države potpisivanjem preuzimaju i obavezu donošenja nacionalnog plana za poboljšanje položaja. Platforma za akciju sadrži dvanaest tačaka u kojima reguliše ključne oblasti za zaštitu ženskih prava. Cilj ovih dokumenata je obezbeđivanje punog ostvarivanja ljudskih prava žena kao nedeljivog i sastavnog dela svih ljudskih prava i sloboda. Efikasna implementacija ljudskih prava žena iz Pekinške deklaracije i drugih međunarodnih standarda o kojima će u publikaciji biti reči neophodna je za poboljšanje položaja žena u Srbiji.

I pored velikih promena i uspeha na zakonodavnom nivou (usvajanje mnogih konvencija, članstvo u Savetu Evrope, donošenje Zakona o radu 2005. godine, potpisivanje kolektivnog ugovora o radu) ženama u Srbiji je poslednje dve decenije bilo vrlo teško da svoja radna prava i ostvare. Teškoće sa kojima se one sreću tokom svog radnog veka su raznolike i teške. Ekonomska

1 U vreme usvajanja dokumenata 1996. godine SR Jugoslavija nije bila članica Ujedinjenih nacija ali su 2002. godine izjavom ministra inostranih poslova Srbije i Crne Gore prihvaćene sve međunarodne obaveze nastale u tom periodu uključujući Pekinšku deklaraciju i Platformu za akciju.

tranzicija je ženama u Srbiji donela mnogo promena, nažalost te promene su uglavnom bile na gore. U Srbiji je nezaposlenost žena u porastu u odnosu na nezaposlenost muškaraca. Prema podacima Zavoda za statistiku, u okviru aktivnog stanovništva zaposlenih žena ima 32% dok muškaraca ima 49.3%.²

Sve više žena radi u najslabije plaćenim privrednim granama i uslužnim delatnostima, uz rast jaza između plaćenog rada muškaraca i žena. Nedovoljna plaćenost žena je više izražena u prosveti, zdravstvu i socijalnom osiguranju, gde su žene zaposlene u velikom broju. Razlike u plati su se poslednjih godina proširile na sve kategorije zaposlenosti. Istraživanje Beogradskog centra za ljudska prava pokazuje da 90% žena misli da muškarci lakše dobijaju posao, a 63% veruje da muškarci zarađuju više nego žene.³

U naročito nepovoljnoj situaciji su majke s decom, a žene se više nego muškarci suočavaju i sa starosnom diskriminacijom. Poslodavci izbegavaju da zapošljavaju žene koje imaju više od 40 godina, te one, nakon gubitka prethodnog radnog mesta, skoro da nemaju šansu da nađu novo zaposlenje. S obzirom da u većini slučajeva ne ispunjavaju uslove za penzionisanje, ostaju bez redovnih ličnih primanja. U ovakvoj egzistencijalnoj nesigurnosti je veliki broj žena.

Prisutna je i feminizacija siromaštva, ispod linije siromaštva nalazi se 52.1% žena dok je muškaraca 47.9%. Svaka treća zaposlena žena strepi od gubitka posla, a najviše strepe zaposlene u privatnim firmama 47%.⁴ Mnoge žene rade bez ugovora o radu, bez plaćenog radnog staža i doprinosa za penzijsko, socijalno i zdravstveno osiguranje, bez prava na odsustvo na radu i plaćen godišnji odmor i bez ikakve zaštite na radu.

Ekonomski položaj žena određuje i činjenica da je znatno više žena radnica nego žena poslodavaca. Najmanje je dva puta

2 Republički zavod za statistiku, *Žene i muškarci u Srbiji*, Beograd, 2008.

3 *Ibid.*

4 *Ibid.*

više muškaraca poslodavaca nego žena poslodavaca. Podaci za 2007. godinu pokazuju da na 100 muškaraca poslodavaca dolazi 50 žena.⁵

Veoma mali procenat žena smatra da se sindikati ozbiljno bave pravima i položajem radnika, a najmanje, samo 11%, da se sindikati ozbiljno i posvećeno bave položajem žena i zaštitom njihovih prava. Nisko poverenje u sindikate očigledno je i iz činjenice da je samo 13% žena navelo da bi se obratilo sindikatu u slučaju uznemiravanja na poslu, a još manje, 8%, u slučaju seksualnog uznemiravanja na poslu.⁶

Čest vid diskriminacije žena je nepriznavanje i nevrednovanje njihovog rada u dovoljnoj meri. U Srbiji je veoma izražen tzv. efekat „staklenog plafona“, gde žene vide mogućnosti za unapređenje, ali ih od tog cilja deli naizgled nevidljiva barijera (stakleni plafon).⁷ Na mestima donosioca odluka u periodu od 2000. do 2006. uvek je manje od 20% ili 20% žena, iako na sto diplomiranih muškaraca diplomira 166 žena.⁸ Još jedan pokazatelj koliko se same žene osećaju diskriminisano jeste rezultat našeg istraživanja koji pokazuje da 53% žena veruje da je njihov fizički izgled bitan prilikom zapošljavanja, dok samo 9% veruje da je fizički izgled muškarca bitan.⁹

Obrazac prema kom su žene više zastupljene na nižim nego na višim pozicijama u društvu već je prepoznatljiv. Razlika između prava koja žene formalno imaju i njihovog stvarnog

5 *Ibid.*

6 *Ibid.*

7 Efekat „staklenog plafona“ se koristi od ranih '80-ih godina, i odnosi se na situacije u kojima je napredovanje zaposlenih u organizaciji onemogućeno uprkos njihovim kvalifikacijama zbog diskriminacije najčešće na osnovu pola, ali i rase, invaliditeta, itd.

8 Republički zavod za statistiku, *Žene i muškarci u Srbiji*, Beograd, 2008.

9 Istraživanje javnog mnjenja *Radna prava i diskriminacija – upoznatost i stavovi žena u Srbiji*.

uticaja na politička i društvena dešavanja po pravilu je velika. Žene su mnogo manje zastupljene i na visokim menadžerskim funkcijama. Često broj zaposlenih žena u kompanijama i velikim preduzećima zadovoljava standarde, ali u suštini žene su mnogo ređe na poziciji donosilaca odluka. Preduzeća i državne ustanove pri zapošljavanju preferiraju muškarce, što navode i u oglasima. Žene pored toga često bivaju isključene iz izbora prilikom zaposlenja i unapređenja zbog svog bračnog stanja ili zbog starosti, bez obzira što stručnošću zadovoljavaju sve uslove. Samim tim prisiljene su da prihvataju manje atraktivne i lošije plaćene poslove, ili čak moraju da pristaju na ugovore u kojima stoje protivzakoniti uslovi, na primer „da neće ostati trudne“.

Takođe uloga žena u politici je često marginalizovana. Mediji i društvo su manje osetljivi na ženska pitanja i dostignuća političarki. Žene se ne percipiraju kao ravnopravni politički akteri i mediji i dalje ne razvijaju svest o ravnopravnosti žena i muškaraca. One su ređe zastupljene u medijima, a i ako su zastupljene često govore o „ženskim temama“ kao što su: socijalna zaštita, dečiji datak, ravnopravnost polova.

Položaj muškaraca i žena, iako jednak pred zakonom, nije još uvek ravnopravan u društvu. Jednakost u pravima, ne garantuju automatski i ravnopravan položaj. Poboljšanje položaja žena nije samo pitanje zakonodavne reforme, već sveobuhvatne promene odnosa društva i države prema ženama. Ipak, legislativna reforma predstavlja osnov bez kog je nemoguće unaprediti ostvarivanje prava žena u praksi. Srbija još uvek nije usvojila opšti zakon o zabrani diskriminacije iako njegov nacrt postoji već nekoliko godina. Usvajanje opšteg zakona protiv diskriminacije je jedna od prvih obaveza naše zemlje u procesu pridruživanja Evropskoj uniji, a ostvarivanje, u što većoj meri, radnih prava žena predstavlja svakako bitan korak na tom putu.

Naše društvo bi trebalo da teži poštovanju vrednosti koje u Evropskoj uniji vladaju, kao što su: vladavina prava, poštovanje

ljudskih prava i zabrana diskriminacije, koja obuhvata i zabranu diskriminacije na osnovu pola u vezi sa zapošljavanjem.

Treba imati na umu da je još Rimskim ugovorom od 1957. godine proglašen princip jednakih zarada za muškarce i žene. Na temelju ovih principa Evropska unija je usvojila više dokumenata koji osiguravaju ravnopravno postupanje prema različitim polovima u skoro svim društvenim odnosima. Osnivačkim ugovorima i direktivama Evropske unije nameće se državama obaveza stvaranja ravnopravnih uslova za žene i muškarce u pristupu zapošljavanju, jednakih uslova rada, jednake naknade za rad iste vrednosti, socijalna i zdravstvena zaštita i garantuje se pravo na odsustvo zbog roditeljskih dužnosti.

Poseban značaj za razvoj visokih standarda rodne ravnopravnosti u vezi sa zapošljavanjem u EU su imale presude Evropskog suda pravde, koji iako nije sud koji se prvenstveno bavi zaštitom ljudskih prava, u svojoj praksi stalno ističe obavezu poštovanja zabrane diskriminacije, kao jednog od osnovnih ljudskih prava, i to kako u javnoj tako i privatnoj sferi.

Nadamo se da će Srbija u najbližoj budućnosti uspešno završiti put evropskih integracija i da će jedan od prvih koraka na tom putu biti ostvarivanje pune rodne ravnopravnosti u praksi i da će žene biti aktivni učesnici i nosioci reformi.

2. DISKRIMINACIJA ŽENA U RADNIM ODNOSIMA

2.1. Pojam i osnovni oblici diskriminacije žena u radnim odnosima

Princip ravnopravnosti i zabrane diskriminacije je od suštinske važnosti kako u međunarodnom tako i u domaćem pravu.

Diskriminacija predstavlja nedopušteno pravljenje razlike ili nejednako postupanje fizičkog ili pravnog lica prema pojedincu ili grupi ljudi zbog nekog ličnog svojstva, kao što je pol. Kod direktne diskriminacije nije neophodno da postoji motiv ili namjera, već je dovoljno da su proizvedeni efekti diskriminatorni.

Zabrana posredne diskriminacije prekršena je kada se osobe koje se nalaze u bitno različitom položaju tretiraju na isti način. Ona se javlja kao posledica na prvi pogled neutralne odredbe, postupka ili kriterijuma koji se primenjuje podjednako na muškarce i žene, ali je njen rezultat favorizovanje jedne grupe u odnosu na drugu.

Pravljenje razlike između muškaraca i žena ne predstavlja uvek samo po sebi diskriminaciju, već se diskriminatornim smatra samo ono razlikovanje koje nema razumno opravdanje s obzirom na cilj i posledice postupka ili kod koga ne postoji srazmera između upotrebljenih sredstava i cilja koji se želi postići (*načelo proporcionalnosti*). Tako određeni postupci ili propisi koji stavljaju žene u drugačiji položaj u odnosu na muškarce (npr. potreban broj godina radnog staža za sticanje prava na penziju) imaju svoje opravdanje u postojanju određene socijalne uloge koja je imanentna ženi, ali ne i muškarcu. Međutim, često

dolazi do zloupotrebe ovih stanja pa se diskriminacija prema ženama javlja u svom pravom obliku bilo direktno ili posredno.

