

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ ПОЛИТИЧКИХ НАУКА

МЕЂУНАРОДНА САРАДЊА
У ОБЛАСТИ УНАПРЕЂЕЊА УСЛОВА РАДА
ЖЕНА ЗАПОСЛЕНИХ У ПОЛИЦИЈИ

ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА

Менторка:

Проф. др Ана Чекеревац

Кандидаткиња:

Мр Снежана Нововић

Београд, 2018.

РЕЗИМЕ

Студија је заснована на претпоставци, потврђеној подацима из бројних релевантних научних и стручних извора као и резултатима емпиријског истраживања спроведеног за потребе овог рада, о специфичности полицијске професије коју нарочито детерминишу три аспекта. То су: ризик од повређивања и губитка живота, отежано усклађивање професионалног и породичног живота, и стрес – као универзално обележје, без обзира на пол, врсту радног места, степен образовања, позицију у служби, старосну доб и радно искуство, брачни и породични статус и друга социодемографска обележја припадника полиције.

С друге стране, статус жена у полицијама већине земаља, такође је специфичан јер њихова интеграција у ту традиционално мушку професију, започета пре више од једног века, ни до данас није завршена. Стога се оне, настојећи да обезбеде родну равноправност, удружују у организације различитих нивоа – од локалног до глобалног, размењују искуство и пружају узајамну подршку. Три поменута детерминишућа аспекта притом су у фокусу пажње удружења и мрежа, али не у мери довољној за њихово значајније унапређење.

Кључни резултати овог истраживања указују на то да би међународна удружења, као осведочени носиоци промена, могла бити делотворнија и по питању унапређења наведених услова рада, уколико би у њиховим циљевима и мандатима системски била заступљена ова тематика. Такође, од есенцијалног је значаја да се активности у вези с тим остварују у оквиру партнерства жена и мушкараца запослених у полицији, будући да су и једни и други изложени истим условима, али не увек и угрожени на исти начин и трпећи различите негативне последице (физичке, психичке, социјалне и др.). Један од битних закључака односи се и на постојање могућности моделовања међународног удружења које би се могло успешно бавити питањима унапређења услова рада.

Кључне речи:

Међународна сарадња, мреже и удружења жена у полицији, услови рада, стрес у раду полиције, ризик у раду полиције, баланс између професионалног и породичног живота

A B S T R A C T

The study is based on the assumption, confirmed by the data collected from a number of relevant scientific and professional sources, as well as on the results of the empirical research conducted for the purposes of this paper, about the specificity of the police profession, which is mainly determined by three aspects: the risk of injury and loss of life, difficulty in harmonizing professional and family life, and stress - as a universal feature, regardless of gender, type of workplace, level of education, position at work, age and work experience, marital and family status, and other socio-demographic characteristics of police employees.

In most countries, on the other hand, the status of women in the police is also specific, because their integration into this traditional male profession, that started more than a century ago, has not been completed to this day. Therefore, in an attempt to ensure gender equality, they associate in organizations on different levels - from local to global, they exchange experience and provide mutual support. The three aforementioned determining aspects are in the focus of attention of associations and networks, but not to the extent that is sufficient for their significant improvement.

The key results of this research indicate that international associations, as recognized agents of change, could be more effective in improving the stated work conditions - if this topic would be systematically represented in their goals and mandates. Also, it is essential that the activities concerning the topic should be carried out as part of the partnership between women and men employed in the police, since both of them are exposed to the same conditions, but not always endangered in the same way, and since they endure different negative consequences (physical, psychological, social, etc.). One of the important conclusions also refers to the possibility of modeling an international association that could successfully address the issues of improving the work conditions.

Key words:

International cooperation, policewomen networks and associations, work conditions, police work stress, police work risk, work-family balance

САДРЖАЈ

УВОД.....	8
ДЕО 1. ТЕОРИЈСКИ ПРИСТУП ПРОБЛЕМУ ИСТРАЖИВАЊА	12
Глава 1. Услови рада полиције	13
1.1. Услови рада, безбедност и заштита на раду	14
1.2. Услови рада и посебна заштита припадника полиције.....	21
1.2.1. Стрес.....	26
1.2.1.1. Појам стреса и стресора.....	26
1.2.1.2. Теоријски модели стреса	28
1.2.1.3. Класификовање стреса.....	30
1.2.1.4. Последице стреса	31
1.2.1.5. Превладавање стреса.....	34
1.2.2. Професионални стрес	43
1.2.2.1. Извори радног стреса и стресори.....	45
1.2.2.2. Полне разлике у доживљавању стреса на раду	46
1.2.2.3. Ефекти професионалног стреса	49
1.2.2.4. Синдром сагоревања на раду или синдром изгарања (burnout).....	49
1.2.3. Стрес у раду полиције.....	53
1.2.3.1. Извори стреса и стресори у полицијском раду	54
1.2.3.2. Оперативни и организациони стресори	60
1.2.3.3. Испољавање стреса код полицајаца и његове последице	63
1.2.3.4. Полиција и стрес – жене и мушкарци	68

1.2.4.	Управљање стресом	70
1.2.5.	Ризик у полицијском раду	72
1.2.6.	Баланс између професионалног и породичног живота	76
Глава 2.	Међународна удружења и мреже полицајаца	83
2.1.	Мешовите мреже – ИПА (International Police Association – IPA)	83
2.2.	Женске полицијске мреже и удружења	85
 ДЕО 2. ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ.....		117
Глава 1.	Могућности унапређења услова рада жена запослених у полицији путем међународне сарадње у оквиру удружења и мрежа	118
1.1.	Проблем и предмет истраживања	118
1.2.	Циљеви истраживања	122
1.3.	Хипотетички оквир истраживања	122
1.4.	Научни и друштвени значај истраживања	124
1.5.	Методологија и начин истраживања	124
1.6.	Методолошки поступак	125
1.6.1.	Упитник	126
1.6.2.	Узорак	127
1.6.3.	Време и начин испитивања	133
1.6.4.	Начин обраде података	133
Глава 2.	Резултати емпиријског истраживања	134
2.1.	Поједини аспекти посла, изазови усклађивања обавеза и ефекти	134
2.1.1.	Изазови на послу	135
2.1.2.	Оцена појединих аспеката посла	144
2.1.3.	Задовољство појединим аспектима посла	147
2.1.4.	Повезаност социодемографских обележја са оценом појединих аспеката посла и задовољством аспектима посла	154
2.1.5.	Ризици	161

2.1.6. Изазови усклађивања професионалних и породичних обавеза.....	165
2.1.7. Извори стреса и стресори у полицији	169
2.1.8. Превладавање стреса	176
2.1.9. Здравље и здравствени проблеми.....	180
2.2. Удруживање	182
2.2.1. Припадност удружењима и мрежама.....	183
2.2.2. Сугестије за унапређење досадашњих активности у вези са условима рада	189
2.2.3. Препоруке новооснованим удружењима и мрежама	191
Глава 3. Дискусија резултата истраживања	194
ЗАКЉУЧЦИ	221
ПРИЛОЗИ	231
Прилог 1: Упитник	232
Прилог 2: Табеле.....	254
ЛИТЕРАТУРА:.....	266

УВОД

Упркос томе што се полицијски послови по неким битним својствима у друштвеној подели рада сврставају међу најодговорније и најтеже, жене широм света већ деценијама настоје да са мушким делом популације поделе ту одговорност не само својом све већом бројчаном заступљеношћу, већ и успоном на хијерархијској лествици руковођења. Тај процес, како кажу извештаји, не одвија се увек праволинијски. Међутим, уз повремена посустајања и потом експанзије, може се рећи да су се жене успоставиле као интегрални део полиције који је увелико оправдао своје присуство у тој служби. Ова тематика с разлогом је предмет пажње многих истраживача из различитих наука и научних дисциплина, као и многих интересних група, првенствено женских.

На овим просторима, озбиљније бављење питањима жена у полицији датира с почетка 2000-тих, из времена првог значајнијег прилива жена у униформисани састав полиције Србије, еволуирајући током протеклог периода и укључујући све већи број истраживача. Најпре су у фокусу била искључиво женска људска права и олакшавање интеграције жена у полицијску службу. Та тема је и даље актуелна, али су се као значајне у међувремену кандидовале и нове. Јер, осим права на равноправан третман жена и мушкараца, што није спорно, постоје и разлике између њих, не родне – већ природне разлике између полова (физичке, физиолошке, психолошке и др.) које такође захтевају респект. Једно од питања које се, на пример, наметнуло, било је: шта се дешава када се различити полови, са (барем неким) различитим карактеристикама изложе једнаким условима, стресу и ризику? Или, када се изложе отежаној могућности усклађивања професионалног и породичног живота? Какве бивају последице, какви ефекти? И какво понашање из њих проистиче?

Укорак са поменутих, пресудно за овакав избор теме било је и искуство учешћа у успостављању регионалне мреже – Мреже жена-полицајаца Југоисточне Европе током 2009. и 2010. године, чланство у тиму који је покренуо и реализовао истраживање на узорку од скоро 4 000 испитаника оба пола из осам полицијских служби региона, као и

могућност праћења развоја идеје о оснивању, од иницијативе шефова полицијских служби земаља региона крајем 2008. до званичног успостављања Мреже у новембру 2010. Тај истраживачки подухват, као први заједнички пројекат будућих чланица, створио је међу њима везе пре самог оснивања. Заправо, оснивању је непосредно претходило представљање резултата истраживања и већ тада је било извесно да су учесници почели да се препознају као потенцијални сарадници, што је веома важно имајући у виду дешавања на територији бивше СФРЈ током деведесетих година прошлога века и одређено неповерење појединих актера у циљеве и мисију истраживања. С друге стране, Асоцијација шефова полицијских служби земаља региона (SEPCA) као иницијатор оснивања Мреже, очекивала је повратне информације о припремним активностима бивајући спремна да их чује и прихвати. Носиоцима истраживања је, осим претходних сазнања из релевантних стручних извора, из прве руке постало јасно колики потенцијал лежи у удруживању, у размени и сарадњи. Даље, осим што су послужили као полазиште за планирање првих активности Мреже, резултати из поменутог истраживања користе се у свету, најобимнији су и до сада најкомплетнији информатор из нашег региона о актуелном (тадашњем) статусу жена и њиховим очекивањима од мреже. После тог искуства, кратак је пут водио до размишљања о томе да ли се, и колико, удружења (регионална – међународна) баве темама као што су услови рада – они есенцијални, који одређују полицијску професију и чине је различитом од других.

Та запитаност изродила је истраживање чији су резултати изложени на наредним страницама. Структуру рада, са три кључна сегмента, одредила је сама тема.

Први део рада – теоријски приступ, подразумева обраду, коришћењем референтне литературе, двеју тежишних тема – (1) стреса (такође и ризика, као и посао-породица баланса) у раду полиције и (2) удружења и мрежа жена запослених у полицији, са њиховим циљевима, мандатима и активностима, нарочито оним који се односе на услове рада.

У другом делу представљено је емпиријско истраживање, реализовано за потребе овог рада. Идеја о реализацији емпиријског истраживања на глобалном нивоу, у коме би о овој теми проговориле жене које раде у полицијским службама света, од Србије, преко Југоисточне Европе до Америке и Аустралије, није се чинила преамбициозном упркос

чињеници да у консултованој литератури нема сличног покушаја. Захваљујући подршци и предусретљивости Канцеларије UNDP – SEESAC, која обавља функцију секретаријата наше регионалне мреже, отворила су се врата највећег и најстаријег удружења жена у полицији света – Међународног удружења жена у полицији (International Association of Women Police), и то не само у виду спремности да се упитник учини доступним полицајкама широм света, већ и да се прочита извештај када резултати буду готови и доступни. Драгоцена подршка добијена је и од мушких колега, анимирањем потенцијалних испитаница из региона и чланица мешовитог удружења полицајаца – Међународног полицијског удружења (International Police Association), као и од још неколико некадашњих сарадника оба пола. Покушаји да се личним обраћањем појединим удружењима у свету обезбеди део узорка нису уродили плодом, а чињеница да љубазна молба (са објашњењем о сврси истраживања) за пружање помоћи попуњавањем одређеног броја упитника није удостојена чак ни једном реченицом одбијања са евентуалним образложењем, упућује на размишљање о женској „солидарности“ која и те како заслужује посебан простор.

У сваком случају, без обзира на то што је број одговора који је пристигао у оквиру онлајн анкете (укупно 126) био испод прижељкиваног и очекиваног, квалитет и садржајност тих одговора (нарочито имајући у виду да је велики број питања био отвореног типа, са остављеном могућношћу да испитанице саме формулишу одговор) на изванредан начин умањило је незадовољство због немогућности да се раде првобитно планиране комплексније статистичке анализе, какве су могуће само на већем узорку.

Могућност таквог истраживања не треба одбацити, штавише. Међутим, ова анализа – примарно квалитативна (али и квантитативна) дала је довољно материјала за испуњење постављених циљева истраживања и, рекло би се, довољно материјала за размишљање лидеркама међународних удружења и мрежа, најмање оних које су и саме (или чије су неке од чланица) учествовале у анкети. И више од тога – дала је основ за веровање да је остварење друштвеног доприноса овог рада могуће, о чему се говори у дискусији резултата истраживања и закључцима, повезивањем налаза референтних истраживања из региона и света са живом речју испитаница, 126 припадница полицијских служби из 22

земље, које својим искуством, размишљањима и препорукама сведоче, како о универзалности карактеристика полицијског посла тако и о немерљивом потенцијалу међусобне размене. оваква истраживања веома потребна женама у полицији Србије, Југоисточне Европе, али и широм света, јер, упркос разумљивим разликама у културном, социјалном, економском итд. смислу, увид у проблеме професије коришћењем јединственог инструментаријума (у овом случају, упитника) говори пре свега о сличностима које су основ међусобне размене и веће могућности утицаја на доносиоце одлука. Захваљујући таквом увиду, било који припадник или припадница полицијске службе, у било којој руралној полицијској станици неке „мале“ земље, неминовно мора престати да се осећа маргиналцем, постајући део велике, светске заједнице полицајаца. Јер, иако јесте у служби безбедности других и представља, према уобичајеној флоскули, тзв. сервис грађана, полиција исто тако (или управо због тога) мора и сама бити предмет бриге и заштите, како би, између осталог, оптимизација њених резултата и услуга које пружа била остварљива.

ДЕО 1. ТЕОРИЈСКИ ПРИСТУП ПРОБЛЕМУ ИСТРАЖИВАЊА

Глава 1. Услови рада полиције

При помињању полицијске професије, прве асоцијације обично су униформа, средства принуде (ватрено оружје, лисице, палица...) и опасност. Свакодневно искуство нам каже да су међу грађанима често у употреби погрдни називи за полицајце и, парадоксално, у исто време извесна доза самозадовољства код оних појединаца који, стицајем околности, лично познају неког полицајца. Реч је, дакле, о екстремима чак и у ставовима према полицији и то код оних који немају проблема са законом, не увек рационално објашњивим када егзистирају паралелно и, такође, о професији коју је тешко описати истим параметрима и ставити у контекст са другим занимањима. Ипак, наше настојање ишло је управо у том правцу. Да бисмо објаснили кључна обележја рада полиције, кренули смо од општег оквира.

1.1. Услови рада, безбедност и заштита на раду

У научној и стручној литератури, *услови рада* представљају предмет изучавања више наука и научних дисциплина (социологије, економије, психологије, физиологије, медицине, ергономије итд.), што указује на потребу и значај њиховог мултидисциплинарног сагледавања. Наше настојање да дођемо до дефиниције која прецизно и свеобухватно објашњава шта су то услови рада, није донело жељени резултат. Тешкоће око дефинисања ове синтагме, међутим, постају разумљивије уколико се крене од комплексности самог појма *рад* и значења која се везују за њега. Норвешки филозоф Лаш Свенсен подсећа на етимологију речи које, означавајући рад у различитим језицима, углавном имају негативан предзнак. Он наводи да латински појам за рад *labor* означава тешку муку, док од латинског инструмента за мучење названог *tripalium* потиче француска реч *travail*. Затим, не сувише различито од наведеног – *avodah*, хебрејски појам за рад, има исти корен као и реч *eved* која означава роба, а немачки појам *Arbeit* значи назадовање и очај (Свенсен, 2012: 14). Аутор такође истиче да покушаји описног одређења истог појма у савременим речницима ипак имају позитивнију конотацију.

Говорећи о људском раду, са социолошког становишта дефинисаног као „свесна и универзална делатност којом се човек остварује као генеричко биће, стварајући материјалне и духовне творевине за задовољавање битних људских потреба“, Данило Ж. Марковић додаје следећу одредницу да се та делатност „врши увек у одређеном простору и времену, одређеним средствима за рад и у оквиру конкретних друштвених односа које људи међусобно успостављају у вршењу своје радне делатности“. Исти аутор даље дефинише и следећи сродан појам – радну средину. У контексту социолошког схватања рада, он одређује радну средину „као укупност материјалних чинилаца процеса рада и друштвених односа које успостављају учесници у процесу рада“. Радну средину, дакле, образују елементи социјалне и физичке средине који се могу даље делити на групе нижег реда (нпр. материјални чиниоци као продукт рада и делови природе као материјални чиниоци у ужем смислу) (Марковић, 1992: 205-208).

Према Браниславу Анђелковићу, појам радне средине подразумева скуп многобројних и различитих елемената који интерактивно обликују радне услове. Најшире, то је „простор у

коме се испољавају утицаји и дејства, односно последице радног процеса при функционисању система“ (Анђелковић, 2010: 52).

У Закону о безбедности и здрављу на раду Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 – др. закон), чл. 4 тачка 7, уместо појма средина користи се појам околина, те стоји да је радна околина „простор у којем се обавља рад и који укључује радна места, радне услове, радне поступке и односе у процесу рада“. Појам простора везује се и за радно место, па се тако, према истом закону, чл. 4 тачка 6, оно дефинише као „простор намењен за обављање послова код послодавца... у којем запослени борави или има приступ у току рада и који је под непосредном или посредном контролом послодавца“.

Међународна организација рада¹ у „услове рада“, осим зарада запослених и услова запошљавања који обухватају „радно време, недељни одмор, плаћено одсуство и ноћни рад“, укључује и бригу о безбедности и здрављу на раду, која садржи више сегмената. Уз општи приступ када је реч о очувању здравља запослених и старању о њиховој безбедности на радном месту, укључена је и заштита од посебних ризика и они се односе на специфичне услове у појединим секторима, односно гранама привреде и индустрије. Надаље су ту и други чиниоци – слободно време, стамбена политика, као и социјалне службе (Ивањац, Луковић и Мишљеновић, 2008: 70).

Према истим ауторима, залагање за системско решавање питања безбедности и заштите здравља запослених, као битног аспекта рада, у фокусу је међународних организација које у својим мандатима имају и ову област, и то на различитим нивоима – од Уједињених нација до међународних синдикалних организација. Уз економску димензију рада, за све њих (укључујући Међународну организацију рада која је надлежна за универзална правила из области рада и до сада је донела преко 400 конвенција и препорука), све

¹ Основана 1919. основана мировним уговором у Паризу ради проучавања и решавања проблема рада и социјалног осигурања (Чекеревац, 1999: 350). Интегрисана 1945. године у систем Уједињених нација. Као једина таква специјализована агенција Уједињених нација има трипартитну структуру (Ивањац, Луковић и Мишљеновић, 2008).

значајније, као веома широк полигон за подизање квалитета услова рада, постају и социјална и хумана димензија (Ивањац, Луковић и Мишљеновић, 2008).

За државе чланице, конвенције и препоруке обезбеђују оквир да свака од њих на националном нивоу, зависно од својих потреба и могућности, нормативно уређују, поред осталих, и питања која подразумевају факторе безбедности и здравља на раду и њиховог побољшања. При томе међународни оквир утврђује минимум испод којег се не сме и, разуме се, дозвољава и подржава све изнад тога (Ивањац, Луковић и Мишљеновић, 2008).

Како кажу, због чињенице да је хуманизација рада у интересу свих партнера трипартитног преговарачког процеса, финансијска средства – којима се осим подизања продуктивности и укупног напретка, такође чувају и људски животи, затим спречавају повреде на раду и, не мање важно, обезбеђује очување животне средине – не могу се сматрати неадекватно и неодговорно потрошеним. Стога је и функција директива Европске уније које се тичу безбедности и здравља на раду од непроцењивог значаја. Њима се утиче на уједначавање услова рада, као и системских уређења ове области, не само међу чланицама ЕУ, већ и у земљама које су у процесу придруживања или сарађују са Европском унијом. Као и другим случајевима када су у питању међународна нормативна акта, и директиве могу бити општег карактера (дате као смернице за уређење дате области на националном нивоу) или посебне, уколико ближе одређују услове рада и мере безбедности у појединим областима (Ивањац, Луковић и Мишљеновић, 2008).

Будући да се тема овог рада односи на услове рада жена, навешћемо неке од докумената донесених од Међународне организације рада а ратификованих код нас, који третирају ту проблематику. То су: Међународна конвенција бр. 89 о ноћном раду жена („Сл. лист ФНРЈ“ – Међународни уговори бр. 12/56), Конвенција бр. 100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности („Сл. лист ФНРЈ“ – Међународни уговори бр. 11/52), Конвенција бр. 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања („Сл. лист ФНРЈ“ – Међународни уговори бр. 3/61), Конвенција бр. 155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини („Сл. лист СФРЈ“ – Међународни уговори бр. 7/87), Конвенција бр. 156 о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице (радници са породичним обавезама) – („Сл. лист СФРЈ“ –

Међународни уговори бр. 7/87), Конвенција бр. 183 о заштити материнства ревидирана 2000. године („Сл. лист СФРЈ“ – Међународни уговори бр. 1/2010), Конвенција бр. 187 о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду („Сл. гласник РС“, бр. 42/09).

Коментаришући Европску стратегију у области заштите здравља и безбедности на раду 2002-2006, Радић-Шестић и Жигић (2006) наводе три битна предуслова за подизање квалитета рада и радне средине који се у њој помињу, а изузетно су важни за тему нашег рада јер се тичу промоције хуманизације услова рада, њихове превенције и унапређења.

Први предуслов подразумева усвајање глобалног приступа добробити на раду, са безбедношћу и здрављем на раду као кључним компонентама побољшања квалитета рада, узимајући при том у обзир промене у свету рада и појаву нових ризика, пре свега психосоцијалне природе. Управо због истицања значаја ризика психосоцијалне природе, потребе превенције социјалних и емоционалних проблема међу којима је и стрес, као и узимања у обзир полних разлика и старосне доби, први предуслов је вредан дословног преузимања:

глобална политика рада треба да промовише психофизичке и социјалне услове рада и радне средине који: перманентно смањују могућност повреда на раду и професионалних обољења; превенирају социјалне и емоционалне проблеме, као што су стрес, депресија, анксиозност и сл.; превенирају професионална обољења; одговарају способностима и могућностима радника; више разматрају демографске факторе у професионалним ризицима, обољењима и повредама, нарочито старијих радника, и заштиту младих људи на послу; укључују полне разлике у процени ризика, превентивних и компензационих мера у раду итд. (Радић-Шестић и Жигић, 2006: 3)

Други предуслов тиче се неопходности добро организоване превенције која: одговарајућом едукацијом „апсорбује“ раднике још у фази њихове припреме за рад, а у оквиру перманентног стручног усавршавања прати их током читавог радног века; код послодаваца подиже свест о важности добре организације рада и безбедне радне средине и, такође, коришћењем примерених метода и техника идентификује нове факторе ризика

који су неминовност у савременом свету сталних техничко-технолошких иновација (Радић-Шестић и Жигић, 2006: 3).

Коначно, трећи предуслов односи се на примену мера заштите на раду која мора имати законско утемељење, потом добро организована и, на крају, квалитетно спроведена (Радић-Шестић и Жигић, 2006: 3), додаћемо – чему још само евалуација недостаје како би се затворио комплетан циклус од нормирања до вредновања оствареног како би се, по потреби, преиспитала постојећа регулатива.

Наглашавајући да постоје бројна и различита одређења повреде на раду, Бранислав Анђелковић додаје синониме *озледа* и *траума*, и дефинише појам *повреда на раду* као "нарушавање човековог физичког интегритета у радној средини, које се испољава у оштећењу (или уништењу) појединих његових делова, као телесно-органошког бића које је праћено нарушавањем складног функционисања појединих делова тела или усмрћењем човека" (Анђелковић, 2010: 90).

Исти аутор указује на то да се професионална обољења и повреде на раду, као облици угрожавања човековог интегритета у радној средини углавном разликују по начину настанка. У првом случају, то се дешава због „дуготрајног утицаја елемената радне средине и услова рада“ који штетно утичу на радну способност, а у другом настаје „неочекивано, услед краткотрајног несклада у односима човека и елемената радне средине“. Коначан (негативан) исход може значити измењену радну способност, опасност од настанка инвалидности или инвалидност (Анђелковић, 2010: 91).

Анђелковић наводи и различита одређења ризика, која зависе од циља истраживања, а посебно битно за наш рад јесте становиште да се, независно од могућих последица, под ризиком често подразумева и сама вероватноћа да се нежељени догађај може десити:

могућност губитка или повреде, или излагање таквој могућности; мера вероватноће да ће се штетне последице по живот, здравље, материјална добра и животну средину јавити као резултат неке одређене опасности; недостатак потпуне контроле над резултатима примене одређене

алтернативне радње; могућност да се потенцијална опасност оствари приликом и у условима коришћења и/или излагања и могући значај штете; комплексна особина којом се једновремено описује вероватноћа настанка штетних догађаја и очекивана величина последице тих догађаја у заокруженом систему и током утврђене дужине временског интервала или током неког посматрања; стање у коме постоји могућност штетне девијације у односу на жељени исход (Анђелковић: 2010: 108).

Законом о безбедности и здрављу на раду („Сл. гласник РС“, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 – др. закон), у члану 4, тачка 13, дефинисано је да „ризик представља вероватноћу настанка повреде, обољења или оштећења здравља запосленог услед опасности“. Истим чланом Закона, тачка 16, одређује се појам радног места које носи повећани ризик као „радно место утврђено актом о процени ризика на коме и поред потпуно примењених мера у складу са овим законом постоје околности које могу да угрозе безбедност и здравље запосленог“. Разуме се, да би радно место могло бити означено као ризично, неопходна је процена ризика која представља „систематско евидентирање и процењивање свих фактора у процесу рада који могу узроковати настанак повреда на раду, обољења или оштећења здравља и утврђивање могућности, односно начина спречавања, отклањања или смањења ризика“, о чему говори члан 4, тачка 15 истог закона.

