

Прејледни научни чланак*

doi: 10.56461/rrsp2501_09

Др Јована Рајић Ђалић**

Научна сарадница у Институту за упоредно право у Београду

Александар Михајловић***

Истраживач сарадник у Институту за упоредно право у Београду

ДИСКРИМИНАЦИЈА ЖЕНА НА РАДУ: У ЗАПОШЉАВАЊУ, ПРИЛИКОМ НАПРЕДОВАЊА И У ПОГЛЕДУ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА – ОПШТИ ОСВРТ****

Апстракт: Рад ипружи оштри осврт на тему дискриминације жена на тржишту рада, иочев од заснивања радног односа, иреко најпредовања до ирестанка радног односа. Како је реч о комилексној теми чије ипроучавање захтева досиа иросијора, ауијори рада иокушали су да скрену иажњу и ирикажу основне ипроблеме с којима се жене на итржишту рада сусрећу и да иредложе иошеницијална решења. Корисиећи нормативни метод, ауијори иолазе са сиановишиа да неједнакости на итржишту рада иредсйављају један од нивоа родних неједнакости у друшћиву, и даље иприсуйних иод уишицајем родних и друћих сћереоишиа, оснажених неједнакостима у сфери нейлаћеној кућној рада и брие о иородици. Циљ овој рада јесте да ипружи крайак осврт на ипроблеме дискриминације жена у свећу рада, корисиећи релеванћину досћуину лићераћуру, као гео концевића дискриминације жена у друшћиву.

* Рад иримљен: 26. 8. 2025.

Рад иприхваћен: 2. 9. 2025.

** Имејл: j.rajic@iup.rs ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4658-3451>

*** Имејл: a.mihajlovic@iup.rs ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8309-7896>

**** Овај рад настао је као резултат истраживања у оквиру пројекта „Прилагођавање правног оквира друштвеним и технолошким променама с посебним освртом на регулисање вештачке интелигенције“ који у 2025. спроводи Институт за упоредно право уз финансијску подршку Министарства науке, технолошког развоја и иновација (евиденциони број: 451-03-136/2025-03/200049 од 4. 2. 2025).

Др Јована Рајић Ђалић је Одлуком Научног већа Института за упоредно право број 554 од 25. 8. 2025. именована за ментора Александру Марјановићу, М. А., истраживачу сараднику Института за упоредно право и докторанду Правног факултета Универзитета у Нишу. Овај рад је један од резултата менторства с наведеним кандидатом.

Кључне речи: дискриминација, жене, запошљавање, најредовање, ошказ ујовора о раду

1. УВОД

Истраживање о дискриминацији жена на тржишту рада није могуће отпочети без сагледавања института који су повезани или нераскидиво везани за појам дискриминације¹ жена на тржишту рада. Иако се жене сусрећу с дискриминацијом у многим друштвеним сферама, она највише долази до изражаја у свету рада, с обзиром на то да већина своју егзистенцију црпе управо кроз обављање рада, а плаћеност је елемент који диференцира радни од других односа.² Најпре ваља споменути институт посебне заштите жена, које су препознате као осетљива категорија, те заједно с малолетницима и особама с инвалидитетом уживају посебан степен заштите у складу са Уставом и Законом о раду.³ Додатни ниво заштите жене уживају како због пола, тако и због своје репродуктивне улоге у друштву,⁴ и ова заштита предвиђена је од заснивања радног односа па до престанка уговора о раду. Свакако, посебна заштита жена не може бити схваћена без разумевања принципа родне равноправности⁵ у светлу традиционалног концепта родних улога, где мајци припада улога неговатељице деце и одраслих чланова породице и одржавања домаћинства, а оцу улога издржаваоца породице (*breadwinner*). Родни стереотипи посебно су погодовали одржавању

- 1 О различитим врстама дискриминације прочитати у: М. Kuzminac, „Analysis of indirect and associative discrimination in employment from the european union law perspective“, *Strani pravni život*, god. LXVIII, br. 1/2024, стр. 15–24.
- 2 Дискриминација и неравноправност нису заобишли ни институт брачног уговора, који је и установљен с циљем да се дискриминација избегне. О дискриминацији слабије уговорне стране која је најчешће на страни жена у закључивању и извршењу уговора више видети у: Bogdana Stjepanović, „The Principle of Autonomy of the Will and the Marriage contract“, *Collection of papers 'Legal gaps and the completeness of the law'*, East Sarajevo 2024, стр. 251–270. Законска претпоставка заједничке имовине у браку крије још једну потенцијално дискриминаторну могућност. Наиме, у позитивном породичном законодавству једино је имовина стечена радом у трајању заједнице живота у браку окарактерисана као заједничка имовина супружника, док су приходи од посебне имовине изузети из заједничке имовине. Више видети у: Богдана Стјепановић, Заједничка имовина супружника у Породичном закону и Преднацрту Грађанског законика Србије, *Актуелна ишћања савременој законодавства са Савештовања иравника (Актуелна ишћања савременој законодавства)*, 2–6. јун 2019, Будва, стр. 199–211.
- 3 Устав, „Службени гласник РС“, бр. 98/06, 115/21, члан 66; Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење, чл. 84 и 89.
- 4 C. Kollonay-Lehoczy, „The right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the ground of sex“ (ed. Bruun, N., Lörcher, K., Schömann, I., Clauwaert, S.), *The European Social Charter and The Employment Relation* (358–380), Oregon: Hart Publishing Oxford/Portland, 2017, стр. 14.
- 5 У вези с тим ваља указати на друге врсте одсуства које регулишу упоредна права у складу са овим принципом а на темељима репродуктивног здравља жене. Више прочитати у: М. Reljanović, J. Rajić Čalić, „Menstrual leave and gender equality“, *Strani pravni život*, god., LXVIII, br. 1/2024, стр. 1–14.