Sistematska diskriminacija je posledica raznorodnih faktora i prakse institucija koji zajedno dovode do diskriminacije neke od zaštićenih grupa. Sistematska diskriminacija žena u radnim odnosima može biti posledica prihvaćene prakse prilikom izbora kandidata, u procesu zapošljavanja ili unapređenja, čak i ukoliko nije postojala diskriminatorska namera. Ukoliko ustaljeni postupci, najčešće poslodavaca, neproporcionalno pogađaju žene na negativan način, to je znak da takva praksa može dovesti do sistematske diskriminacije ili još verovatnije da ona već postoji. Sistematska diskriminacija postojala bi ukoliko postoji razlika u nivou zarade između stalno zaposlenih i onih koji isti posao obavljaju na određeno vreme, što samo po sebi ne mora biti diskriminatorsko. Međutim, ako u stvari većina zaposlenih na određeno vreme čine žene, onda se radi o praksi koja za posledicu ima diskriminaciju.¹⁰ Slična je situacija u kojoj su žene ili muškarci predominantno zastupljeni u obavljanju nekih poslova, npr. žene u prosveti, ili čak kako neki tvrde nesrazmerno veći broj žena na sudijskim funkcijama u nekim mestima u Srbiji naspram dominacije muškaraca u advokaturi.

Prema evropskim standardima sudovi bi trebalo da ustanove kriterijume na osnovu kojih će utvrđivati da li postoji indirektna diskriminacija. Na primer, prilikom razmatranja mera koje poslodavac primenjuju prilikom izbora kandidata, sudovi treba da utvrde da li te mere u bitno povoljniji položaj stavljaju žene ili muškarce? To sud može uraditi tako što će uporediti statistike o tome koliko muškaraca i koliko žena ispunjava postavljene uslove. Sudovi pritom moraju voditi računa o tome da li su statistike dovoljno pouzdane, npr. u smislu broja ispitanika i sl. Ako je odgovor na postavljeno pitanje potvrđan, onda se

10 Slično vidi *J. P. Jenkins v. Kingsgate Ltd*, CJEC, 1981.

radi o diskriminaciji, osim ukoliko poslodavac dokaže da je reč o činiocima koji nisu uslovljeni polom kandidata.¹¹

Princip ravnopravnog postupanja prema muškarcima i ženama u radnim odnosima odnosi se prvenstveno na jednakost zarada za obavljanje poslova jednake vrednosti, na pristup zaposlenju, usavršavanju, kao i ravnopravnu mogućnost za napredovanje i jednake uslove rada.

2.2. Rodna ravnopravnost i radni odnosi u pravnim propisima

Međunarodni dokumenti

Srbija je potpisnica Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima,¹² i obavezuju je svi akti Ujedinjenih nacija koji čine temelj zaštite ljudskih prava u svetu i koji proklamuju ravnopravnost kao jedno od osnovnih načela u zaštiti ljudskih prava, na prvom mestu Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima,¹³ i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima.¹⁴ Primetne razlike u tretmanu žena u odnosu na muškarce, koje su se javljale uprkos načelno proklamovanoj jednakosti, uslovile su potrebu da se odrede posebne norme za zaštitu žena, kao grupe izložene neravnopravnom tretmanu. To je dovelo do usvajanja Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije prema ženama,¹⁵ najznačajnijeg dokumenta u oblasti

11 Slično vidi u C-167/97, ECR I-623 R V Secretary of State for Employment, 1999.

12 Usvojena i proglašena rezolucijom Generalne Skupštine UN 1948. godine. Ceo tekst vidi u *Međunarodno javno pravo, zbirka dokumenata*, Beogradski centar za ljudska prava, 2005.

13 *Sl. list SFRJ (Međunarodni ugovori)*, br. 7/71.

14 *Sl. list SFRJ (Međunarodni ugovori)*, br. 7/71.

15 *Sl. list SFRJ (Međunarodni ugovori)*, br. 11/81.

zaštite prava žena. U njoj je osuđena diskriminacija žena u svim njenim oblicima, a delovi ove Konvencije posebno se odnose na zaštitu žena prilikom zapošljavanja i na radnom mestu.¹⁶

Na međunarodnom planu u oblasti zaštite radnih prava najznačajnija je Međunarodnu organizacija rada (MOR), najstarija specijalizovana agencija Ujedinjenih nacija. Ona promoviše socijalnu pravdu i štiti međunarodno priznata ljudska i radnička prava. MOR je usvojio niz konvencija koje se odnose na unapređenje i zaštitu radnih prava žena i većina ovih konvencija obavezuje i Srbiju. Posebnu važnost imaju Konvencija broj 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti i Konvencija broj 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja, kao i novija Konvencija broj 183 o zaštiti materinstva.¹⁷

Pod okriljem najveće i najznačajnije organizacije za zaštitu ljudskih prava je u Evropi, Saveta Evrope¹⁸ usvojeno je mnoštvo međunarodnih ugovora, od kojih su za razvoj ljudskih prava, pa i ljudskih prava žena posebno značajni Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda¹⁹ i Evropska socijalna povelja.²⁰ Evropska socijalna povelja zajedno sa Dodatnim pro-

16 Konvencijom je osnovan Komitet za ukidanje diskriminacije žena koji savetuje države potpisnice u sprovođenju Konvencije i razmatra njihove izveštaje u vezi sa napretkom u njenoj primeni. Fakultativnim protokolom uz Konvenciju proširene su nadležnosti Komiteta za nadzor nad primenom Konvencije, tako da je sada u mogućnosti da prima pojedinačne predstavke žena ili grupa žena u vezi povredom prava proglašanih Konvencijom.

17 Listu ratifikovanih konvencija MOR-a vidi na str. 58–59.

18 Srbija je članica Saveta Evrope od 2003. godine.

19 *Sl. list SCG (Međunarodni ugovori)*, br. 9/03. Evropskom konvencijom uspostavljen je Evropski sud za ljudska prava. Ovaj sud ne predstavlja instancu iznad domaćih sudova ali je nadležan da prima individualne zahteve od strane pojedinaca ili grupa građana i da odluči da li je u konkretnom slučaju došlo do povrede nekog od zajamčenih prava.

20 Srbija je potpisala Evropsku socijalnu povelju 22. marta 2005. godine, ali je još uvek nije ratifikovala.

tokolom²¹ od 1988. godine jamči osnovna prava radnika, izričito zabranjuje diskriminaciju na radu i u vezi sa zapošljavanjem i garantuje pravo na jednaku naknadu za rad iste vrednosti, zaštiti materinstva, zdravstvenu i socijalnu zaštitu.

U smislu zaštite radnih prava žena na regionalnom nivou od naročitog značaja je i Protokol br. 12²² uz Evropsku konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda kojim se uvodi opšta zabrana diskriminacije. Evropskom konvencijom diskriminacija je bila zabranjena i pre stupanja na snagu ovog Protokola, ali se odnosila samo na uživanje prava garantovanih Konvencijom.²³ Njom su obuhvaćena u suštini građanska i politička prava, ali kako mnoga od tih prava imaju implikacije socijalne i ekonomske prirode, Evropski sud za ljudska prava je tumačenjem proširio sferu Konvencije i na druga prava, među njima i pravo na rad.²⁴ Stupanje na snagu Protokola 12 pruža mogućnost Sudu da ustanovi postojanje diskriminacije po bilo kom osnovu, u odnosu na uživanje svakog prava predviđenog zakonima država potpisnica, bez obzira na to da li je ono predviđeno

21 Srbija je Dodatni protokol uz Evropsku socijalnu povelju iz 1988. godine potpisala 22. marta 2005. godine, ali ga još uvek nije ratifikovala.

22 Protokol je stupio na snagu 1. aprila 2005. godine, a Srbija ga je ratifikovala 3. marta 2004.

23 Sud je ipak pronalazio način da sankcioniše diskriminaciju u vezi s nekim aspektima prava na rad i pre stupanja na snagu Protokola br. 12. Vidi npr. presude u slučajevima: *Thlimmenos v. Greece* (predstavka br. 34369/97, iz 2000), *Lusting-Prean and Beckett v. UK* (predstavke br. 31417/96 i 32377/96, iz 1999), *Sidabras and Džiautas v. Lithuania* (predstavke br. 55480/00 i 59330/00, iz 2004), prevodi ovih presuda dostupni su na sajtu Beogradskog centra za ljudska prava.

24 Vidi *Airey protiv Irske*, predstavka broj: 6289/73 iz 1979. Interesantno je da je Sud razmatrao pružanje indirektnne zaštite pravu na rad širokim tumačenjem prava na privatan život – čl. 8, prava na pravično suđenje – čl. 6, slobode izražavanja – čl. 10. Vidi npr. presude u slučajevima *Niemietz v. Germany* (predstavka br. 13710/88 iz 1992), *Vogt v. Germany* (predstavka br. 17851/91, iz 1996), *Pellegrin v. France* (predstavka br. 28541/95, iz 1999).

Konvencijom ili ne. Protokolom je posebno naglašena obaveza javnih vlasti da se suzdržavaju od diskriminacije.

U praksi Suda za sada nema posebno važnih presuda kada su u pitanju prava žena u vezi sa radnim pravima,²⁵ s tim što treba imati na umu da većina zemalja potpisnica iz „stare Evrope“ nije ratifikovala Protokol br. 12. Međutim, iz toga ne treba izvući zaključak da su žene u tim zemljama u lošijem položaju kada je u pitanju zaštita njihovih prava u vezi s radom. Naprotiv, radi se o zemljama članicama Evropske unije koje su u nadležnosti Evropskog suda pravde koji je u svojoj bogatoj praksi razvio veoma visoke standarde rodne ravnopravnosti u vezi s radom. Samim tim, ovaj Protokol je još značajniji instrument u tranzicionim zemljama van EU, kao što je Srbija.

Da bi se što jednostavnije i efikasnije štitila prava žena, primenom kako nacionalnog tako i međunarodnog zakonodavstva (konvencije Ujedinjenih nacija i MOR-a, Saveta Evrope, kao i bilateralni ugovori), treba znati da je međunarodno pravo deo unutrašnjeg pravnog poretka i da međunarodna pravila zauzimaju svoje mesto u hijerarhiji domaćeg pravnog sistema i nalaze se iznad zakona. Prema Ustavu Republike Srbije opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava i potvrđeni međunarodni ugovori sastavni su deo unutrašnjeg pravnog poretka i treba ih neposredno primenjivati.

Ustav Republike Srbije²⁶ u članu 16 propisuje:

- opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava i potvrđeni međunarodni ugovori su sastavni deo jedinstvenog pravnog poretka Republike Srbije;

25 Konvencijom je u članu 4 propisana zabrana prinudnog rada, u tom smislu vidi presudu u slučaju zabrana prinudnog rada – čl. 4. *Siliadin v. France* (predstavka br. 73316/01 iz 2005).

26 *Sl. glasnik RS*, br. 83/06.

- opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava i potvrđeni međunarodni ugovori neposredno se primenjuju;
- da potvrđeni međunarodni ugovori moraju biti u skladu s Ustavom.

Rešenje iz poslednje tačke ovog člana Ustava otvara pitanje ocene ustavnosti međunarodnog ugovora koji bi Srbija potpisala i ratifikovala. Prema važećim normama međunarodnog prava, država se ne može pozvati na odredbe svog unutrašnjeg prava da bi opravdala neizvršavanje ugovora (čl. 27 *Bečke konvencije o ugovornom pravu*, čija je Srbija strana ugovornica). To bi u praksi značilo da nakon ratifikacije nije više moguće ne izvršavati međunarodni ugovor. Ukoliko bi se to dogodilo, Srbija bi došla u situaciju ili da raskine međunarodni ugovor koji je već zaključila, ili da menja Ustav, što može biti komplikovan poduhvat. Zbog toga je mnogo racionalnije rešenje da se predvidi ocena ustavnosti ugovora pred Ustavnim sudom, pre njegove ratifikacije, slična proceduri predviđenoj za ocenu ustavnosti zakona pre njegovog stupanja na snagu.

Ustav

Ustav Srbije nedvosmisleno proklamuje jednakost polova tako što propisuje da država jamči ravnopravnost žena i muškaraca i razvija politiku jednakih mogućnosti.²⁷

Ustavom²⁸ je zabranjena kako posredna, tako i neposredna diskriminacija po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, **pola**,²⁹ nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta.

27 Član 15.

28 Član 21.

29 Autori naglasili.

U svakodnevnom životu žene često trpe višestruku diskriminaciju – po više osnova istovremeno, na primer na osnovu bračnog statusa, seksualne orijentacije, trudnoće, invaliditeta, kulture, rase, vere, jezika, etničke pripadnosti itd.

Ustav izričito zabranjuje prinudni rad³⁰ i naglašava da se seksualno ili ekonomsko iskorišćavanje lica koje je u nepovoljnom položaju smatra prinudnim radom. S obzirom na činjenicu da su žene, a naročito siromašne, posebno ranjive u pogledu ekonomske eksploatacije i diskriminacije na radu ova odredba je vrlo važna za zaštitu njihovih prava.

Ustav garantuje pravo na rad i pravo na slobodan izbor zanimanja, propisuje da svako ima pravo na pravične i povoljne uslove rada. Takođe, zajamčen je pristup svim radnim mestima pod jednakim uslovima,³¹ kao i pravo zaposlenog na pravičnu nadoknadu.³²

Ustavna odredba o pravu na rad ne predviđa neposredno neku meru za eliminisanje diskriminacije žena u oblasti zapošljavanja kako bi im obezbedila ista prava na osnovu ravnopravnosti sa muškarcima, ali bi sve odredbe Ustava, ali i zakona trebalo tumačiti u svetlu opšte ustavne odredbe o zabrani diskriminacije.

Zakon o radu

Ustavne odredbe o ravnopravnosti muškaraca i žena su precizirane u Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti,³³ Zakonu o radu,³⁴ Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu.³⁵

30 Član 26.

31 Član 53.

32 Član 60.

33 *Sl. glasnik RS*, br. 71/2003.

34 *Sl. glasnik RS*, br. 24/2005.

35 *Sl. glasnik RS*, br. 101/2005.

Zakonom o radu zabranjeno je na bilo koji način stavljanje u nepovoljniji položaj osoba koje traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol.³⁶ Ovaj zakon sadrži posebno poglavlje sa antidiskriminacionim normama kojima se na opšti način zabranjuje diskriminacija zaposlenih lica kao i lica koja traže zaposlenje, posebno navodi slučajeve u kojima se najčešće javlja diskriminacija u radnim odnosima, i predviđa mogućnost uvođenja afirmativne akcije.³⁷

U smislu ovog zakona neposredna diskriminacija predstavlja svako postupanje uzrokovano nekim od osnova navedenih u ovom zakonu kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Posredna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica – lice koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja navedenih u ZOR.

Diskriminacija je zabranjena prilikom propisivanja uslova za zapošljavanje i izbora kandidata za obavljanje određenog posla, propisivanja uslova rada, kao i u vezi s drugim pravima koja proističu iz radnog odnosa. Dalje, zabranjena je i diskriminacija u obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanje i prilikom napredovanja na poslu, kao i diskriminatorno postupanje prilikom otkaza ugovora o radu. Sve odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija su ništave. U navedenim slučajevima diskriminacije lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete, u skladu sa zakonom.

36 Članovi 18 i 19.

37 Članovi 18–23.

Ostali zakoni

Primena načela ravnopravne dostupnosti, postupanja, zatim načela zabrane diskriminacije u zapošljavanju³⁸ i načela nepristrasnosti obezbeđena je Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti.³⁹ Poštovanje ovih načela bi trebalo da obezbedi licu koje traži zaposlenje dostupnost poslova prilikom zapošljavanja pod jednakim uslovima i jednakost u postupku zapošljavanja, nezavisno od bilo koje okolnosti koja može biti osnov diskriminacije, odnosno nejednakog postupanja prema pojedincima među kojima postoje razlike koje nisu u funkciji izvršavanja poslova radnog mesta.

Još jedna bitna odredba koja se odnosi na zabranu diskriminacije nalazi se u Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu i njom se zabranjuje korišćenje podataka prikupljenih po osnovu lekarskih pregleda zaposlenih u svrhu diskriminacije zaposlenih.⁴⁰ Po ovom zakonu lični podaci prikupljeni u vezi sa lekarskim pregledima zaposlenog poverljive su prirode i pod nadzorom su službe medicine rada, koja vrši te preglede, a izveštaj o lekarskom pregledu zaposlenog dostavlja se poslodavcu na način kojim se ne narušava princip poverljivosti ličnih podataka. Ova odredba može biti posebno značajna u zaštiti žena od nekih karakterističnih oblika zabranjenog ponašanja kao što je na primer diskriminacija prilikom napredovanja zbog porodičnog stanja.

Krivični zakonik⁴¹ zabranjuje svesno kršenje propisa i protivpravno uskraćivanje ili ograničavanje prava građana na slobodno zapošljavanje na teritoriji Srbije pod jednakim uslovima. Prema Krivičnom zakoniku svi oblici diskriminacije pred-

38 Član 7.

39 Član 9.

40 Član 42.

41 *Sl. glasnik RS*, br. 85/05, 88/05 i 07/05.

stavljaju krivično delo,⁴² kažnjiva je i diskriminacija u upotrebi jezika i pisma,⁴³ kao i nanošenje velikog bola ili teške patnje iz pobude zasnovane na bilo kakvom obliku diskriminacije. Krivičnim zakonikom su takođe propisana krivična dela protiv prava po osnovu rada:⁴⁴ povreda prava po osnovu rada i prava iz socijalnog osiguranja,⁴⁵ povreda prava pri zapošljavanju i za vreme nezaposlenosti,⁴⁶ povreda prava na upravljanje,⁴⁷ povreda prava na štrajk,⁴⁸ zloupotreba prava na štrajk,⁴⁹ zloupotreba prava iz socijalnog osiguranja,⁵⁰ nepreduzimanje mera zaštite na radu.⁵¹

U Srbiji je uticaj žena u politici daleko vidljiviji posle donošenja Zakona o izboru narodnih poslanika, kojim se reguliše broj žena na izbornim listama. Ovaj zakon propisuje da na izornoj listi među svaka četiri kandidata po redosledu na listi mora biti po jedan kandidat – pripadnik onog pola koji je manje zastupljen na listi, a ukupno na izornoj listi mora biti najmanje 30% kandidata manje zastupljenog pola na listi. Ukoliko lista ne ispunjava ove uslove smatraće se da sadrži nedostatke za proglašenje izborne liste, i ukoliko ih predlagač ne ukloni Republička izborna komisija odbiće proglašenje izborne liste.⁵² Ne postoje, međutim, mehanizmi kojima bi se obezbedilo da žene podjednako budu zastupljene na najvišim političkim položajima u vladi, ministarstvima, diplomatskim i konzularnim predstavništvima itd.

42 Član 387.

43 Članovi 128 i 129.

44 Glava XVI.

45 Član 163.

46 Član 164.

47 Član 165.

48 Član 166.

49 Član 167.

50 Član 168.

51 Član 169.

52 Član 40a.

a) Jednaka naknada za obavljanje poslova jednake vrednosti

Diskriminacija žena na radnom mestu često se ispoljava kroz davanje nejednake naknade ženama u odnosu na muškarce za obavljanje poslova jednake vrednosti. Pod radom iste vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne sprema, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad. Međunarodna organizacija rada je 1951. godine usvojila Konvenciju broj 100 o jednakosti pri nagrađivanju muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti kojom je propisana zabrana svakog oblika diskriminacije na osnovu pola prilikom određivanje naknade za rad od strane poslodavca i obavezu država da uspostave ovakav sistem putem zakona ili kolektivnih ugovora.

Pitanje jednake naknade za obavljanje poslova iste vrednosti posebno treba posmatrati u vezi sa sistematskom diskriminacijom. Naime, postavlja se pitanje visine plata za obavljanje nekog konkretnog posla, koji dominantno obavljaju žene u poređenja sa visinom plata za obavljanje nekog drugog posla jednake vrednosti koji daleko češće obavljaju muškarci. Tako, u slučajevima kada ne postoji transparentna struktura u plaćanju zaposlenih klasifikovana po rodu ili kada na to ukazuju raspoloživi statistički podaci, teret dokazivanja trebalo bi da pređe na poslodavca, koji onda mora da jasno pokaže da razlike u plati nisu uzrokovane polnom diskriminacijom.⁵³ Teret dokazivanja bi trebalo na isti način da pređe na poslodavca u slučajevima kada statistike pokazuju očiglednu razliku u iznosima plata za dva različita posla koji imaju istu vrednost, ako jedan od njih velikom većinom obavljaju žene, a drugi muškarci, jer u tom slučaju možemo pretpostaviti da postoji diskriminacija.⁵⁴

53 Slično vidi Case 109/88 Danfoss ECR 3199, 1989.

54 Slično vidi C-127/92 *Enderby v. Frenchay Health Authority* ECR I-5535, 1993.

Postojanje široko rasprostranjene sistematske nejednakosti, i velikog broja profesija rezervisanih samo za muškarce ili samo za žene, znatno doprinosi nerešavanju problema davanja nejednake nadoknade muškarcima i ženama, ali samim tim utiče i na produbljivanje problema ekonomske zavisnosti žena u društvu, što dalje za posledicu ima razvitak drugih oblika diskriminacije žena.