У истом члану Закона о безбедности и здрављу на раду, члан 4, тачка 4, даље се постулира брига о безбедности и здрављу запослених, што представља „обезбеђивање таквих услова на раду којима се, у највећој могућој мери, смањују повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом и који претежно стварају претпоставку за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених“. Коначно, такође у члану 4, тачка 5, Закон одређује појам превентивних мера као „све оне мере које се предузимају или чије се предузимање планира на свим нивоима рада код послодавца, ради спречавања повређивања или оштећења здравља запослених“ и, врло слично наведеном у члану 4, тачка 15, објашњава и саму превенцију као „процес обезбеђивања мера на радном месту и у радној околини код послодавца у циљу спречавања или смањења ризика на раду“ („Сл.

гласник РС“, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 – др. закон). У складу са овим законом (члан 1), формирана је Управа за безбедност и здравље на раду као организациона јединица Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, у сврху спровођења активности које се тичу области садржане у њеном називу.

Уз наведени Закон о безбедности и здрављу на раду („Сл. гласник РС“, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 – др. закон), у Србији више законских, подзаконских и других аката обрађују материју која се односи на област бриге о запосленима и очувања њиховог здравља, обезбеђивањем одговарајућих услова у оквирима нешкодљивости и безбедности за које одговорност носе послодавци. Од законских прописа, то су Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017), као и Закон о здравственој заштити („Сл. гласник РС“, бр. 107/2005, 72/2009 – др. закон, 88/2010, 99/2010, 57/2011, 119/2012, 45/2013 – др. закон, 93/2014, 96/2015, 106/2015 и 113/2017 – др. закон). Законској регулативи придружене су и националне стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији са пратећим акционим плановима, који се доносе у континуитету. Последња стратегија и план односили су се на период од 2013. до 2017. и заснивају се на конвенцијама МОП-а, директивама ЕУ, Закону о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље („Сл. гласник РС“, бр. 42/09) и на самом Закону о безбедности и здрављу на раду.

На основу члана 13. истог закона, „послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање“, с тим што исто тако има и обавезу да измени акт „у случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада“ (Закон о безбедности и здрављу на раду, „Сл. гласник РС“, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 – др. Закон).

Обавеза доношења поменутог акта омогућује даље активности у смислу мониторинга, чиме се утиче не само на присуство ризика већи и на вероватноћу његове појаве. Осим обавезе послодавца у вези са превенцијом ризика на којој се оправдано инсистира, важно је и запослене едуковати о значају мера заштите, потреби избегавања ризика и очувања здравља (Ивањац, Луковић и Мишљеновић, 2008).

Закључујући разматрање услова рада у општем смислу, а имајући у виду не само важност мултидисциплинарног бављења овом темом већ и неопходност приступања појединим питањима из различитих аспеката у оквиру исте науке, подсетићемо на основни циљ психологије рада – „остваривање оптималног радног учинка (продуктивности) уз максимално поштовање човека, његовог задовољства при раду, очување његовог здравља и поштовање његове личности“ (Штајнбергер и Чизмић, 1991: 15), што је могуће кроз два паралелна процеса: хуманизацију рада и индустријализацију радника. Зависно од конкретног посла и пратећих услова, али примењиво дословце на сваку организацију, сваку радну ситуацију и свако радно место, па и на полицијске, „хуманизација рада подразумева остваривање најповољнијих техничких, технолошких, техничко-заштитних и организационих услова ради повећања сигурности људи на раду и спречавања појава претераног замарања на послу, професионалних болести, трауматизма, деформација личности и сл“ (Штајнбергер и Чизмић, 1991: 15). С друге стране, индустријализација радног човека (која се не односи само на индустријске услове у уобичајеном значењу већ генерално на радне услове) представља „васпитни процес у току кога се стичу одређене радне навике, схватања, интересовања, понашања, и прихватају потребне радне обавезе и одговорности“ (Штајнбергер и Чизмић, 1991: 15). То је, нема сумње, азбука психологије рада.

1.2. Услови рада и посебна заштита припадника полиције

Према многим истраживачима, полицијски послови сврставају се по бројним својим обележјима међу „најодговорније и најтеже у друштвеној подели рада“ (Милосављевић, 2004: 182). Наиме, полицијски рад се не може сматрати регуларним у смислу увек и тачно утврђеног радног времена, одређеног места рада, предвидивих и контролисаних, не само микроклиматских и физичких услова већ и околности уопште, и сл. Напротив, бројне су ванредне смене, изненадни позиви, неочекивани задаци, брзе и драматичне промене, чак и током једног радног дана. Полицијска организација је хијерархијски уређена, ригидна, велика и сложена, процедуре одлучивања и извештавања компликоване, а ситуације у којима појединац мора да доноси значајне одлуке под временским притиском, са пуном свешћу о одговорности због могућих последица, саставни су део ове професије.

У многим документима која ближе уређују област полицијског рада, највише је одредаба које регулишу обавезе, веома мало оних које говоре о правима полицајаца, а чак и тада углавном декларативно, на најопштијем нивоу. У Кодексу полицијске етике, на пример, донесеном у Србији („Сл. гласник РС“, бр. 92/2006) у складу са Европским кодексом (2001) у чл. 29 стоји да полицијски службеници, „имајући у виду специфичан карактер полицијског посла, као државни службеници, уживају друштвена и економска права до максимално могуће мере, у складу са законом“.

У исто време, у ОЕБС-овом Водичу за демократски рад полиције (2007: 40), сачињеном са амбицијом да послужи као референтни приручник за добру полицијску праксу и међународно признате стандарде, између осталог, у закључцима стоји подсећање на то да и „под енормним притиском... да се супротстави растућој плими организованог криминала и новим претњама безбедности, с друге стране од полиције се захтева да задржи смиреност, да спречи и решава криминал на локалном нивоу и да побољша квалитет живота промовишући осећај безбедности“. Другим речима, полиција има озбиљан задатак да повеже улоге које су понекад у потпуном раскораку – бити спреман у сваком тренутку и реаговати, уколико је потребно и уз употребу средстава принуде (али без прекорачења, јер следе санкције!) и, истовремено, емитовати позитиван дух доброг комшије који пружа подршку локалној заједници у целини и њеним члановима појединачно.

Шкртић (2007) наводи да су још два документа релевантна за полицијски рад у демократским заједницама. У питању су Декларација о полицији (Резолуција 690/1979 Парламентарне скупштине већа Европе), која потенцира етичност полицијског поступања и њен рад у ратним и другим ванредним ситуацијама, и Европска полицијска повеља (Европско веће синдиката полиције) која говори о односу полиције према заједници.

Због наведених специфичности полицијске професије, тешко су примењива и општа акта која се тичу њихове безбедности и здравља на раду. Зато у члану 2 Директиве ЕУ 89/391/ЕЕС, која се односи на увођење и примену мера за унапређење безбедности и здравља запослених, после навођења сектора делатности на које се та директива односи, у ставу 2 истог члана стоји да се она „не примењује код обележја својствених одређених специфичних активностима у сектору државне управе као што су оружане снаге или

полиција, или на неке посебне активности у пословима заштите грађана с којима је у директној супротности“. Међутим, како полиција и њој сличне службе не би биле изузете из система заштите, даље стоји да је „у том случају потребно у највећој могућој мери осигурати безбедност и здравље радника с обзиром на сврху ове директиве“²

У Србији је, усклађивањем националног законодавства са поменутом директивом, али и на основу уочених недостатака који су, с једне стране „довели до проблема у функционисању у појединим сегментима безбедности и здравља на раду“, а са друге стране отежали и процес „остваривања права и обавеза послодаваца и запослених у овој области“, десет година од његовог доношења, изменама и допунама Закона о безбедности и здрављу на раду, члан 2, став 2 („Сл. гласник РС“, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 – др. Закон), ограничена област његове примене тако што су изузети одређени послови, међу којима и полицијски, уз наглашавање да су за њих питања из домена безбедности и здравља на раду нормирана посебним законом и одговарајућим подзаконским актима (Потежица, 2015: 2).

За Министарство унутрашњих послова Републике Србије, то је Закон о полицији („Сл. гласник РС“, бр. 6/2016 и 24/2018), где у члану 11. тачка 2, уз остале одреднице које се односе на управљање људским ресурсима, стоји и то да „спроводи мере здравствене и психолошке превенције запослених“. У члановима 179-182 истог закона, говори се о „специфичној и превентивној здравственој заштити“, и такође о „психолошкој заштити и подршци“ коју запосленима имају обавезу да пруже стручне службе Министарства и Завода за здравствену заштиту радника МУП-а.

У радној верзији Стратегије развоја МУП-а за период 2018-2023, доступној на веб-сајту те институције³, на основу извршене анализе формулисане су стратешке препоруке у оквиру којих се на стр. 7, поред осталог, говори и о јачању капацитета људских ресурса, о томе да „запослени представљају најважнији ресурс који ће омогућити успешно управљање

² Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC),

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31989L0391>, приступљено 1. 5. 2018.

³ <http://www.mup.gov.rs/wps/portal/sr/dokumenti/Strategije/>, приступљено 26. 4. 2018.

стратешким приоритетима“, о потреби задржавања високостручног кадра и развоја лидерства... о „поштовању различитости, унапређењу система једнаких могућности, стварању предуслова за системску подршку женама кроз формирање Мреже жена полицајаца у Србији и родно сензибилисање руководиоца – доносилаца одлука“, али нема препорука које би подразумевале бригу за запослене и очување њиховог психофизичког благостања. То, свакако, не значи да у тој институцији нема бриге о запосленима. У складу са важећом систематизацијом радних места у МУП-у, једна од организационих јединица Сектора за људске ресурсе – Одељење за здравље запослених и безбедност на раду – у свом делокругу има тематику која је предмет овог рада.

Бенефицирани стаж је такође један од начина вредновања полицијског рада (у Србији, регулисано Законом о полицији („Сл. гласник РС“, бр. 6/2016 и 24/2018), као и боља плата „у односу на друге државне службенике“ (члан 184), такође увећање плате за разне нерегуларности у распореду – „за рад ноћу, на дан празника који није радни дан, прековремени рад, приправност, рад у смени, уколико замењује руководиоца“ итд. (члан 187).

Посебним видом заштите полицајаца могу се сматрати прописи којима су обухваћени прекршаји грађана и кривична дела (убиство службеног лица представља нпр. квалификовано дело, односно тешко убиство) почињени са циљем спречавања и ометања припадника полиције у обављању дужности. Посебни део Кривичног законика Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 85/2005, 88/2005 – испр., 107/2005 – испр., 72/2009, 111/2009, 121/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 и 94/2016) садржи неколико чланова који се односе на кривична дела против државних органа, а међу њима и чланови 322-324 који се углавном препознају и цитирају као кривична дела против полиције: „спречавање службеног лица у вршењу службене радње, напад на службено лице у вршењу службене дужности, учествовање у групи која спречи службено лице у вршењу службене радње“.

Иако две деценије стара, констатација Богољуба Милосављевића (1997: 578) да је кривичноправна и прекршајна заштита полицајаца најбоље решена (тј. најмање спорна), и даље је актуелна. Јер, како овај аутор каже, примарна намена поменуте законске регулативе јесте заштита несметаног процеса рада, тј. јавног реда и поретка, док полицајце

штити само у оном делу који се поклапа са тим процесом. И, мада члан 34. Европског кодекса полицијске етике каже да ће “јавни органи подржавати припаднике полиције који су изложени неутемељеним оптужбама у вези са обављањем својих дужности” (према Милосављевић, 2004: 185), што би требало да подразумева одговарајућу подршку организације својим припадницима, у делу који се тиче личне заштите припадника полиције постоје бројне нормативне недоречености и много простора за дискреционо право руководиоца да организација пружи подршку свом члану или да то не учини, нпр. у случајевима изложености критици и вербалним нападима појединих грађана, медија и јавности, а нарочито током поступака унутрашње контроле или судских поступака уколико је дошло до пропуста, прекршаја или кривичног дела, материјалне штете, или само постоји сумња да је почињена грешка (Милосављевић, 1997). Управо због уобичајене, неретко и претеране строгости у вођењу интерних поступака, у случају дисциплинских мера Декларација о полицији (чл. В.10) предвиђа „право жалбе независном и непристрасном судском телу“, Европски кодекс полицијске етике у чл. 33 говори о „надзору независног тела или суда“ (према Милосављевић, 2004: 186), а полицијска пракса изискује систем мера које ће укључити физичку и правну заштиту, као и финансијску и моралну помоћ и подршку (Милосављевић, 1997: 579).

У том контексту, вредно је подсетити се искустава и пракси других земаља. Наиме, према информацијама добијеним директно од припадника Норвешког полицијског директората током сарадње у периоду 2005-2011, њихов програм примарне психолошке превенције *Подршка колеге* који спроводе од прве половине деведесетих година прошлог века, предвиђа поред осталих видова подршке запосленима и колегијалну психолошку и моралну подршку током трајања интерних дисциплинских поступака, независно од околности које запосленог терете. Ово је веома важно у свим, а нарочито у оним ситуацијама у којима се по окончању поступка испостави да је полицајац неоправдано оптужен и у коначном исходу бива ослобођен, али је током трајања (често дуге) процедуре био изложен стресу чије последице могу бити веома негативне и тешке.

1.2.1. Стрес

С обзиром на његово централно место у полицијској професији, стресу смо посветили значајан простор у овом раду. Занимљиво, понекад се чини да управо свеprisутност неких феномена, као стреса, на пример, у савременом начину живљења и свакодневной комуникацији, уместо да утиче подстицајно на тражење начина да се елиминише, амортизује или редукује, делује управо супротно. Доводи до навикавања, односно до привида да је његова свакодневна присутност постала „обична“ и престала да буде опасна и штетна, што свакако представља заблуду. Идући од општег концепта, карактеристика, начина испољавања, последица и превладавања стреса, направили смо увод за потоње бављење професионалним стресом, а онда и стресом у раду полиције, као још специфичнијом и, за нас, циљном категоријом.

1.2.1.1. Појам стреса и стресора

Према већини извора, појам *стреса* долази из енглеског језика (*stress* = *притисак, напор, напрегнутост*) и најопштије се може одредити, према Хансу Селију (Hans Selye), као „било који притисак околине на организам, односно као захтев који средина поставља пред јединку, у смислу прилагођавања новонасталим условима“ (Требјешанин, 2004: 469).

Кецмановић (1989: 949) наводи да је појам *стрес* (према Оксфордском речнику, вероватно скраћени облик речи *distress*⁴) „један из групе доста бројних појмова који се готово подједнако често користе у природним и у друштвеним наукама, те је, судећи по контекстима у којима се употребљава, његово значење изузетно широко“.

У колоквијалном (углавном психолошком) значењу, често је двосмислен јер истовремено означава, како чиниоце који делују стресогено на функционисање организма тако и саму реакцију организма, као и последице деловања тих чинилаца. Прихватајући најшири појмовно-теоријски оквир стреса као „целовито психофизичко стање личности у измењеним, отежаним или, пак, екстремним условима“, Штајнбергер и Чизмић (1991: 182), ауторе који се баве стресом сврставају у четири категорије. Док по једнима стрес

⁴ Екстремна анксиозност, туга или бол, <https://en.oxforddictionaries.com/definition/distress>, приступљено 23. 2. 2018.

представља „притиске средине са емоционалном напетутошћу и нелагодношћу као последицом“, други аутори, како кажу, као бит стреса препознају управо „ту емоционалну напетутошћу, а притиске средине као стресоре, односно чиниоце стреса“. Према трећој групи аутора који се баве питањима стреса, реч је о „физиолошкој реакцији на притиске средине и унутрашње захтеве која се одражава непосредно на промене вегетативних функција и лучење хормона“ и, коначно, четврти под овим појмом подразумевају „резултат несклада личности и средине, посредован личним ставом и односом појединаца према насталом антагонизму“.

Пионири у изучавању феномена стреса били су физиолог Волтер Кенон (Walter Cannon) и ендокринолог Ханс Сели (Hans Selye).

Кенон, који је описао појам хомеостазе као унутрашње равнотеже тела, први је уочио улогу хормона адреналина и норадреналина, као и симпатичког дела вегетативног нервног система. Заслужан је за формулацију чувеног *бори се или бежи* концепта, као реакције која се код човека и животиња јавља као одговор на претњу, представљајући користан механизам за адаптирање тела на промену (Cannon, W. B., 1929; Sapolsky R. M., 2004; према Вићентић, 2012).

Основне поставке Селијеве теорије установљене су још 1937. године. Заслужан за откривање глукокортикоида⁵ и њиховог функционисања под дејством стреса, осим истраживања која је углавном спроводио на животињама, урадио је веома много и на популаризацији концепта стреса и сродних тема. Његова кључна порука јесте да стрес, уколико по свом интензитету и трајању превазилази адаптивне капацитете организма, учествује у развоју разноврсних психосоматских поремећаја (Selye, 1946; Требјешанин, 2004). Тај процес реаговања организма Сели је назвао синдромом опште адаптације или општим адаптивним синдромом (касније, синдромом стреса), који карактеришу три фазе: (1) „иницијална фаза узбуне“ или „позив на оружје“, (2) фаза адаптације, односно фаза „отпора“, чија је сврха активно прилагођавање конкретним условима и (3) финална фаза

⁵ Најважнији људски кортикостероидни хормон глукокортикоид јесте кортизол, који је познат и као хормон стреса.

„исцрпљености“ (Selye H, 1978, према Вићентић, 2012: 2-3; Nebilicin, 1966, према Штајнбергер и Чизмић, 1991).

Заступајући тезу да стрес није једнодимензионални појам нити искључиво негативно стање, Штајнбергер и Чизмић се позивају на Косицког који разликује најмање четири фазе или степена јачине стреса, од сасвим пријатног до врло непријатног стања: (1) појачана активација, праћена општом мобилизацијом пажње, (2) емоционална активација, подржана позитивним емоцијама, укупним активитетом и високом ефикасношћу, (3) астенија на емоционалном плану, као и промене на бихејвиоралном плану и (4) изразит стрес и напрезање, са патолошким симптомима и последицама у случају високог интензитета у дужем трајању (Кокс, 1981, према Штајнбергер и Чизмић, 1991: 184).

И сам Сели је, такође, разликовао негативан (дистрес) од доброг стреса (еустреса) који прати пријатне догађаје доводећи до бурних афективних реакција, побољшава будност и свест, позитивно утиче и на друге животне функције. Научници се слажу око тога да, уколико је оптимално дозиран, стрес позитивно утиче на наше ментално здравље и, како Сели каже, представља *зачин живота* чинећи га занимљивијим и атрактивнијим за људске могућности (Вићентић, 2012; Требјешанин, 2004).

1.2.1.2. Теоријски модели стреса

Већина теоријских модела стреса уважава значај, како чинилаца спољашње средине тако и индивидуалних физиолошких и психолошких својстава за јављање стреса и његових последица, а истраживачи се међусобно разликују углавном по томе којим од тих фактора придају већи значај и који редослед и односе узрок-последика придају појединим елементима. Зависно од тога да ли стрес посматрају као стање или као процес, истраживачи говоре о факторима релевантним за појаву стреса или о његовим компонентама (Зотовић, 2002: 11).

Стрес је, наиме, традиционално дефинисан као *реакција (одговор)* организма на одређене срединске догађаје, коју карактеришу физиолошко узбуђење и негативни афекти, а потом као *стимулус* (често називан *стресор*), као што су нпр. ратна искуства, лабораторијски шок или губитак посла, који се дешава одређеној особи. Оба концепта, мада дијаметрално

супротна према чиниоцима које имају у фокусу, припадају истом – редуccionистичком моделу, због чињенице да говоре о линеарној једносмерној узрочно-последичној вези између околине и реакције као чинилаца. Старијем варијетету овог модела, по коме се стрес изједначава са напрезањем и разматра као реакција зависна од фактора дејства, припада и Селијева теорија. Она се темељи на дефиницији стреса као „неспецифичне (физиолошке) реакције, одговора организма на било који захтев који му се поставља“ (Штајнбергер и Чизмић, 1991: 189), чиме се нагласак ставља на неспецифичност и универзалност одговора читавог организма на деловање било ког раздражитеља (Зотовић, 2002).

Због чињенице да је тзв. неспецифична реакција на стрес веома ретко заиста неспецифична, јер није слободна од психосоцијалне стимулације, генетских фактора и претходног искуства јединке, проширени редуccionистички модел у једноставну редуccionистичку шему уводи – особу, односно њен специфичан „склоп психофизичких особина“ као и „карактеристике стрес реакције“ (Зотовић, 2002: 13), уводећи тиме на велика врата у прост и крајње предвидив S-R однос психологију и њене конструкте о којима се може говорити углавном са великим опрезом и одређеним степеном вероватноће.

Интеракционистички модел стреса, сматран непотпуним јер карактеристике околине и карактеристике особе која доживљава стрес посматра као засебне изворе утицаја који без међусобне интеракције обликују карактеристичну стрес реакцију (Зотовић, 2002), водио је даље до трансакционистичког (по неким ауторима: трансакционалног) схватања стреса, које обухвата напред наведена становишта и представља основу теорије стреса и суочавања (Folkman et al., 1984).

Значајно за нашу тему, Вићентић (2012) наглашава да се стрес (тзв. психолошки) јавља не само као реакција на стварне догађаје било које врсте него и у њиховом очекивању, због чега се данас сматра главним разлогом хроничног стреса. У својој књизи из 1966. године, *Психолошки стрес и процес суочавања*, родоначелник трансакционистичког модела стреса Ричард Лазарус дао је полазиште за проучавање психолошког стреса одређујући стрес као однос између особе и (њеног) окружења које *та особа оцењује* као значајно, или зато што је оно сувише захтевно, или зато што превазилази њене ресурсе за суочавање (Gellman &

Turner (Eds.), 2013), чиме наглашава суштинску важност индивидуалног доживљаја, оцене и приступа, али и развојност (динамичност) стреса као процеса.

По трансакционистичкој теорији, најзначајније компоненте стреса јесу: „одређени догађај или ситуација у спољашњој средини; карактеристична субјективна процена догађаја; измене у психолошком функционисању; физиолошке промене и доживљај целокупног процеса“, с тим што се о стресу може говорити када су присутне прве две компоненте – „*догађај* који изложена особа *процењује* као претњу, губитак или изазов“, због чега је ради прилагођавања неопходано уложити већи напор (Зотовић, 2002: 5). Перцепција стресогености одређених догађаја или ситуација, разуме се, добрим делом је одређена културолошким нормама, индивидуално је обојена, али и подложна променама током живота, што подржава приступ том феномену као процесу (Зотовић, 2002).

1.2.1.3. Класификовање стреса

Велики је број покушаја класификовања стреса, пропорционално броју критеријума на основу којих се врши класификација.

Према Вотсону (2002: 167), постоје две потпуно опречне теорије у погледу природе стреса на које истраживања још нису дала поуздане одговоре. Док су, по једној од њих, сви облици стреса истоветни те особа која може да превазиђе један облик може да издржи и све остале, по другој постоје различите форме стреса, тако да је нпр. стрес у борби и страх од смрти нешто потпуно различито од, рецимо, стреса на полагању испита.

Зотовић (2002: 9-11) наводи неке од најчешћих подела. То су нпр. *социокултурни* и *физички* стресови, при чему су ови други стресови широког опсега – почев од таквих који су повезани с непосредном опасношћу по живот, па све до оних који подразумевају неповољне услове средине. Према временским својствима, стресни догађаји се деле на дуготрајне (хроничне) и краткотрајне, затим на непрекидне и оне који то нису. Према (не)постојању антиципације стресних догађаја, они могу бити изненадни и очекивани, а зависно од обима – са јасно видљивим и ограниченим ефектима спрам покретача ланчаних реакција.

У зависности од интензитета претње, односно угрожавања које собом носи, укључујући и димензију трајања, оригинална класификација (Aldwin, 1994, према Зотовић, 2002: 10) подразумева четири врсте стресора:

(1) трауме – опасне, угрожавајуће догађаје који излазе из домена уобичајених људских искустава (ратови, катастрофе, саобраћајне несреће и сл.), (2) животне догађаје – ситуације мањег интензитета угрожавања (нема непосредне опасности по живот) у односу на трауматске догађаје, нпр. смрт блиске особе, развод и сл., (3) хронично оптерећење, код кога је интензитет претње још мањи, али је трајање по правилу дужи (брачни проблеми, проблеми на послу итд. и (4) дневне микростресоре, који представљају догађаје најмањег интензитета у односу на напред наведене категорије и чија је учесталост заправо одговорна за постојање стресогеног потенцијала (гужве у превозу, чекање у реду и сл.). (Aldwin, 1994, према Зотовић, 2002: 10)

Истраживања о стресу често су се бавила резултатима траума, попут природних катастрофа, рата, силовања и сл., не разматрајући „нагомилано“ дејство претходних догађаја. Стрес, међутим, обично има кумулативне ефекте, и више стресних догађаја у кратком временском периоду могу физички и ментално преплавити особу. Chizeck (1997) указује на то да је акумулација дневних микростресора јачи предиктор лошег здравља од једног великог догађаја, позивајући се на Олдвина (Aldwin) који сматра да је нпр. аутомобилска незгода највећи извор ПТСП-а, без обзира на најчешће асоцирање на ратне ветеране када се говори о том поремећају.

1.2.1.4. Последице стреса

Говорећи о последицама стреса по здравље, , мисли се на две велике групе поремећаја које се тичу менталног и физичког здравља.

Према Међународној статистичкој класификацији болести и сродних здравствених проблема (МКБ-10), са стресом као узрочником повезују се ментални поремећаји и поремећаји понашања који се такође могу сврстати у две групе. Прву чине реакције на

тежак стрес и поремећаји прилагођавања (којима претходи примарни и главни узрочник у виду тешког акутног или хроничног стреса) и оне укључују акутну реакцију на стрес, посттрауматски стресни поремећај (ПТСП) и поремећаје прилагођавања. У другој категорији су психотични поремећаји и трајне промене личности, две групе поремећаја од којих прва подразумева временски рок од два дана до две седмице за манифестовање симптома, а друга укључује присуство током најмање две године карактеристика које раније нису постојале (Зотовић, 2002: 15-16).

Уколико у настанку функционалних и структурних поремећаја организма, тј. појединих органа и система, одлучујуће учествују фактори психичке природе, реч је о психосоматским поремећајима, односно болестима (Адамовић, 1983, према Зотовић, 2002). Могу бити угрожени различити органи и системи – „кардиоваскуларни, гастроинтестинални, респираторни, урогенитални и други“, такође са најразличитијим манифестацијама у виду „главобоље, астме, ангине пекторис, тахикардије, аритмије, неуродерматитиса, акни, реуматоидног артритиса, улкуса, гојазности, до болне менструације и учесталог мокрења“... Ако се ова листа допуни симптомима и синдромима који настају поремећајем имунитета, при чему је управо стрес имао одлучујућу улогу, добија се импозантан списак који обухвата практично све – од акутних респираторних инфекција па све до канцера (Зотовић, 2002: 17).