оваких родних улога, због чега је улога мајки виђена кроз *a priori* родитељску улогу. Зато не чуди да се „жртвени матријархат“ који спомиње Благојевић Хјусон тек недавно почео мењати, уз свест да мајке не желе да жртвују свој живот због деце.⁶ Оваква родно обликована улога мушкараца и жена у друштву била је камен спотицања жена приликом изласка на тржиште рада, што је довело до дискриминације у свим фазама рада, почев од заснивања радног односа.

Једно од решења за превазилажење дискриминације жене на тржишту рада модерна друштва виде у успостављању баланса између породичног и професионалног живота, кроз укључивање очева у одгајање деце и поделу обавеза у домаћинству. С тим циљем, први пут је на нивоу директиве препозната потреба да се регулише очинско одсуство, као корак ка жељеном балансу.⁷ Како је проценат очева који се користе овим одсуством на нивоу Европске уније релативно низак,⁸ као и број очева који се правом на одсуство ради неге детета користи у Србији,⁹ може се закључити да је поред очинског одсуства потребно предвидети читав низ мера која ће подстаћи радну активност жена, уз истовремено повећање броја рођене деце.¹⁰ Зато се слажемо с Гверо да се решење овог проблема не може тражити само у креирању радноправних института, већ да треба осмислити мрежу инструмената која подразумева и оне из система социјалне и дејче заштите, здравствене заштите, образовања.¹¹ Ово тим пре ако узмемо у

- 6 М. Благојевић Хјусон, *Родни барометар у Србији: развој и свакодневни живот*, Програм Уједињених нација за развој, Београд, 2011, стр. 105.
- 7 J. Rajić Čalić, „Direktiva Evropske unije 2019/1158 o usklađivanju privatnog i profesionalnog života za roditelje i staratelje – nova era usklađivanja privatnih i profesionalnih dužnosti“, *Revija za evropsko pravo*, br. 27(1), стр. 71–86.
- 8 Према последњим подацима, само 10% очева у Европској унији користи се овим правом. Цитирано према: Eurofound, *Parental and paternity leave – Uptake by fathers*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2019, стр. 10.
- 9 Што се Србије тиче, само у 0,5% порођаја очеви су се користили правом на очинско одсуство. За више прочитати: J. Čikić, T. Jovanović, A. Bilinović Rajačić, M. Mijatov Ladičorbić, A. Dragin, K. Košić, *Paid parental leave in Serbia: the gender perspective*, *Studia Universitatis Babeş – Bolyai Sociologia*, 69(1), 2024, стр. 118.
- 10 Добар пример у овом светлу може бити француско право. Чини се да су Французи открили рецепт за постизање високе радне активности жена и високог нивоа рађања деце кроз развој установа за бригу о деци, што укључује доступност, ниске трошкове и квалитет, регулисање флексибилног радног времена и родитељског одсуства које се плаћа из породичног фонда као мера равнотеже између посла и приватног живота и заједничке родитељске одговорности која укључује учешће очева у родитељству. Горе наведено је добар пример посвећености државе регулисању важних питања као што је политика рађања, почевши од успостављања посебног буџета за породичну политику, породичних заједница, званичних партнера државе у креирању породичне политике, где је већина породица чланова, као и раног уписа у предшколске установе које су бесплатне. Постоје и додатни облици подршке равнотежи између посла и приватног живота као што су пореске олакшице за запослене родитеље и стварање запослења које је прилагођено породицама, јер компаније финансијски учествују у породичном фонду сматрајући то делом друштвене одговорности и добрих економских перформанси. Више прочитати у: M. Thérèse Letablier, „Why France has high fertility: The impact of policies supporting parents“, *The Japanese Journal of Social Security Policy*, Vol. 7, No. 2, 2008.
- 11 С. Гверо, „Право на одсуство са рада ради бриге о дјетету – неопходност измјене нормативног приступа“, *Право и љивреда*, бр. 1–3, 2019, стр. 143.

обзир податак Републичког завода за статистику да жене у Србији проведу више од четири сата у току радног дана у кућним пословима, а мушкарци непуних сат времена.¹² Овај податак говори у прилог тези да неравноправност између мушкараца и жена почиње већ из куће, те да дискриминација на тржишту рада представља само продужено трајање ове неравноправности, која резултира немогућношћу да се успостави баланс између пословног живота и оног изван посла, који не подразумева само породични живот, већ и слободно време.¹³

Дискриминација жена на тржишту и даље је присутна, како у српском друштву, тако и у упоредном праву. Бављење овом тематиком не губи на значају, о чему сведочи и последњи извештај Поверенице за заштиту равноправности за 2024. који је доступан јавности.¹⁴ Ово из разлога што је највећи број притужби у поменутој години поднет по основу пола и брачног статуса, чиме је настављена пракса из претходних година када је највећи број притужби такође био по овом основу. Од 179 притужби, чак 161 притужбу поднеле су жене. Повереница је у свом извештају прецизирала да је по основу пола и брачног стања највише притужби било у процесу запошљавања, приликом напредовања, као и приликом враћања на посао након коришћења породичног одсуства и одсуства ради неге детета.¹⁵ Овај податак говори у прилог чињеници да проблем дискриминације жене бар у Србији има дуг пут до решења, те да тренутни правни механизми нису довољни да би утицали на смањење дискриминације жена на тржишту рада.

Рад започиње осветљавањем значаја успостављања равноправности између мушкараца и жена у породичној сфери која је повезана с професионалном активношћу жена, и уз општи осврт на дискриминацију у радном односу, те указивањем на дискриминаторно поступање према женама приликом заснивања радног односа, напредовања и отказа уговора о раду, те закључује сумирањем изложеног и потенцијалним решењима.

2. ПАР УВОДНИХ РЕЧИ О ДИСКРИМИНАЦИЈИ У РАДНОМ ОДНОСУ

У радноправном смислу, забрана дискриминације представља забрану разликовања у односу на услове запошљавања и избор кандидата за обављање одређеног посла, услове рада и сва права из радног односа, образовање, усавршавање и оспособљавање, напредовање на раду као и у случају отказивања уговора о раду.¹⁶ У том смислу, Устав Републике Србије предвиђа да су „пред

12 Републички завод за статистику, *Коришћење времена у Републици Србији*, 2021/2022, Београд, 2024, стр. 49.