Zakon o radu

Iako Ustav ukazuje samo na „pravičnu naknadu za rad“ i ne sadrži izričitu odredbu o jednakoj nagradi za rad iste vrednosti, ova odredba sadržana je u Zakonu o radu.⁵⁵ Zakonom o radu zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca Zakon o radu pod radom iste vrednosti podrazumeva rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.⁵⁶ Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nije u skladu sa ovim odredbama je ništav. U slučaju povrede ovog prava zaposleni ima pravo na naknadu štete.

b) Posebna zaštita trudnica i majki

Posebnu pažnju prema trudnicama i majkama MOR je posvetila putem usvajanja Konvencije broj 183 o zaštiti materинства, 2000. godine. Ova Konvencija u stvari predstavlja reviziju prve Konvencije za zaštitu materинства, usvojene davne 1919. godine. Njom se pruža posebna zaštita ženama koje se nalaze u stanju trudnoće ili imaju decu a u vezi sa zapošljavanjem, zdravstvenom zaštitom na radnom mestu, odsustvom zbog bolesti dece ili iz potrebe za brigom o njima i posebnim uslovima rada za majke koje doje decu.

55 Član 104.

56 Član 104, stav 3.

Zakon o radu

Ustav Srbije obezbeđuje posebnu zaštitu porodici, majkama i samohranim roditeljima.⁵⁷ Ovo ustavno načelo bliže je regulisano Zakonom o radu, koji naglašava zaštitu žena za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta. Poslodavac je dužan da zaposlenoj žena za vreme trudnoće obezbedi da radi na poslovima koji, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, nisu štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta kao poslovi koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama.⁵⁸ Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena zaposlenoj ženi za vreme trudnoće samo uz pisanu saglasnost zaposlenog, zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana. Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta zaposlena žena, odnosno otac deteta, ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Zaposlene trudnice uživaju posebnu zaštitu, ali se njihovo stanje ne sme koristiti kao izgovor za diskriminaciju, i dodatni finansijski teret koji bi poslodavac morao da snosi zbog toga što je žena trudna i neće moći da obavlja posao tokom trudnoće nije opravdanje za odbijanje zaposlenja.⁵⁹

c) „Mobing“ i seksualno zlostavljanje

Pored diskriminacije žene se često suočavaju sa raznim oblicima uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mestu. Takvi postupci od strane nadređenih ili od drugih zaposlenih pred-

57 Član 66.

58 Član 183.

59 Slično vidi C307/98 *Silke-Krain Mahlburg v. land Mecklenburg-Vorpommern*.

stavljaju mobing ili seksualno zlostavljanje. Mobing na radnom mestu MOR određuje kao uvredljivo ponašanje koje se manifestuje kao osvetoljubivi, surovi, zlonamerni ili ponižavajući pokušaji da se sabotira jedan ili grupa zaposlenih.

U mobing spadaju stalne negativne primedbe ili kritike, koje izoluju neku osobu u socijalnom pogledu, kao i kancelarijski tračevi ili širenje različitih informacija. Jedna od najpotpunijih definicija mobinga navedena je u novom francuskom zakonu o mobingu, a glasi: „Mobing je psihičko maltretiranje koje se ponavlja putem akcija kojima je cilj ili posledica degradacija uslova za rad, koje mogu uzrokovati napad i naneti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, naštetiti fizičkom ili mentalnom zdravlju ili ugroziti žrtvinu profesionalnu budućnost“.

Sušтина je da mobing predstavlja sistematsko zlostavljanje na poslu, koje ne mora biti na osnovu pola, ali koje ima veoma loše posledice po zdravlje zaposlenog lica i po radni učinak uopšte. Mobing nije nova pojava u našem društvu, ali su zaposleni u Srbiji sve više svesni toga šta je to što predstavlja ovakvo zabranjeno ponašanje i da postoji potreba za zaštitom od njega.⁶⁰

60 Služba *Viktimološkog društva Srbije – info i podrška žrtvama* je u 2007. godini primila ukupno 384 poziva od strane 214 osoba (150 žena i 64 muškaraca). U 117 slučajeva Službi su se obraćale osobe žaleći se na psihičko nasilje na radnom mestu (mobing), fizičko nasilje, seksualno nasilje na radnom mestu, sva tri oblika nasilja zajedno i druge oblike nasilja. Najvećim delom, odnosno u 108 slučajeva nasilja na radnom mestu (78 žena i 30 muškaraca) osobe su se javljale žaleći se na mobing od strane nadređenih, podređenih ili kolega. U sedam slučajeva (6 žena i 1 muškarac) Službi su se obraćale osobe koje su bile fizički ugrožene na radnom mestu, dok su se u dva slučaja javljale osobe ženskog pola žaleći se na seksualno nasilje na radnom mestu. Fizičko nasilje je u četiri slučaja bilo praćeno psihičkim nasiljem. Žene žrtve seksualnog nasilja su trpele i psihičko nasilje, dok je jedna žena uz seksualno i psihičko nasilje bila i fizički ugrožavana na radnom mestu.

U podjednakom broju slučajeva osobe su bile viktimizirane od strane poslodavaca, kolega i podređenih. Nasilnici su u 25 slučajeva bili mušog,

Seksualno uznemiravanje predstavlja još jedan slični oblik zabranjenog ponašanja koje se često događa na radnom mestu odnosno seksualno uznemiravanje se definiše kao neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko postupanje seksualne prirode koje se javlja sa ciljem ili ima za posledicu povredu dostojanstva osobe, naročito ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće, degradirajuće ili ugrožavajuće okruženje.⁶¹ Na primer, zbog pretnje seksualnim napadom ili zlostavljanjem žene bi radi lične bezbednosti mogle da oklevaju kada je u pitanju prihvatanje poslova koji podrazumevaju noćni rad, a ista situacija za muškarce u praksi ne bi predstavljala značajan faktor. Imajući u vidu veliku nezaposlenost i težak ekonomski položaj u Srbiji možemo zamisliti da žene prihvataju takve poslove, bez obzira na veliku uznemirenost koji isti izazivaju kod njih što može imati velike posledice. Ukoliko dođe do materijalizacije ovih strahova, u situacijama kada žrtve seksualnih napada nisu spremne da reaguju i traže zaštitu sopstvenog integriteta i sopstvenih prava, posledice bi svakako bile još veće.

U Srbiji ne postoji poseban zakon koji zabranjuje mo-bing⁶² ili seksualno uznemiravanje, ali postoje drugi zakoni koji se mogu primeniti u ovim slučajevima. To su Krivični zakon, Zakon o radu (u poglavlju o diskriminaciji), Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu (jer je poslodavac dužan da obezbedi bezbedne i zdrave uslove za rad, a uslovi za rad se ne mogu tumačiti usko, već su to i radna atmosfera i međuljudski odnosi).

a u 24 slučaja ženskog pola. U ostalim slučajevima osobe su bile viktimizirane od nasilnika i muškog i ženskog pola ili Služba nije raspolagala podacima o polu nasilnika. Više o radu Službe u 2007. godini u: Kovačević-Lepojević, M., Radaković, D. (2008) *Analiza rada Službe u 2007. godini*, Temida, str. 81–101.

61 Direktiva EU 2002/73/EC.

62 Predlog zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu trenutno se nalazi u fazi javne rasprave.

Prema Krivičnom zakoniku, za osnovni oblik ovog krivičnog dela koji je predviđen kao zlostavljanje drugog na način kojim se vređa njegovo dostojanstvo, predviđena je kazna do jedne godine zatvora. Ako ovo krivično delo izvrši službeno lice u službi kazniće se zatvorom od tri meseca do tri godine. Ko primenom sile, pretnje ili na drugi nedozvoljeni način drugome nanese teški bol i teške patnje, kazniće se zatvorom od šest meseci do pet godina, ako ovo krivično delo izvrši službeno lice tokom vršenja službe kazniće se zatvorom od jedne do osam godina.⁶³

Zakon o radu zabranjuje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje a ove postupke određuje kao nepoželjna ponašanja, u sferi polnog života ili ne, koja vređaju dostojanstvo lica koje traži zaposlenje ili zaposlenih i koja izazivaju strah ili stvaraju neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.⁶⁴

Donošenje zakona koji bi definisao i kažnjavao mobing jako je važno, da bi olakšalo postupanje prilikom traženja zaštite. Pored kazni koje ovaj zakon treba da sadrži, važno je i precizno odrediti šta sve mobing podrazumeva. Pored definisanja postupka u slučajevima mobinga usvajanje zakona bi podstaklo i mnoge žrtve da se odluče da potraže sudsku zaštitu.

63 Član 137.

64 Član 21.

3. ODABRANE PRESUDE DOMAĆIH SUDOVA

Iako je opšta ocena da trenutna zakonska rešenja u ovoj oblasti u velikoj meri odgovaraju međunarodnim standardima, kao i da postoje odgovarajući zakonski mehanizmi koji bi mogli da se koriste u slučajevima povreda radnih prava žena u Srbiji, ona se veoma teško koriste u praksi. Radi potpune zaštite nedostaju neki zakoni koji se nalaze u postupku izrade ili usvajanja, ali ono što je zaista potrebno je potpuna primena pravnih propisa koji obavezuju našu zemlju, kako od strane sudova i drugih državnih organa, tako i od onih kojima su prava ugrožena, bez bojazni da će imati negativne posledice zbog toga što su tražili zaštitu.

Kao što su pokazali rezultati našeg istraživanja, broj slučajeva u kojima žene traže zaštitu radnih prava pred domaćim sudovima u velikoj je disproportciji sa percepcijom građanki Srbije o stvarnom broju kršenja ovih prava u praksi.⁶⁵ Beogradski centar za ljudska prava koristeći Zakon za pristup informacijama od javnog značaja obratio se na adresu 130 sudova u Srbiji sa zahtevom za uvid u postupanje ovih sudova u predmetima koji se odnose na povredu radnih prava.⁶⁶ Dobili smo 102 odgovora, koji su pokazali da čak pred 58 sudova nema postupaka. Po članovima 18–21 Zakona o radu, pokrenuto je 12, a 62 postupka po Krivičnom zakoniku.⁶⁷ Analiza dobijenih odgovora pokazala

65 Istraživanje javnog mnjenja: „Radna prava i diskriminacija – upoznatost i stavovi žena u Srbiji“.

66 Zahtev je bio ograničen na ispitivanje povreda sledećih zakonskih članova: 18–21 Zakona o radu, 163–169 i 128 Krivičnog zakonika.

67 Član 163 KZ – 56 postupaka, član 165 KZ – 2 postupka, član 167 KZ – 2 postupka, član 168 KZ – 2 postupka.

je da su žene tražile zaštitu svojih prava pred sudovima u 35 slučajeva.

Iako za ovo postoji mnoštvo razloga, smatramo da su pored straha od gubitka posla i trajne ili veoma duge nemogućnosti za nalaženje novog zaposlenja, odlučujući razlozi nedovoljno poznavanje svojih zakonom garantovanih prava, visoki troškovi postupka i nepostojanje društvenih mehanizama koji bi sprečili viktimizaciju učesnica ovih postupaka. Pritom se mora imati u vidu da navedeni uzroci najteže i najčešće pogađaju žene koje se nalaze u najugroženijem položaju (npr. žene nižeg stepena obrazovanja, žene pogođene siromaštvom, žene nezaposlene tokom dužeg vremenskog perioda, žene nekvalifikovane za obavljanje poslova za kojima postoji potreba na tržištu, žene sa invaliditetom).