Мада су још антички мислиоци спознали постојање везе између снажних емоција и телесних обољења, а Мишел де Монтењ (Mishel de Montaigne) у 16. веку писао о случајевима особа умрлих од последица неконтролисаних снажних емоција, тек двадесете године прошлога века донеле су озбиљније научно интересовање за бављење психосоматским процесима (Вићентић, 2012).

Међу многим теоријама стреса које се баве изучавањем психосоматских поремећаја, Лечић-Тошевски и др. (2001) најделотворнијим сматрају мултидимензионални модел, будући да он узима у обзир сложај фактора ризика и протективних фактора који могу бити биолошке, психолошке или социјалне природе, заједно обликујући реакцију индивидуе на стресну ситуацију. Позивајући се на бројне ауторе и прихваћено становиште да је нормални имуни систем у стању да се избори са акутним стресом, али не и са хроничним

који временом исцрпљује резерве урушавајући имунитет, Лечић-Тошевски и др. (2001) наводе неке од многобројних последица стреса које савремена наука може да објасни (нпр. негативан утицај изложености кортикостероидима на мозак, последично на учење и памћење, као и на процењивање емоционалног значења информације), а такође указују на импликације психонеуроимунолошка студија о психосоматској основи свих болести, од најбезазленијих до озбиљних инфективних и малигнитета.

Лечић-Тошевски и др. (2001), коментаришући типологизацију личности склоних одређеним поремећајима, помињу концепте личности склоним нпр. обољевању, стресу, те и *личност склону карциному*, тзв. С-тип личности, као пасивну, стрпљиву и љубазну са другима, без дисфоричних⁶ емоција, љутње итд. Ипак, упркос резултатима истраживања која у одређеној мери подржавају овај концепт, аутори сматрају неодрживим такав приступ због његове једнодимензионалности, односно због занемаривања потребе холистичког, мултидимензионалног схватања болести.

Идући у сусрет програмским циљевима Светске здравствене организације за 2006. годину који су подразумевали враћање угледа запосленима у здравству, Олесја Недић (2006) позабавила се утврђивањем стресора радног места лекара, на основу њихове самопроцене. Уз одређене варијације зависно од специјалности појединих испитаника, на укупном узорку од 208 лекара утврђено је да прво место на листи стресора заузима ситуација која је критична по пацијентов живот, затим мала плата и дежурства уколико је превелики број пацијената.

У истраживању, спроведеном на узорку од 100 пацијената хоспитализованих на клиникама за психијатрију и неурологију у Бања Луци, Вукадиновић, Стојаковић и Стојановић (2012), утврдили су статистички значајну повезаност стреса који је претходио можданом удару са депресивним поремећајем који је уследио после. Истраживачи закључују да су велики негативни животни догађаји, настали у шестомесечном периоду пре можданог удара, фактор ризика за појаву депресије после можданог удара.

⁶ Дисфорија је блажа форма депресивног поремећаја, супротна од еуфорије.

Бавећи се, пак, везом између стреса и можданог удара, група домаћих аутора (Антић и др., 2011) потврдила је, на узорку од 460 испитаника, већу учесталост хроничних стресора, као и већу учесталост акутног стреса 24 h пре можданог удара код оболелих у односу на контролну групу. Као статистички значајни, издвојили су се хронични стрес због проблема са члановима породице, као и акутне стресне ситуације у вези са породицом и послом.

Још једно занимљиво истраживање, спроведено у сарадњи стручњака из Тузле и Подгорице (Брекало Лазаревић и др., 2011), потврдило је утицај индивидуалних и фактора рада на индекс радне способности код пацијената са депресијом. Наиме, са лошим индексом радне способности корелирају стресори радног места (недостатак подршке колега и руководилаца, ергономски неприлагођен рад и превелика оптерећеост), као и негативна самоперцепција здравственог стања, нижи нивои задовољства животом, мотивације за рад, али и знања, те аутори закључују да је за очување радне способности код депресивних запослених неопходно правовремено спровођење психотерапије, спровођење менталне и професионалне рехабилитације, радне терапије и обезбеђивање одговарајућег радног места.

1.2.1.5. Превладавање стреса

С обзиром на значај стреса због последица које може изазвати, као и на улогу коју превладавање може имати у управљању стресом, овај феномен је и из практичних разлога несумњиво вредан пажње.

Худек-Кнежевић и Кардум (2005, према Кнежевић, 2016) разликују два основна приступа у изучавању начина суочавања⁷ са стресом – структурални и трансакционистички. Структурални приступ илуструју три модела: (1) психодинамски, чија је суштина „разликовање одбрамбених механизма од механизма суочавања са стресом“ – Наан (1965) прве сматра неадаптивним, ригидним и неиздиференцираним, док су механизми превладавања, на супрот томе, флексибилни, сврсисходни, диференцирани и усмерени ка реалности (према Зотовић, 2004), затим (2) модел који се заснива на истраживањима

⁷ Задржавамо појам *суочавање* који користе сами аутори.

животиња, код кога се под суочавањем подразумева „скуп акција које контролишу аверзивне срединске услове, смањујући тиме психофизиолошке тешкоће“, и, на крају, (3) тзв. *trait-model*⁸ – код кога се суочавање сматра „стабилном и трајном карактеристиком личности“ (Кнежевић, 2016: 59).

За разлику од раних концепата који, седамдесетих година прошлог века, превладавање стреса сматрају стабилном, релативно трајном цртом личности, трансакционистичка теорија превладавање (као и сам стрес) посматра као процес подложен утицају „објективних захтева и субјективне процене ситуације“. Једна од општеприхваћених дефиниција, која указује на две функције превладавања – решавање проблема и емоционалну регулацију, под превладавањем подразумева „све оно што особа чини на когнитивном или бихејвиоралном плану са циљем решавања проблема и/или смањења интензитета психофизиолошке реакције у оквиру стрес процеса“ (Haan, 1977; Vaillant, 1977; Lazarus & Folkman, 1984, према Зотовић, 2004: 7). Зотовић наглашава неопходност когнитивне процене ситуације у овом процесу као предуслова за иницирање превладавања, али и чињеницу да се превладавањем сматра сваки учињени напор чак и ако није видљив у понашању нити је завршен као успешан и, такође, да се за превладавање може рећи да представља посебну категорију, односно вид адаптације, утолико што не подразумева редовне, уобичајене ситуације и рутинске начине функционисања, већ је увек условљено постојањем стреса, неуобичајеним захтевима и оптерећењем, неопходношћу додатних напора и нових одговора.

Иста ауторка наводи да, у односу на стрес, превладавање може бити превентивно (по неким ауторима – активност превладавања у ишчекивању стресног догађаја), антиципаторно (непосредно пре догађаја), динамично (током саме стресне ситуације), реактивно (непосредно после изложености стресној ситуацији) и резидуално (активности које се, после дужег времена од излагања стресу, реализују са циљем умањења дугорочних негативних ефеката) (Зотовић, 2004).

⁸ *Trait-model* – од енгл. *trait* – црта личности.

У литератури се најчешће говори о стилловима превладавања стреса као општим диспозицијама за одређени начин понашања, односно личним тенденцијама да се реагује на уобичајени или преферирани начин у потенцијално стресним околностима.

Један од аутора (Khrono, 1993, према Зотовић, 2004), у хијерархији концепата којима се описује превладавање, разликује два нивоа. Нижи, бихевиорални ниво садржи две, такође хијерархијски различите, поткласе – реакције и акте (неколико сличних реакција чини акт). Унутар вишег, концептуалног нивоа стратегију превладавања обликује више аката, с тим што и стратегије могу бити удружене и подведене под тзв. суперстратегije којих има две – усмеравање пажње ка проблему и когнитивно избегавање, тј. усмеравање пажње од проблема. Многи други аутори, именујући их другачије такође говоре о стилловима превладавања који за критеријум разликовања имају фокус пажње (нпр. Roth & Cohen, 1986; према Зотовић, 2004; Зотовић и Петровић, 2011).

Према функцији превладавања као критеријуму, у групи најшире прихваћених, дводимензионалних модела, Лазарус и Фолкман разликују превладавање усмерено на проблем (решавање проблема) и превладавање усмерено на емоције (регулација емоција) (Lazarus & Folkman, 1984; Lazarus, 1991; Folkman, 1992; према Зотовић, 2004). Помињу се још и асимилативно (прилагођавање околине себи) и акомодативно превладавање (прилагођавање себе околини) итд. (Зотовић, 2004). Зотовић, као и неки други аутори, сматра да се наведене поделе могу свести на разликовање превладавања усмереног на проблем од оног усмереног на емоције. Прво укључује напор да се измени ситуација која се доживљава као стресна и која се оцењује као губитак, претња или у бољем случају као изазов, тако што ће се променити стресор, редефинисати ситуација, умањити последице, пронаћи алтернативна решења и слично. Друго такође подразумева напор али са циљем регулације афекта изазваног стресном ситуацијом (Зотовић, 2004).

Поједини аутори уводе и трећу димензију у тумачење превладавања, а међу њима су нарочито значајни Amirkhan (1990), који је идентификовао „превладавање путем решавања проблема, тражења социјалне подршке и избегавања“ (при чему новину представља социјални аспект), као и Endler и Parker (1990a,1990b) који разликују „превладавање усмерено на задатак, на емоције и на избегавање“ (усмеравањем на нови

задатак – дистракција, и појачаним дружењем са другима – диверзија) (према Зотовић, 2004: 14; Зотовић и Петровић, 2011; Кнежевић, 2016).

Уважавајући значај приступа заснованог на фокусу пажње и приступа заснованог на функцији превладавања као два најзаступљенија дводимензионална модела, Зотовић сматра да је најближе реалности њихово укрштање, односно комбиновање, које даје четири нове димензије (Зотовић, 2004).

Неки аутори (Carlan & Felix, 1964, према Зотовић, 2004) сматрају да сложеност реалних ситуација подразумева присуство различитих видова превладавања који се не искључују међусобно, већ се активирају у складу са захтевима које намеће ситуација, у динамичном процесу кроз две фазе. У првој, акутној, пажња бива усмерена на практичне проблеме а енергија на минимизирање ефеката стреса, док друга фаза – која подразумева суочавање са новом реалношћу и њено прихватање, а потом враћање нормалном функционисању и успостављање баланса у другачијим условима – представља фазу реорганизације.

Данашњем становишту, углавном прихваћеном од већине теоретичара и истраживача, да је превладавање стреса резултат интеракције особе и ситуације, претходило је вишедеценијско наизменично фокусирање на особине личности, односно на карактеристике средине као кључне детерминанте превладавања. Први истраживачи превладавања, поникли из редова научника који су се шездесетих и седамдесетих година прошлога века бавили одбрамбеним механизмима, претежно су проучавали реакције на стресне ситуације опасне по живот и њима припада заслуга што се, поред карактеристика личности, више пажње почело придавати и карактеристикама ситуације. То је био нови тренд седамдесетих и осамдесетих година, да би до деведесетих година црте личности поново добиле примарни значај као предмет истраживања и изучавања (Зотовић, 2004).

Пре разматрања аспеката личности, важно је нагласити да се истраживања индивидуалних разлика у реаговању на стрес могу поделити у две групе. Прва се баве хормоналним основама, те је нпр. Сели сматрао да су индивидуалне реакције на стрес засноване на индивидуалним продукцијама хормона при стресу.

Друга истражују индивидуалне детерминанте реаговања при стресу, што би биле одлике личности и специфичност мотивације. У том контексту, говори се о А и В типу личности. Први (тип А) – амбициозан, такмичарски настројен, агресиван, нетрпељив, великих радних капацитета, са трајним осећајем недостатка времена и при томе склон коронарним болестима (према неким истраживањима, чак 6-8 пута чешће страда од инфаркта миокарда у односу на тип В), сматра се осетљивијим на стрес. Други (тип В), тзв. сизифовски тип, карактерише низак ниво аспирације и компетитивности, неамбициозност, лежерност и опуштеност (Штајнбергер и Чизмић, 1991; Friedman & Rosenman, 1974; Влајковић, 1992; према Вићентић, 2012).

У контексту отпорности на стрес, савремени теоретичари такође наводе типове личности. Концепт тзв. срчане, жилаве личности, представила је Сузан Кобаса (Suzanne Kobasa) крајем седамдесетих година прошлога века. Таква личност је модератор односа између стресних животних догађаја и болести, који пружа егзистенцијалну храброст повезујући ставове посвећености, контроле и изазова са мотивацијом, неопходном за претварање стресних околности од потенцијалних катастрофа у могућност раста, уз истовремено побољшање физичког и менталног здравља. Таква личност аутентично је заинтересована за свет око себе (Maddi, 2006; Hasela, K. M. et al., 2011). Одликује је тумачење стресних догађаја не у негативном светлу – као губитка, претње или ризика, већ позитивно – као могућности, изазова и шансе. Стога је уверена да се ствари могу контролисати и поседује активизам, посвећеност и доследност у остваривању циљева који се доживљавају као значајни (Вићентић, 2012).

Концепт резилијентне личности продукт је вишегодишњег проучавања особа које потичу из проблематичних породица са патолошким обрасцима понашања, а подразумева личност која је из таквих услова изашла неоштећена, ојачана и обогаћена, јер поседује одређене карактеристике које су јој то омогућиле (Wolin & Wolin, 1994, према Вићентић, 2012).

Истиче се још и негативни афективитет као један од фактора осетљивости на стрес (Kaplan, 1996, према Вићентић, 2012), затим тзв. експланаторни стил – песимистички или оптимистички као извор осетљивости или отпорности (Seligman, 2000; Kaplan, 1996; према Вићентић, 2012), али и црте личности међу којима су неке од најчешће помињаних локус

контроле (уверење особе да има или да нема контролу над битним стварима, тј. да је место контроле сама особа или се оно налази негде другде) и, нарочито, неуротицизам, који корелира са негативним афективитетом (Kaplan, 1996; према Вићентић, 2012), и чији виши скорови подразумевају мање ефикасне или крајње неефикасне начине превладавања стреса попут пасивности, самоокривљавања и такође окривљавања других, као и већу осетљивост на дневне микростресоре, неретко и осећање угроженог или нарушеног здравља без реалног основа (Вићентић, 2012). Коначно, неке од особина личности које делују као фактор отпорности на стрес јесу самопоштовање и самопоуздање, односно позитивни селф-концепт (Rutter, 1994; Kaplan, 1996; Joseph et al., 1993; према Вићентић, 2012).

Када је реч о повезаности црта личности и коришћених стилова превладавања стреса, велики број студија показао је постојање корелације неуротицизма⁹ са аспектима стреса и превладавањем, нпр. маштање и избегавање су чешћи избори у односу превладавање усмерено на проблем, као и на тражење социјалне подршке (Smith et al., 1989, према Зотовић, 2004). Утврђена је, такође, и висока повезаност неуротицизма са превладавањем усмереним на емоције (Endler & Parker, 1990b, према Зотовић, 2004).

Утицај културе на избор начина превладавања стреса (усмереног на емоције или на проблем) такође је присутан и он се, осим преко система вредности и веровања, одвија и преко институција. Те културне разлике, код превладавања усмереног на емоције, манифестују се првенствено у прихватљивости отвореног показивања емоција, као и у различитим обрасцима емоционалног изражавања (Зотовић, 2004). Код превладавања усмереног на проблем, кључна је дихотомија активног наспрам пасивног, односно директног спрам индиректног приступа (Diaz-Guerrero, 1979; Offer et al., 1981; Aldwin, 1994; према Зотовић, 2004).

Истраживачи су углавном сагласни око тога да би, у функцији веће ефикасности, избор стратегије превладавања стреса требало вршити у зависности од природе стресне ситуације. У стресним ситуацијама перципираним као мање подложне контроли

⁹ Неуротицизам је, уз екстравертност – интровертност и психотицизам, једна од најопштијих димензија личности или типова, према чувеној факторској теорији личности Ханса Ајзенка (Требјешанин, 2004: 18).

пожељније су стратегије превладавања усмерене на емоције. Код ситуација са већом могућношћу контроле препоручују се стратегије усмерене на проблем, с тим што ће и тада ефикасност примењене стратегије бити већа уколико се најпре успостави емоционална регулација (Lazarus & Folkman, 1984; Folkman et al., 1986; према Зотовић, 2004).

На основу бројних података о индивидуалним разликама у реаговању на стрес, Штајнбергер и Чизмић (1991: 207) закључују да стресна реакција ипак највише зависи „од односа човека према стресном фактору, његовог субјективног значаја и субјективне процене вероватноће и тежине стреса“. Међутим, битни су такође и други чиниоци, као што су тренутни статус особе, њена самоувереност, доживљај степена одговорности за себе и друге итд.

Спровodeћи у последњих десетак година више истраживања у вези са превладавањем стреса, уз извесна ограничења која се тичу могућности ширих домета закључивања због (углавном) пригодних узорака испитаника, домаћи аутори учинили су нам доступним занимљиве и драгоцене резултате. Испитујући корелацију између одређених карактеристика породице и начина превладавања стреса које адолесценти користе, Зотовић и сарадници (2008: 145) саопштавају да та популација користи девет различитих стратегија, које факторском анализом могу бити сведене на три: „активно превладавање, превладавање усмерено на емоције и пасивно превладавање“. Утврђена је, такође, статистички значајна позитивна корелација породичне кохезивности са превладавањем усмереним на емоције и активним превладавањем стреса, као и повезаност породичне флексибилности са превладавањем стреса усмереним на емоције, док породична кохезивност негативно корелира са избегавајућим превладавањем стреса.

Још једно истраживање са младим испитаницима (225 ученика средњих школа), које су спровеле Зотовић и Петровић (2011), дало је базичне стратегије превладавања (на емоције и на проблем усмерено превладавање). Будући да су димензије личности доведене у везу са преферираним стиловима превладавања, утврђено је да су савесност, емоционална стабилност и, такође, пријатност добар предиктор превладавања усмереног на проблем, које је, даље, повезано са психолошким благостањем и одсуством проблема у понашању. С друге стране, димензије неуротицизам и (нешто мање) екстраверзија корелирају са

превладавањем усмереним на емоције, а оно пак негативно корелира са индикаторима менталног здравља.

Падејски (2010) је на узорку од 207 студената оба пола проверавала однос између димензија личности, стилова превладавања стреса и психолошког благостања. Утврђено је да активан приступ проблему представља добар предиктор свих димензија психолошког благостања¹⁰ и да, уз позитивну реинтерпретацију целокупне ситуације, корелира са планирањем и предузимањем активности у циљу његовог решавања. Показало се и да су димензије личности бољи предиктори психолошког благостања од стилова превладавања стреса, нпр. конвенционалне и интровертне особе су пре склоне тражењу социјалне подршке него активном решавању проблема, за разлику од особа које се у стресним ситуацијама оријентишу на планирање начина и стратегија превладавања проблема, а њихове базичне димензије личности се испољавају кроз самопоуздање, емоционалну стабилност, самоконтролу, организованост и сл.

И код испитаника старије доби (288 испитаника оба пола са територије Војводине) утврђено је постојање три стила превладавања (усмерено на проблем, тражење подршке и избегавање). При томе, жене и мушкарци се не разликују у коришћењу превладавања усмереног на проблем и избегавања, али постоје разлике између њих у тражењу подршке као стилу превладавања, утолико што мушкарци у већој мери него жене траже подршку. На избор стила утиче и ниво образовања (мање образовани чешће се опредељују за превладавање усмерено на проблем), као и брачно стање. Они који су у браку најмање, а удовци/удовице највише преферирају превладавање усмерено на проблем и, такође, најмање користе избегавање као стил, за разлику од оних који нису у браку (Живковић и Петровић, 2012).

¹⁰ Теоријски концепт психолошког благостања укључује шест димензија: „самоприхватање, позитивни односи са другима, аутономија, овладавање окружењем, сврха живота и лични раст“ (Ryff, 1989, према Падејски, 2010: 270).

Провера предиктивне моћи механизма суочавања са стресом, оптимизма и генералне самоефикасности¹¹, у односу на укупан скор на скали психофизичког здравља, на узорку од 269 новосадских студената оба пола, дала је три стратегије: тражење социјалне подршке, превладавање усмерено на проблем и превладавање избегавањем. Нађено је, такође, да оптимизам и општа самоефикасност као предиктори позитивно корелирају са општим психофизичким здрављем, док је са њим у негативној вези суочавање избегавањем (Генц и др., 2013).

Сличним истраживањем обухваћено је 185 просветних радника Пирота, а резултати су показали статистички значајну позитивну корелацију високог нивоа самоефикасности са превладавањем стреса усмереним на проблем. Утврђена је и висока повезаност општег самостишавања¹² са превладавањем усмереним на емоције и на избегавање (Станковић-Ђорђевић и Недељковић, 2016).

У истраживању спроведеном на узорку од 977 ученика завршних разреда средњих школа, проверавајући предиктивну моћ особина личности у односу на показивање депресивности, анксиозности и стреса, Вујичић и Ранђеловић (2017) утврдили су да је најбољи предиктор стреса неуротицизам.

Група аутора спровела је истраживање на узорку од 120 студената друштвено-хуманистичких наука и утврдила да, у односу на испитанике који нису склони психосоматском испољавању, они који показују ту склоност имају више скорове на димензијама личности *неуротицизам-анксиозност* и *агресивност-хостилност*¹³ и, такође, чешће користе стратегију суочавања усмереног на емоције. У обе групе испитаника нађена је и повезаност између поменутих димензија личности и избора стратегије

¹¹ „Самоефикасност представља самоевалуативни конструкт“, занимљив за истраживаче као важан унутрашњи ресурс за суочавање, „односи се на уверење да особа може да контролише непријатна искуства и сопствена понашања у стресним околностима“ (Генц и др., 2013: 159).

¹² Самостишавање се одређује као „когнитивне шеме креирања и одржавања сигурног интимног односа, тако да особа буде пасивна, потискује своја осећања, мишљења и деловања како би остала у интимној вези“. Самостишавање укључује „четири димензије: *самостишавање*, *бригу као пожртвованост*, *екстернализовано самоопажанье* и *подељено ја*“. (Јаск, 1992, према Станковић-Ђорђевић и Недељковић, 2016: 28).

¹³ Димензија *агресивност-хостилност* односи се на „вербалну агресивност, грубо, необазриво понашање и нестрпљивост“ (Zuckerman, 2002, према Панић, Радојковић и Хаџи Пешић, 2013: 747).

превладавања стреса суочавањем усмереним на емоције (Панић, Радојковић и Хаџи Пешић, 2013).

1.2.2. Професионални стрес

Према подацима из студије Светске здравствене организације, крајем двадесетог века, 60-80% несрећа на раду последица је стреса, такође, поремећаји повезани са стресом узрок су смрти у 70-80% случајева у развијеним земљама, с тим што је у земљама у развоју постотак нешто мањи – 40-50% (Simon et al., 1996, према Лечић-Тошевски и др., 2001). На листи најзаступљенијих здравствених проблема у земљама Европске уније, стрес заузима друго место, док је стрес на радном месту присутан безмало код сваког трећег запосленог (41,2 милиона људи, или 28% од укупног броја запослених). Последица тога јесте чак 50-60% изгубљених радних дана, међутим и око пет милиона несрећа на раду, као и изгубљених најмање 20 милијарди евра на годишњем нивоу (Тасић, 2011).

Стрес на раду или професионални стрес представља мултидисциплинарни проблем и предмет интересовања савремених истраживача. Међутим, како каже Вићентић (2012: 21), релативно је кратка историја његовог научног разматрања. Шездесетих и седамдесетих година прошлога века, под утицајем теорије улоге стреса, у истраживањима спровођеним у САД пажња је била усмерена углавном на субјективне карактеристике, односно личне атрибуте, а све у функцији ваљане и ефикасне селекције радника. У сасвим другачијем амбијенту, одмах у наставку, седамдесетих и осамдесетих година, развија се тзв. скандинавски приступ усредсређујући се „на карактеристике рада и њихов ефекат на ментално здравље и квалитет живљења“, и утичући значајно на истраживања у остатку Европе и САД у наредним деценијама. О томе у којој мери се до наших дана променила сфера интересовања истраживача, као и услови рада (барем у развијеним земљама), говори податак да је у једном америчком истраживању из 2005. преко 33% од укупно 10 000 анкетираних радника саопштило да имају мало шта да раде на послу и да немају довољно стимулације (Малаковски, 2005), на основу чега норвешки филозоф Свенсен, имајући у виду и налазе већине истраживања да далеко мањи број радника од наведеног тврди да је под стресом, закључује да у данашњој пословној сфери досаду треба третирати као већи проблем од стреса (Свенсен, 2012).

Дуго је професионална угроженост разматрана искључиво кроз деловање биолошких, хемијских и физичких агенаса који, уколико нису предузете одговарајуће мере заштите на раду, могу угрозити физичко здравље запослених. О психосоцијалним чиниоцима, као узрочницима стреса на раду, мало се говорило до почетка седамдесетих година двадесетог века, осим када је реч о лабораторијским експериментима и екстремним ситуацијама, као што су рат, логори, природне катастрофе и сл. Тих седамдесетих година, понуђена су два нова теоријска модела изучавања стреса на раду, Мек Гратов модел професионалног стреса, и модел Френча и сарадника. По првом моделу (McGrath, 1971), до стреса на раду долази када радник перципира да радна ситуација захтевима превазилази његове могућности и способности, уз услов да га оваква ситуација заиста погађа у психолошком смислу, односно уколико осећа да је под притиском. Овај модел, такође, подразумева интеракцију три кључна подручја унутар сваке радне ситуације – физичке и социјалне средине, као и личности радника, која може изродити следеће изворе стреса: на подручју обављања радних задатака, у вези са радном улогом, као последицу свеукупног понашања на раду, као резултат међуљудских односа на раду, као последицу неповољних физичких фактора на раду и као последицу индивидуалних својстава радника. Други модел (French et al., 1973, 1976), поред елемената МекГратовог модела, укључује и однос потреба индивидуе спрам извора задовољства у раду и могућности да се те потребе задовоље, дакле, уместо сукоба човека и радне околине у средиште поставља њихов склад, при чему професионални стрес наступа из дискрепанце индивидуалних потреба и срединских услова да се потребе задовоље (Штајнбергер и Чизмић, 1991).

Калај и др. (2011), осим МекГратовог *Процесног модела*, у оквиру теоријских концепата који су базирани на негативним индикаторима стресног одговора, наводе још и Карашеков *модел захтева и контроле* (Karasek, 1979) који се не фокусира на појединца већ на организацију (Вићентић, 2012) јер је стрес последица комбинације високих захтева посла и ниске слободе у доношењу одлука и, такође, *Модел усклађености особа-посао* Каплана и сарадника (Caplan, French, & Harrison, 1982), по коме стресу претходи систематска неусклађеност између особе и шест домена рада.