13 J. Krings Bettina, L. Nierling, M. Pedaci, M. Piersanti, *Working time, gender and work-life balance, Work changes in work*, WORKS project, European Commission 2009, стр. 41.

14 Повереник за заштиту равноправности, *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2024. годину*, Београд, 2025, стр. 111.

15 *Ibid.*, стр. 122.

16 Закон о раду, члан 20.

уставом и законом сви једнаки“ и да је „забрањена свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости, психичког или физичког инвалидитета“. ¹⁷ Поменута уставна и законска прокламација домаћег законодавца није новина у упоредном праву, али и поред јасне забране дискриминације, неједнако неоправдано третирање жена на тржишту рада не престаје и изнова отвара нова питања. Једно од њих свакако се односи на родне стереотипе који не изостају у готово свим друштвима, што снажно утиче на егзистирање дискриминације по основу пола. Уз то, рођење детета представља додатни терет за жену, како због породичних дужности, тако и због брачног и породичног основа дискриминације. Тако жене неретко имају проблем да се прикључе тржишту рада у већој мери него мушкарци, а највећи број њих као разлог за то наводи бригу о породици. ¹⁸ С правом се у теорији указује на то да овакво „двоструко радно ангажовање жена“ представља изазов са запослене жене, посебно имајући у виду да се њихов рад код куће потцењује, вредност подизања деце обезвређује и не схвата значај учешћа жена на тржишту рада. ¹⁹ Посебно се указује на двоструку сегрегацију младих жена, што због њихових година, што због родне припадности, што их ставља у неједнак положај у односу на мушкарце истог узраста. ²⁰ Положај младих жена зато је многоструко сложен, а проблеми се често свode на дилему дали се посветити послу и каријери или материнству, ²¹ услед неадекватних правних механизма за усклађивање породичних и професионалних дужности. Наставак рада посвећен је конкретним облицима дискриминације у процесу запошљавања, напредовања и приликом престанка радног односа.

3. ДИСКРИМИНАЦИЈА ЖЕНА У ПРОЦЕСУ ЗАПОШЉАВАЊА

Иако Закон о раду прокламује да је забрањена дискриминација у односу на услове за запошљавање и избор кандидата за запослење, сведочимо постојању неоправданог неједнаког третирања у свим фазама заснивања радног односа, почев од поступка заснивања. Жене, заједно с Ромима, припадницима ЛЦБТ-а

17 Устав РС, члан 21.

18 Ј. Пантовић, С. Брадаш, К. Петовар, *Положај жена на тржишту рада*, Фондација центар за демократију, Београд, 2017, стр. 9.

19 Љ. Ковачевић, „Равноправност мушкараца и жена као битан елемент равноправног запошљавања: прилог дискусији о нацрту Закона о родној равноправности“, *Родно и социјално право*, 1/2018, стр. 99.

20 Ј. Рајић Ђалић, „Посебна радноправна заштита осетљивих категорија запослених – ratio legis, легитимни циљеви и инструменти заштите“, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2023, стр. 190.

21 Више о овоме: Ankica Šobot, „Understanding the gender dimension of low fertility: employment and childbearing in Europe“, *Stanovništvo*, 59(2), 2021, стр. 43–63.

и особама са инвалидитетом представљају групе кандидата за запослење које су највише дискриминисане у процесу запошљавања.²² То уједно потврђује и претходно поменути извештај Поверенице за родну равноправност за 2024, који спомиње да се већ „традиционално“ највећи број притужби подноси по основу пола, брачног или породичног статуса.²³

Иако се дискриминација не дешава само на пољу радних односа, она се чини најизраженија управо у свету рада, што треба повезати са специфичношћу самог радног односа и плаћеношћу као обележјем. Не можемо а да не истакнемо важност једнаке доступности слободних послова, без које не бисмо могли говорити о слободи рада, а последично ни о слободи занимања и запослења који без овог елемента немају смисао.²⁴ У том светлу, једнака доступност слободних доступних радних места свима на једнак начин подразумева обавештавање заинтересованих кандидата о слободним местима код послодавца, те право на жалбу на одлуку послодавца о избору кандидата за запослење, јер висок степен незапослених лица доприноси постојању дискриминације, поготову осетљивих категорија у радном односу, попут жена.²⁵

Кузминац потцртава дискрепанцију између норми и праксе по питању забране дискриминације, указујући на то да стереотипи још увек обликују дискриминаторну праксу у процесу запошљавања кандидата за запослење у погледу брачног и породичног статуса.²⁶ Дискриминација по овим основима традиционално се везује за жене и њихове *a priori* заступљености у породичним дужностима, и поред покушаја да очеви буду више укључени у одгајање деце и последично у расподели кућних послова.²⁷ Чини се да разматрање дискриминације по основу пола није могуће одвојити од дискриминације по основу брачног и породичног статуса, у светлу сазнања да су жене традиционално биле носиоци обавеза које се тичу одгајање деце и кућних послова. Како оснивање породице и одгајање деце повлаче и одређена одсуства с рада, последично и извесне поремећаје у раду послодавца, не изненађује закључак да се идеалним радницима не могу сматрати запослени родитељи који савесно испуњавају родитељске дужности.²⁸

22 Повереник за заштиту равноправности, *Дискриминација на њржишћу рада*, Београд, 2019, стр. 11.

23 Повереник за заштиту равноправности, *Редован јодишњи извештај Повереника за зашћишћу равнойравности за 2024. јодину*, о. с., стр. 122.

24 Љ. Ковачевић, *Заснивање радной односа*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021, стр. 982.

25 *Ibidem*.

26 М. Кузминац, „Забрана дискриминације кандидата за запослење на основу брачног и породичног статуса – осврт на питање података о личности“, *Уйореднойравни изазови у савременом јраву in теторият Сџефан Андоновић* (ур. Јована Рајић Ђалић), Београд, 2023, стр. 302–303.