Praksa naših sudova beleži i primere dobrog postupanja u slučajevima kada su žene kojima su povređena prava smogle snage da potraže sudsku zaštitu. Sa namerom da ukažemo na dobru praksu koja može da posluži kao primer pravilne primene postojećih pravnih propisa u Srbiji, navodimo delove dve sudske odluke, po svom izboru. Ove presude izabrane su kao primer sudskih odluka kojima se štite povređena prava žena na osnovu važećih pravnih normi u Srbiji, što ne govori da su postojeći propisi dovoljni ali uz pravilno sudsko tumačenje mogu služiti zaštitu prava.

3.1. Presuda Opštinskog suda u Užicu

Opštinski sud u Užicu doneo je 9. oktobra 2006. godine presudu u parničnom postupku po zajedničkoj tužbi više žena radi naknade štete zbog diskriminacije na osnovu pola prilikom davanja otkaza i određivanja otpremnine. Ova presuda predstavlja primer dobre prakse naših sudova u borbi protiv diskriminacije žena na radnom mestu.

Tužilje su bile u radnom odnosu na neodređeno vreme kod preduzeća „Impol Seval“ – „Valjaonica aluminijuma“ AD Sevojno. Posle višegodišnjeg rada tužiljama je prestao radni odnos na osnovu Sporazuma zaključenim sa tuženim preduzećem a nekima od njih na osnovu uručenog otkaza usled prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla. U trenutku prestanka radnog odnosa svaka tužilja je imala preko 30 godina staža osiguranja. Tuženi se, prema tvrdnji tužilja, ponašao suprotno načelu savesnosti i poštenja i, između ostalog, odredio manje naknade po godini radnog staža za žene u odnosu na muškarce zaposlene u istom preduzeću.

Zanimljivo je da se Opštinski sud u Užicu u obrazlaganju svoje odluke u ovom slučaju, pored toga što se pravilno poziva na primenu domaćih propisa (Ustav RS čl. 13, Zakon o radu čl. 12 i čl. 18), pominje i međunarodne akte koje je naša država dužna poštovati i primenjivati. Ovakva primena prava predstavlja dobar primer postupanja sudova kada dođe do povrede prava žena i pokazuje da se uz punu primenu pozitivnih pravnih propisa žene mogu adekvatno zaštititi prilikom ostvarivanja prava na rad.

Opštinski sud u Užicu, kao parnični, u veću sastavljenom od sudije Dragane Mićunović kao predsednika veća i sudija porotnika [...] protiv tuženog „Impol Seval“ – „Valjaonica aluminijuma“ AD Sevojno [...] nakon glavne rasprave koja je održana dana 9. oktobra 2006. godine, [...] doneo je sledeću

Presudu

I Utvrđuje se prema tuženom „Imopl Seval“ „Valjaonica aluminijuma“ AD Sevojno da su ništavi i bez pravnog dejstva:

a) član 2 sporazuma o prestanku radnog odnosa zaključenog između tuženog i tužilja

[...]

b) stav 3 Rešenja direktora tuženika o otkazu ugovora o radu tužiljama

[...] u kojima su utvrđeni iznosi jednokratne naknade odnosno otpremnine pri prestanku radnog odnosa, što je tuženi dužan priznati u roku od 8 dana od prijema ove presude pod pretnjom izvršenja.

II Obavezuje se tuženi da tužiljama na ime naknade štete u visini razlike između već primljene i pripadajuće jednokratne novčane naknade isplati sledeće iznose sa zateznom kamatom prema zakonu o visini stope zatezne kamate. [...]

III Obavezuje se tuženi da tužiljama na ime troškova parničnog postupka isplati sledeće iznose

[...]

Obrazloženje

Utvrđeno je da je tuženi dopunama socijalnog programa [...] odlukama upravnog odbora [...] po osnovu jednokratne novčane naknade po godini penzijskog staža predviđeo veće iznose za zaposlene muškarce nego za zaposlene žene. Na takvim odlukama zasnovane su član 2 Sporazuma i stav 3 Otkaza (stav I izreke ove presude) u kojima je utvrđen ukupan iznos novčane naknade isplaćene tužiljama pri prestanku radnog odnosa. Sud ocenjuje da je tuženi svojim odlukama povredio i prekršio princip zabrane polne odnosno rodne diskriminacije sadržan u našim pozitivnim propisima i međunarodnim aktima koje je naša država dužna da primenjuje. Naime, u članu 13 Ustava RS⁶⁸ propisano je da su građani jednaki bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, jezik, veru i dr. Odredbom člana 12 Zakona o radu, koji je važio do 23. marta 2005. godine predviđeno je da se zaposleni ne mogu stavljati u

68

nepovoljniji položaj u odnosu na druge bez obzira na pol itd. dok je članom 18 sada važećeg Zakona o radu zabranjena neposredna i posredna diskriminacija zaposlenih s obzirom na pol, rasu, jezik, boju, kože itd.

Napred citirana domaća regulativa samo je deo međunarodnih akata koja je naša država ratifikovala i kao takve mora ih poštovati i primenjivati. To su pre svega Povelja UN, Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena i mnogi drugi propisi. Međunarodna organizacija rada svojim konvencijama i preporukama takođe zabranjuje diskriminaciju zaposlenih po bilo kom osnovu. U Konvenciji broj 100 utvrđen je princip jednakosti nagrađivanja ženske i muške radne snage, pri čemu se pod nagrađivanjem ne podrazumeva samo zarada već i svi drugi oblici naknada i dodatka koje isplaćuje poslodavac.

Predviđanjem manjih novčanih naknada po godini staža za žene odnosno za muškarce, tuženi je povredio prinudne propise, pa su takvi akti u smislu člana 100, stav 1 ZOO, apsolutno ništavi. Prilikom određivanja visine jednokratne novčane naknade koja zaposlenom pripada pri prestanku radnog odnosa kriterijum su godine staža koje je zaposleni proveo u radnom odnosu a ne godine staža koje su mu ostale do sticanja zakonskih uslova za penzionisanje. Stoga je po oceni suda apsolutno nezakonito postupanje tuženog, koji je po godini staža predvideo znatno veću novčanu naknadu za zaposlene muškarce, rukovodeći se pogrešno da njima treba više godina do ispunjavanja jednog od uslova za penziju. Uslove za penziju propisuje Zakon a činjenica što je ženama omogućeno da ranije odu u penziju, ne daje poslodavcu ovlašćenje da ih zbog toga diskriminiše i da njihov staž proveden na radu vrednuju

manje od staža muškaraca. Sa navedenih razloga je sud prihvatio zahtev tužilja da se utvrdi apsolutna ništavost člana 2 i stava 3 akata o prestanku radnog odnosa u kojima je utvrđena visina njihove otpremnine, odnosno jednokratne novčane naknade. Kako je apsolutna ništavost dovoljan razlog da se utvrdi da sporni akti ne proizvode pravno dejstvo i da su ništavi, sud nije posebno cenio tužbene navode da su pojedine tužilje bile u zabludi prilikom potpisivanja sporazumnog prestanka radnog odnosa.

Zbog svih napred navedenih razloga sud je odlučio kao u stavu I ove presude.

[...]

Nezakonitim postupanjem tuženog koje je napred opisano tužilje su dovedene u neravnopravan položaj i pretrpele materijalnu štetu. Visina štete jednaka je razlici između novčane naknade koju je primila pojedinačno svaka tužilja i novčane naknade koju je za iste godine staža primio zaposleni muškarac.

[...]

3.2. Presuda Opštinskog suda u Jagodini

Opštinski sud u Jagodini 3. septembra 2008. doneo je presudu u kojoj je primenio postojeće pravne propise iz krivičnog zakonodavstva da bi kaznio uznemiravanje ženske osobe na radnom mestu koje se može karakterisati kao mobing. Ovo je jedna od prvih presuda za mobing u Srbiji.

U IME NARODA

OPŠTINSKI SUD U JAGODINI zbog krivičnog dela zlostavljanje i mučenje iz člana 137, stav 3 u vezi stava 1 KZ, postupajući po optužnom predlogu OJT Kt. br. 485/07 od

24. decembra 2007. godine, nakon održanog usmenog, javnog i glavnog pretresa dana 29. avgusta 2008. godine, kome su prisustvovali okrivljeni sa braniocem, oštećena [...] a u odsustvu uredno pozvanog OJT, doneo je i javno objavio dana 3. septembra 2008. godine, sledeću

PRESUDU

[...]

KRIV JE

što je tokom 2006. i 2007. godine u Jagodini, u JIP „Novi put“, kao službeno lice, vd glavnog i odgovornog urednika lista „Novi put“, zlostavljao novinara-urednika rubrike, [...] i prema njoj postupao na način kojim se vređa ljudsko dostojanstvo, na taj način što joj je govorio da je glupa, da ne zna da radi svoj posao, cepao pripremljene tekstove, izbacivao je iz kancelarije u prisustvu kolega, lomio stvari po kancelariji i lupao stvarima po stolu u njenom prisustvu, kao što je kompjuterska oprema, lupao vratima, isterivao je iz kancelarije rečima: „Marš napolje“, „kupi prnje i tornjaj se“, govorio da ne može da radi sa njom jer mu smeta njen miris, glas, smeh, prisustvo, zahtevao da ne dolazi na posao jer mu smeta njeno prisustvo na poslu, ponašao se nedolično, govorio: „Ne kupuj mi sveću i cveće, a savest neka te grize ako hoće. Ja ću da te ubijem; jer Bata ne sme da te pomeri u drugu redakciju“, a duže zadržavanje oštećene na konferencijama i u razgovoru sa glumcima okarakterisao je kao: „Šta radiš tamo, ideš da te gledaju glumci“ i po redakciji se pričalo da za oštećenu: „Oštri noževe i čisti puške, da bi bilo najbolje da se spremi i ide kući“; pratio je, te je oštećena zbog ovakvog postupanja i plakala na poslu, pri čemu je bio svestan radnje koju je preduzimao, hteo njeno izvršenje kao i nastupanje zabranjene posledice,

- čime je izvršio krivično delo zlostavljanje i mučenje iz člana 137, stav 3 u vezi stava 1 KZ.

[...] primenom pomenute zakonske odredbe i članova 4. 42, 45, 54, 64, 65, 66 KZ i 356 ZKP-a, sud mu izriče

USLOVNU OSUDU

TAKO ŠTO MU UTVRĐUJE KAZNU ZATVORA U TRAJANJU OD 4 (ČETIRI) MESECA I ISTOVREMENO ODREĐUJE DA SE OVA KAZNA NEĆE IZVRŠITI UKOLIKO OKRIVLJENI U ROKU OD 2 (DVE) GODINE PO PRAVOSNAŽNOSTI OVE PRESUDE, NE IZVRŠI NOVO KRIVIČNO DELO.

[...]

Obrazloženje

[...]

Kod ocene subjektivnog odnosa učinioca prema izvršenom krivičnom delu, sud je mišljenja da je okrivljeni ovo krivično delo izvršio direktnim umišljajem da je bio svestan radnji koje je preduzimao, hteo njihovo izvršenje i nastupanje zabranjene posledice.

Kod odluke o krivičnoj sankciji sud je imao u vidu okolnosti iz člana 54 KZ.