Базирајући своје истраживање на моделу организацијског здравља, Калај и сарадници (2011) спровели су истраживање на узорку од 193 запослена са подручја Србије, добивши резултате који у ограниченој мери подржавају поменути модел јер говоре да су негативни догађаји на раду бољи предиктори стреса у односу на позитивне, али и то да је за успешност организације и побољшање њених перформанси важно не само минимизирати стресне услове, већ и промовисати позитивне догађаје и искуство, како у области међуљудских односа тако и на плану физичких услова.

Организацијски приступ у проучавању стреса започео је, иначе, као и проучавање стреса у општем контексту, традиционалним стимулус-реакција приступом и наставио се, врло брзо, увођењем модератор варијабли (Brief & George, 1995; Hart & Cooper, 2001; према Попов и Попов, 2011).

Уз више различитих организацијских модела стреса, један од њих посебно је значајан јер узима у обзир благостање појединца и организације, јесте интегративни модел организацијског здравља Харта и Купера, утемељен на Лазарусовом трансакционистичком моделу стреса и на Хартовом моделу (Кнежевић, 2016: 52), који подразумева међусобне интеракцијске релације свих компонената – организацијских и индивидуалних карактеристика, благостања запослених и организацијских перформанси (Калај и др., 2011).

1.2.2.1. Извори радног стреса и стресори

Бројне су класификације извора стреса и стресора који се, као и организационо понашање, могу посматрати на индивидуалном, групном и организационом нивоу, а Кнежевић (2016: 52), наводи ону Картрајта и Купера: фактори који потичу од самог посла, радна улога, међуљудски односи на радном месту, стресори у вези са каријером и организацијски фактори.

Савремени модели стреса на раду углавном користе трансакционистички приступ који стрес посматра као динамичку однос између индивидуе и њеног окружења, посебно уважавајући њену когнитивну процену стресног догађаја (Lazarus & Folkman, 1984; према Попов, 2011). Истраживачи издвајају два кластера фактора који узрокују стресне реакције

на раду, од којих се „један тиче карактеристика посла и организације а други индивидуалних карактеристика запосленог“ (Попов и Попов, 2011: 180).

Према неким истраживањима, главни извори радног стреса су неадекватне плате, неједнакост на послу, превише посла, мањак особља, притисак, несигурност посла и недостатак подршке менаџмента (Mosadeghrad, 2014, према Кнежевић и др., 2015), такође, тежина и садржај посла, незадовољство и неприлагођеност на послу (Nair, 2007, према Кнежевић и др., 2015), затим превелики захтеви радног места, несигурност запослења, нередовне зараде и кратки рокови (Fulcheri, Barzega, Maina, Novara & Ravizza, 1995, према Кнежевић и др., 2015).

Резултати више истраживања различитих аутора „индивидуалних разлика у доживљавању стреса на раду указују на значај социодемографских карактеристика као што су старост, брачни статус, пол и ниво образовања“ (Попов и Попов, 2011: 180). Будући да се и индикатори стреса, као и извори, односно стресори, могу посматрати на индивидуалном (нпр. когнитивни, физиолошки, бихејвиорални) и организацијском нивоу (нпр. ниска продуктивност, апсентизам, флукуација, потенцијална флукуација и сл.), њихова операционализација пружа веома широке у погледу избора потенцијалних варијабли.

1.2.2.2. Полне разлике у доживљавању стреса на раду

Констатујући да нема опште сагласности око начина на који пол утиче на јачину и квалитет доживљеног стреса, Попов и Попов (2011: 180) наводе да према налазима већине студија жене показују више нивое стреса, има и сасвим супротних налаза, док су према неким студијама разлике веома мале или их уопште нема. У показатељима стреса неки аутори су нашли веома мале разлике међу половима, али су нашли веће у коришћењу социјалне подршке у таквим ситуацијама.

Попов и Попов (2011: 180) даље кажу да се у неким студијама у којима је нађен интензивнији стрес код жена наводе различити стресори према којима су вршена поређења. На пример, међу студентима и особљем северноамеричких факултета утврђено је да „жене перципирају академске захтеве као стресније и доживљавају више стресних реакција у односу на мушкарце у истим условима“, док је неким другим истраживањима утврђено

„да жене стресније доживљавају проблеме у међуљудским односима, на радном месту или у школским условима“. Истраживања у нашој земљи потврђују постојање разлика – жене су изложеније стресу због конфликта улога на послу и у породици (Михајловић, 2005, према Кнежевић и др., 2015), а утврђене су и разлике у склоности када је реч о психосоматским болестима – код мушкараца су присутнији срчани проблеми, чир на желуцу и повишен крвни притисак, а код жена „депресивни поремећаји, вртоглавице, мигрене и астма“ (Rosenfield, 1980, према Кнежевић и др., 2015: 54).

Као могуће објашњење разлика, наводи се *хипотеза о различитој полној вулнерабилности* према којој жене исте стресоре доживљавају интензивније него мушкарци јер су њихове стратегије превладавања мање ефикасне, а могућа је и различитост физиолошких образаца реаговања на идентичне стресоре (Попов и Попов, 2011). Као примере аутори наводе британску студију спроведену са особљем на 13 универзитета, у којој утврђене полне разлике истраживачи објашњавају већом осетљивошћу мушкараца на стресоре „у вези са платом и бенефицијама“ и чешћим реаговањем жена испољавањем здравствених компликација (Tytherleigh et al., 2007; према Попов и Попов, 2011: 181), као и запажања неких научника да жене исте животне догађаје доживљавају и оцењују као стресније него што то чине мушкарци (Ptacek, Smith, & Zanas, 1992; према Попов и Попов, 2011). Неки аутори позивају се и на извесну биолошку одређеност полних разлика, мада социјално-психолошко тумачење има јачу емпиријску потпору (Nolen Hoeksema & Rusting, 1999; према Попов и Попов, 2011).¹⁴

Аутори наводе и *хипотезу о различитој изложености стресорима*, према којој су разлике заправо показатељи њихове изложености различитим стресним догађајима (нпр. већа оптерећеност жена различитим улогама у односу на мушкарце) (Galanakis et al., 2009; Nolen-Hoeksema, Larson, & Grayson, 1999; према Попов и Попов, 2011). Ову хипотезу подржавају схватања о полној сегрегацији, и даље присутној на раду, односно у радним

¹⁴Поред очигледних физичких разлика између жена и мушкараца, аутори се већ дуго баве и физиолошким основом, важном за функционисање виталних органа, ниво хормона који утичу на афективно и конативно подручје личности, имунолошки систем, терморегулацију и сл. Због ограничености простора, овде се нећемо тиме посебно бавити. Неки од извора у којима је детаљније обрађен овај сегмент, јесу: Ђорђевић (2003), Костић (2003), Шарановић (2006), Шарановић и Килибарда (2011) итд.

организацијама (Desmarais & Alksnis, 2005; Tytherleigh et al., 2007: према Попов и Попов, 2011).

Социјализација полова као аргумент подржава обе хипотезе (McLean et al., 2007; према Попов и Попов, 2011), а према неким истраживањима мушкарци су изложенији стресу јер је таква природа њихових радних места (Roxburgh, 1996; према Попов и Попов, 2011). Аутори сматрају да је тако директно супротстављене резултате различитих истраживања могуће објаснити занемаривањем контекста – дрштвеног и организацијског, различитим методолошким процедурама, као и неоправданим генерализовањем.

Резултати недавног истраживања спроведеног на 535 студената Високе здравствене школе струковних студија у Београду, уз друге налазе, указују и на статистички значајно веће присуство симптома депресивности, анксиозности и стреса код жена у односу на мушкарце (Jovanović i dr., 2017).

Вићентић наводи Тејлорову идеју да је концепт *бори се или бежи* углавном својствен мушкарцима, док је женама, после прве реакције у том смислу, ближи модел *брини се и спријатељи* који се објашњава биобихејвиоралним механизмом (Taylor et al., 2000, према Вићентић, 2012). Исти аутор даље каже да је такво становиште подржано разликама међу половима у начину управљања стресом које се манифестују у већој склоности жена у односу на мушкарце да траже подршку друштва, те да постоји извесно прихватање претпоставке о физиолошким и психолошким разликама међу половима по питању стреса и припрема за борбу или бег није једина реакција тела у стресној ситуацији (Sapolsky, 2004, према Вићентић, 2012).

У једном страном истраживању, на узорку универзитетских службеника, провераване су квалитативно (стресни инциденти на послу) и квантитативно (скеле за процену доживљених стресора и тешкоћа на послу) полне разлике у стресу на раду. Анализа садржаја квалитативних података открила је пет главних стресора на раду, као и четири главна физичка стања код припадника оба пола. Када се упореде стресна искуства жена и мушкараца, потенцијални конфигурактор је занимање, које су аутори контролисали. При контроли занимања, жене су у односу на мушкарце више извештавале о психолошким

тешкоћама и депресији. Насупрот томе, када су аутори контролисали пол, наставничко особље је пријавило више гнева, а мање фрустрације и размишљања о одласку (потенцијалне флукуације) у односу на помоћно особље. У овој студији квалитативни и квантитативни подаци указују на постојање узајамног дејства између пола и занимања у предвиђању стресора и напора на послу. Такође, утврђена је јача повезаност између међуљудских конфликта и негативних емоција, а задовољство послом било је израженије код наставничког него код помоћног особља (Liu, C. et al, 2008).

1.2.2.3. Ефекти професионалног стреса

Професионални стрес за последицу има „читав низ штетних физиолошких, психолошких и бихејвиоралних реакција на ситуације у којима захтеви посла нису у складу са могућностима, способностима и потребама запослених“ (Mosadeghrad, 2014, према Кнежевић и др., 2015: 54). Нижи стрес имаће за резултат већу продуктивност, веће задовољство и мотивисаност запослених за рад (Fried, Shirom, Gilboa & Cooper, 2008; према Кнежевић и др., 2015), а на евентуалну флукуацију услед изложености стресу на радном месту утицаће и фактори као што је могућност новог запослења, породична ситуација и сл. (Gupta & Beehr, 1979, према Кнежевић и др., 2015).

У једном домаћем истраживању, аутори су дошли до закључка да је акутни стрес значајан предиктор ризика за настанак цереброваскуларне болести, при чему су као стресор изузетно важни породични конфликти. Утврђено је да су особе изложене хроничном стресу, спрам оних које нису изложене, у већем ризику од болести чак 1,67 пута, с тим што су, по ауторима истраживања, сукоби у породици и на послу, нарочито свакодневни, истовремено и најзначајнији хронични стресори. Такође, удружено дејство већег броја стресора доводи до већег ризика од цереброваскуларних болести у односу на особе које нису изложене (Антић, Петровић, Ранчић, 2011).

1.2.2.4. Синдром сагоревања на раду или синдром изгарања (burnout)

Када се говори о стресу на раду, неизоставна тема јесте и синдром сагоревања на раду, односно синдром изгарања или *burnout*. У односу на стрес, који представља привремено стање и, када је реч о стресу на раду, представља раскорак између адаптивних ресурса запосленог и захтева посла, синдром сагоревања на раду је „продлонгирани одговор на

хроничне емоционалне и интерперсоналне стресоре који су повезани са послом“ (Кнежевић, 2016: 63) и као резултат дуготрајног стреса „може се сматрати последњом фазом тог адаптационог процеса када отпор попушта и долази до слома“ (Попов, Латовљев и Недић, 2015: 7).

Синдром су, независно једно од другог, описали амерички истраживачи Херберт Фројденбергер (Herbert Freudenberger) и Кристина Маслак (Christina Maslach) средином седамдесетих година прошлога века (Вићентић, 2012). Свој, данас општеприхваћени, назив *burnout* и одређење као „постепеног губитка мотивације и емоционалне истрошености услед специфичних захтева радног места, личних особина и очекивања, као и незадовољавајућих резултата уложеног напора“, овај феномен дугује Фројденбергеру (Freudenberger, 1974, према Кнежевић, 2016; Schaufeli & Buunk, 2003, према Попов, Латовљев и Недић, 2015: 6), иначе психијатру, који је и сам патио од синдрома изгарања (Вићентић, 2010). Дефинишући га као истраживач и конструишући инструмент за његово испитивање (Maslach Burnout Inventory), Кристина Маслак са сарадницима даје, данас најприхваћеније, одређење синдрома изгарања – као сложеног, тродимензионалног конструкта – „синдрома емоционалне исцрпљености, деперсонализације¹⁵ (коју одликује циничан став и доживљај отуђености од људи на радном месту) и доживљаја умањеног личног постигнућа“ (Попов, Латовљев и Недић, 2015: 6), односно смањеног нивоа професионалног и општег животног задовољства (Вићентић, 2012).

Синдром изгарања манифестује се кроз неколико фаза, од ентузијазма и велике посвећености послу, преко стагнације, емоционалног повлачења и изолације, до апатије и анхедоније, која подразумева неспособност доживљавања осећања пријатности (или непријатности) у ситуацијама када се то осећање обично јавља (Попов, Латовљев и Недић, 2015).

¹⁵ Деперсонализација (лат. *dis* – раздвајање/одвајање и *persona* – маска, личност) представља патолошки процес губитка осећања личног идентитета и осећање отуђења од себе самог у склопу тешких душевних обољења. Израз се у егзистенцијалистичкој и хуманистичкој психологији користи метафорично, да опише и истовремено осуди стање обезличености „нормалног појединца“ у савременом масовном, механизованом и дехуманизованом друштву (Требјешанин, 2004: 78).

Истраживачи наглашавају да су стресу генерално највише изложене особе запослене у службама које пружају услуге становништву, тј. чије професије подразумевају бригу о другима, нпр. у области здравства, безбедности, очувања благостања било које врсте, као што су медицинске сестре, лекари опште праксе (Griffiths, et al., 2003; LeBlanc and Schaufeli, 2003, Vinefield, 2003; према Shane, 2008), службеници у казним установама (Cullen, et al, 1985, према Shane, 2008), наставници (Greenglass and Burke, 2003, према Shane, 2008), свештенство (Cotton, et al., 2003, према Shane, 2008) и полицајци (Hart and Cotton, 2002, према Shane, 2008). У овим професијама стрес проистиче првенствено из структурног уређења служби које пружају одређене услуге, због чињенице да запослени врло мало контролишу своју клијентелу (Cherniss, 1980, према Shane, 2008), односно због тога што резултати пружених услуга подлежу досадним и непријатним интеракцијама са клијентелом (Albrecht, 1979, према Shane, 2008), те често доживљавају раскорак између каријерних циљева и стварног постигнућа (Edelvich, 1980; Pearlin, 1989; према Shane, 2008).

Исто важи и за опасност од *сагоревања на раду*, коме су најизложенији они чија је природа посла таква да укључује друге људе и комуникацију са њима (Кнежевић, 2016), односно они чија су занимања „помагачка“ и хуманистичка (Maslach & Jackson, & Leiter, 1996; према Попов и др., 2015), нпр. наставници, здравствени радници, социјални радници, психолози, као и полицајци (Виоланти, 2006; према Главина Јелаш, Вукосав и Корак, 2015). Вићентић подсећа да, према релевантним изворима из последњих двадесетак година, секундарна трауматизација, тј проблеми особа које пружају психолошку подршку трауматизованима и раде на њиховом збрињавању, а посебно уколико раде са жртвама тортуре, насиља или неког облика емоционалног и физичког злостављања, могу довести до веома озбиљних психопатолошких манифестација, као што су нпр. депресија, анксиозност, раздражљивост, смањени праг фрустрационе толеранције и, као последица свега, значајно смањење нивоа задовољства, како професионалног тако и животног. Две репрезентативне студије спроведене у Шведској и Финској, једна у општој популацији а друга међу запосленима, показале су највиши степен сагоревања на послу код особа са дугим одсуствовањем са посла и код особа у превременој пензији (Вићентић, 2012).

Осим тзв. ситуационих фактора који подразумевају карактеристике радног места, јасно је да и индивидуални фактори (уз демографске карактеристике и особине личности, то је и однос према раду) имају важну улогу у јављању синдрома изгарања (Дедић, 2005, према Попов, Латовљев и Недић, 2015).

Ове налазе поткрепљују и нека истраживања која су вршена у нашој земљи, нпр. истраживање на узорку од 186 испитаника из здравства и просвете показало је значајно (умерено и високо) присуство симптома изгарања код оба подузорка, као и утицај, на ниво изражености симптома, и ситуационих и индивидуалних фактора (Попов, Латовљев и Недић, 2015).

Бројна истраживања сведоче о ефектима синдрома изгарања у виду одређених психичких и физичких поремећаја. То су нпр:

Когнитивне дисфункције (поремећаји памћења и пажње), хронични умор, поремећаји спавања (тешкоће при успављивању, одржавању спавања, прерано буђење), затим склоност депресији, злоупотреби психоактивних супстанци, чак и суициду (Michielsen et al., 2004; према Попов, Латовљев и Недић, 2015: 7). Од соматских симптома, јављају се главобоља, поремећаји гастроинтестиналног тракта (стомачни болови, дијареја), поремећаји кардиоваскуларног система (артеријска хипертензија, тахикардије, аритмије) (Arogundade & Onabanjo, 2013, према Попов, Латовљев и Недић, 2015: 7). Најочигледнија последица јесте смањена продуктивност, учинак и квалитет обављеног посла, присутнији апсентизам, коришћење боловања, жеља да се напусти посао и, уопште, умањено опште благостање (Polikandrioti, 2009, према Попов, Латовљев и Недић, 2015: 7).

Два су начина за борбу против овог синдрома – превенција и лечење, и две стратегије превазилажења, од којих је прва усмерена на когнитивне функције, а друга на физичке активности и релаксацију (Кнежевић, 2016). Попов, Латовљев и Недић (2015) скрећу пажњу на значај примарне и секундарне превенције, као и на могуће методе лечења ради отклањања и/или ублажавања већ видљивих и дијагностикованих симптома. Методе

превенције односиле би се на сегмент индивидуалних (учење вештина релаксације, делотворних стратегија превладавања стреса итд.) и, исто тако, организационих фактора (нпр. боља прерасподела радних задатака, боља социјална клима у колективу и сл.). Социјална подршка, у смислу стварања подржавајуће атмосфере у колективу, сматра се дугорочним и најефикаснијим предиктором у редукцији изгарања (Koić et al., 2001, према Попов, Латовљев и Недић, 2015), што потврђују и истраживања (Janssen, Schaufeli, & Houkes, 1999; према Попов, Латовљев и Недић, 2015). Међутим, због различите концептуализације подршке и варирајућих ефеката у зависности од тога ко је пружа и коме, резултати истраживања не дају усаглашене резултате, те Попов, Латовљев и Недић (2015: 17) закључују да је потребно озбиљно и систематски приступити редукцији овог синдрома у здравству и просвети, његовим укључивањем „у редован програм превенције, саморазвоја и стручног усавшавања у овим професијама“.

1.2.3. Стрес у раду полиције

Полицијско занимање се у литератури наводи као једно од најстреснијих занимања, чему доприносе бројни узроци, „почев од неповољних услова рада, ризика и непријатности у послу, слабости у организацији посла, ригидности интерне структуре, тешкоћа у вођењу нормалног породичног живота, проблема у комуникацији са јавношћу итд.“ (Милосављевић, 2004: 183). Квазивојнички систем, чврста структура и веома строга хијерархија, не остављају запосленима простор за иницијативу, с тим што још полицијски посао често захтева брзе реакције и одлуке, чак и такве које се тичу живота и смрти (Тот, 2010). Због изложености „многобројним несвакидашњим стресорима и траумама – јер се сусрећу са најокрутнијим и најлошијим садржајима у друштвеним односима – убиствима, силовањима, педофилијом, злостављањима итд., полицајци пате од многих физичких и психичких последица стреса“ (Anshel, 2000; према Главина и Вукосав, 2011: 32), тако да, поред различитих неповољности које подразумевају обољења, депресије, алкохолизам, честе разводе бракова итд., стрес представља један од узрока веома високог процента самоубиства полицајаца, свакако, у односу на друге професије (Милосављевић, 2004).

1.2.3.1. Извори стреса и стресори у полицијском раду

Бројна истраживања бавила су се стресорима, односно изворима стреса најприсутнијим у раду полиције, при чему се најчешће ради о тзв. оперативним изворима који проистичу из саме природе полицијског посла међу којима се усмрђивање на дужности и/или непосредно искуство повезано са погибијом колеге сматра једним од највећих стресора (нпр. Johnson & Nowack, 1996; према Тот, 2010).

Неки од налаза извештавају да су највећи стресори: усмрђивање некога приликом обављања дужности, страдање партнера на дужности, недостатак подршке од стране претпостављених, рад у сменама и прекиди породичних ритуала (family time)¹⁶, или, рецимо: стресори својствени полицијском послу, стресори који проистичу из полицијских пракси и политика, спољни притисци који проистичу из кривично-правосудног система и друштва у целини и, последње, унутрашњи стресори са којима се суочавају поједини полицајци (Goolkasian et al., 1985).¹⁷

Симон (Symond), аутор који је први идентификовао два извора стреса – „стрес који произилази из природе полицијског посла и стрес који произилази из природе саме полицијске организације“, истовремено је и један од првих твораца модела извора стреса у полицији, док су најпре Кроуз (Kroes, 1974), а потом и Робертс (Roberts, 1975), Ајзенберг (Eisenberg, 1975), Стретон (Stratton, 1978), Тери (Terry, 1981), Гулкасиан, Гедед и Дијонг (Goolkasian, Gedded & DeJong, 1985), Гомбијевски и Ким (Gombiewski & Kim, 1985) и други аутори спровели прва емпиријска истраживања (према: Laufersweiler-Dwyer & Dwyer, 2000, према: Главина и Вукосав, 2011: 33).

Кроуз (Kroes) је са сарадницима проучавао факторе професионалног стреса међу полицајцима. Интервјуисано је 100 мушких припадника ауто-патрола полицијског одељења у Синсинатију. Прикупљени подаци односе се на основне информације о њима, перцепцију стреса на послу и здравствено стање. Одговори су показали да су најзначајнији стресори: (а) проблеми са администрацијом (нпр. радни задаци); (б) проблеми са судовима

¹⁶ http://users.soc.umn.edu/~samaha/cases/police_stress.htm, приступљено 19. 2. 2017.

¹⁷ http://users.soc.umn.edu/~samaha/cases/police_stress.htm, приступљено 19. 2. 2017.

(прекомерна попустљивост); (в) односи са заједницом (нпр. негативне реакције јавности); и (г) неадекватна или неисправна опрема, док су мање спомињани стресори који директно угрожавају живот (Kroes, Margolis & Hurrell, 1974a). Исти аутори истраживали су и здравствене последице психолошког стреса у студији са 30 полицијских администратора. Резултати структурираног интервјуа показују да су најчешће помињани стресори административна политика и недостатак подршке менаџера вишег нивоа, затим неопходност доношења одлука без довољно информација. Према тумачењу резултата, полицијски администратор сматра да је он *човек у средини*, коме захтеве упућују и његови надређени, и потчињени и заједница. Идентификовани стресори имали су негативне ефекте на администраторову породицу и породични живот (Kroes, W. H., Hurrell, J. J. & M., V., 1974b).

Робертс (Roberts) разликује пет врста стресора: „стресори изван организације, стресори унутар организације, стресори који произилазе из правосудног система, индивидуални стресори и стресори који су последица претходно наведених врста стресора“ (према: Главина и Вукосав, 2011: 33).

Ајзенберг (Eisenberg) је више од тридесет идентификованих стресора поделио у шест категорија: „интраорганизацијски стресори, интерорганизацијски стресори, стресори везани за функционисање правосудног система, стресори везани за кориснике полицијских услуга, стресори везани за природу полицијског посла и индивидуални стресори полицијских службеника“ (према: Главина и Вукосав, 2011: 34).

Стретон (Stratton) дели полицијске стресоре у четири категорије: „стресори изван организације, стресори унутар организације, стресори који произилазе из природе посла и индивидуални стресори“ (према: Главина и Вукосав, 2011).

Тери (Terry) говори о два извора стреса – „стресори везани за посао и индивидуални стресори“ (према: Главина и Вукосав, 2011).

Гулкасин, Гедед и Дијонг (Goolkasian, Gedded & DeJong) наводе четири извора: „стресори унутар посла, стресори везани за функционисање полицијског одељења, спољашни

стресори који произилазе из правосудног система у друштва уопште и индивидуални стресори везани за полицајца као појединца“ (према: Главина и Вукосав, 2011).

Гомбијевски и Ким (Gombiewski & Kim) наводе три категорије: „екстраорганизацијски, интраорганизацијски и индивидуални извори стреса“ (према: Главина и Вукосав, 2011).

Фулер (Fuller, 1990) дели полицијске стресоре у четири категорије: „стресори који произилазе из природе полицијског посла, стресори који произилазе из политике одељења, стресори везани за правни систем и друштвена очекивања полицијског понашања и стресори који су специфични за сваког полицајца“ (према: Chapin et al., 2008, према: Главина и Вукосав, 2011).

Како наводе Лауферсвајлер-Двајер и Двајер (Laufersweiler-Dwyer & Dwyer, 2000; према: Главина и Вукосав, 2011), већина поменутих истраживања чији су аутори настојали да сачине што прецизнију и свеобухватнију листу категорија полицијских стресора, базирана су на личним опажањима, интервјуима и искуствима, или су закључци донесени на основу непознатих извора.

Спилбергер (Spielberger, 1981, према: Главина и Вукосав, 2011: 34) је израдио упитник полицијског стреса и факторском анализом дошао до три чиниоца у које је могао да интегрише већину наведених стресора. То су: „административно-пословни, мањак подршке и физичко-психолошки“. Међутим, због извесних методолошких проблема, Спилбергеров упитник је анализиран и ревидиран неколико пута.

Трећа анализа коју су спровели Мартели и Мартели (Martelli & Martelli, 1988, према: Главина и Вукосав, 2011: 34) показала је поузданост Спилбергеровог упитника, нарочито за два извора стреса: „административно-организацијског и физичко-психолошког“.