27 Ј. Рајић Ћалић, „Direktiva Evropske unije 2019/1158 o usklađivanju privatnog i profesionalnog života za roditelje i staratelje – nova era usklađivanja privatnih i profesionalnih dužnosti“, *Revija za evropsko pravo*, br. 27(1), стр. 71–86.

28 Љ. Ковачевић, У. Новаковић, „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених по основу породичних дужности“, *Право и љивреда*, 7–9/2018, стр. 435.

Разраду прокламације о забрани дискриминације законодавац започиње забраном да се заснивање радног односа услови тестом на трудноћу, осим у оним ситуацијама када је посреди такав посао чије обављање носи са собом ризик по здравље жене и детета, што је утврђено од стране надлежног здравственог органа.²⁹ Надаље, Закон садржи и одредбу којом забрањује послодавцу да од кандидата захтева податке у вези с породичним, односно брачним статусом и планирањем породице.³⁰ С обзиром на заступљену дискриминацију по основу пола, брачног и породичног статуса у процесу запошљавања, сматрамо оправданим став проф. Ковачевић да је ову одредбу Закона о раду потребно прецизирати с циљем недвосмислене забране послодавцу да захтева податке који се односе на трудноћу и планирање породице.³¹ Одредити јасне границе у погледу прикупљања података од кандидата за запослење чини се посебно важно у процесу запошљавања, посебно када су подаци о брачном и породичном основу у питању.³² Због тога је важно да и Закон о заштити података о личности садржи више прокламација када је реч о осетљивим подацима који се прикупљају од стране кандидата за запослење од онога што закон тренутно прописује.³³ Међутим, Закон о заштити података о личности не садржи ништа више од општих начела која се тичу заштите података о личности, док Закон о раду пропушта да регулише ово важно питање, ослањајући се на одредбе које се тичу права увида у документа која садрже личне податке запослених, брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља запослени, као и право на исправљање нетачних података.³⁴ Закон о заштити података о личности, такође, није посветио потребну пажњу уређивању података о личности у процесу запошљавања и на раду јер се упућује на пропис који регулише радне односе и неодређено прокламује да „ако закон који уређује рад и запошљавање или колективни уговор садрже одредбе о заштити података о личности, морају се прописати и посебне мере заштите достојанства личности, легитимних интереса и основних права

29 Закон о раду, члан 26. став 3.

30 Закон о раду, члан 26. став 2.

31 Љ. Ковачевић, Заснивање радног односа, *о. с.*, стр. 975.

32 Више о брачном и породичном основу као основу дискриминације у процесу запошљавања прочитати у : Ј. Рајић Ђалић, „Брачни и породични статус као забрањени основ дискриминације – општи осврт“, *Зборник радова 'Правне њразине и њуноћа њрава': XII Научни скуи њоводом Дана Правној факултету, Међународни научни скуп одржан 28. октобра 2023. на Палама, Правни факултет, Источно Сарајево, 2024, стр. 348–366.*

33 Закон о заштити података о личности, „Службени гласник РС“, број 87/18. Закон садржи опште одредбе у члану 91: „Уколико закон који уређује рад и запошљавање или колективни уговор садрже одредбе о заштити података о личности, морају се прописати посебне мере заштите достојанства личности, легитимних интереса и основних права лица на која се подаци односе, посебно у односу на транспарентност обраде, размену података о личности унутар мултинационалне компаније, односно групе привредних субјеката, као и систем надзора у радној средини.“

34 Закон о раду, члан 83.

лица на која се подаци односе, посебно у односу на транспарентност обраде, размену података о личности унутар мултинационалне компаније, односно групе привредних субјеката, као и систем надзора у радној средини“.³⁵ Закон о забрани дискриминације, такође, предвиђа забрану дискриминације у области рада, посебно издвајајући да је забрањено „нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада„ уз набрајање неких од права, као и наглашавање да право од забране дискриминације уживају не само лица у радном односу, већ и лица која раде привремене и повремене послове, лица која су ангажована по основу уговора о делу, на допунском раду, лице које врши јавну функције, студент, практикант лице на стручном оспособљавању и усавршавању, као и „свако друго лице које по било ком основу учествује у раду“.³⁶ Ипак, „не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код којег лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и предузимање мера заштите према појединим категоријама лица“, попут осетљивих категорија као што су жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом.³⁷

Што се Закона о евиденцији у области рада тиче, нема помена о подацима које послодавац може прикупљати у процесу запошљавања од кандидата за запослење, јер је пажња законодавца била усмерена на податке запослених лица, зараде запослених и друго.³⁸ Свакако, овакво законско прописивање не представља препреку за послодавца да води другу врсту евиденције, која подразумева и евиденцију о подацима прикупљеним о кандидатима за запослење, а Рељановић сматра да се овим законом у ствари потиरे пут минималним стандардима када је вођење евиденције у питању и уопште, прикупљање података.³⁹ У пракси, до повреде приватности података о личности најчешће долази када је послодавац у прилици да прикупља додатне податке о личности кандидата када су посредни послови који су специфични по природи, те захтевају испуњење додатних услова,⁴⁰ као и приликом прикупљања јединственог матичног броја грађана, за које је Повереник за заштиту равноправности заузео став да нема места његовом прикупљању, јер овај податак није у вези са критеријумом стручности за обављање послова.⁴¹

На основу анализе, склони смо закључку да је Закон о раду једини пропис који забрањује прикупљање података о кандидату који нису у вези са обављањем

35 Закон о заштити података о личности, „Службени гласник РС“, број 87/18, члан 91.

36 Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21, члан 16.

37 Закон о забрани дискриминације, члан 16.

38 Закон о евиденцијама у области рада, „Службени лист СРЈ“, број 46/96 и „Службени гласник РС“, број 101/05 – др. закон, 36/09 – др. закон, члан 5.

39 М. Рељановић, „Заштита података о личности у радном односу“, *Заштити података о личности у Србији*, Институт за упоредно право, Београд 2020, стр. 65.