[...]

3.3. Presuda Opštinskog suda u Bečeju

Opštinski sud u Bečeju 15. jula 2007. godine doneo je presudu u kojoj je primenio pravne propise koji su bili na snazi pre stupanja na snagu propisa koje analiziramo u ovoj publikaciji. Presuda predstavlja primer primene krivičnog zakonodavstva radi kažnjavanja uznemiravanja na radnom mestu, jer je tužilja

pretrpela strah i duševne patnje zbog povrede časti i dostojanstva, kao i duševne patnje zbog povrede prava ličnosti na uljudan i fer odnos od strane pretpostavljenih.

Ono što treba napomenuti je da je veoma važno da sudovi prilikom odmeravanja visine naknade štete uzmu u obzir dužinu trajanja postupka, posebno ako je postupak dugo trajao.

U IME NARODA

Opštinski sud u Bečeju, postupajući po sudiji Miloradu Nićetin, kao predsedniku veća [...] protiv tuženog „PIK-BEČEJ“ – „BEČEJKA“ A.D. iz Bečaja [...]

PRESUDU

[...] OBAVEZUJE SE tuženi da tužilji na ime pravične novčane naknade nematerijalne štete isplati:

- iznos od 200.000,00 dinara za pretrpljeni strah
- iznos od 300.000,00 dinara za pretrpljeni duševni bol zbog povreda časti i dostojanstva tužilje (kao žene i zaposlene)
- iznos od 200.000,00 dinara za pretrpljeni duševni bol zbog povrede prava ličnosti tužilje (na uljudan i fer odnos od strane pretpostavljenih)

odnosno ukupno 700.000,00 dinara sa kamatom po Zakonu o visini stope zatezne kamate računajući je od dana donošenja presude, pa do dana isplate, u roku od 8 dana pod pretnjom izvršenja.

[...]

Obrazloženje

[...]

Naime, član 21, stav 1 Zakona o radnim odnosima („Sl. glasnik RS“, br. 55/96), propisano je, da u slučajevima potrebe procesa i organizacije rada zaposleni može biti raspoređen

na svako radno mesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, a član 25, stav 2 istog Zakona, propisano je da rešenje o raspoređivanju obavezno sadrži razloge zbog kojih se zaposleni raspoređuje na drugo radno mesto, u drugo mesto rada ili na druge poslove, pa kako je nesporno utvrđeno da je tužilja po zanimanju prodavac, sa završenom srednjom ekonomskom školom – trgovački smer III stepen, a spornim rešenjem je i raspoređena na radno mesto prodavca, odnosno na radno mesto koje odgovara stepenu i vrsti njene stručne spreme, znanju i sposobnostima, te da predmetno rešenje sadrži razlog zbog kojeg je tužilja raspoređena na drugo radno mesto – ukazana potreba kod tuženog, sud je odbio tužbeni zahtev tužilje kojim se traži da se ponište kao nezakonite odluke tuženog i to rešenje br. 406/2000 od 22. septembra 2000. godine o raspoređivanju tužilje i odluka Upravnog odbora tuženog br 425/2000 o odbijanju prigovora tužilje od 10. oktobra 2000. godine.

Činjenica jeste da tuženi u rešenju o raspoređivanju nije konkretnije obrazložio razlog raspoređivanja, ali odlukom Upravnog odbora tuženog, koja je doneta nakon izjavljivanja prigovora tužilje na predmetno rešenje, je detaljno obrazložen razlog raspoređivanja tužilje na radno mesto prodavca, tako da sud smatra da je ispoštovana zakonska procedura za raspoređivanje zaposlenog propisana odredbama član 21, stav 2 i član 25, stav 2 Zakona o radnim odnosima. U prilog svog stava da odbije predmetni tužbeni zahtev tužilje, sud je posebno uzeo u obzir činjenicu da tužilja nikada nije ni stupila na navedeno radno mesto, s obzirom da je na svoj zahtev sporazumno raskinula radni odnos sa tuženim, iz kojeg razloga sud smatra da je prestao da postoji pravni interes tužilje za utvrđivanjem nezakonitosti spornih odluka tuženog.

Pored toga, sud je na osnovu izvedenih dokaza utvrdio, da je tužilja, dok je radila na radnom mestu sekretarica direktora, počev od novembra 1998. godine (nakon njenog razvoda braka) često trpela dvosmislene šale od direktora tuženog Vasić Luke, kao što su: „da bi sve mogla, samo da je pametnija, zašto da do kraja života bude slepica“, „da ima uslove da bude kraljica“, „da je još mlada, da će naučiti, da bi mogla da ima svoj stan i svoj automobil da je pametnija“, da joj se isti obično kada je bio u alkoholisanom stanju, što je bilo često, približavao suviše blizu, tako da je osećala „kako joj duva za vrat“, što je sve izazivalo neprijatan osećaj kod nje, te da je kulminacija svih događaja usledila nakon što je tužilja na sve provokacije direktora istom odgovorila: „da ne bi bila sa njim da je jedini muškarac na svetu“, na šta joj je on ljutito odgovorio: „da će je sravniti sa prašinom, da nije ni prva ni poslednja, da će ona još njega moliti“, zbog čega je tužilja zatražila pomoć lekara i išla na specijalističke preglede kod neuropsihijatra (dr. Slaviše Bošković, Dom zdravlja Bečej i dr. Silađi Đenđi, Klinički centar u Novom Sadu).

Sud je dalje utvrdio, a na osnovu medicinskog veštačenja prof. dr Nađ Čongora, te kontrolnog medicinskog veštačenja Sudsko psihijatrijskog odbora Medicinskog fakulteta u Beogradu, da je u vezi sa predmetnim događajem tužilja od kraja 1998. godine, posebno u toku 1999. i 2000. godine, pa do kraja 2002. godine trpela strah srednjeg intenziteta u smislu zabrinutosti i strepnje za svoju egzistenciju, profesionalnu karijeru, kao i svoj ugled u sredini u kojoj je radila i živela, da je takođe tužilja u pomenutom periodu trpela duševnu patnju srednjeg intenziteta u smislu doživljaja uvređenosti i narušavanja polnog integriteta, dostojanstva ličnosti i morala, kao i u smislu doživljaja povrede prava ličnosti, na uljudan i fer odnos od strane pretpostav-

ljenih, a koje je bilo narušeno pretnjama i „seksualnim insinacijama“, te da se kao posledica predmetnog događaja kod tužilje razvio psihijatrijski poremećaj dijagnostikovao kao prolongirano anksiozno depresivno reagovanje, koje se ispoljavalo napetošću, neraspoloženjem, zabrinutošću, crnim mislima, nesanicom, hroničnim zamorom i vegetativnim disbalansom, koji su simptomi bili ispoljeni u periodu od druge polovine 1998. do kraja 2002. godine.

Na osnovu svega napred iznetog evidentno je, da je tužilja zbog svih napred opisanih događaja pretrpela strah i duševne patnje zbog povrede časti i dostojanstva kao žene i zaposlene, kao i duševne patnje zbog povrede prava ličnosti na uljudan i fer odnos od strane pretpostavljenih, pa je u tom smislu sud delimično usvojio njen službeni zahtev za naknadu nematerijalne štete na način kao u dispozitivu presude.

Sud je, smatrajući da je preinačeni tužbeni zahtev tužilje previsoko postavljen, po svojoj slobodnoj proceni, a uzimajući u obzir postojeću sudsku praksu u ovakvim slučajevima i dužinu trajanja ovog postupka, dosudio tužilji pravičnu novčanu naknadu za pretrpljenu nematerijalnu štetu i to: 200.000,00 dinara za pretrpljeni strah, 300.000,00 dinara za pretrpljeni duševni bol zbog povrede časti i dostojanstva tužilje (kao žene i zaposlene) i 200.000,00 dinara za pretrpljeni duševni bol zbog povrede prava ličnosti tužilje (na uljudan i fer odnos od strane pretpostavljenih).

4. PREGLED ODABRANIH ZAKONSKIH ODREDBI

1. Ustav Republike Srbije, *Sl. glasnik RS*, br. 83/06

Zabrana diskriminacije

Član 21

Pred Ustavom i zakonom svi su jednaki.

Svako ima pravo na jednaku zakonsku zaštitu, bez diskriminacije.

Zabranjena je svaka diskriminacija, neposredna ili posredna, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta.

Ne smatraju se diskriminacijom posebne mere koje Republika Srbija može uvesti radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima.

Zaštita ljudskih i manjinskih prava i sloboda

Član 22

Svako ima pravo na sudsku zaštitu ako mu je povređeno ili uskraćeno neko ljudsko ili manjinsko pravo zajemčeno Ustavom, kao i pravo na uklanjanje posledica koje su povredom nastale.

Građani imaju pravo da se obrate međunarodnim institucijama radi zaštite svojih sloboda i prava zajemčenih Ustavom.

Zabrana ropstva, položaja sličnog ropstvu i prinudnog rada

Član 26

Niko ne može biti držan u ropstvu ili u položaju sličnom ropstvu.

Svaki oblik trgovine ljudima je zabranjen.

Zabranjen je prinudni rad. Seksualno ili ekonomsko iskorišćavanje lica koje je u nepovoljnom položaju smatra se prinudnim radom.

Prinudnim radom se ne smatra rad ili služba lica na izdržavanju kazne lišenja slobode, ako je njihov rad zasnovan na principu dobrovoljnosti, uz novčanu nadoknadu, rad ili služba lica na vojnoj službi, kao ni rad ili služba za vreme ratnog ili vanrednog stanja u skladu sa merama propisanim prilikom proglašenja ratnog ili vanrednog stanja.

Zaštita podataka o ličnosti

Član 42

Zajemčena je zaštita podataka o ličnosti.

Prikupljanje, držanje, obrada i korišćenje podataka o ličnosti uređuju se zakonom.

Zabranjena je i kažnjiva upotreba podataka o ličnosti izvan svrhe za koju su prikupljeni, u skladu sa zakonom, osim za potrebe vođenja krivičnog postupka ili zaštite bezbednosti Republike Srbije, na način predviđen zakonom.

Svako ima pravo da bude obavešten o prikupljenim podacima o svojoj ličnosti, u skladu sa zakonom, i pravo na sudsku zaštitu zbog njihove zloupotrebe.

Pravo na rad

Član 60

Jemči se pravo na rad, u skladu sa zakonom.

Svako ima pravo na slobodan izbor rada.

Svima su, pod jednakim uslovima, dostupna sva radna mesta.

Svako ima pravo na poštovanje dostojanstva svoje ličnosti na radu, bezbedne i zdrave uslove rada, potrebnu zaštitu na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor, plaćeni godišnji odmor, pravičnu naknadu za rad i na pravnu zaštitu za slučaj prestanka radnog odnosa. Niko se tih prava ne može odreći.

Ženama, omladini i invalidima omogućuju se posebna zaštita na radu i posebni uslovi rada, u skladu sa zakonom.

Pravo na štrajk

Član 61

Zaposleni imaju pravo na štrajk, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Pravo na štrajk može biti ograničeno samo zakonom, shodno prirodi ili vrsti delatnosti.