Амерички научници Џон Виоланти (John Violanti) и Фред Арон (Fred Aron) посветили су низ истраживања питањима стреса, од којих се нека односе на утврђивање најчешћих стресора у полицији и њихово рангирање, коришћењем Спилбергеровог 60-ајтемског упитника. Резултати истраживања, на узорку од 103 полицијска службеника под заклет-

вом, показују да пет највиших рангова заузимају ситуације које се могу подвести под оперативне изворе стреса – усмрћивање некога на дужности (на скали од 0 до 100, $M=79,4$), затим страдање колеге ($M=76,7$), физички напад ($M=71,0$), злостављана деца ($M=69,2$) и потеря ($M=69,2$). На листи организационих извора, први је сменски рад ($M=61,2$), затим неодговарајућа подршка одељења ($M=60,9$), неодговарајући партнер у патроли ($M=60,4$), мањак особља ($M=58,5$) итд. Међу 20 највише ранжираних стресора, седам је својствено полицијском послу и још седам је организационо-административних (Violanti & Aron, 1994). Доводећи, потом, поједине стресоре у везу са рангом (чином), дужином рада у служби (радним стажом), годинама живота, полом и расном припадношћу, утврдили су да полицајци са 6-10 година стажа извештавају о највишем нивоу комбинованог стреса, затим да наредници у администрацији организационе факторе сматрају најјачим стресорима, за полицајце старосне доби 31-35 година то је сменски рад, а за Афроамериканце неодговарајућа подршка одељења (Violanti & Aron, 1995).

Према једном британском истраживању (Juniper, 1996), извршеном у полицијским агенцијама средње величине, идентификовано је осам главних фактора стреса (поређаних по снази утицаја): ефикасност управљања (комуникације, планирање, одговорност за одлуке); осећај одговорности (процена резултата рада, ефикасност, ограничења улоге, правна ограничења); радни ритам (смене, располагање временом, биолошки сат); инстинкти (страх од напада, очекивање невоља током акције); социјална изолација; обука (конфузија улога, неочекиване промене, недостаци обуке, стални захтеви); притисак хијерархије (дисциплина, притужбе на рад, организациона структура, унапређења) и плате и каријера (социјално осигурање, пензионисање, плата, додаци).

Мораш и сарадници (Morash et al., 2006, према Главина и Вукосав, 2011) наводе да је при категорисању стресора важно не занемарити ни контекст, који подразумева нпр. квалитет живота и социјалну проблематику у одређеним подручјима и насељима, јер је то чинилац који може утицати на стопу криминала, а овај даље на стрес код полицајских службеника.

Борис Тот (2010: 40) наводи неке од категоризација, нпр. Финову (Finn, 1997) са пет извора стреса: „проблеми у личном животу појединца, притисци повезани с полицијским радом, став јавности према полицијском раду, функционисање казненоправног система и

организација рада полиције“, али додаје да већина истраживача помиње следеће четири групе: „стресори који проистичу из природе полицијског посла, организацијске структуре, психосоцијалне климе на радном месту и спољне стресоре повезане с перцепцијом полиције у јавности“, и да при том полицијски службеници као највећи стресор опажају организацију службе и односе који проистичу из њеног унутрашњег уређења (Brown & Campbell, 1994; Crank & Caldero, 1991; Kirkcaldy, Cooper & Ruffalo, 1995; Morash, Naarr, & Kwak, 2006; према Тот, 2010). Исти аутор наводи и друге резултате истраживања, према којима нпр. полицијски службеници у Вирџинији, САД, као најстресније процењују догађаје који се углавном односе на насиље у вези са природом посла, кадровску проблематику и етичност полиције (Sewell, 1981, према Тот, 2010). Перципираном нивоу стреса данских полицајаца доприносе два аспекта – организацијски (статистички значајније!) и стресори који проистичу из природе посла (Kor i Euwema, 2001, према Тот, 2010), што подржава и налаз групе аутора да је значајан утицај организације службе на перцепцију личног нивоа стреса и општег благостања повезан са неприпремљеношћу полицајаца за организацијски и административни аспект посла (Hart, Wearing, & Headey, 1995, према Тот, 2010). На основу наведених резултата, Тот (2010) закључује да је видљива повезаност извора стреса с организацијском структуром, свакако и са природом полицијског посла, као и њиховом интеракцијом, те се стога може говорити о универзалности перципираних извора стреса када је у питању полицијска професија.

Узимајући у обзир наведене покушаје категорисања стресора, Главина и Вукосав (2011) закључују да, без обзира на неслагања у броју или називу самих категорија, сви аутори у својим поделама обухватају мање-више сличне категорије стресора, те сами дају четири: стресори везани за природу посла, интерперсонални стресори, организацијски стресори и породични стресори. Четири године касније, сумирајући резултате бројних истраживања, Главина Јелаш, Вукосав и Корак (2015), констатују да изворе полицијског стреса истраживачи углавном деле на две групе које укључују организацијски и оперативни (Shane, 2010; McCreary & Thompson, 2006; Stinchcomb, 2004; према Главина и Вукосав, 2011).

Шејн (Shane, 2008) је један од аутора који наводе да су два општеприхваћена извора стреса у полицији – они који произилазе из „садржаја посла“ (тзв. оперативни стресори) и они из „контекста посла“ (организациони стресори). Да је рад полиције веома стресан, потврђују и истраживања многих других аутора (Burke, 1994; Casciope and Mock, 1985; Fell, Richard and Wallace, 1980; Kroes, 1985; Seigler and Wilson, 1988; Stratton, 1978; Tang and Hommontree, 1992; Violanti et al., 1986, Yarmey, 1990; према Shane, 2008), међутим, Шејн (Shane) сматра да нису сви полицијски службеници подједнако изложени стресорима (нпр. они који раде у приградским и руралним срединама, а нарочито запослени на административним пословима), нити сва емпиријска истраживања подржавају имиџ полицијских службеника оптерећених стресом и екстремним фрустрацијама како многи верују (French, 1975; Kroes et al., 1974), нити је полицијски рад изван емоционалних капацитета полицајаца (Blackmore, 1978; Resiler, 1973; према Shane, 2008). Напротив, он је мишљења да индивидуални механизми за превладавање стреса постају део личности, омогућавајући полицијском службенику да рутински обавља свој посао и, најбитније, стресори који произилазе из садржаја полицијског посла нису део дневних стресора проистеклих из организационе структуре које многи службеници морају да издрже током свог радног века. Стресори који проистичу из саме природе полицијског посла могу утицати на добробит службеника или њихов учинак (Coman et Evans, 1991, према Shane, 2008), међутим Cattell (1967) сматра да полицијски службеници спадају у емоционално стабилну категорију која је у стању да поднесе бављење људима (према Shane, 2008).

Када је реч о женама у полицијској служби, уз постојеће заједничке изворе стреса и стресоре аутори проналазе и оне који су специфични за њихов пол. То су: „прецењивање и потцењивање физичких способности, немогућност напредовања, исмевање од мушких колега, немогућност утицања на извршавање задатака, вербално и сексуално узнемиравање и сл.“ (Morash & Naart, 1995, према Тот, 2010: 42). Уз наведено, вероватно је чешће и суочавање жена и представника мањина са неслагањем колега, породице и пријатеља најпре за улазак у полицијски посао, а потом и са питањима руководилицаа, колега и јавности која се тичу способности жена да се носе са емотивним и физичким суровостима посла, иако истраживања показују да жене то могу, из чега проистиче

потреба да се "доказују" мушким службеницима и јавности, што представља велики стресор¹⁸.

1.2.3.2. Оперативни и организациони стресори

По Шејну (Shane, 2008), постоје два општеприхваћена извора стреса у полицији – они који проистичу из „садржаја посла“ (job content) и оних из „контекста посла“ (job context). Ови први зову се још и оперативни стресори. Мада истраживања о оперативним стресорима доминирају у литератури, једнако је импресиван корпус истраживања која сугеришу да оперативни стресори нису значајан извор стреса за полицајце. Уместо тога, контекст посла, односно организациони стресори представљају највећи извор стреса и често се опажају као репресивни и непотребни, али их је немогуће избећи (Shane, 2008).

Организационе карактеристике које ће вероватно допринети индивидуалном стресу укључују структуру (бијократија, капацитети, организационе промене и распоред рада (нпр. Monk, 1988; O'Neill & Cushing, 1991; Peacock, et al., 1983; Pierce & Dunham, 1992; Pilcher & Huffcutt, 1996; Rosa et al., 1989; Scott, 1990; према Shane, 2008), и организацијски живот (нпр. физички и психосоцијални аспекти) (Alexander et al., 1993; Brown & Campbell, 1990; Brown et al., 1999; Cooper et al., 1982; Gershon, 2000; Glowinkowski & Cooper, 1985; Gudjonsson & Adlam, 1985; Manolias, 1983; Robinson, 1981; Vila, 1996; Vila & Kenney, 2002; према Shane, 2008), који у комбинацији са различитим личним или ситуационим медијаторима (личност, самопоштовање, локус контроле и подршка) могу да погоршају или посредују перформансама.

Полицајци не могу нити да побегну нити да контролишу такву дневну реалност и све више опажају да их је организација (тј. полицијско руководство) изневерила стварањем непотребног стреса, што их уједињује против руководства око питања која извиру из „... фундаменталног неповерења надређених и бијократске администрације“ (Pollock Byrne, 1989:78; see also Brown, 1981:82; према Shane, 2008). Тврдња да организација у којој је

¹⁸ http://users.soc.umn.edu/~samaha/cases/police_stress.htm, доступно 19. 2. 2017.

појединац запослен представља узрок његовог стреса јесте контраинтуитивна, али студије сугеришу да полицајци чешће као примарне не наводе оперативне стресоре већ организационе, јер њих не могу да контролишу (Alexander, et al., 1991; Crank & Caldero, 1991; Davey et al., 2001; Kroes et al., 1974; према Shane, 2008).

Радно окружење за многе полицајце није извор квалитетнијег личног живота или уживања. Уместо тога, оно се сматра неприхватљивим, атмосфером која гуши и мора да се издржи, и често оставља жртве изгарања и цинизма (Zhao, Thurman & He, 1999; према Shane, 2008).

Шејн (Shane, 2008) коментарише да, упркос бројним истраживањима полицијског стреса, нема студија које откривају утицај организационог стреса на полицијске перформансе. То питање је маргинализовано, што објашњава чињеницу да руководиоци у многим полицијским организацијама на професионални стрес и даље гледају првенствено као на питање здравља и безбедности на раду, уместо да као централно питање поставе лидерство и управљање организационим праксама (Hart & Cotton, 2002:107, citing Hart & Cooper, 2001; Wright & Cropanzano, 2000; према Shane, 2008).

Докази о стресу полиције, дакле, нису једнозначни јер све већи број истраживања указује на то да рад полиције није посебно стресан, односно није наглашен више него код других група. Уместо тога, организациони стресори могу бити већи извор стреса због различитих структурних аранжмана, политика и пракси. У прилог наведеном иду и резултати Шејнове попречне студије, која се бавила испитивањем утицаја организационих стресора на учинак полиције на узорку од 461 запосленог из два велика урбана полицијска одељења у Мичигену и Њу Џерсију. Резултати указују на потребу за структурним променама у полицијским организацијама, а будућа истраживања би требало да испитају учинак полиције у мањим и средњим полицијским агенцијама, као и приградским и руралним агенцијама и, такође, да укључе надређене службенике и цивилно особље (Shane, 2010).

Тот је током 2008. и 2009. године, у оквиру контролних систематских здравствених прегледа, у Хрватској спровео истраживање на узорку од 2 185 полицијских службеника оба пола, реализујући при том неколико циљева. Осим што је потврђена једнофакторска

структура незнатно адаптираних оригиналних упитника PSQ-Org и PSQ-Op (McCreary i Thompson, 2006), као и висока и задовољавајућа поузданост скала, аутор је утврдио да испитаници као значајније (с обзиром на интензитет стреса) опажају организацијске изворе, што је компатибилно са резултатима других истраживања у свету. Аутор, исто тако, наглашава неопходност даљег систематског истраживачког рада („будући да у Републици Хрватској готово и не постоје истраживања ове проблематике“ – Тот, 2010: 49) како у идентификовању извора стреса тако и других његових аспеката, а све у сврху обезбеђивања стратешког приступа побољшању услова рада и, индиректно, повећању осећања благостања у професионалном окружењу полицијских службеника.

Једно новије емпиријско истраживање (Орловић и др., 2015) спроведено је у Хрватској, на узорку од 153 полицијска службеника – полазника студија криминалистике, с циљем утврђивања њихове перцепције извора стреса и стресора, као и интензитета деловања појединих стресора. Перципирани као најинтензивнији оперативни стресори, били су: трауматски догађаји – насиље, смрт, повређивање (аутори их означавају као суштинске) – $M=5,12$ на седмостепеној скали, затим обављање пословних активности у слободно време (функционални) – $M=4,92$, недостатак здраве/правилне исхране на послу (логистички) – $M=4,88$) итд. Међу организацијским стресорима, на челу су се, по јачини, нашли: неадекватна плата/накнада за посао (финансијски) – $M=5,88$, потом рад с колегама којима мањка професионалност и одговорност (кадровски) – $M=5,61$, премало прилика за напредовање у служби (каријерни) – $M=5,55$ итд. Коначно, као најважнији управљачки стресори идентификовани су: неправедан и непоштен начин избора и именовања руководиоца (селекцијски) – $M=5,66$, нестручност руководиоца, тј. недостатак стручних знања и вештина (компетенцијски) – $M=5,43$, изостанак похвале/награде за (изузетно) добро обављене послове (компензацијски) – $M=5,43$ итд. Утврђено је, такође, да полицијски службеници управљачке стресоре (менаџмент) опажају као најзначајније ($M=5,02$), затим следе организацијски ($M=4,72$), док су оперативни (професија) тек на трећем месту ($M=4,22$), на основу чега аутори с правом закључују да су оперативни стресори у полицији неизбежни, што с другим двома врстама није случај, те их је могуће и потребно редуковати и елиминисати, између осталог и коришћењем резултата овог и сличних истраживања.

1.2.3.3. Испољавање стреса код полицајаца и његове последице

Стрес се на индивидуалном плану испољава путем специфичних образаца емоционалних, когнитивних, понашајних и физиолошких реакција организма.

Пре више од две деценије, Богољуб Милосављевић подсећао је да су, према неким мишљењима, обољења проузрокована стресом толико бројна да се могу сматрати професионалним обољењима, а знаци стреса манифестују се „нервозом, мигренама, несаницом, слабом концентрацијом, сталном иритираношћу, неочекиваним реакцијама, пропустима у раду, психичком исцрпљеношћу, физичком агресивношћу, губитком поверења у сопствене способности, отуђивањем од колега, пријатеља и породице и сличним понашањима“. У тежим случајевима, додаје аутор на основу сазнања која је протекло време само потврдило допунивши их егзактним показатељима, „стрес доводи до кардиоваскуларних и психосоматских сметњи и обољења, психопатија и других психичких поремећаја, као и до одавања алкохолу и дроги“ (Милосављевић, 1996: 574-575).

Према општим налазима великог научног истраживања Универзитета Бафало спроведеног током петогодишњег периода, стална изложеност стресу дугорочно ствара значајно веће ризике по физичко и ментално здравље полицијских службеника у односу на општу популацију. Између осталог, утврђена је повезаност између свакодневних стресора присутних у полицијском раду и гојазности, несанице, карцинома, кардиоваскуларних и других хроничних болести, као и самоубистава. Проф. др Џон Виоланти (John Violanti), главни истраживач на студији, саопштава да је, у односу на једно раније пилот истраживање са 100 полицајаца чији су резултати показали да сменски рад доприноси развоју метаболичког синдрома¹⁹ а овај повећава ризик за развој кардиоваскуларних болести и дијабетеса типа 2, ново истраживање на већем броју испитаника (464 полицајца) потврдило, али и продубило претходне налазе. Утврђено је да више од 25% полицајаца има метаболички синдром наспрам 18,7% опште популације запослених и да је у односу на 32% у општој популацији гојазно 40% полицајаца, затим да жене и мушкарци полицајци који сами пријављују највиши ниво стреса имају четири, односно шест пута

¹⁹ Скуп симптома који обухвата абдоминалну гојазност, хипертензију, повишен ниво триглицерида, низак ниво ХДЛ холестерола, глукозе и нетолеранцију.

веће шансе за лош квалитет сна, односно, организациони стрес и недостатак подршке био је повезан са метаболичким синдромом код жена али не и код мушкараца. Виши ниво холестерола од препорученог има 72% жена и 43% мушкараца, а као група имају виши дијастолни крвни притисак и пулс од просека. Примећен је повишен ризик од лимфома Хоџкин у односу на општу популацију. Ризик од карцинома мозга, иако незнатно повишен у односу на општу популацију, значајно се повећава са 30 и више година полицијске службе. Стопа самоубиства је више од осам пута већа код радно активних полицајаца него код пензионисаних или оних који су напустили полицијску службу. Др Виоланти додаје да упркос чињеници да полицајци имају здравствено осигурање, култура рада полиције често је препрека унапређењу њиховог здравља јер се на људе који имају проблеме не гледа благонаклоно, а полицајац који саопшти да пати од неке хроничне болести или има здравствени проблем може изгубити финансијски статус, професионални углед или обоје (Rattue, 2012).

Виоланти (2006; према Главина и Вукосав, 2011) подсећа да јавност пречесто истиче физичку опасност која проистиче из полицијског занимања, занемарујући психичку опасност са последицама које она носи, укључујући повећани ризик за развој ПТСП-а (уз чести коморбидитет депресије и ПТСП-а) и многих других, психичких и физичких, болести.

О томе да стрес не доприноси само физичким поремећајима, већ и емоционалним проблемима говоре и резултати других истраживања, између осталог извештавају и о вишим стопама самоубиства полицајаца у односу на друге групе. Већина истраживача извештава о необично високим стопама развода међу полицајцима. Иако неки тврде да су те стопе преувеличане, интервјуи у склопу истраживања показују да полицијски стрес смањује квалитет породичног живота. Већина интервјуисаних полицајаца пријављује да полицијски посао инхибира неполицијска пријатељства, омета планирање породичних друштвених збивања, и ствара негативну слику у јавности. Осим тога, они су и код куће под притиском посла, а супружници брину за њихову безбедност. Систематске студије не потврђују опште веровање да полиција пати од необично високе стопе алкохолизма, иако је индиректно истраживање утврдило везу између стреса на послу и претераног пијења. Коначно, полицајци са којима је разговарано наводе кривицу, анксиозност, страх, ноћне

море и несаницу након учествовања у инцидентима са пуцњавом. У прошлости, одељења су или игнорисала полицајце са проблемима или су се њима бавила неформално их распоређујући на канцеларијске послове. Током 1950-их, нека одељења су почела да формализују своје одговоре, обично укључивањем полицајца у покренуту Групу анонимних алкохоличара састављену искључиво од полицајаца алкохоличара. У 1970-им, одељења су покренула програм "помоћ запосленима" за решавање проблема појединим полицајцима, нарочито онима који пате од алкохолизма. Ови програми су се проширили у широком спектру одговора на полицијски стрес. Неки програми се фокусирају на физичку кондицију, исхрану, опуштање и тзв. биофидбек терапију за превладавање стреса. (Реч је о процесу „освешћивања“ многих физиолошких функција, пре свега коришћењем инструмента који обезбеђују информације из тих система са циљем да се њима вољно управља. Неки од процеса који се могу контролисати јесу нервни таласи, тонус мишића, откуцаји срца, перцепција бола и проводљивост коже. Може се користити за побољшање здравља, перформанси, физиолошких промена које се дешавају у вези са променама мисли, емоција и понашања. Може се практиковати и без опреме. Користи се код главобоља, мигрена, ПТСП). Други наглашавају значај породичног саветовања, тј. партнерских програма са укључивањем супружника у смањење полицијског стреса, као нпр. Kansas City's Marriage Partner Program or Minnesota's Couple Communications Program).²⁰

Тим индијских научника сматра да се професионалном стресу и питањима у вези са физичким и психичким здрављем запослених не придаје довољно значаја. Спроведећи истраживање међу полицијским особљем у једном урбаном дистрикту, утврдили су значајно присуство и оперативног (16,5% испитаника на високом и 67% на умереном нивоу) и организационог стреса (на високом нивоу 14%, а на умереном 68%). Већи стрес је присутан код млађе старосне групе (21-35 година) и код полицајаца нижег ранга. Такође, виши је код жена него код мушкараца. Дијагностиковану физичку болест пријавило је 23%, менталне болести 4% и злоупотребу супстанци 29%, на основу чега аутори закључују да су потребне хитне мере владе за решавање стреса на раду (Ragesh et al, 2017).

²⁰ http://users.soc.umn.edu/~samaha/cases/police_stress.htm, приступљено 19. 2. 2017.

Студија о професионалном стресу мушкараца и жена полицајаца урађена током 2014. и 2015. године, на случајном узорку од 120 запослених, старости 21-60 година, из 22 полицијске станице у једној индијској области (Dharwad taluk), показала је да 58,33% полиције има умерени ниво стреса на радном месту, 35% висок и 6,67% низак ниво. Професионални стрес је значајно позитивно повезан са временом provedеним у служби, раздаљином између места боравка и радног места. Утврђена је и значајна негативна корелација између величине породице и стреса на раду (уколико је већа породица, стрес је мањи), док повезаност између стреса и узраста, образовања, брачног статуса, радног искуства, задовољства радом и социо-економског статуса није пронађена (Onkari & Itagi, 2016).

Истраживање психолошког стреса кинеске мировне полиције (ангажоване у мировним мисијама УН) коришћењем наменски конструисаним инструментом, показало је озбиљнији стрес код полицајки у односу на њихове колеге, затим код оних који су у браку у односу на неожењене и неудате и, на крају, најозбиљнији психолошки стрес утврђен је код оних који нису имали никакву обуку (Yao, 2011).

У компаративном истраживању на полицајцима са три континента, истраживачи подсећају да је, због познатих својстава полицијског посла која подразумевају низ незаобилазних свакодневних стресора без много могућности да их полицијска организација спречи или ублажи, важно запошљавати људе са добрим вештинама отпорности на стрес који могу управљати нивоима стреса на позитиван начин. Сврха истраживачке студије била је испитати утицај пола и земље (из које је испитаник) на стрес и суочавање са стресом међу регрутованим полицајцима. Три класе регрутованих полицајаца на академијама у Аустралији, Канади и Кини попуниле су упитник који су аутори конструисали ради лонгитудиналне процене стресног искуства и резилијентности, и идентификовали факторе начина живота који би могли погоршати стрес или супротно, допринети бољем суочавању и повећању стресне отпорности. После прве године трогодишње лонгитудиналне студије, налази су показали низак ниво стреса код свих испитаника осим код кинеских мушкараца, за шта аутори као могуће објашњење наводе друштвена очекивања од мушкараца у тој земљи (Robinson et al., 2014).

Главина и Вукосав дају преглед бројних истраживања спроведених у двадесетогодишњем периоду (од средине осамдесетих година двадесетог века до 2008) у вези са последицама стреса, сврставајући их у:

(1) телесне (кардиоваскуларне болести и гастроинтестинални поремећаји – срчани удар, дијабетес, пептички улкус и гојазност, затим малигна обољења различитих органа, хронични умор и болови у леђима, уз повећано конзумирање цигарета и алкохола, до налаза да напор полицијског посла може довести и до раније смрти полицајца); (2) психичке (цинизам и сумњичавост, емоционално удаљавање од породице, смањена ефикасност, социјална изолација, повећана агресивност, брачни проблеми – разводи, прељубе, породично насиље, депресија, суицид – мада има и података из метаанализа полицијских самоубистава да стопа самоубиства у полицији није већа од стопе у општој популацији); (3) социјалне (емоционално и социјално повлачење, удаљавање од пријатеља и породице као чест механизам полицајца за суочавање са стресом, што доводи до губитка социјалне подршке и чини их још рањивијима; и (4) организацијске (смањена продуктивност, одсуствовање запослених и одустајање од посла; некавалитетније обављање посла; умор запослених, откази и неочекиване превремене пензије; незгоде на послу; претерана агресија и насиље полицајца могу довести до генералног неповерења и мањка подршке полицији као институцији) (више о томе у: Главина и Вукосав, 2011: 39-41).

Посебно наглашавајући опасност хроничних стресора (као што су организацијски, чији је интензитет слабији а трајање дуже) по психичко и физичко здравље запослених, Главина Јелаш и др. (2015) наводе резултате студија које извештавају о последицама у виду 2,1 пута већег ризика за појаву инфаркта миокарда (Rosengren et al., 2004), веће смртности од кардиоваскуларних болести (Mathews & Gump, 2002), појаве дијабетеса, аутоимуних болести и веће осетљивости на респираторне инфекције (Cohen et al., 2011; Cohen, Janicki-Deverts & Miller, 2007) итд. Главина Јелаш, Вукосав и Корак (2015) потврђују, такође, сагласност резултата Бафало студије са многим другим истраживањима да је кардиоваскуларни профил полицајца лошији него код било које друге професије (Ramey, Hartley

et al., 2011; Rame et al., 2011; Wright, Barbosa-Leiker & Hoekstra, 2011; Downing & Franke, 2009; Franke, Ramey & Shelley, 2002; prema Hartley et al., 2011), имају и већу преваленцу откривених кардиоваскуларних болести (Ramey et al., 2009; Franke et al., 2002; prema Hartley et al., 2011) и већи број кардиоваскуларних инцидената на дужности (Kales et al., 2009, prema Hartley et al., 2011). Ту је (према Главина Јелаш, Вукосав и Корак, 2015), такође, и допринос психолошког стреса повећаном ризику за развој карцинома међу полицајцима (Andrew, 2008; према Gu et al., 2011), гојазности (Ramey, Downing & Franke, 2009; према Gu et al., 2011), као и других фактора: смањене телесне активности (Richmon et al., 1998; према Gu et al., 2011), пушења (Sasco, Secretan & Straif, 2004; према Gu et al., 2011) и алкохолизма (Boffetta & Hashibe, 2006; према Gu et al., 2011). Стрес доприноси и настанку и одржавању анксиозности (Grillon et al., 2007; према Главина Јелаш, Вукосав и Корак, 2015). На дневном нивоу, у организацијској равни, стрес смањује продуктивност, изазива тешкоће с концентрацијом, пажњом и опажањем (Wright & Stropinzano, 2000; prema Novaes Lipp, 2009; према Главина Јелаш, Вукосав и Корак, 2015), урушава самопоштовање, доводи до депресивности и осећања беспомоћности, пада нивоа ентузијазма и професионалног сагоревања (Martinussen, Richardsen & Burke, 2007; Shirom, Nirel, & Vinokur, 2006; prema Novaes Lipp, 2009; према Главина Јелаш, Вукосав и Корак, 2015). Карактеристично за полицијски цинизам, као компоненту деперсонализације, односно сагоревања, није реткост окривљавање жртава, посебно жртава силовања (Schaufeli & Enzmann, 1998; prema Bakker & Heuven, 2006; према Главина Јелаш, Вукосав и Корак, 2015). Коначан исход неретко је негативно вредновање сопственог постигнућа и незадовољство њиме (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; према Главина Јелаш, Вукосав и Корак, 2015), као последица емоционалне исцрпљености, такође компоненте професионалног сагоревања (Michinov, 2005; према Главина Јелаш, Вукосав и Корак, 2015).