40 *Ibid.*, стр. 70.

41 Мишљење Повереника број 011-00-01205/2015-05 од 1. 10. 2015.

посла а који могу бити основ дискриминације, попут пола, брачног и породичног основа. Међутим, отворено је питање како заштитити запосленог коме је постављено питање које није дозвољено у складу са Законом о раду, како доказати да је постављено, те како спречити дискриминацију таквог запосленог на основу његовог одговора. Уз то, ваља имати на уму дилему коју отвара Кузминац а тиче се ситуација у којима послодавац поставља питања која су тако формулисана да се индиректно добија одговор који се тиче породичног и брачног статуса кандидата за запослење, која у тзв. сивој зони.⁴²

4. ДИСКРИМИНАЦИЈА ЖЕНА ПРИЛИКОМ НАПРЕДОВАЊА

Принцип пружања једнаких шанси важан је приликом заснивања радног односа, али свој значај има надаље и у току радног односа, приликом напредовања запослених. Како напредовање подразумева промену радне позиције као и промену зараде, као персонификације плаћености у радном односу, то принцип једнаке зараде за једнак рад посебно долази до изражаја.⁴³ У ствари, указује се на потребу да се жена заштити кроз принцип једнаке зараде и за оне послове „који нису у свему једнаки“ али се на основу објективних критеријума може утврдити иста вредност послова.⁴⁴ Иако је питање одређивања критеријума у вези с тим који су послови исте вредности сложено и у односу на које се може применити принцип једнаке плаћености, искристалисао се став да су то послови који имају исту садржину и вредност, као и да такви послови који се упоређују захтевају исти степен стручне спреме, односно квалификације, знање и способности за обављање тог посла.⁴⁵ Принцип једнаке плаћености за једнак рад отуда је посебно значајан у сузбијању родног јаза формираног између мушкараца и жена у зарадама који се у иностраној литератури означава као *gender pay gap*. Наведени појам користи се за означавање разлике у бруто годишњим зарадама између мушкараца и жена и термин је који се најпре користио у државама чланицама Европске уније.⁴⁶ На нивоу Уније, мушкарци остварују вишу зараду за обављање истих послова у односу на

42 М. Кузминац, „Забрана дискриминације кандидата за запослење на основу брачног и породичног статуса – осврт на питање података о личности“, о. с., стр. 310.

43 Више о овом принципу у: Ј. Рајић Ђалић, „Значај принципа једнаког третмана мушкараца и жена у праву Европске уније“, *Гласник Адвокајтске коморе Војводине*, XCV (3), 2023, стр. 976–1015.

44 Resolution concerning the second recurrent discussion on fundamental principles and rights at work, International Labour Office, Geneva 2017, стр. 5.

45 I. Grgurev, „Једнака плаћа за једнак рад или рад једнаке вредности“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, број 56 (4), стр. 1120.

46 European Commission, *The gender pay gap situation in the EU*, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (28. 8. 2025).

жене за 13%.⁴⁷ Када је у питању напредовање, истраживања указују на то да само 6% жена заузима директорске функције у предузећима која послују у оквирима ЕУ.⁴⁸ Како је наведено, дискриминација жена у вези с напредовањем прожета је стереотипима, а неки од њих лидерство и организационе вештине везују искључиво за мушкарце.⁴⁹ Неједнака заступљеност мушкараца и жена на високим радним позицијама објашњава се ефектом стакленог плафона (*glass ceiling*) – невидљиве баријере која дозвољава напредовање на радном месту до одређеног нивоа, који се сликовито назива стакленим, указујући на његову неприметност, у прву руку, али и чврсто постојање, с којом се суочавају само жене. Када је реч о неједнаким могућностима за напредовање и родним јазом у вези с једнаким праћањем за један рад, важно је указати на сегрегацију занимања, тачније формирање мушких и женских занимања.⁵⁰ Посреди је већа заступљеност мушкараца односно жена у одређеним занимањима која се разликују по плаћености, па су неретко „женска занимања“ мање плаћена од мушких, углавном везана за посао спремачице, неговатељице, секретарице,⁵¹ односно за посао уметнице, у угоститељским и трговачким занимањима, с мањом заступљеношћу у занатству, машинству и на руководећим позицијама, где жене чине само 19,1% директора, што указује на мале могућности за вертикалу покретљивост на тржишту рада.⁵²

За овај сегмент истраживања сматрамо да је од значаја указивање на истраживање индекса родне равноправности, те појмове партиципације и сегрегације запослености. Једнаке шансе за радна места за мушкарце и жене на тржишту рада манифестују се кроз њихову партиципацију, те ниво запослености једног и другог пола. С друге стране, сегрегација указује на заступљеност мушкараца, односно жена у одређеним областима рада, те већа концентрација жена или мушкараца на радним местима у одређеним секторима, односно областима делатности указује на хоризонталну сегрегацију.⁵³

Према истраживању индекса родне равноправности, указује се на то да је партиципација, родна сегрегација, заједно с квалитетом запослења, нужан елемент овог индекса.⁵⁴ Надаље, квалитет запослења мери се шансама за

47 European Commission, *The gender pay gap situation in the EU*, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (28. 8. 2025).

48 European Commission, *The gender pay gap*, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm (24. 6. 2020).

49 Debra E. Meyerson, Joyce K. Fletcher, A modern Manifesto for shattering the glass ceiling, *Harvard Business Review*, no. R00107, стр. 129.

50 I. Grgurev, o. c., стр. 1107.

51 Н. Тинтић, *Радно и социјално право, књижа прва: радни односи (II)*, Народне новине, Загреб, 1972, стр. 311.

52 М. Бабовић, Родна равноправност – од једнаких права до једнаких могућности, *Зборник радова са научној скупи одржаног 27. септембра 2019. године*, Београд, 2020, стр. 206.

53 М. Бабовић, М. Петровић, *Индекс родне равноправности у Републици Србији у 2021*, Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије, Београд, 2021, стр. 24.

54 *Ibidem*.