2. Zakon o radu, Sl. glasnik RS, br. 24/05

5. Zabrana diskriminacije

Član 18

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

Član 19

(1) Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18 ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

(2) Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica – lice koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja iz člana 18 ovog zakona.

Član 20

(1) Diskriminacija iz člana 18 ovog zakona zabranjena je u odnosu na:

- 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;

- 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- 4) napredovanje na poslu;
- 5) otkaz ugovora o radu.

(2) Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova iz člana 18 ovog zakona ništave su.

Član 21

(1) Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.

(2) Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18 ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Član 22

(1) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 18 ovog zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

(2) Odredbe zakona, opšteg akta i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebne one o zaštiti invalidnih lica, žena za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, posebne nege deteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja – ne smatraju se diskriminacijom.

Član 23

U slučajevima diskriminacije u smislu odredaba članova 18–21 ovog zakona lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može da pokrene pred nadležnim sudom postupak za naknadu štete, u skladu sa zakonom.

4. Zaštita materinstva

Član 89

Zaposlena žena za vreme trudnoće ne može da radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama.

Član 90

(1) Zaposlena žena za vreme prve 32 nedelje trudnoće ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa.

(2) Zaposlena žena za vreme poslednjih osam nedelja trudnoće ne može da radi prekovremeno i noću.

Član 91

(1) Jedan od roditelja sa detetom do tri godine života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost.

(2) Samohrani roditelj koji ima dete do sedam godina života ili dete koje je težak invalid može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost.

Član 92

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena zaposlenoj ženi za vreme trudnoće i zaposlenom roditelju sa detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti – samo uz pisanu saglasnost zaposlenog.

Član 93

Prava iz članova 91 i 92 ovog zakona ima i usvojlac, hranitelj, odnosno staratelj deteta.

5. Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta

Član 94

(1) Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (u daljem tekstu: porodiljsko odsustvo), kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana.

(2) Zaposlena žena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj.

(3) Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja.

(4) Zaposlena žena, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka 365 dana, od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva iz stava 2 ovog člana.

(5) Otac deteta može da koristi pravo iz stava 3 ovog člana u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu.

(6) Otac deteta može da koristi pravo iz stava 4 ovog člana.

(7) Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta zaposlena žena, odnosno otac deteta, ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Član 94a

(1) Zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo i pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta za treće i svako naredno novorođeno dete u ukupnom trajanju od dve godine.

(2) Pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od dve godine ima i zaposlena žena koja u prvom porođaju rodi troje ili više dece, kao i zaposlena žena koja je rodila jedno, dvoje ili troje dece a u narednom porođaju rodi dvoje ili više dece.

(3) Zaposlena žena iz stavova 1 i 2 ovog člana, po isteku porodijskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka dve godine od dana otpočinjanja porodijskog odsustva iz člana 94, stav 2 ovog zakona.

(4) Otac deteta iz stavova 1 i 2 ovog člana može da koristi pravo na porodijsko odsustvo u slučajevima i pod uslovima utvrđenim u članu 94, stav 5 ovog zakona, a pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta u dužini utvrđenoj u stavu 3 ovog člana.

Član 95

Pravo da koristi porodijsko odsustvo u trajanju utvrđenom u članu 94, stav 3 ovog zakona ima i zaposlena žena ako se dete rodi mrtvo ili umre pre isteka porodijskog odsustva.

6. Odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe

Član 96

(1) Jedan od roditelja deteta kome je neophodna posebna nega zbog teškog stepena psihofizičke ometenosti, osim za slučajeve predviđene propisima o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da, po isteku porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, odsustvuje sa rada ili da radi sa polovinom punog radnog vremena, najduže do navršenih pet godina života deteta.

(2) Pravo u smislu stava 1 ovog člana ostvaruje se na osnovu mišljenja nadležnog organa za ocenu stepena psihofizičke ometenosti deteta, u skladu sa zakonom.

(3) Za vreme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

(4) Za vreme rada sa polovinom punog radnog vremena, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zaradu u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, a za drugu polovinu punog radnog vremena – naknadu zarade u skladu sa zakonom.

(5) Uslove, postupak i način ostvarivanja prava na odsustvo sa rada radi posebne nege deteta bliže uređuje ministar nadležan za društvenu brigu o deci.

Član 97

(1) Hranitelj, odnosno staratelj deteta mlađeg od pet godina života ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada osam meseci neprekidno od dana smeštaja deteta u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu, a najduže do navršenih pet godina života deteta.

(2) Ako je smeštaj u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu nastupio pre navršena tri meseca života deteta, hranitelj, odnosno staratelj deteta ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada do navršenih 11 meseci života deteta.

(3) Pravo iz stavova 1 i 2 ovog člana ima i lice kome je, u skladu sa propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje pre zasnivanja usvojenja, a po zasnivanju usvojenja – i jedan od usvojlaca.

(4) Za vreme odsustva sa rada radi nege deteta, lice koje koristi pravo iz stavova 1–3 ovog člana ima pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Član 98

(1) Roditelj ili staratelj, odnosno lice koje se stara o osobi oštećenoj cerebralnom paralizom, dečjom paralizom, nekom vrstom plegije ili oboleloj od mišićne distrofije i ostalih teških oboljenja, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, može na svoj zahtev da radi sa skraćenim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena.

(2) Zaposleni koji radi sa skraćenim radnim vremenom u smislu stava 1 ovog člana ima pravo na odgovarajuću zaradu, srazmerno vremenu provedenom na radu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 99

Prava iz člana 96 ovog zakona ima i jedan od usvojlaca, hranitelj, odnosno staratelj deteta, ako je detetu, s obzirom na stepen psihofizičke ometenosti, potrebna posebna nega.

Član 100

(1) Jedan od roditelja, usvojlac, hranitelj, odnosno staratelj ima pravo da odsustvuje sa rada dok dete ne navrší tri godine života.

(2) Za vreme odsustvovanja sa rada iz stava 1 ovog člana prava i obaveze po osnovu rada miruju, ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno. [...]

6. Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu

Član 187

(1) Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

(2) Zaposlenom iz stava 1 ovog člana koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme može da prestane radni odnos po isteku roka za koji je zasnovan.

3. Krivični zakonik, *Sl. glasnik RS*, br. 85/05, 88/05 i 07/05

Krivična dela protiv prava po osnovu rada

Povreda prava po osnovu rada i prava iz socijalnog osiguranja

Član 163

Ko se svesno ne pridržava zakona ili drugih propisa, kolektivnih ugovora i drugih opštih akata o pravima po osnovu rada i o posebnoj zaštiti na radu omladine, žena i invalida ili o pravima iz socijalnog osiguranja i time drugom uskrati ili ograniči pravo koje mu pripada,

kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do dve godine.

Povreda prava pri zapošljavanju i za vreme nezaposlenosti

Član 164

(1) Ko svesnim kršenjem propisa ili na drugi protivpravan način uskrati ili ograniči pravo građana na slobodno zapošljavanje na teritoriji Srbije pod jednakim uslovima,

kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine.

(2) Kaznom iz stava 1 ovog člana kazniće se i ko se svesno ne pridržava zakona ili drugih propisa ili opštih akata o pravima građana za vreme nezaposlenosti i time nezaposlenom licu uskrati ili ograniči pravo koje mu pripada.

Povreda prava na upravljanje

Član 165

(1) Ko silom, pretnjom, svesnim kršenjem propisa ili na drugi protivpravan način spreči ili ometa odlučivanje organa upravljanja ili člana organa upravljanja da učestvuje u radu i odlučivanju u tom organu,

kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine.

(2) Ako je delo iz stava 1 ovog člana učinilo službeno ili odgovorno lice zloupotrebom položaja ili ovlašćenja,

kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do dve godine.

Povreda prava na štrajk

Član 166

(1) Ko silom, pretnjom ili na drugi protivpravan način spreči ili ometa zaposlene da, u skladu sa zakonom, organizuju štrajk, učestvuju u njemu ili na drugi način ostvaruju pravo na štrajk,

kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine.

(2) Kaznom iz stava 1 ovog člana kazniće se poslodavac ili odgovorno lice koji otpusti jednog ili više zaposlenih sa posla zbog njihovog učešća u štrajku koji je organizovan u skladu sa zakonom ili prema njima primeni druge mere kojima se povređuju njihova prava iz rada.

Zloupotreba prava na štrajk

Član 167

Ko organizuje ili vodi štrajk suprotno zakonu ili drugim propisima i time dovede u opasnost život ili zdravlje ljudi ili imovinu većeg obima ili ako su usled toga nastupile druge teške posledice, ukoliko time nisu ostvarena obeležja nekog drugog krivičnog dela,

kazniće se zatvorom do tri godine.

Zloupotreba prava iz socijalnog osiguranja

Član 168

Ko simuliranjem ili prouzrokovanjem bolesti ili nesposobnosti za rad ili na drugi protivpravan način postigne da mu se prizna neko

pravo iz socijalnog osiguranja koje mu po zakonu ili drugim propisima ili opštim aktima ne pripada,

kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine.

Nepreduzimanje mera zaštite na radu

Član 169

(1) Lice odgovorno za preduzimanje mera zaštite na radu koje se svesno ne pridržava zakona ili drugih propisa ili opštih akata o merama zaštite na radu usled čega može nastupiti opasnost za život ili zdravlje zaposlenih,

kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine.

(2) Ako izrekne uslovnu osudu, sud može odrediti obavezu učiniocu da u određenom roku postupi po propisima o merama zaštite na radu.

4. Zakon o zdravstvenom osiguranju,

Sl. glasnik RS, br. 107/05

Član 22

Osiguranicima, u smislu ovog zakona i pod uslovima propisanim ovim zakonom, smatraju se i lica koja pripadaju grupaciji stanovništva koja je izložena povećanom riziku obolevanja; lica čija je zdravstvena zaštita potrebna u vezi sa sprečavanjem, suzbijanjem, ranim otkrivanjem i lečenjem bolesti od većeg socijalno-medicinskog značaja; kao i lica koja su u kategoriji socijalno ugroženog stanovništva, ako ne ispunjavaju uslove za sticanje svojstva osiguranika iz člana 17 ovog zakona, ili ako prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja ne ostvaruju kao članovi porodice osiguranika, i to:

- 1) deca do navršениh 15 godina života, školska deca i studenti do kraja propisanog školovanja, a najkasnije do navršениh 26 godina, u skladu sa zakonom;
- 2) žene u vezi sa planiranjem porodice, kao i u toku trudnoće, porođaja i materinstva do 12 meseci nakon porođaja;
- 3) lica starija od 65 godina života;
- 4) osobe sa invaliditetom i mentalno nedovoljno razvijena lica;

- 5) lica u vezi sa lečenjem od HIV infekcije ili drugih zaraznih bolesti koje su utvrđene posebnim zakonom kojim se uređuje oblast zaštite stanovništva od zaraznih bolesti, malignih bolesti, hemofilije, šećerne bolesti, psihoze, epilepsije, multiple skleroze, lica u terminalnoj fazi hronične bubrežne insuficijencije, cistične fibroze, sistemske autoimune bolesti, reumatske groznice, bolesti zavisnosti, obolela odnosno povređena lica u vezi sa pružanjem hitne medicinske pomoći, kao i lica obuhvaćena zdravstvenom zaštitom u vezi sa davanjem i primanjem tkiva i organa;
- 6) monasi i monahinje;
- 7) materijalno neobezbeđena lica koja primaju materijalno obezbeđenje po propisima o socijalnoj zaštiti, odnosno po propisima o zaštiti boraca, vojnih invalida i civilnih invalida rata;
- 8) korisnici stalnih novčanih pomoći, kao i pomoći za smeštaj u ustanove socijalne zaštite ili u druge porodice, po propisima o socijalnoj zaštiti;
- 9) nezaposlena lica i druge kategorije socijalno ugroženih lica čiji su mesečni prihodi ispod prihoda utvrđenih u skladu sa ovim zakonom;
- 10) korisnici pomoći – članovi porodice čiji je hranilac na odsluženju vojnog roka;
- 11) lica romske nacionalnosti koja zbog tradicionalnog načina života nemaju stalno prebivalište, odnosno boravište u Republici.