1.2.3.4. Полиција и стрес – жене и мушкарци

У оквиру Buffalo Cardio-Metabolic Occupational Police Stress студије (BCOPS), један од циљева био је да се испита повезаност стреса полицијских службеника са метаболичким синдромом (MetSyn) и његовим појединачним компонентама. Учесници су били 288 мушкараца и 102 жене. Стрес полиције је мерен коришћењем Спилбергерове полицијске анкете, са стратификовањем резултата по полу. ANCOVA је коришћена да опише разлике

у броју MetSyn компоненти у полицијским категоријама стреса након прилагођавања старости и пушачком статусу. Логистичка регресија коришћена је за израчунавање квота коефицијената за поседовање сваке MetSyn компоненте повећаним нивоом стреса полиције. Мултиваријантно прилагођени број компоненти MetSyn-а значајно се повећао код жена преко тертила три подврсте стреса, административног и организационог притиска и недостатка индекса подршке за претходни месец. Ниједна веза није пронађена међу мушким полицајцима. Абдоминална гојазност и смањени холестерол липопротеина високе густине (HDL-C) доследно су повезани са стресом полиције код жена. Полицијски стрес, посебно организациони притисак и недостатак подршке, повезан је са MetSyn-ом међу женама, али не и мушким полицајцима. С обзиром на то да су стрес у полицијском раду и нежељене кардиоваскуларне болести (КВБ) претежно фактори ризика међу полицајцима, веома је важно истраживање повезаности између специфичних врста полицијског стреса и субклиничког КВБ-а (Hartley et al, 2011).

Веома је занимљив још један извештај истог истраживачког тима, који се односи на утицај сменског рада на стрес и ризик од самоубиства у полицајаца, мушко-женске разлике у стресу и могуће знаке кардиоваскуларних болести. Резултати добијени на 115 случајно изабраних полицијских службеника, показали су да 23% мушкараца и 25% жена-полицајаца пријављују више самоубилачких мисли од опште популације (13,5%). Такође, чешће су суицидалне мисли код жена које раде у дневној, а код мушкараца у послеподневној и ноћној смени. Виолантијева претпоставка је да се жене вероватно чешће осећају нелагодно у дневној смени где може бити више прилика за сукоб и негативан амбијент, док је ноћ, када немају могућност да добију моменталну подршку, стреснија за мушкарце који имају јачу потребу за социјалном кохезијом у колективу.²¹

У истраживању Орловића, Лабаша и Гудеља (2015), утврђен је нешто виши перципирани ниво стреса код жена него код мушкараца када је реч о трауматским догађајима

²¹ <http://esciencenews.com/articles/2008/09/26/researchers.investigate.impact.stress.police.officers.physical.and.mental.health>, приступљено 31. 1. 2018.

(оперативни стресор који се укупно показао најјачим и најважнијим), али разлика није статистички значајна те се може закључити да негативни садржаји посла подједнако погађају припаднике оба пола.

И, на крају, истраживање спроведено међу индијским полицајцима показало је да они трпе значајан стрес на раду, те да је он присутнији међу млађим старосним групама, код полицијског особља на нижим нивоима и код жена. Тиме се неминовно отварају питања последица по њихово физичко и ментално здравље и неопходности веће пажње и бриге менаџмента, у смислу суштинских структурних промена и препоруке програма за смањење стреса специфичних за род (Ragesh et al., 2017).

1.2.4. Управљање стресом

С обзиром на изразита негативна својства полицијске професије у смислу генерисања стреса, а преко психичких, физичких и социјалних ефеката по појединце, и њиховог привременог или трајног умањења оперативних потенцијала и функционалности што се у крајњем исходу манифестује и као последица по полицијску организацију (Орловић, Лабаш и Гудељ, 2015), један од приоритетних задатака јесте или би требало да буде унапређење стратегија и механизма за управљање стресом, које се могу спроводити на индивидуалном и на организационом нивоу. Слично размишља и шведска ауторка Сузан Бактеман-Ерлансон, бавећи се синдромом изгарања код полицијских службеника, те предлаже даља истраживања, нарочито лонгитудинална, ради нових сазнања у овој области и побољшања услова за превентивне и рехабилитационе активности (Bacteman-Erlanson, 2013).

Сумирајући резултате свог истраживања, Орловић, Лабаш и Гудељ (2015: 115) подсећају да су професијски (оперативни) стресори по правилу *неизбежни* јер проистичу „из суштине и карактера полицијског посла“ те је стога њихов перципирани умерени ниво изражености условно прихватљив, што није случај и са организацијским и управљачким стресорима који се опајају као релативно високи, тј. умерено стресни према јако стресни, а извесно је, с обзиром на њихову природу и узроке (недостатак „транспарентности, праведности, одговорности, професионалности и мотивисаности“), да се барем једним

делом могу редуковати, амортизовати или чак елиминисати. Главина Јелаш, Вукосав и Корак (2015) додају још један веома битан податак у вези са организацијским стресорима и неопходношћу суочавања (и на организацијском нивоу) с њима. Како кажу, осим што могу непосредно штетно утицати на телесно и психичко здравље полицајца, организацијска структура и пракса својим односом према полицајцима, недовољном и неадекватном подршком, могу такође отежавати и погоршавати опоравак од критичних трауматских инцидената, па не изненађују подаци истраживања (Carlier et al., 2007; према Chae & Boyle, 2011; према Главина Јелаш, Вукосав и Корак, 2015) да унесрећени полицајци своје симптоме трауматског стреса већим делом приписују недостатку кризних интервенција као што је сажета интеграција трауме (debriefing), него самом трауматском догађају.

Стога је, за боље разумевање и делотворнију превенцију стреса у практичној употреби, од суштинског значаја први корак који би подразумевао идентификовање појединих кључних фактора функционисања полиције као извора стреса (професије, организације и управљања) и припадајућих конкретних стресора са јачином њиховог деловања (Орловић, Лабаш и Гудељ, 2015), за шта је неопходна израда одговарајућих инструмената који испуњавају потребне психометријске захтеве (ваљаност, поузданост итд) – Тот, 2010.

У том комплексном послу, битно је имати у виду многе специфичности које ће утицати на приступ, свеобухватност, примењивост, број актера, врсту мера итд. Тако ће један сет препорука општег типа бити користан и употребљив, не само за полицијске службе широм света, већ и за било коју организацију и делатност. Друге ће бити препоручљиве, рецимо, само за полицијске организације, а онда ће бити неопходно даље их прилагођавати, конкретизовати и обликовати да буду по мери корисника.

Између осталог, врста службе је један од битних фактора избора програма превенције. Према налазима истраживача, нпр. сваке године стотине полицајца доживљавају интензивне, трауматичне догађаје са потенцијално озбиљним дугорочним последицама по њих, њихове породице и организације, односно стрес критичног инцидента погађа до 87% радника интервентних служби најмање једном у радном веку. Полицијска одељења би у том смислу могла помоћи свом особљу програмом који би подразумевао: (1) развијање одговора на критичне инциденте сагласно вероватноћи психолошких повреда са истом

пажњом као што чине и са физичким повредама; (2) креирање политика и стандарда оперативних процедура за службенике укључене у критичне инциденте; (3) налагање службеницима који су били укључени у критични инцидент да посете стручњака за ментално здравље; (4) „обезбеђивање“ (пре инцидента) службеника одговарајућим образовањем и обуком; (5) именоване и обучавање „колега за подршку“ (peer support officers) (Kureczka, 1996).

То подразумева свеобухватан и објективан, систематски, мултидисциплинарни и континуирани приступ – изазов за појединце и обавезу за организације, одговарајућу законску регулативу, учешће научно-стручних тимова, полицијског руководства и самих полицијских службеника и коришћење искуства постојећих добрих политика и пракси, које подразумевају смањење узрока (где год и колико год је то могуће) и оспособљавање запослених за успешно суочавање с неизбежним стресом и његовим превладавањем ради свођења на минимум негативних последица по појединца и организацију.

1.2.5. Ризик у полицијском раду

При помињању ризика полицијског посла, прва асоцијација је несумњиво физичка угроженост, тј. ризик од повређивања и губитка живота. И, мада то јесте опасност која прати и „вреба“ полицајце током радног века, не минимизирајући је јер сасвим сигурно заслужује одговарајућу пажњу, настојаћемо да ову тему сагледамо и из другог, психолошког угла, имајући првенствено у виду тему нашег истраживања – шта за полицајце, заправо, значи, не сама опасност већ свест о предвиђању да се пуцњава може десити и стално присутној опасности од излагања негативним и непријатним догађајима у животима других, као и стрес који долази у виду последице. Дакле, многи релевантни извори говоре о томе да полицијски посао на филму и полицијски посао у стварности нису исто, тј. да се фикција и реалност значајно разликују. Нпр. велика већина полицајаца никада не буде приморана да пуца у другу особу, тако да, после 20-25 година полицијске каријере одлазе у пензију без испаленог метка, не рачунајући обуку и редовно вежбање. О томе говоре и статистички подаци о раду највеће агенције за спровођење закона – њујоршке полицијске службе (New York City Police Department – NYPD) са 35 000 службеника свих рангова, који се односе на 2007. годину. Те године било је укупно 111

полицејских убистава (16, или 12,6% мање у односу на претходну годину), од којих се 45 односило на криминалце и 39 на животиње (углавном псе који су напали полицајце), уз 15 случајних испуштања ватреног оружја и 12 случајева дефинисаних као незаконити, у које су укључена и самоубиства, покушаји самоубиства и нелегална пуцања, као и испуштања оружја од других особа које нису полицејски службеници. С друге стране, према подацима које Национални меморијални фонд за спровођење закона (National Law Enforcement Officers Memorial Fund – NLEOMF) сваке године дописује на свој зид у Вашингтону, број полицајаца погинулих на дужности (упуцавањем, у саобраћајним незгодама, спасавајући друге итд.) варирао је од 169 у 1998. години до 181 у 2007. (<http://www.education.com/reference/article/risks/>, приступљено 17. 5. 2013).

Једна од области у којима се полицејски службеници неубичајено често суочавају са смрћу јесу саобраћајне незгоде. Како кажу извори, у њима годишње настрада више полицајаца него у директним инцидентима са криминалцима, па је, нпр. 2006. године више од половине (73) од 151 смртних случајева полицајаца резултат саобраћајних незгода, док је још десетак њих погинуло у различитим врстама несрећа. Интригантан је податак да у САД, са изузетком 2001. године и страдања у терористичким нападима 11. септембра, од друге половине седамдесетих прошлог века до 2007. број полицајаца настрадалих у саобраћајним незгодама расте истовремено са опадањем броја полицајаца убијених од злочинаца. Као један од могућих разлога, наводе се бржи аутомобили и већа покретљивост, како полицеје тако и криминалаца. Други разлог би, како кажу, могао бити избегавање полицајаца, супротно прописима, да носе сигурносне појасеве – било због очекивања брзог и честог излажења из возила, било због већ присутног оптерећења на себи у виду стандардне полицејске опреме. Помиње се, као трећи разлог, и новија пракса, да су велике градске полицејске агенције, у настојању да регрутују што више кандидата за полицејску службу, одустале од захтева за поседовањем возачке дозволе пре доласка на полицејску академију. Тиме се кандидати, као још неискусни возачи који нису савладали основе војње, стављају у ситуацију да управљају (обележеним) патролним возилом са великим бројем нових команди, чак и током хитних полицејских интервенција. Резултат је често, разуме се, саобраћајна незгода. (<http://www.education.com/reference/article/risks/>, приступљено 17. 5. 2013)

Узајамност међусобног утицаја ризика и стреса огледа се и у немогућности помињања једног без другог појма, барем када је реч о полицијском послу. Као што се ризици полицијске професије доводе у везу са настанком стреса (између осталог, физичка опасност рангирана на листи стресора од стране полицијских службеника!), тако се и стрес помиње као један од кључних фактора ризика по квалитет живота, а његови узрочници могу деловати на најразличитије начине. Осим што неки од њих појединачно могу бити заједнички за различите струке (међу којима је и полицијска), комбиновани међусобно углавном се јављају у полицијском раду. Као пример често се наводе наизглед рутинске интервенције које непредвидиво прерастају у насилне и, по живот, опасне ситуације, затим обавеза стављања безбедности других испред сопствене уз одбацивање природне реакције страха и избегавања тешких ситуација када се по правилу сви други склањају, а полицајац остаје и интервенише. При том, у обавези је да поступа у складу са процедурама, док, повремено или често, има изразиту потребу да преступницима „одржи лекцију“. Како примећују полицијске синдикалне вође, интегрални део хроничног стреса који је карактеристичан за полицајце јесте управо то уздржавање у поступању и наметање све веће рестрикције из године у годину (јер политичари подилазе јавности новим законима и ограничењима којима све више гуше рад полиције и саме полицајце) и, да би боље објаснили тај додатни стрес уз онај којим се психолози углавном баве, дописују део дефиниције „... али не можете!“ (McLemore, 2016). Упркос томе што у појединим занимањима смртност може бити и већа него у полицијском, овде је специфичност управо у непредвидивости и чињеници да, уколико се изузму саобраћајне незгоде, смртни исходи углавном нису „техничке“ природе већ резултат намерне активности усмерене против полицајца. (<http://www.education.com/reference/article/risks/>, приступљено 17. 5. 2013)

Ту је и полицијска организација као већ помињани стресор, али и неопходност доношења важних одлука под временским ограничењем, али зато са продуженим и будним надзором старешина, унутрашње контроле, медија и јавности. Коначно, и без потенцијалне угрожености личне безбедности, стално излагање туђој несрећи која неретко подразумева децу као жртве несрећа или насиља, осакаћена тела и сл. такође су окидач стреса и, под одређеним условима, узрок настајања посттрауматског стресног поремећаја.

(<http://www.education.com/reference/article/risks/>, приступљено 17. 5. 2013)

Сменски и продужени рад, осим рада у различитим временима током седмице, подразумевају остајање на послу по завршеном радном времену, ноћни рад, рад викендом и слично, али и сталну позорност и спремност да се и у слободно време реагује на позив с посла, што за ефекат може имати бројне проблеме. На личном плану, то је поремећен циркадијални ритам, замор због премало/превише спавања или неправилног сна, раздражљивост, проблеми у исхрани и пробави, али и отежано вођење нормалног социјалног живота. За породицу то не значи само недовољно комуникације и времена са својим чланом који је полицајац, већ и трансформисање сопствених уобичајених активности, како би се њему олакшао ионако тежак живот (ходање на прстима како би могао да спава током дана, провођење више времена ван куће из истог разлога и сл.) (<http://www.education.com/reference/article/risks/>, приступљено 17. 5. 2013)

Према већ поменутих налазима Џона Виолантија (Goldbaum, 2012), свакодневни психолошки стрес који полиција подноси (у радном окружењу испуњеном опасношћу, високим захтевима, двосмисленостима у радним сусретима, људском бедом и изложеношћу смрти) доводи њене припаднике у знатно већи ризик за појаву негативних ефеката по физичко и ментално здравље у односу на општу популацију.

Квалификавањем полицијског рада као живота са високим ризиком, не мисли се увек на физичку опасност као аспект посла већ и у смислу опасности по породични живот и уопште развијање односа. У односу на националну стопу развода од 50%, истраживања показују да полиција трпи вишу стопу која износи 60-75%, тако да брак често јесте једна од „жртва“ полицијског рада (McLemore, 2016).

Ерозија ставова се, такође, наводи као могући ризик за полицијске службенике. Према неким студијама, тај процес почиње већ на академији и са напредовањем каријере развија се и цинизам (McLemore, 2016). Додамо ли томе и подложност злоупотреби алкохола и других супстанци, о чему нема тачних статистичких података али постоји прећутна допуштајућа атмосфера „плаве линије“, у значајној мери се заокружује слика о ризицима полицијске професије.

1.2.6. Баланс између професионалног и породичног живота

Данас, када жене подједнако успешно као и мушкарци завршавају школе, оне с правом очекују да неће морати да бирају између каријере и материнства. Не без разлога, међутим, аутори оцењују да је то комбиновање двеју захтевних улога тешко у многим занимањима, а у полицији се често сматра непожељним или чак немогућим, нарочито уколико жена жели да настави са радом у оперативном саставу или би да напредује (Bradley, 1999). Тим иранских научника сматра да жене у већини случајева дом осећају као свој изворни домен који морају да одрже у свим околностима и зато имају осећање кривице уколико због посла имају мање времена за материнске и породичне дужности, укључујући и бригу о старима²² (Zarra-Nezhad, Moazami-Goodarzi, Roshani et al., 2010). Зато је велика вероватноћа да ће многе жене, уколико су ипак принуђене да направе избор, одложити развој своје каријере или, у неким случајевима, одустати и напустити посао, што полицијским организацијама повећава укупне трошкове због веће флукуације кадрова, учестале потребе регрутовања и обуке нових кандидата (кандидаткиња) уз истовремени губитак искусног особља (Bradley, 1999). О томе говори и Лукас (Lucas, 1996), указујући на вредност људских ресурса за организацију, као и на чињеницу да губитак (одлазак) већ оспособљених кадрова никако не може бити у дугорочном интересу полицијских агенција.

Према Карпиновом извештају из 1995. године (Karpin report, према Bradley, 1999), једна од важних препрека за напредовање јесте линеарни, континуирани модел каријере који функционише не само као норма већ и као мерни уређај за процену радне посвећености запослених и, као такав, представља апсурд за огромну већину жена чији се радни век по природи ствари не одвија линеарно до завршетка репродуктивног периода и трајног повратка на посао.

Цитирајући Сузан Мартин, Бредли се осврће и на амерички правни оквир у чијој је основи „претпоставка да мушкарци и жене природно и биолошки заузимају различите улоге у животу, а да је бити и радник и мајка неспојиво“ (Martin, 1996, према Bradley, 1999: 2), као

²² Старосна категорија жена од 30 до 60 година, заробљена између бриге за младе и старије, позната је као „сендвич-генерација“, а према статистичким подацима које аутори наводе, 66% свих неформалних неговатеља су жене. О деци и унуцима стара се 37% њих, док ће 4,6 година свог живота провести бринући о старијим члановима породице (Zarra-Nezhad, Moazami-Goodarzi, Roshani et al., 2010).

и на излагање Алек Вау (Alec Waugh, 1996, према Bradley, 1999) на Првој аустралијској конференцији жена у полицији, према којој је, за већи број жена у полицији, потребно обезбедити бољи баланс између захтева посла и породичних обавеза. Она закључује да би тиме на добитку била и организација, због повећане лојалности, смањеног одсуства и виших нивоа мотивације и морала, јер запослени који су успоставили баланс могу пружити бољу услугу корисницима. Лукас (Lucas, 1996) наводи АФП као позитиван пример организације спремне да омогући бољи баланс коришћењем тзв. флексибилних аранжмана, као што су: скраћено радно време (на дневном или недељном нивоу), флексибилно („клизно“) радно време које дозвољава почетак и завршетак радног времена у договореном оквиру, дељење посла (двоје запослених са скраћеним радним временом који заједно покривају одређено радно место), рад од куће (нпр. за оне чији је рад везан искључиво за компјутер и телефон, што се може једнако успешно радити од куће као и из полицијске станице) итд.

Мада овде говоримо о женама јер су оне тема нашег рада, све наведено по питању родитељства (разуме се, осим трудноће и порођаја) тиче се и мушкараца откад одсуства с посла ради неге деце укључују и могућност ангажовања очева, а не само мајки. Заправо, срж проблема је у природи посла и преоптерећености полицијских организација које не трпе истовремено одсуство више запослених. Стога је вредан пажње и податак да, уколико се упореди одсуствовање с посла жена због порођаја и неговања деце са одсуствовањем мушкараца због болести – жене у просеку нису лошије од мушкараца, јер, према једном истраживању спроведеном у Великој Британији, док жене више одсуствују на почетку каријере, мушкарци у својим четрдесетим почињу да изостају због разних болести па се, у односу на укупан радни век, ситуација међу половима изједначава (Шаркези, 2003).

Бредли (Bradley) указује на то да се крајем двадесетог века у Аустралији 78% жена одлучује за рађање деце и, како ауторка примећује, тешко да се може очекивати да се за рад у полицији определи само оних преосталих 22% које не желе да рађају. Она, такође, каже да се током само две деценије (од 1970. до 1990), проценат радно активних удатих жена у Аустралији попео са 32% на 53%, односно на 60% мајки са малом децом која зависе од њихове неге и бриге. Такође, тренд запошљавања у Аустралијској федералној

полицији (Australian Federal Police – AFP) указује на све већу заступљеност жена – у регрутним програмима за 1998. и 1999. годину било је стабилних 37-38%, али запослених у AFP ипак свега 19%, уз недовољно присуство на вишим нивоима.

Желећи да сазна како жене перципирају свој повратак у радну средину после порођаја и који фактори доприносе њиховом задовољству или незадовољству током тог процеса, Бредли је 1997. урадила студију о женама у Аустралијској федералној полицији које су током последњих пет година биле на породилском одсуству. У истраживању, спроведеном путем онлајн анкете, учествовале су 53 жене, од којих се 27 вратило на посао са пуним, а 26 са скраћеним радним временом. У обе групе било је и задовољних и незадовољних службеница, што углавном није зависило од региона у коме раде, али јесте од врсте посла. Ауторка је њихове одговоре категорисала у позитивне (који изражавају задовољство због услова затечених по повратку на посао) и негативне (супротно, саопштавају у чему је изостала подршка). У првој су се нашли: подржавајући (и често флексибилни) шефови, подржавајуће колеге, могућност рада са скраћеним радним временом, прилагодљивост породичним потребама, позитивни ефекти на каријеру (нпр. коришћење неких других квалификација и способности до повратка на редовне оперативне послове), а у другој: лоша организација (у техничком смислу) повратка, недостатак подршке (непосредног) руководиоца или других нивоа управљања, тешкоће у раду са скраћеним радним временом, негативни ставови према трудницама или запосленим мајкама, проблеми са сменама које не одговарају радном времену служби за чување деце, прихватање послова испод сопствених могућности као једино доступних, ставови према запосленима са скраћеним радним временом, стварни или уочени негативни ефекти на каријеру (стагнација).

У извештају се закључује да, упркос постојању широког спектра политика и пракси Аустралијске федералне полиције које подржавају породицу, њихово спровођење је неуједначено и зависи од тога колико поједини руководиоци истински заступају позитивне ставове према флексибилним моделима рада. Из тога следи низ препорука које се могу грубо сврстати у две групе. Прва укључује практичне аспекте каријерног развоја жена (и мушкараца) паралелно са родитељством (флексибилни радни обрасци који

задовољавају потребе и организације и родитеља и подразумевају боље управљање породилским одсуством и повратком на посао по његовом завршетку; између осталог, то је рад са скраћеним радним временом, појединачно преговарано радно време, расподела посла, дужи периоди одсуства – нпр. примена концепта „прекид каријере“ који подразумева прекид рада у трајању од неколико година и враћање на посао када се за то стекну услови, као и боље планирање каријере итд). Друга група препорука односи се на промену ставова, што сасвим сигурно представља тежи задатак.

У организацијама које немају развијене политике избалансираног рада и породичног живота, брига о деци и одговорност за породицу може значајно утицати на запослене жене и њихову потенцијалну жељу за промотивним могућностима, али се исто може односити и на мушкарце. Потврду о балансирању између високих професионалних захтева и породичних обавеза коме су, осим жена, изложени и мушки полицајци, дала је студија, базирана на анкети са преко 4 000 канадских полицајаца од којих већина има децу, а многи брину и о старим родитељима. Ипак, према налазима студије, мушки полицајци, без обзира на чин, углавном изјављују да живе у породицама у којима њихове партнерке имају примарну одговорност за децу. С друге стране, жене које раде у полицији, такође на свим нивоима, у својим породицама носе главну одговорност за бригу о деци. Такође, што је виши чин полицијског службеника, мања је вероватноћа да ће поделити примарну одговорност за бригу о деци са својим партнером. Међу женама које имају командну одговорност, међутим, 57% њих и даље је имало примарну одговорност за своју децу. Док се ниво стреса смањује са вишим чиновима код мушкараца, код жена није тако. У полицијским организацијама које формацијски покривају веће географско подручје, унапређења често захтевају пресељење за које је мање вероватно да ће бити прихваћено уколико је жена у питању, због претпостављеног ремећења каријере партнера или живота деце.²³

Група аустралијских научника испитивала је 1998. године, на узорку од преко хиљаду полицајки из Квинсленда, нивое радног стреса, нивое и изворе социјалне подршке, као и

²³ Women and Policing in Canada A Status Brief and Discussion Paper (2014), www.manitoba.ca/msw/publications/pdf/2014_women_in_policing_brief.pdf, приступљено 29. 8. 2016.

исходе попут емоционалне исцрпљености, породичне кохезије и породичних сукоба, при том узимајући у обзир и утицај партнерове професије (полицајац/ неполицајац). Полазећи од претпоставке, базиране на претходним истраживањима, да полицајке могу искусити квалитативно различите изворе стреса од мушких колега (Brown & Fielding, 1993, Thompson, Kirk-Brown & Brown, 1999; према Thompson et al., 2003) и, такође, да жене и мушкарци различито доживљавају „сударање“ професије и породице при чему жене имају више оптерећујућих улога па самим тим и већи конфликт између та два света (Thompson, 1996; према Thompson et al., 2003) због чега се „мушко“ искуство у вези са изворима стреса и утицајем стреса на породицу не може директно применити на жене, аутори су дошли до сазнања да жене чији су партнери полицајци користе три извора социјалне подршке (супервизор, сарадник и партнер) за смањење емоционалне исцрпљености, жене чији партнери нису полицајци користе само један извор – супервизора. Код жена са партнерима полицајцима, више фактора је повећавало емоционалну исцрпљеност (преоптерећеност и двосмисленост улога, наспрам (само) преоптерећености код жена са партнерима неполицајцима), али је код њих и подршка партнера била значајно повезана са вишим нивоима породичне кохезије, што значи да су искуство оба партнера са истом врстом професионалног стреса, узајамно разумевање и подршка кључни фактори у одржавању позитивног породичног окружења. Ипак, за обе групе жена подршка партнера је била значајно повезана са нижим нивоом породичног сукоба (Thompson et al., 2003).