флексибилно радно време које је важно у контексту породичних дужности, као и могућности за напредовање, што подразумева континуираност запослења, шансе за напредовање у каријери и шансе за развој радне организације у вези са бројем запослених.⁵⁵ Према публикацији тима при Влади Републике Србије о праћењу индекса родне равноправности, констатује се напредак за 1,2 поена за релевантни период 2016–2018. године, који је објављен 2021. без објављивања нових података.⁵⁶ Напредак је уочен на свим елементима индекса који се прате: и на нивоу партиципације, сегрегације и квалитета запослења, с напоменом одређених тенденција. Па тако нема напретка на пољу родног јаза – он је и даље у порасту, али је дошло до повећања партиципације и жена и мушкараца на тржишту рада. На пољу сегрегације и квалитета запослења, аутори констатују смањење ових фактора у областима здравља, образовања и социјалног рада у укупној запослености оба пола, уз присутан јаз у флексибилности радног времена и приликама за напредовање на радном месту.

5. ДИСКРИМИНАЦИЈА ЖЕНА ПРИЛИКОМ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Како се посебна заштита жене у радном односу може посматрати из угла заштите на темељима родне равноправности и заштите због репродуктивне улоге, то се ова дистинкција мора узети у обзир и приликом разматрања дискриминације жена приликом престанка радног односа. Најпре треба указати на то да су жене у пракси другачије третиране у односу на своје мушке колеге приликом престанка радног односа само зато што су женског пола. Основ овакве дискриминације лежи у неравноправности између полова и родним стереотипима који неретко утичу на одлуку послодавца да, у ситуацији у којој морају да бирају између мушких и женских запослених, у случају престанка радног односа првенство за останак на радном месту (у смислу утврђивања вишка запослених) пружају запосленом мушког пола. Премда је дискриминација приликом отпуштања на основу пола забрањена у свим савременим правним системима,⁵⁷ послодавци су склони погрешном закључивању да су запослени мушког пола способнији, вештији, лојалнији послодавцу, спремнији да раде прековремено, заинтересованији и мобилнији, као и да неће изостајати с посла због породичних обавеза или барем не онолико често колико то чине жене.⁵⁸ У светлу ове анализе ваља указати на једну пресуду Европског суда правде у случају отпуштања жене с радног места официра за безбедност после

55 *Ibidem.*

56 *Ibid.*, стр. 25.

57 Termination of employment relationships, legal situation in the Member States of the European Union, European Commission, 2006, стр. 47. Примера ради, извештај наводи забрањено прављење разлика по основу пола приликом отпуштања у Аустрији, Немачкој, Данској, Грчкој, Белгији и Финској.

58 I. Grgurev, o. c., стр. 1107.

трогодишњег рада у јавном сектору, коју могу завршити само мушкарци.⁵⁹ Суд је нашао да је посреди кршење начела забране дискриминације из члана 14. гаранције права на поштовање приватног и породичног живота из члана 8. Европске конвенције за заштиту људских права и слобода.

Значај заштите жена од дискриминације приликом престанка радног односа посебно добија на значају у случају трудноће и порођаја, пре свега због последица које прекид радног односа може имати на трудницу односно породиљу, и евентуалне одлуке о одлагању материнске улоге или прекида трудноће како би се сачувала зарада као извор прихода.⁶⁰ Не треба заборавити на потребу да се жени омогући финансијска сигурност током другог стања и порођаја, те да мајке могу уживати у својој материнској улози, без размишљања о економским последицама.⁶¹

Заштита на темељу овог основа дискриминације вишеслојна је. Најпре, законодавац предвиђа посебну заштиту од отказа прописом о раду, наводећи да послодавац не може прекинути радни однос запосленом за време трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета.⁶² Разрада ове заштите подразумева продужетак уговора о раду на одређено време до истека периода коришћења одсуства, односно ништаво решење о отказу уговора о раду уколико је послодавцу била позната чињеница трудноће, односно запослена о томе обавести послодавца у року од 30 дана од престанка радног односа. Битно је истаћи да забрана прекида уговора о раду због коришћења одсуства ради неге детета важи и за очеве, с обзиром на то да је и очевима зајемчено Законом о раду да се користе овим правом.⁶³ Оно што је специфично када је овај вид заштите у питању, а тиче се трудноће, јесте питање може ли трудница бити отпуштена због других разлога који нису у вези с трудноћом или је овај отказни разлог штити од отказа без обзира на постојање отказних разлога. У том смислу, трудноћа може бити прописана као недозвољен отказни разлог или се може говорити о посебној заштити трудница када постоји тзв. заштићени период.⁶⁴ Када је трудноћа прописана као недозвољени отказни разлог, трудницама се пружа заштита само из разлога трудноће, што отвара могућност да буде отпуштена уколико постоји неки други разлог за отказ. У другопоменутом случају, ствара се период заштите за жену од тренутка када послодавца обавести да је трудна, што подразумева забрану отказа из било ког разлога, све до истека периода коришћења одсуства. Заштита трудница по овом основу у упоредном

59 Пресуда Европског суда за људска права бр. 61960/08 *Emel Boyraz vs. Turkey* од 2. 12. 2014. године, <file:///C:/Users/Jovana/AppData/Local/Temp/003-4951617-6065162.pdf> (24. 7. 2020).

60 Љ. Ковачевић, У. Новаковић, стр. 441.

61 Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за ојказ ујовора о раду*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016, стр. 498.

62 Закон о раду, члан 187.

63 Закон о раду, члан 94.

64 Ph. Marcadent, *Employment protection legislation: Summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals)*, International Labour Office, Geneva, 2015, стр. 15

праву је различито нормирана,⁶⁵ а домаћи Закон о раду определио се за тзв. заштићени период, током ког се трудница не може отпустити ни поред постајања отказног разлога од тренутка кад обавести послодавца о трудноћи па до истека одсуства.