Mesečni iznos prihoda kao cenzus za sticanje svojstva osiguranog lica iz stava 1, tačka 9 ovog člana sporazumno propisuju ministar nadležan za poslove zdravlja (u daljem tekstu: ministar) i ministar nadležan za poslove obezbeđivanja socijalne zaštite građana.

Domaćinstvom, u smislu ovog zakona, smatra se zajednica života, privređivanja i trošenja prihoda ostvarenih radom njenih članova bez obzira na srodstvo.

Osiguranimom, u smislu ovog zakona, smatra se i lice kome je nadležni republički organ utvrdio status izbeglog, odnosno prognanog

lica iz bivših republika SFRJ, ako ispunjava uslov iz stava 2 ovog člana i ako ima boravište na teritoriji Republike.

U budžetu Republike obezbeđuju se sredstva za uplatu doprinosa za obavezno zdravstveno osiguranje za lica iz stavova 1 i 4 ovog člana, na osnovicu i po stopi doprinosa za obavezno zdravstveno osiguranje koje su propisane ovim zakonom.

Osiguranci iz stavova 1 i 4 ovog člana ostvaruju prava iz obaveznog zdravstvenog osiguranja u sadržaju, obimu, na način i po postupku propisanom ovim zakonom i propisima donetim za sprovođenje ovog zakona

5. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu,

Sl. glasnik RS, br. 101/05

Član 42

Lični podaci prikupljeni u vezi sa lekarskim pregledima zaposlenog poverljive su prirode i pod nadzorom su službe medicine rada, koja vrši te preglede.

Podaci o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i bolestima u vezi sa radom dostavljaju se organizacijama zdravstvenog i penzijskog i invalidskog osiguranja u skladu sa zakonom.

Podaci iz stava 2 ovog člana mogu se dostavljati drugim licima, samo uz pismenu saglasnost zaposlenog.

Izveštaj o lekarskom pregledu zaposlenog dostavlja se poslodavcu na način kojim se ne narušava princip poverljivosti ličnih podataka.

Nije dozvoljeno korišćenje podataka prikupljenih po osnovu lekarskih pregleda zaposlenih u svrhu diskriminacije zaposlenih.

6. Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj

nezaposlenosti, *Sl. glasnik RS*, br. 71/03

Član 8

U primeni ovog zakona, drugih propisa i akata Nacionalne službe i agencije, obezbeđuje se licu koje traži zaposlenje jednaka dostu-

pnost poslovima zapošljavanja i jednakost u postupku zapošljavanja, nezavisno od rase, boje kože, nacionalne pripadnosti, etničkog porekla, jezika, vere, političkog ili drugog mišljenja i opredeljenja, socijalne pripadnosti ili porekla, imovnog stanja, bračnog ili porodičnog stanja, porodične odgovornosti, starosti, članstva u sindikatu, udruženju ili političkoj organizaciji ili od bilo koje druge okolnosti koja može biti osnov diskriminacije, odnosno nejednakog postupanja prema pojedincima među kojima postoje razlike koje nisu u funkciji izvršavanja poslova radnog mesta.

Garantuje se jednaka dostupnost poslovima i jednakost u postupku zapošljavanja žena i muškaraca.

Posebna zaštita određenih kategorija lica (invalidi, maloletna lica, starija lica) nije u suprotnosti sa načelom iz stava 1 ovog člana.

Član 9

Nacionalna služba i agencija obavljaju poslove zapošljavanja nepristrasno u odnosu na lice koje traži zaposlenje i poslodavca.

7. Zakon o izboru narodnih poslanika u Narodnu skupštinu Republike Srbije, Sl. glasnik RS, br. 35/00

Član 40a

Na izbornoj listi među svaka četiri kandidata po redosledu na listi (prva četiri mesta, druga četiri mesta i tako do kraja liste) mora biti po jedan kandidat – pripadnik onog pola koji je manje zastupljen na listi, a ukupno na izbornoj listi mora biti najmanje 30% kandidata manje zastupljenog pola na listi.

Ako izborna lista ne ispunjava uslove iz stava 1 ovog člana smatraće se da sadrži nedostatke za proglašenje izborne liste, a predlagač liste biće pozvan da otkloni nedostatke liste, u skladu sa ovim zakonom.

Ako predlagač liste ne otkloni nedostatke iz stava 2 ovog člana, Republička izborna komisija odbiće proglašenje izborne liste u skladu sa ovim Zakonom.

Drugi relevantni zakoni:

Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom, *Sl. glasnik RS*, br. 115/05.

Zakon o socijalno ekonomskom savetu, *Sl. glasnik RS*, br. 125/04.

Zakon o štrajku, *Sl. list SRJ*, br. 29/96.

Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, *Sl. glasnik RS*, br. 34/03 i 64/04.

Porodični zakon, *Sl. glasnik RS*, br. 18/05.

Zakon o socijalnoj zaštiti i obezbeđivanju socijalne sigurnosti građana, *Sl. glasnik RS*, br. 36/91, 79/91, 33/93, 53/93, 67/93, 46/94, 48/94, 52/96, 29/01, 84/04 i 101/05.

Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, *Sl. glasnik RS*, br. 33/06.

5. PREGLED NAJVAŽNIJIH RATIFIKOVANIH KONVENCIJA

- Dopunska Konvencija o ukidanju ropstva, trgovine robljem i ustanova i prakse sličnih ropstvu, *Sl. list FNRJ (Dodatak)*, br. 7/58.
- Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, *Sl. list SCG (Međunarodni ugovori)*, br. 9/03.
- Konvencija MOR br. 3 o zapošljavanju žena pre i posle porođaja, *Sl. novine Kraljevine SHS*, br. 95–XXII/27.
- Konvencija MOR br. 29 o prinudnom radu, *Sl. novine Kraljevine Jugoslavije*, br. 297/32.
- Konvencija MOR br. 45 o zapošljavanju žena na podzemnim radovima u rudnicima svih kategorija, *Sl. vesnik Prezidijuma Skupštine FNRJ*, br. 12/52
- Konvencija MOR br. 89 o noćnom radu žena u industriji (revidirana), *Sl. list FNRJ (Dodatak)*, br. 12/56.
- Konvencija MOR br. 100 o jednakom nagrađivanju muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti, *Sl. list FNRJ (Međunarodni ugovori)*, br. 11/52.
- Konvencija MOR br. 103 o zaštiti materinstva (revidirana), *Sl. list FNRJ (Dodatak)*, br. 9/55.
- Konvencija MOR br. 105 koja se odnosi na ukidanje prinudnog rada, *Sl. list SRJ (Međunarodni ugovori)*, br. 13/02.
- Konvencija MOR br. 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja, *Sl. list FNRJ (Dodatak)*, br. 3/61.
- Konvencija MOR br. 122 o politici zapošljavanja, *Sl. list SFRJ*, br. 34/71.

Konvencija MOR br. 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike i radnice (radnici sa porodičnim obavezama), *Sl. list SFRJ (Međunarodni ugovori)*, br. 7/87.

Konvencija o političkim pravima žena, *Sl. list FNRJ (Dodatak)*, br. 7/54.

Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena, *Sl. list SFRJ (Međunarodni ugovori)*, br. 11/81.

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, *Sl. list SFRJ*, br. 7/71.

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, *Sl. list SFRJ*, br. 7/71.

Protokol kojim se menja Konvencija za suzbijanje trgovine ženama i decom i Konvencija o suzbijanju trgovine odraslim ženama, *Sl. list FNRJ*, br. 41/50.

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд
343.85:343.62-057.16-055.2(497.11)
342.734-055.2(497.11)

ЗОРИЋ, Јована, 1983–

Radna prava žena u Srbiji / Jovana Zorić, Nevena
Dičić, Nenad Petković. – Beograd : Beogradski centar za
ljudska prava, 2008 (Beograd : Dosije). – 59 str. ; 20 cm
Tiraž 700. – Napomene i bibliografske reference uz tekst.
ISBN 978-86-7202-108-0

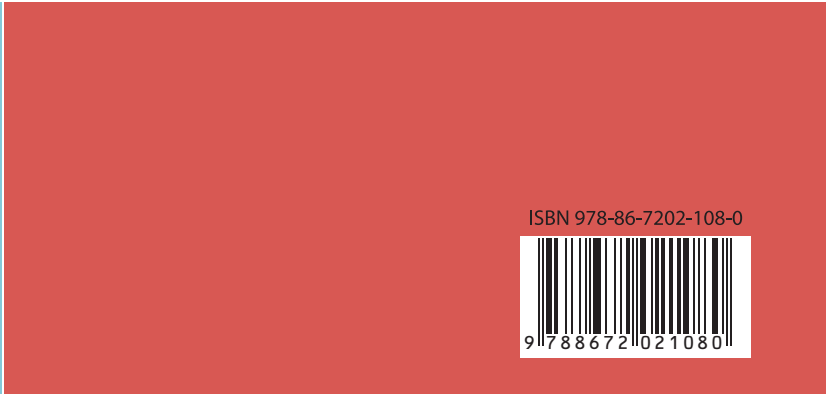
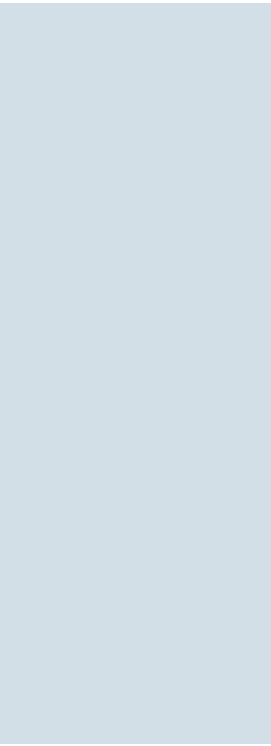
1. Дичић, Невена, 1982– [аутор]

2. Петковић, Ненад, 1978– [аутор]

а) Дискриминација жена – Спречавање – Србија

б) Равноправност полова – Радни односи – Правна
заштита – Србија

COBISS.SR-ID 155019788



ISBN 978-86-7202-108-0



9 788672 021080