Импресиван је подухват наредника Корија Хејнса (Corey Haines) из Медисон Хејтса, САД, да, анализом садржаја стручних радова, чланака, интернет извора, искуства колега као и сопственог искуства, утврди најчешће стресоре који могу негативно утицати на полицајце и њихове породице. Неки од резултата до којих је аутор дошао, указују на бројне проблеме (супервизори, сменски рад, рад празником и викендом, нередовно спавање и хронични умор, самоконтрола као императив у свакој ситуацији, ниска плата итд.), „преливање“ стреса са посла на породицу (премало времена са породицом, колегама и пријатељима, али и конфликти са њима, заправо – улагање више труда у каријеру него у породични живот, са честим осећајем полицајца да су довољно радили на послу те породица треба да буде одговорна за свакодневне кућне послове), као и на неминовни исход у виду изузетно високог процента развода бракова полицајца (о томе говоре и

друга истраживања: Borum & Philpot, 1993; Miller, 2007; Roberts & Levenson, 2001; Waters & Ussery, 2007; према Matthews, 2011), што је заправо представљало фокус истраживања. Аутор се позива на податке о стопи развода полицијских службеника која износи 60-65% и већа је за 10-15% од оне у општој популацији, као и на „не нарочито неуобичајених“ 6-8 бракова једног полицајца током 20-25 година каријере. Из наведеног проистиче препорука да је полицијским службеницима неопходна обука ради препознавања ефеката стреса и ефикаснијег управљања њиме, за шта би, као и за поверљиво саветовање, одговорност требало да преузму одељења полиције, односно полицијске организације. Њихова би обавеза била да створе атмосферу у којој ће функционисати четири јасне поруке полицијским службеницима: да тражење помоћи неће довести до престанка радног односа или кажњавања, да ће се све информације поштовати и чувати као поверљиве, да увек постоје алтернативни начини понашања колико год то изгледало невероватно у неким тренуцима и, коначно, да је неко (увек) на располагању да им помогне у решавању њихових проблема (Baker & Baker, 1996, према Haines, 2003). Едукација и саветовање би обезбедили потребне алате за професионални и лични живот, у коме ће боље препознавати проблеме и схватати да нису једино колеге у стању да их разумеју, гурајући своје породице у изолацију и изостављајући их из значајног дела свог живота уместо да проводе квалитетније време с њима (Haines, 2003).

Слично о томе пише и Ричард Метјус (Richard Matthews), указујући на то да је у борби против ефеката стреса на брак важно узети у обзир реалност професионалног стреса у раду службеника који спроводе закон (укључујући и отежаност или немогућност регулисања емоција, депресије и посттрауматског стресног поремећаја) и бавити се његовим стварним ефектима на брак. Међу факторима који доприносе подизању нивоа стреса, свакако је и полицијска супкултура, са карактеристичном „мачо“ атмосфером и наметањем потребе за сталним самодоказивањем (Miller, 2007, према Matthews, 2011) којој су изложени припадници оба пола. Са идејом да посао одбијају само лењи и слаби (Borum & Philpot, 1993, према Matthews, 2011), полицајци добијају осећај остварења и идентификације преузимајући све веће одговорности, што се понекад рационализује неопходношћу остваривања већих прихода ради бољег квалитета живота читаве породице. Даље, због чврсте везе која постоји међу полицајцима, њихови супружници који нису

запослени у полицији и нису део „братства“ могу се осећати као да су нападнути од полицијског одељења које постаје трећа особа у вези. Комуникација међу брачним партнерима је, уз растућу љубомору и незадовољство, све напетија и подложнија конфликтима, полицајац све радије и чешће проводи време са онима (колегама) који га (једино) разумеју, и тако се може створити зачарани деструктивни круг, праћен озлојеђе-ношћу и отуђењем у коначном исходу. Опрезно говорећи о стопи развода међу службеницима запосленим на спровођењу закона, овај аутор наводи несагласне податке различитих истраживања – од 14,47% (McCoу & Aamodt, 2000, према Matthews, 2011) до 75% (без помињања имена аутора), и наглашава да независно од стопе развода стрес несумњиво утиче на бракове стварањем слабије комуникације међу супружницима, могућностима за неверство и могућношћу развода (Miller, 2007, према Matthews, 2011), што у наставку производи (или појачава) депресију, стрес и лошу слику о себи (Amato, 2000, према Matthews, 2011). Развод ипак не мора бити коначан исход, закључује Метјус. Уколико имају одговарајућу базу знања и додатно се потруде, полицијски службеници могу научити да управљају својим стресом и имати успешне бракове.

Испитивања потврђују да је подршка послодавца у раду, али и у приватном животу сарадника изузетно важна за продуктивност и добробит запослених (Grant, Wallace & Spurgeon, 2013; према Кнежевић и др., 2015) и, такође, да стрес делимично посредује у односу између изазова на релацији посао – кућа и задовољства послом (Lourel et al. 2009; према Кнежевић и др., 2015). Стога је конфликт између породичног и професионалног аспекта живота данас све значајнија тема, повезана с ангажовањем и продуктивношћу, апсентизмом, као и укупним благостањем запослених и организације (Kossek et al. 2013, према Кнежевић и др., 2015). Дисбаланс између наведених аспеката живота доводи до неповољних понашања, односно штетних менталних, физичких и здравствених исхода (кардиоваскуларни проблеми, квалитет сна, симптоми депресије, сагоревања, гојазности, алкохолизма...). Висок ниво стреса на раду је повезан са повећаним ризиком од физичких повреда, кардиоваскуларним болестима, високим крвним притиском, депресијом, бесом, анксиозношћу и раздражљивошћу, и у позитивној је корелацији са флукуацијом запослених (Mosadeghrad, 2014; према Кнежевић и др., 2015).

Глава 2. Међународна удружења и мреже полицајаца

Иако према неким поделама међународна полицијска сарадња није сврстана у основне полицијске послове већ послове системске подршке „којима се стварају, одржавају и унапређују услови, сагласно променама у окружењу полицијске организације, за ефикасност полиције али и за њену оперативну независност од других државних органа, јачање поверења јавности у полицију и за развој професионализма у полицији“ (Милетић и Талијан, 2011, према Ристовић, 2013: 255), несумњив је њен значај за делатност полиције.

За потребе нашег рада, међутим, нагласак међународне сарадње је на струковном повезивању, не у циљу ефикаснијег и квалитетнијег извршавања основних полицијских послова, већ ради стварања бољег контекста који ће се индиректно позитивно утицати и на редовну делатност полиције.

Будући да жене представљају мањи део запослених у већини организација безбедносног сектора, удруживање и умрежавање ради пружања узајамне помоћи и подршке битан је механизам њиховог функционисања и, истовремено, један од две тежишне тачке овог рада. Првобитна идеја да у фокусу овог истраживања буду искључиво *женске* мреже, односно мреже чији су чланови једино или претежно жене, преиначена је са циљем да се свеобухватније сагледају различити аспекти који могу утицати на услове полицијског рада, а тиме и на услове рада полицајки. Стога је у анализу укључено и Међународно полицијско удружење – ИПА (International Police Association – IPA), које је подједнако отворено за припаднике оба пола, а сам назив организације осим професије не имплицира никакву другу припадност нити оријентацију.

2.1. Мешовите мреже – ИПА (International Police Association – IPA)

Међународно полицијско удружење – ИПА (International Police Association), највећу струковну организацију полицајаца која окупља више од 400 000 чланова у преко 64 земље

света.²⁴ Циљеви те организације односе се на промоцију и подстицање разноврсних садржаја и активности међу припадницима полицијске професије. То је, између осталог, размена професионалног искуства, развијање пријатељстава између припадника полицијских служби земаља чланица, унапређење односа између полиције и јавности, организовање социјално-хуманитарних активности, неговање културно-спортске сарадње међу припадницима полиције из земаља чланица. Поред радно активних, Међународно полицијско удружење окупља и пензионисане полицијске службенике, држећи се принципа једнакости и равноправности и не узимајући у обзир обележје било које врсте (ранг, религија, пол, националност, језик, раса и сл.). Политички и пословно потпуно је независна у односу на било коју другу организацију или удружење. Отворена је за полицијске службенике свих држава као и за могућност међусобне струковне размене без ограничења. Регистрована је на темељима својих циљева при Савету Европе и Уједињеним нацијама, као међународна организација са саветодавним статусом. За управљање удружењем одговоран је Стални извршни биро – РЕВ (Permanent Executive Bureau), који чине чланови организације изабрани од стране делегата на светском конгресу ИРА за период од три године. Мада су чланови РЕВ-а делегирани из националних удружења, током мандата имају обавезу да брину о интересима ИРА независно од интереса својих националних секција. Органи ИРА су, такође, и међународне комисије којих има пет и чији је задатак да пружају подршку РЕВ-у, развијајући идеје и препоруке у оквиру својих надлежности. Према важећим актима, међународне комисије су следеће: Међународна стручна комисија – ИРС (International Professional Commission), Међународна културна комисија – ИКС (International Cultural Commission), Међународна социјална комисија – ИСКС (International Social Commission), Међународна интерна комисија – ИИСКС (International Internal Commission) и Међународна комисија за спољне односе – ЕРСКС (International Commission for External Relations).²⁵

²⁴ ИРА је формирана 1. јануара 1950. године под слоганом „Servo per Amikeso“, што на есперанту значи „Услуга кроз пријатељство“, <http://www.ipa-iac.org/content.php?pageId=4/>, приступљено 5. 8. 2013).

²⁵ <http://www.ipa-iac.org/content.php?pageId=22>, приступљено 5. 8. 2013.

Секција IPA у Србији основана је 4. марта 2006. године у Београду. Под менторством националне секције Грчке радила је до 14.9.2007. године, када је примљена у пуноправно чланство IPA. Уз подршку Министарства унутрашњих послова, стално увећавајући број чланова, IPA секција настоји и да промовише рад и углед полиције Србије у земљи и иностранству.²⁶

2.2. Женске полицијске мреже и удружења

„Посегни нагоре једном руком да те неко одозго повуче, а другом руком посегни доле и повуци горе за собом још неког.“

„Reachup with one hand and have the one above you pull you up and reach down with one hand and pull some one else up with you.“

Бренда Глас (Glass, B., 1997)

С обзиром на тежиште наше теме, посебну пажњу заслужују удружења и мреже жена полицајаца. Јер, уз актуелну политичку климу, на улазак жена у полицију одувек су значајан утицај имала и женска удружења широм света, а нарочито струковна – полицијска удружења жена. Мада су данас удружења жена полицајаца најактивнија у Америци и Европи, има их у целом свету – свуда где постоји свест о потреби удруживања и повезивања ради остваривања заједничких циљева. Према географском принципу, она могу бити организована на међународном (често регионалном), националном и поднационалном нивоу.

У свом раду, удружења се углавном руководе демократским принципима и фундаменталним правима која су предвиђена Универзалном декларацијом о људским правима (The Universal Declaration of Human Rights)²⁷ и другим, касније донесеним међународним и националним документима, и промовишу „квалитет кроз једнакост“, чинећи то у партнер-

²⁶ <http://www.ipa-serbia.org/>, приступљено 5. 8. 2013.

²⁷ Усвојена Резолуцијом Генералне скупштине УН 217А од 10. 12. 1948. године. Не подлеже ратификацији јер није међународни уговор.

ству са мушким колегама. Инсистирајући на „поштеном“ третману, настоје да побољшају радне услове за жене полицајце. Циљеви удружења жена полицајаца усмерени су на сарадњу и пружање узајамне подршке разменом знања, информација и искуства. Због могућности подизања проблема жена са индивидуалног на колективни ниво, утицај мреже је веома важан нарочито у почетној фази спровођења политике једнакости. Приступањем мрежи, такође, жене добијају оно што им у пракси углавном недостаје – емотивну подршку, савет, информације и обрасце улога. На тај начин, мреже доприносе бољем и бржем интегрисању жена у службу, унапређењу услова за рад и развој каријере, унапређењу стручних компетенција, потпунијем остваривању индивидуалних потенцијала и, у крајњој линији, развоју полицијске службе у целини.

Појам, географско и историјско полазиште

У недостатку општеприхваћене формалне дефиниције појма удруживања женског особља сектора безбедности, Рут Монтгомери (Ruth Montgomery) под удружењем запослених жена у сектору безбедности подразумева организацију или мрежу жена које раде у једној или више институција сектора безбедности. Његови циљеви су, по правилу, усмерени на подршку женском особљу у професионалној сфери, на промоцију политика и пракси за унапређење учешћа жена у сектору безбедности и/или помоћ женама и девојкама. Формирање удружења женског особља могу иницирати владе, институције сектора безбедности или, независно, саме запослене жене (Montgomery, 2011a: 7).

Са удруживањем жена запослених у полицији започело се пре читавог једног века – 1915. године, када је уз подршку Међународног удружења шефова полиције основано Међународно удружење жена у полицији (International Policewomen's Association). То је несумњиво организација коју, не само по историјском значају већ и по улози коју данас има, треба издвојити у односу на све остале. Мада подаци из доступних извора нису у потпуности међусобно сагласни, по свему судећи, њен оснивачки акт (Повеља) усвојен је тек 1926. у Вашингтону, уз промену назива удружења (у: International Association of Policewomen) и добијање статуса непрофитне организације. Нажалост, удружење је 1932, пре потпуне реализације покренутих програма, постало жртва депресије, али се од идеје није одустало. Године 1956, на састанку жена – мировних официра у Сан Дијегу, у Калифорнији, долази

до реорганизације и још једне промене назива (сада у: International Association of Police Women), да би се 1969. у измењеном оснивачком документу коначно нашао данашњи назив International Association of Women Police (IAWP). Иако уз учешће тада још малобројног чланства, већ 1963. започело се са организовањем годишњих тродневних конференција, које се од 1968. одржавају сваке године на различитим географским локацијама, широм света, поставши временом глобални, високоцењени престижни тренинг. Такође, мада је удружење првобитно установљено првенствено за женске службенике, чланице IAWP препознале су врло рано потребу за кохезивношћу, професионализмом и комуникацијом између мушкараца и жена у свим аспектима, те од 1976. позивају мушкарце да се придруже као активни чланови. IAWP данас окупља више од 2 400 чланова из 26 региона, односно преко 55 земаља света,²⁸ има 20 канцеларија у Северној Америци, две у Европи и по једну у Африци и на Карибима. Већина чланова IAWP су из Канаде, Уједињеног Краљевства и Сједињених Држава.

У Северној Америци, са порастом броја жена запослених у полицијској служби, растао је и број удружења, нпр. у САД – удружење Полицијске службенице и сараднице у Лос Анђелесу (Los Angeles Women Police Officers and Associates – LAWPOA) настало 1925. године, пример је локалног полицијског удружења које ради на националном нивоу, а деведесетих година прошлог века успостављена су и бројна друга, међу којима и Национално удружење жена извршилаца у спровођењу закона (National Association of Women Law Enforcement Executives – NAWLEE) 1996, Жене у федералној агенцији за спровођење закона (Women in Federal Law Enforcement – WIFLE) 1999. године, затим Атлантске жене у спровођењу закона (Atlantic Women in Law Enforcement – AWLE, Канада) 1998. итд. (Montgomery, 2011a)

Аустралијско-азијски савет жена и полиције (Australasian Council of Women and Policing) успостављен је 1997. године, као резултат Аустралијске конференције жена у полицији одржане годину дана раније у Бризбејну. У питању је независна, међународна, регионална организација у коју су, осим Аустралије, укључене и полицијске службе држава са пацифичких острва.

²⁸ <http://www.iawp.org/history/pastpresent.htm>, приступљено 2. 4. 2018.

Већина међународних, регионалних и националних женских удружења, у другим деловима света, настала је углавном током последње три деценије, од касних осамдесетих година двадесетог века па све до данас. Тако је и у Европи, нпр. Британско удружење жена у полицији (British Association of Women in Policing – BAWP) основано 1987. године, Европска мрежа жена у полицији (European Network of Policewomen – ENP) 1989, али је већина асоцијација и мрежа настала на размеђи два миленијума, од средине деведесетих до средине 2000-тих: Белгијско удружење жена у полицији (Belgian Association of Women Police), појавило се 1994. године, Женска мрежа полиције Естоније (Estonia Police Women’s Network) 1998, Нордијско-балтичка мрежа жена у полицији (Nordic-Baltic Network of Policewomen – NBNP) 2001. године (Montgomery, 2011b). У нашем непосредном окружењу, на пример, у циљу обезбеђивања једнаких шанси, побољшања положаја жена које обављају полицијски посао, учвршћивања друштвеног поштовања према њиховом раду и помоћи да се уклопе у полицијски посао, 1993. године основана је Организација жена полицајаца Мађарске која је колективна чланица Европске мреже жена полицајаца, као и словеначка организација.

Крајем 2010. године почела је са радом Мрежа жена-полицајаца Југоисточне Европе, чија је чланица и Србија, као једна од регионалних међудржавних организација чије је успостављање базирано на сличним интересима и проблемима, културолошком наслеђу, а често и сличним економским проблемима (Нововић и Вла, 2010).

Током протеклих петнаестак година, у Европи се појавио један број специјализованих женских удружења која, не само да траже промене у принципима и методама активности у корист својих чланова, већ одражавају и разноликости и специфичне карактеристике организација и група сектора безбедности и популације којој служе. Пример ових трендова јесу нека удружења успостављена у Уједињеном Краљевству: Национално удружење групе муслиманских жена у полицији (National Association of Muslim Police Women's Group) и Национално трансродно полицијско удружење (National Transgender Police Association), оба основана 2008, и Жене у Министарству унутрашњих послова (Home Office Women – HOW (основано 2005) (Montgomery, 2011a).

У историји женског удруживања у Африци, могу се пратити три одвојене етапе када је реч о читавом сектору безбедности, а две када је у питању полиција. У периоду 1989-1992, успостављено је Удружење жена у полицији Гане (Ghana Police Ladies Association) – 1989, док је у периоду 2000-2010. године „покривена“ јужна Африка, како националним удружењима, тако и „крвном“, иначе првоорганизованом (2003), организацијом која обухвата све остале – Мрежом жена у полицији Јужне Африке (South African Police Women’s Network – SAPS Women’s Network). Остале мреже су: Женска мрежа полиције Мозамбика (Mozambique Police Women’s Network), 2006; Мрежа жена у полицији Танзаније (Tanzania Police Women’s Network), 2007; Женска мрежа Мисије УН у Судану и женска мрежа полиције при Влади Судана (United Nations Mission in Sudan Women Network and the Government of Sudan Police Women’s Network), 2008; као и Женска мрежа полицијске службе Намибије (Namibia Police Service Women’s Network), Мрежа жена у полицијској служби Замбије (Zambia Police Service Women’s Network) и Мрежа жена у полицији Зимбабвеа (Zimbabwe Republic Police Women Network), све три успостављене 2009. – Montgomery, 2011a.

Средином прве деценије 21. века, појавила су се и удружења у Средњој Америци. Студијом Рут Монтгомери, обухваћена су два, од којих је једно националног - Бахамско удружење жена у полицији (Bahamian Association of Police Women), основано 2005. године – а друго (тренутно неактивно) регионалног, међународног нивоа – Карипско удружење жена у полицији (Caribbean Association of Women Police – CAWP), успостављено 2006. и престало са радом већ после годину дана.

Азијских удружења нема у студији, али ћемо рећи да је једно од активнијих оно у Бангладешу – Мрежа жена у полицији Бангладеша (Bangladesh Police Women Network), с тим што IAWP, у сарадњи са другим организацијама посвећеним борби за људска права и пружање једнаких могућности, настоји да шири умрежавање и успостављање нових филијала и на том континенту. У ту сврху, у јужној Азији је током 2015. спроведено опсежно, научно утемељено истраживање, на основу чијих резултата су понуђене одговарајуће препоруке (Gilmore, 2015).

Наглашавајући да су удружења женског особља која окупљају запослене у различитим структурама безбедносног сектора почела да се појављују релативно скоро, Рут Монтгомери (Ruth Montgomery) нарочито истиче значај њиховог успостављања и наводи примере два афричка – Удружења жена у спровођењу закона Либерije (Liberia Female Law Enforcement Association) основано 2000. и Жена у сектору безбедности Сијера Леонеа (Women in the Security Network – Sierra Leone) – 2008, успостављена ради промоције и заступања женских права и родног мејнстриминга у сектору безбедности, док је треће – Women in Homeland Security, основано у Сједињеним Државама 2009. године са циљем да код својих чланова подигне ниво разумевања питања која се односе на националну безбедност и тероризам, да промовише могућности умрежавања и, такође, да подстиче чланове на активније учествовање у процесима промене. Сва ова удружења препознала су улогу жена у већини области сектора безбедности, као и у приватним секторима који се баве стварањем и одржавањем безбедности и заштите у заједници (Montgomery, 2011a).

У овом контексту, треба рећи да у Србији нема удружења које окупља жене из различитих институција сектора безбедности, међутим, заједничке активности и ad hoc радне групе успостављене су нпр. 2010. године приликом израде првог националног акционог плана за примену Резолуције 1325 Савета безбедности УН – жене, мир и безбедност у Републици Србији (НАП 1325), за период 2010-2015, у чему су Министарство одбране и Војска Србије несумњиво имали имали улогу лидера (Шарановић, 2011). Са истом праксом настављено је и при изради другог НАП-а (2017-2020), чија реализација је у току и она подразумева како заједничке активности на националном нивоу, тако и посебне, везане за поједине институције и/или локалну заједницу.

Уз већ наведени IAWP који представља најзначајније глобално удружење, уз мноштво међународних, регионалних и националних организација, потребно је поменути још једно глобално удружење које окупља жене у полицији – International Association of Islamic Police Women, формално основано 2007. године у Кабулу, у Авганистану, са циљем да ради на успостављању безбедности и владавини права, на стварању и одржавању безбедности и мира, стабилних нација, укључивањем муслиманских жена у рад. Удружење је тренутно неактивно, али се очекује његова ревитализација (Montgomery, 1911b).

Као што се из претходног излагања види, кључни извор за овај сегмент рада представљала је компаративна студија *Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change?* из 2011. године, као и *Inventory of Female Staff Associations Reviewed for the Occasional Paper "Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change?"*, дело Канађанке Рут Монтгомери (Ruth Montgomery), која разматра структуру, мандат, задатке и активности, ефекте рада и утицај који поједина удружења и мреже имају на промену политика и пракси у својим организацијама и какву корист могу донети заједници у чијем интересу раде релевантне организације. Иако је, према нашим сазнањима, реч о најкомплетнијем доступном прегледу постојећих удружења и мрежа, ауторка упозорава да се овај узорак не може разматрати глобално нити се користити као основа за компаративну анализу региона, пошто су обухваћена удружења женског особља сектора безбедности представљена само селективно и као појединачни примери,. Израда те студије је, иначе, добрим делом мотивисана управо непостојањем ваљаног прегледа женских мрежа, доступног потенцијално заинтересованим чланицама или корисницима информација релевантних за питања родне равноправности и реформу сектора безбедности, с чиме смо се и ми суочили током 2009. и 2010. године у оквиру припремних активности за успостављање регионалне мреже на простору југоисточне Европе (Нововић и др., 2010). Студија је базирана на анализи материјала (књиге, научни чланци, новинске публикације и електронски ресурси, као и рецензије) на енглеском и немачком језику о удружењима женског особља сектора безбедности, као и на анкети спроведеној међу актерима реформе сектора безбедности. Интернетско претраживање, интервјуи путем телефона и имејла изабрани су као најприкладнији начин прикупљања информација.

Ослањајући се у великој мери на резултате наведеног истраживања и допуњујући их подацима из других извора, били смо у могућности да стекнемо веома добар увид у актуелно стање када је реч о мрежама жена запослених у полицији.

Предмет ове студије било је 67 међународних, националних, регионалних и локалних удружења и асоцијација женског особља сектора безбедности – оружаних снага, полиције, казнено-поправних служби, правосудног система, ватрогасне и хитне службе, имиграционе службе, као и органа државне безбедности (националних безбедносних тела) и

приватних фирми за обезбеђење широм света (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b). Како сама ауторка каже, предложени преглед не може се сматрати репрезентативним јер представља удружења женског особља сектора безбедности само неких региона света. Ипак, он демонстрира разноликост удружења женског особља из различитих земаља и регија у погледу типова, структура, задатака, критеријума чланства, активности и односа са вишим организацијама, с тим што се испоставило да према броју удружења женског особља у сектору безбедности предњаче полиција и правосудни систем.

За потребе овог рада, бавили смо се, разумљиво, само удружењима и мрежама жена запослених у полицији (укупно њих 30) које су обухваћене истраживањем Рут Монтгомери. Ауторка је, иначе, највише информација о мрежама успела да прикупи у земљама Африке, Европе и Северне Америке, док са Централном и Јужном Америком, као и већином азијских земаља то није био случај. Ипак, она напомиње да је дошла до података о састанцима жена високопозиционираних у полицијским службама Централне Америке и Кариба, који се одржавају од 1998. године са тематиком из области родних аспеката и широким дијапазоном практичних питања. Такође, неке земље у том региону примењују Резолуцију 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност. С друге стране, из полиције Хонг Конга добијен је одговор да су веома задовољни својом политиком родне равноправности, да нема дискриминације по основу пола, те не постоји ни потреба за родно специфичним удружењима, мада су неке од тамошњих полицајки индивидуално приступиле Међународном удружењу жена у полицији (IAWP).

Једна од мрежа анализираних у студији јесте и Мрежа жена полицајаца југоисточне Европе која укључује и Министарство унутрашњих послова Републике Србије, те ће стога она нарочито бити предмет наше пажње.

Према географској локацији, студијом је обухваћено:

- *два глобална удружења* - International Association of Women in Police (IAWP) и International Association of Islamic Police Women (са седиштем у Авганистану, тренутно неактивна);

- *11 афричких*: Botswana Women Police Network, Ghana Police Ladies Association, Mozambique Police Women's Network, Namibia Police Service Women's Network, South African Police Women's Network (SAPS Women's Network), South African Regional Police Chiefs Cooperation Organisation Women's Network (SARPCCO Women's Network Sub-Committee), Tanzania Police Women's Network, United Nations Mission in Sudan Women's Network and the Sudan Police Women's Network, West African Police Women Association (WAPWA), Zambia Police Service Women's Network и Zimbabwe Republic Police Women Network;
- *девет из Европе*: Belgian Association of Women Police, British Association for Women in Policing (BAWP), Estonia Police Women's Network, European Network of Policewomen (ENP), Home Office Women (HOW), National Association of Muslim Police Women's Group (NAMP Women's Group), National Transgender Police Association, Southeast Europe Women Police Officers Network (WPON) и Nordic-Baltic Network of Police Women (NBNP);
- *четири из Северне Америке*: Atlantic Women in Law Enforcement (AWLE), Los Angeles Women Police Officers and Associates (LAWPOA), National Association of Women Law Enforcement Executives (NAWLEE) и Women in Federal Law Enforcement (WIFLE);
- *два удружења из Аустралије, Новог Зеланда и Океаније*: Australasian Council of Women and Policing и Pacific Islands Chiefs of Police Women's Advisory Network (PICP-WAN) и
- *два из земаља Карипског басена*: Caribbean Association of Women Police (CAWP) и Bahamian Association of Police Women.