Додатни ниво правне заштите предвиђен је Законом о раду с обзиром на то да донето решење о отказу у овим околностима представља ништавно решење, што ће, такође, бити случај и ако запослени обавести послодавца о разлозима који такво решење могу учинити без правне снаге у року од 30 дана од дана од престанка радног односа.⁶⁶ Оно што недостаје нашем праву јесте заштита жене након коришћења одсуства пошто се на посао врати. Извештај Поверенице указује на изражену присутност дискриминације по основу пола, брачног и породичног статуса приликом враћања на рад после коришћења породичног одсуства и одсуства ради неге детета.⁶⁷ Ово сазнање посебно је у светлу сазнања чињенице да повратак мајке на посао након одсуства представља својеврстан стрес, како због анксиозности да ли ће моћи да настави са својом професионалном каријером и под којим условима, тако и због потребе да организује време да би ускладила породичне и професионалне обавезе.⁶⁸ Жене се најчешће сусрећу с премештањем на друго радно место које не одговара њиховим квалификацијама, што резултира нижом зарадом или им се уговор о раду потписан на одређено време не продужава.⁶⁹ У публикацији европског института за родну равноправност указује се на узрочну везу између дужине одсуства и реинтеграције на посао, па што је жена дуже на одсуству, то ће јој бити теже да се врати пословним обавезама, уз опасност да одсуство угрози напредовање и зараду запослене управо због постојања родног јаза на тржишту рада.⁷⁰ Оно што сматрамо важним јесте стварање правних инструмената ради заштите жене од отказа приликом повратка на посао, уз оснажавање с циљем што брже реинтеграције. Ту се пре свега мисли на организовање тренинга и семинара који би помогли жени после порођаја да се врати радним задацима, као и флексибилно радно време првих неколико месеци после коришћења одсуства.

6. ЗАКЉУЧАК

Тема дискриминације жена на тржишту рада и даље је актуелна и захтева поновно изучавање с циљем формулисања адекватних механизма како би се

65 Опширније о овој теми у: J. Рајић Ђалић, *Посебна раднојравна заштити осетљивих категорија запослених – ratio legis, легитимни циљеви и инструменти заштите, докторска дисертација (необјављена)*, о. с., стр. 207–210.

66 Закон о раду, члан 187.

67 Повереник за заштиту равноправности, *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2024. годину*, о. с., стр. 122.

68 European Institute for gender equality, *Return to the labour market after parental leave: a gender analysis*, Luxembourg 2024, стр. 9.

69 *Ibidem*.

70 *Ibid.*, стр. 8.

дискриминација бар ублажила ако не и искоренила. То показује и извештај Поверенице за заштиту равноправности, на који је указано, у ком су подаци о броју притужби и основама дискриминације већ „традиционални“. На основу истраживања можемо закључити да су родни стереотипи и даље присутни у нашем друштву, а они обликују дискриминаторно поступање према женама на тржишту рада. Дискриминација жена почиње већ приликом заснивања радног односа, постављањем питања која су недозвољена у складу са Законом о раду. Сматрамо да би у вези са овим проблемом решење требало наћи у јасном законском прописивању забране питања која се односе на трудноћу и планирање породице. Такође, потенцијално решење видимо и у будућој одредби закона која би предвиђала присуство члана синдиката разговорима за посао, чиме би се ова дискриминаторна пракса ефикасно зауставила. Одређене измене морао би да „претрпи“ и Закон о заштити података о личности, који би требало да садржи јаче гаранције у процесу прикупљања осетљивих података који се сакупљају од стране кандидата за запослење. Када је пак дискриминација приликом напредовања на раду у питању, става смо да је неједнако неоправдано третирање жена продукт родних стереотипа, па је и решење за наведени проблем теже дефинисати. Сматрамо да промена и подизање свести о дискриминацији коју жене трпе могу бити дугорочни пут ка искорењивању овог облика дискриминације, који мора бити обезбеђен адекватним едукацијама најпре послодаваца и служби за запошљавање, а онда и осталих запослених. Транспарентност зарада и класификовање истих послова, односно исте вредности, такође, видимо као један од начина да се овај облик дискриминације искорени. Што се дискриминације приликом престанка радног односа тиче, чини се да је овај вид имун на све правне механизме и да неоправдано неједнако третирање жена у овој сфери и даље проналази свој пут. Јасно је да је реинтеграција жена на тржиште рада тесно повезана с дужином одсуства, те би у том светлу потенцијално решење могло бити виђено у организовању тренинга и обука за жене после коришћења овог одсуства како би се што пре уклопиле у радни процес, као и забрана послодавцу да такву запослену отпусти док обуке трају. Могућност флексибилног радног времена исто видимо као олакшавајућу околност за мајку која после одсуства и бриге о детету треба да се врати на посао.

ЛИТЕРАТУРА

- Бабовић М., Петровић М., Индекс родне равноправности у Републици Србији у 2021, Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије, Београд, 2021.
- Бабовић М., „Родна равноправност – од једнаких права до једнаких могућности“, *Зборник радова са научној скупи одржаног 27. септембра 2019. године*, Београд, 2020.
- Благојевић Хјусон М., *Родни барометар у Србији: развој и свакодневни живот*, Програм Уједињених нација за развој, Београд, 2011.

- Bettina K. J., Nierling L., Pedaci M., Piersanti M., *Working time, gender and work-life balance, Work changes in work*, WORKS project, European Commission 2009.
- Гверо С., „Право на одсуство са рада ради бриге о дјетету – неопходност измјене нормативног приступа“, *Право и йриврега*, бр. 1–3, 2019.
- Grgurev I., „Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrednosti“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, br. 56 (4).
- Eurofound, *Parental and paternity leave – Uptake by fathers*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019.
- European Institute for gender equality, *Return to the labour market after parental leave: a gender analysis*, Luxembourg, 2024.
- Kollonay-Lehoczy C., „The right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the ground of sex“, (ed. Bruun, N., Lörcher K., Schömann I., Clauwaert, S.), *The European Social Charter and The Employment Relation* (358–380), Hart Publishing Oxford/Portland, 2017.
- Ковачевић Љ., *Ваљани разлози за ойказ уйовора о раду*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016.
- Ковачевић Љ., „Равноправност мушкараца и жена као битан елемент равноправног запошљавања: прилог дискусији о нацрту Закона о родној равноправности“, *Радно и социјално йраво*, 1/2018.
- Ковачевић Љ., Новаковић У., „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених по основу породичних дужности“, *Право и йриврега*, 7–9/2018.
- Ковачевић Љ., *Заснивање радној односа*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2021.
- Кузминац М., „Забрана дискриминације кандидата за запослење на основу брачног и породичног статуса – осврт на питање података о личности“, *Уйореднойравни изазови у савременом йраву in memoriam Сйефан Ангоновић* (ур. Јоваана Рајић Ђалић), Београд, 2023.
- Kuzminac M., Analysis of indirect and associative discrimination in employment from the european union law perspective, *Strani pravni život*, god. LXVIII, br. 1/2024, 15–24.
- Meyerson D. E., Fletcher J. K., „A modern Manifesto for shattering the glass ceiling“, *Harvard Business Review*, No. R00107.
- Marcadent P., *Employment protection legislation: Summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals)*, International Labour Office, Geneva, 2015.
- Marie-Thérèse L., „Why France has high fertility: The impact of policies supporting parents“, *The Japanese Journal of Social Security Policy*, Vol. 7, No. 2, 2008, 41–56.
- Пантовић Ј., Брадаш С., Петовар К., *Положај жена на йржишйу рада*, Фондација центар за демократију, Београд, 2017.
- Повереник за заштиту равноправности, *Дискриминација на йржишйу рада*, Београд, 2019;
- Повереник за заштиту равноправности, *Редован йодишњи извешйај Повереника за зашйййу равнойравносйи за 2024. йодину*, Београд, 2025.

- Рајић Ђалић Ј., *Посебна раднојравна заштити осетљивих категорија запослених – ratio legis, лежиимни циљеви и инструменти заштити, докторска дисертација (необјављена)*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2023.
- Рајић Ђалић Ј., Брачни и породични статус као забрањени основ дискриминације – општи осврт, *Зборник радова 'Правне јразине и јуноћа јрава': XII Научни скуи јоводом Дана Правној факултети, Међународни научни скуп одржан 28. октобра 2023. год. на Палама, Правни факултет, Источно Сарајево, 2024.*
- Рајић Ђалић Ј., „Значај принципа једнаког третмана мушкараца и жена у праву Европске уније“, *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, XCV (3), (2023).
- Rajić Ćalić J., „Direktiva Evropske unije 2019/1158 o usklađivanju privatnog i profesionalnog života za roditelje i staratelje – nova era usklađivanja privatnih i profesionalnih dužnosti“, *Revija za evropsko pravo*, br. 27(1), 71–86.
- Ређановић М., „Заштита података о личности у радном односу“, *Заштити јодајака о личности у Србији*, Институт за упоредно право, Београд, 2020.
- Reljanović M., Rajić Ćalić J., „Menstrual leave and gender equality“, *Strani pravni život*, god. LXVIII, br. 1/2024, стр. 1–14.
- Републички завод за статистику, *Коришћење времена у Републици Србији, 2021/2022*, Београд, 2024.
- Resolution concerning the second recurrent discussion on fundamental principles and rights at work*, International Labour Office, Geneva 2017.
- Stjepanović B., The Principle of Autonomy of the Will and the Marriage contract, *Collection of papers 'Legal gaps and the completeness of the law'*, East Sarajevo 2024, 251–270.
- Стјепановић Б., „Заједничка имовина супружника у Породичном закону и Преднацрту Грађанског законика Србије“, *Актуелна јијања савременој законодавства са Савјетовања јравника (Актуелна јијања савременој законодавства)*, 2–6. јун 2019, Будва, 199–211.
- Тинтић Н., *Радно и социјално јраво, књија јрва: радни односи (II)*, Народне новине, Загреб, 1972.
- Termination of employment relationships, legal situation in the Member States of the European Union*, European Commission, 2006.
- Čikić J., Jovanović T., Bilinović Rajačić A., Mijatov Ladičorbić M., Dragin A., Košić K., *Paid parental leave in Serbia: the gender perspective*, *Studia Universitatis Babeş-Bolyai Sociologia*, 69(1), 2024, 109–129.
- Šobot A., Understanding the gender dimension of low fertility: employment and childbearing in Europe, *Stanovništvo*, 59(2) 2021, 43–63.

Извори јрава и судска јракса

- Устав, „Службени гласник РС“, бр. 98/06 и 115/21.
- Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење.

Закон о заштити података о личности, „Службени гласник РС“, број 87/18.
Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник РС“, број 22/09, 52/21.
Пресуда Европског суда за људска права бр. 61960/08 Emel Boyraz vs. Turkey
од 2. 12. 2014. године.

European Commission, *The gender pay gap situation in the EU*, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Jovana Rajić Ćalić, Ph.D.

Research Fellow, Institute of Comparative Law, Belgrade

Aleksandar Mihajlović, M.A.

Research Assistant at the Institute of Comparative law, Belgrade

DISCRIMINATION OF WOMEN AT WORK: IN RECRUITMENT, IN PROMOTION AND IN TERMINATION OF EMPLOYMENT – GENERAL OVERVIEW

Summary

The paper provides a general overview of the topic of discrimination against women in the labor market, starting from the recruitment, through advancement to the termination of the employment relationship. Since this is a complex topic, the study of which requires a lot of space, the authors of the paper have tried to draw attention to and present the basic problems that women face in the labor market and to propose potential solutions. Using the normative method, the authors start from the point of view that inequalities in the labor market represent one of the levels of gender inequalities in society, still present under the influence of gender and other stereotypes, reinforced by inequalities in the sphere of unpaid domestic work and family care. The aim of this paper is to provide a brief overview of the problems of discrimination against women in the world of work, using relevant available literature, as part of the concept of discrimination against women in society.

Keywords: *discrimination, women, employment, promotion, termination of employment contract*