Према **начину оснивања**, већина женских удружења у структурама безбедности може се сврстати у једну од две категорије – она која су основана на иницијативу својих чланица (приступ "одоздо-навише") и најчешће имају независан статус, и она створена на иницијативу институција сектора безбедности или већих, ширих удружења, често у својству саветодавних органа, дакле иницијативом „одозго-надоле“, што их чини зависним у односу на руководеће полицијске и/или друге државне структуре. Мрежа жена полицајаца југоисточне Европе чији је Србија члан, као и национална Botswana Women

Police Network, или регионална South African Police Women's Network, успостављена је, на пример, на иницијативу организације шефова полицијских служби земаља чланица из региона (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Статус и структура удружења жена запослених у полицији могу бити веома различити. Најчешће су то независне непрофитне организације (нпр. International Association of Women in Police, National Association of Women Law Enforcement Executives, Women in Federal Law Enforcement, Atlantic Women in Law Enforcement, Los Angeles Women Police Officers and Associates, European Network of Policewomen, Nordic-Baltic Network of Policewomen, British Association for Women in Policing, Belgian Association of Women Police, Australasian Council of Women and Policing), које раде под руководством изабраног извршног органа и/или одбора директора (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Зависно од територије коју удружење покрива, и сама структура управљања може бити више или мање сложена. Пословима и имовином може руководити управни одбор који, осим председника, има и неколико потпредседника, секретара, благајника, више стручних лица и регионалних координатора (нпр. International Association of Women in Police). IAWP такође има филијале – независне, самофинансирајуће организације успостављене у својим земљама или регионима, које је управни одбор IAWP прихватио као своје подружнице. Адреса главне канцеларије IAWP је у Канади. European Network of Policewomen, са седиштем у Холандији где је и седиште главног бироа, има генерални одбор од 34 члана који је одговоран за генерално управљање и именовање председника и извршног одбора, док је извршни одбор задужен за свакодневно руковођење уз подршку главног бироа и чине га председник, два потпредседника и неколико чланова. Минималистичка управљачка структура Nordic-Baltic Network of Policewomen (са седиштем у Данској) подразумева управни одбор који чине једна контакт особа и један заменик контакт особе из нордијских и балтичких земаља. У већини случајева управљачка тела су волонтерска. У великим организацијама ове одговорности су плаћене, али мале организације често или у потпуности раде без ангажовања плаћеног особља или укључују у те сврхе минималан број особља са пуним или скраћеним радним временом (хонорарце), као и стручњаке из организација које су чланице удружења. У British Association of Women in

Policing, на пример, управља се волонтерски, а извршни одбор је изабран од активних и бивших полицајаца и особља из целе Велике Британије, и може пренети овлашћења радним одборима по свом нахођењу. Национални координатор је са пуним радним временом и плаћеним положајем, делимично финансиран од Министарства унутрашњих послова, док је неколико административних позиција делимично плаћено. У IAWP је, упркос бројном чланству, само једна особа (на позицији пословног менаџера) са пуним радним временом, и њен се рад финансира од чланарина. Такође, удружење малим износима покрива трошкове везане за пословна путовања и сл. водећим члановима савета (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Како извештава Рут Монтгомери, комплексније су шеме одговорности и субординације за саветодавне групе или удружења која послују под покровитељством матичне асоцијације. Придржавајући се њених директива и стратешких докумената, они о својим активностима обавезно извештавају матичну организацију. Ови односи постају још сложенији у случајевима када удружење зависи од матичне асоцијације финансијски или им је потребна подршка уопште. Такав је случај са Pacific Islands Chiefs of Police Women’s Advisory Network, али и са афричким удружењима, нпр. Botswana Women Police Network, Zambia Police Service Women’s Network, South African Police Women’s Network итд. (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Критеријуми за чланство разликују се у зависности од начина и сврхе оснивања појединих удружења. У неким асоцијацијама, чланство је отворено за све жене у полицијској служби дате земље (нпр. Zambia Police Service Women’s Network, Tanzania Police Women’s Network, Caribbean Association of Women Police), или се чак подразумева за све припаднице службе (South African Police Women’s Network). У другим удружењима чланство је добровољно и категорисано (нпр. у IAWP: активни, доживотни, сарадници, почасни, корпорације, партнери), што повлачи њихов различит статус, укључујући и различит износ чланарине (у неким удружењима чланарине се одбијају од зарада запослених – Los Angeles Women Police Officers and Associates, док друга удружења уопште не наплаћују чланарине, као нпр. Pacific Islands Chiefs of Police Women’s Advisory Network), нарочито за физичка и правна лица (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Чланство може укључивати придруживање мушкараца као "симпатизера" или пуноправних чланова захваљујући њиховом значајном доприносу активностима женских удружења и уверењу да ће побољшање принципа и метода активности било које организације, агенције или области деловања користити свим запосленима, без обзира на родни идентитет (International Association of Women in Police, Australasian Council of Women and Policing, Estonia Police Women's Network, Los Angeles Women Police Officers and Associates). Чланови British Association of Women in Policing могу бити сви полицајци под заклетвом, као и цивилно особље у полицији и сродним организацијама у Енглеској, Шкотској, Велсу и Северној Ирској, укључујући и чланове ваздухопловних полицијских снага, удружења полицијских органа и полицијског особља, као и комерцијалне и научне структуре (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Што се тиче удружења на регионалном нивоу, у неким случајевима она су формирана од представника које делегира свака земља или структура сектора безбедности која је део удружења (нпр. Pacific Islands Chiefs of Police Women's Advisory Network), док је у другим чланство добровољно и добродошло за све заинтересоване запослене у полицији у земљама чланицама, нпр. у Nordic-Baltic Network of Policewomen чак и без формалне молбе за пријем (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Удружења користе различите *начине и изворе финансирања*. Често је то од чланарине као вид самофинансирања (нпр. Atlantic Women in Law Enforcement), и још чешће од чланарине уз одређену допуну путем одржавања конференција, обука, или путем донација (нпр. Australasian Council of Women and Policing, Los Angeles Women Police Officers and Associates) и грантова (Belgian Association of Women Police), или све то заједно (International Association of Women in Police, National Association of Women Law Enforcement Executives, British Association of Women in Policing). Активности удружења могу, уз чланарине или без њих) финансирати и саме полицијске институције, односно организације чланице (нпр. Caribbean Association of Women Police, South African Police Women's Network, Nordic-Baltic Network of Policewomen, European Network of Policewomen), међународне и локалне невладине организације и фондације итд, и очекивано је да се извори финансирања разликују за развијене земље и државе са

економијама у развоју. У већини случајева, као што се може видети, активности удружења женског особља у Европи и Северној Америци финансирају се од чланарине, приватних спонзора и прихода од конференција и образовних програма, има регионалних удружења која финансирају развојне организације и полицијске структуре земаља учесница (Pacific Islands Chiefs of Police Women's Advisory Network), али и оних која се финансирају из средстава међународног развоја и буџета великих полицијских структура (United Nations Mission in Sudan Women Network and the Government of Sudan Police Women's Network, Southeast Europe Women Police Officers Network) (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Циљеви и активности удружења и мрежа

Рут Монтгомери, ауторка студије, циљеве начелно дели на оне који су усмерени споља и оне усмерене унутра, примећујући да је спектар екстерних задатака веома широк и углавном се односи на стратешка питања, као што су кампање подизања свести о женским правима, развој организационих и институционалних односа са заједницом, демонстрација друштвене одговорности, идентификација и решавање проблема који ометају развој удружења и њихових учесника, а у неким случајевима и пружање помоћи директно локалном становништву (у неким случајевима, мада се помоћ, нпр. на плану унапређења родне равноправности, директно пружа заједници, позитивне промене се најчешће рефлектују и на саму институцију). Таква програмска одређења, по правилу, подразумевају удруживање напора са другим организацијама, органима и институцијама власти, невладиним организацијама и другим интересним групама (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Интерно усмерени циљеви, пак, углавном би требало да осигурају интересе и потребе учесника, умрежавање и изградњу односа, помоћ и размену информација са партнерима и колегама, омогућавање стручне обуке и професионалног развоја чланова, развој и спровођење родно осетљивих аспеката политика и пракси, оспособљавање жена за руководеће и лидерске позиције, уз адекватно препознавање и вредновање доприноса сваког од учесника (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Од 30 удружења жена запослених у полицији које је ауторка обухватила студијом, само једно није дало информације о својим кључним циљевима и мисији. Сва удружења пријављују више циљева који представљају окосницу њихових активности. Један, који се појављује безмало код свих, јесте умрежавање и изградња веза, развој и размена информација и знања. Следећи циљ по учесталости (укупно 25) јесте идентификовање и разматрање актуелних питања, развој и примена стратегије. Потом долази пружање чланству могућности за професионални развој, изградња капацитета и способности чланова, организација, институција и/или заједнице (укупно 15), увођење равноправности полова у јавну политику (Gender Mainstreaming) и друге праксе повезане са људским ресурсима за побољшање интеграције жена у службу (13) и обезбеђивање услуга и подршка члановима удружења (10), препознавање доприноса жена сектору безбедности (3), промоција и спровођење истраживања и размена најбољих пракси и/или експертиза и подршка за родна питања, помоћ у успостављању нових мрежа (2), заступање жена и њихових интереса (2), обезбеђивање услуга и подршке за особе изван удружења. У већини случајева, дакле, то су активности у интересу чланова појединих удружења, али и институције, сектора или заједнице. Ниво приоритета одређеног задатка зависи од врсте организације и контекста у коме одређена асоцијација функционише (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Задаци и активности који се тичу задовољења потреба чланова удружења поклапају се више или мање у свим удружењима, утолико што имају за циљ анализу потреба и пружање помоћи, изградњу и јачање односа са другим удружењима, стварањем могућности за комуникацију и размену информација, признања и процену доприноса учесника, обуку и професионални развој чланова удружења (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Рут Монтгомери истиче да асоцијације у постконфликтним земљама посвећују више пажње таквим областима као што су побољшање радних услова, привлачење жена да раде у сектору безбедности и осигурање њиховог равноправног учешћа, док су удружења Европе и Северне Америке више заинтересована за развој унутар организација. Удружења жена полиције и сектора безбедности у Африци у фокусу имају активно учешће у

областима као што је превенција сукоба, мир и људска безбедност, а то нису приоритети полицијских удружења у другим регионима (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Различита удружења се међусобно разликују према врстама активности. Ауторка је, полазећи од задатака, све активности груписала у осам категорија (активности у интересу чланова удружења; оснивање и развој партнерства; постизање родне равноправности; комуникација; додела награда и признања најбољим члановима удружења; професионални раст и обука; менторство; рад са становништвом и друштвена одговорност), које смо за потребе овог рада, делимично преструктурирали.

Умрежавање, успостављање и развој партнерстава

Рад на повезивању и развоју комуникације, размене и сарадње, како међу собом тако и са најразличитијим партнерима изван полицијске струке, један је од приоритета удружења и мрежа. Сврха је углавном пружање узајамне подршке и помоћи ради решавања одређених питања, али и подизање нивоа компетенције чланова, као и проналажење и обезбеђивање потребних ресурса. Комуникација се одвија, не само током разних окупљања, едукативних и других догађаја, већ великим делом и коришћењем савремених технологија – веб-сајтова, друштвених мрежа, форума, блогова и сл. (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b)

International Association of Women in Police у свом мандату има и задатак подстицања умрежавања и колегијалне подршке широм света. Мада тај задатак није нимало лак због бројних различитости планетарних размера, и то не само оних које се тичу надлежности, процедура и сл., већ и различитих језика, судећи по резултатима оствареним током стогодишњег постојања, IAWP оправдава своју мисију која је, према наводу Рут Монтгомери, садржана у једном од интервјуа првог потпредседника тог удружења, а гласи да, иако IAWP има регионалне канцеларије широм света, организација тежи да прошири своје активности и изван Северне Америке, а посебно на земље у којима енглески није државни језик. European Network of Policewomen пружа подршку и помоћ у успостављању нових националних мрежа и подстиче и охрабрује сарадњу између повезаних земаља. Такође, успоставља и негује сарадњу са сродним организацијама широм света. И Nordic-

Baltic Network of Policewomen исто тако подржава изградњу националних мрежа, ради на јачању полицијских односа између нордијских и балтичких земаља и продубљује везе са другим женским мрежама. Исту или врло сличну улогу преузеле су и друге међународне регионалне мреже, односно удружења у свету. Један од стратешких циљева Pacific Islands Chiefs of Police Women's Advisory Network јесте подизање нивоа регионалне сарадње жена у полицији и јачање и ширење мреже полицајки на пацифичким острвима. South African Regional Police Chiefs Cooperation Organisation Women's Network Sub-Committee представља кровну организацију за националне мреже у региону и тесно сарађује са Организацијом за регионалну сарадњу шефова полиције Јужне Африке (South African Regional Police Chiefs Cooperation Organisation) на укључивању свих женских полицијских службеника из земаља чланица (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Националне мреже углавном имају партнерске односе у земљи, али такође истичу значај сарадње подстицањем професионалних и међуагенцијских удружења и промовисањем заједничког разумевања питања која се тичу жена запослених у полицији (Atlantic Women in Law Enforcement), пружањем могућности умрежавања (Bahamian Association of Police Women), подстицањем успостављања односа са другим организацијама на локалном, регионалном и међународном нивоу (Botswana Women Police Network) итд. Ипак, на националном нивоу, осим што се тражи упориште у удружењима вишег (међународног, регионалног) ранга, чешће се као конкретни циљеви и програмски садржаји помињу сама комуникација, размена и узајамна подршка (нпр. промовисање међусобне подршке, размене знања и искуства својих чланица са женама запосленим у другим полицијским службама широм континента – Belgian Association of Women Police), мада је веома тешко разграничити све те категорије због њиховог узајамног прожимања и комплементарности (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Међусобна и партнерска **сарадња удружења** веома је присутна, почев од подршке коју мреже и удружења са традицијом пружају при оснивању нових, преко прихватања у чланство (у International Association of Women in Police или European Network of Policewomen, на пример) удружења нижег (националног и регионалног) нивоа у својству својих филијала, до перманентне размене искуства, сазнања, препорука и сл. Многа

национална удружења, такође, повезана су са другим удружењима и организацијама у свом региону, углавном у оквиру своје (полицијске) делатности. Афричка удружења често су повезана са међународним фондацијама и невладиним организацијама. Зависно од циљева и мисије за коју су се определили, бирају и партнере који могу бити и нетрадиционални, нпр. школе, затвори, институције, верске организације и сл. Пажњу заслужују и удружења у Уједињеном Краљевству, чија је специфичност у чешћем избору владе као партнера него других националних удружења. Разлог лежи у прагматичном опредељењу за сарадњу са владом по питањима одрживог развоја, суочавања са економским и политичким променама и активне улоге у развоју родне агенде. Коначно, присутна су и партнерства са великим компанијама које спонзоришу одређене активности удружења, на обострану корист (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Подршка, размена, информисање и комуникација

Размену знања, информација и искустава у оквиру европских полицијских организација, као и полугодишње објављивање чињеница, бројки и општих информација о европским полицијским службама, European Network of Policewomen сврстава међу своје главне активности. Australasian Council of Women and Policing, између осталог, пружа савете и податке бројним интересним групама, истраживачима и студентима. British Association of Women in Policing развија мрежу стручних и друштвених контаката између официра на националном и међународном нивоу, олакшавајући размену информација о питањима која се тичу службе, а нарочито жена. Caribbean Association of Women Police подстиче сарадњу жена из региона, удружујући њихове тежње кроз размену информација и заједничке обуке. Estonia Police Women's Network промовише заједничке активности, пројекте, студије и иницијативе са другим женским организацијама. Nordic-Baltic Network of Policewomen размењује професионално искуство и знање, нарочито искуство у вези са женским лидерством. Занимљива је у овом сегменту и пракса коју, нпр. у оквиру Програма размене особља (шест размена годишње) и Програма сестринских градова упражњава Pacific Islands Chiefs of Police Women's Advisory Network. Та мрежа периодично узајамно размењује запослене са British Association of Women in Policing, што им омогућава да стекну нова знања и вештине. Могућности за учешће у програмима

размене запослених разматрају и у Nordic-Baltic Network of Policewomen (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Када је реч о техничком аспекту функције информисања, већина активних организација има веб-сајтове и странице на друштвеним мрежама у циљу ажурног информисања свог чланства. Нпр. International Association of Women in Police на свом веб-сајту <http://www.iawp.org/>, као и већина других удружења, уз одељак који је резервисан само за чланове, нуди и мноштво корисних информација доступних свим потенцијалним корисницима, док неке регионалне канцеларије IAWP воде блогове у вези са темама својих активности. IAWP такође, као и Los Angeles Women Police Officers and Associates и National Association of Women Law Enforcement Executives, издаје квартално часопис. European Network of Policewomen пружа информације путем сајта <http://www.enp.eu/>, магазина, као и бројних публикација. Australasian Council of Women and Policing публикује часопис „Жене и полиција“, користи веб-сајт <https://acwap.com.au/>, а чланови се информишу и путем електронске поште. Belgian Association of Women Police има веб-страницу, успоставља контакте и одржава мејлинг листу, исто чини и British Association of Women in Policing (<https://www.bawp.org/>), издајући и часопис „The Grapevine“ (у слободном преводу „Радио Милева“) за чланове удружења, Nordic-Baltic Network of Policewomen одржава веб сајт (<http://www.nbnp.ee/>), као и Pacific Islands Chiefs of Police Women’s Advisory Network (<https://picp.co.nz/our-work/womens-advisory-network-wan/>), South African Police Women’s Network (<https://www.saps.gov.za>) итд. У већини случајева удружења објављују своје публикације на енглеском језику, али у неким случајевима и на два или више језика.

Постизање родне равноправности и оснаживање жена

Готово сва анкетирана удружења баве се питањима родне равноправности и (не)дискриминације, оснаживањем и промоцијом жена до њихове потпуне интеграције у полицијску службу, на пример:

International Association of Women in Police, као удружење на глобалном нивоу које има филијале у целом свету, настоји да стратешки ојача и унапреди улогу жена на

међународном плану, скретањем пажње на родна питања у организацијама и структурама власти.

Пропорционално својим позицијама и снази утицаја, и остале међународне организације у својим програмима имају родну агенду.

Тако, нпр. European Network of Policewomen, мрежа која повезује многе чланице на европском континенту, свој мандат види у подизању свести и разумевању питања која се односе на жене унутар европских полицијских служби, пружајући женску перспективу кад год је то могуће. Подстиче рад на једнакој заступљености жена и мушкараца и, при том, веома важно, подржава дискусије које могу користити полицијским службеницима генерално, дакле, не само женама већ и мушкарцима. Настоји да постане препознатљива као водећи европски стручни центар за питања родних политика, равноправности и управљања различитостима (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Nordic-Baltic Network of Policewomen, јачањем професионалних контаката између држава чланица и разменом искуства у вези са женским лидерством, настоји да побољша и развије принцип једнаких могућности унутар националних полицијских организација, што се односи на јачање улоге женских полицијских службеника и на повећање броја жена на руководећим положајима у полицијским организацијама (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b). Представнице балтичких земаља нарочито наглашавају значај мреже за њих због могућности коришћења добрих примера из нордијских полицијских служби. Као један од проблема који повезују са својом недовољном заступљеношћу на високим позицијама упркос импресивној присутности жена у полицијским службама Естоније, Летоније и Литваније (нешто више од 40% у односу на укупан број запослених) и њиховом често вишем образовању у односу на мушке колеге, јесте, за разлику од нордијских, непостојање стратегија и писаних акционих планова за активности које се тичу родне равноправности у балтичким земљама. Проблем је, једним делом и у тешкоћама комбиновања породичног живота са каријером, јер је у балтичким женама углавном жена задужена за децу и друга породична питања. Између осталог, после развода 99% деце живи са својим мајкама и виђа очеве само викендом и током ђачких одмора, и то „ако

тата жели“ (Kvarntorp,2017).²⁹ Истовремено, Nordic-Baltic Network of Policewomen велику пажњу посвећује и проблему сексуалног узнемиравања и опсценог понашања према женама, те је у циљу борбе против ове појаве предложила пакет посебних мера (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Две регионално блиске организације, Australasian Council of Women and Policing и Pacific Islands Chiefs of Police Women’s Advisory Network, своје циљеве оснаживања жена и промоције равноправности жена у свим аспектима полицијског рада и на свим нивоима, без полне дискриминације за све запослене (полицијске службенике под заклетвом и оне који то нису) повезују са крајњим исходом у виду побољшања полицијских услуга грађанству кроз већи допринос жена. Сличне аспирације има и Caribbean Association of Women Police, чије су активности (промоција јединства, умрежавања и обуке полицајки у региону) у функцији квалитетнијег рада полиције у заједници, квалитета живота, као и услуга које полиција пружа (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Удружења на националном нивоу широм света залажу се, такође, за остваривање родне равноправности. National Association of Women Law Enforcement Executives (САД) промовише идеју жена руководилица у полицији, и њена мисија је да служи и унапреди интересе жена које јесу, или желе да буду, руководиоци у систему спровођења закона. Bahamian Association of Police Women лобира за промене политика ради оснаживања жена и пружање помоћи у остваривању једнаког третмана са мушким колегама у погледу напредовања, промоције и руковођења (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

У Африци, Botswana Women Police Network залаже се за окружење које пружа једнаке могућности женама и мушкарцима полицајцима, као и за оснаживање жена да се ангажују на вишим руководећим позицијама. United Nations Mission in Sudan Women Network и The Government of Sudan Police Women’s Network разматрају постизање родне равноправности као један од својих главних задатака, а Zimbabwe Republic Police Women Network заговара стварање једнаких услова у служби за све полицијске службенике, без обзира на пол.

²⁹ <http://www.nikk.no/en/news/few-female-police-chiefs-in-the-baltic-countries/>, приступљено 27. 4. 2018.

South African Police Women's Network, не само што ради на подизању свести и доприноси промени ставова и стереотипа о родним улогама, већ, између осталог, укључује и мушкарце из службе да помогну у остваривању родне равноправности. Ghana Police Ladies Association разматра питања која се односе на добробит полицијске службе, са посебним нагласком на њихов утицај на жене и, такође, промовише рад жена у улогама традиционално резервисаним за мушкарце. Tanzania Police Women's Network је, до 2008. године, у 18 полицијских станица успоставила јединице за род и подршку жртвама сексуалног и родно заснованог насиља (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Обука и професионални развој

Готово сва удружења своју мисију виде и у инсистирању на сталном стручном усавршавању као једном од неопходних услова за професионални развој, тако да у корпусу својих активности имају конференције, семинаре, тренинге и сличне догађаје којима је циљ вишеструк – окупљање и размена искустава, пружање међусобне подршке, и, надасве, усвајање и стицање нових знања и вештина. Многе од ових активности спроводе се само за чланове удружења, са тенденцијом да се све више укључују и особе споља.

International Association of Women in Police организује годишњу конференцију која окупља више од 400 делегата, као и 40-65 предавача. За IAWP то је кључни вид обуке и примарно средство даљег проширења и умрежавања, будући да су његови регионални координатори задужени за промоцију удружења и саме конференције. Годишње конференције за обуку организују и Australasian Council of Women and Policing, Pacific Islands Chiefs of Police Women's Advisory Network и Atlantic Women in Law Enforcement. European Network of Policewomen негује више облика активности са едукативним садржајима, нпр. конференције (два пута годишње), тренинге, семинаре за развој каријере намењене средњем менаџменту, као и округле столове (за припаднике оба пола) ради промоције размене најбољих пракси, нових иницијатива, информација и учења. Bahamian Association of Police Women одржава конференције и састанке о професионалном развоју, National Association of Women Law Enforcement Executives годишње стручно усавршавање и конференције, Belgian Association of Women Police семинаре и радне ручкове, British Association of Women in Policing настоји да пружи допринос и континуираном

професионалном развоју свих чланова, између осталог, организовањем два пута годишње Дана стручног усавршавања, у вези са различитим темама. Семинаре за стицање знања и практичне експертизе, као и дане обуке, организује и Estonia Police Women's Network. Обрађују се теме широког спектра – од курсева енглеског језика, етике и примене једнаких права, до протокола за државне посете и превенцију корупције. У Африци нека удружења преферирају радионице (Mozambique Police Women's Network, Namibia Police Service Women's Network), док се у организацији United Nations Mission in Sudan Women Network and the Government of Sudan Police Women's Network одржавају квартални састанци, отворени форуми, тренинзи, конференције, као и обука жена за преузимање одговорности у (за њих) новим областима попут контроле саобраћаја, сексуалног насиља, злостављања деце и сл. (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Осим велике годишње обуке и развојног симпозијума, Los Angeles Women Police Officers and Associates стара се и омогућавању обуке у току радног времена на месечном нивоу. Такође, на годишњем нивоу нуди три стипендије за тренинг у износу од 1 000 долара, и помаже у плаћању котизације за обуке особама које желе да побољшају своје шансе за унапређење. И друга удружења, желећи да подрже професионални раст својих чланова, додељују стипендије, као нпр. International Association of Women in Police, или успевају да за наставак њиховог усавршавања обезбеде попуст код надлежних институција (Women in Federal Law Enforcement) итд. (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Подршка научно-истраживачком раду

Сазнање о неопходности спровођења научних истраживања и изради студија чији се резултати могу користити за унапређење рада и статуса жена, инкорпорирано је у стратешке планове мањег броја организација, као што су European Network of Policewomen (промовисање међународних истраживања у циљу емпиријске подршке учењу и напредовању чланова), Belgian Association of Women Police (промовисање истраживања чији ће резултати бити у функцији оптимизације рада полицајки), Estonia Police Women's Network (промоција заједничких активности, пројеката, иницијатива и студија са другим женским организацијама, међу којима и израда студије о ставовима и предрасудама у вези са мрежама жена у полицији), Women in Federal Law Enforcement (спровођење истраживања

о питањима која се тичу жена на руководећим позицијама, као и успостављање и одржавање мреже за дистрибуирање информација у том контексту) итд. (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Менторство

Менторство је једна од метода увођења новопримљених службеника у посао, додељивањем искусног запосленог који ће зналачки, систематизовано, у складу са успостављеним процедурама, младим колегама и колегиницама омогућити и олакшати усвајање додатних знања (у односу на претходна „школска“ знања) и савладавање вештина потребних за успешан и продуктиван рад. Задатак ментора је заправо да, током предвиђеног периода, упућује, контролише и саветује свог штићеника, обезбеђујући му алате неопходне за законито и ефикасно поступање, уместо да млади „краду“ занат, како је то некад сматрано и уобичајеним и прихватљивим у многим срединама. Менторство је као важан вид подршке женама заступљен у мандатима неких удружења, будући да она углавном препознају, не само убедљиву већинску заступљеност мушкараца, већ, захваљујући тој доминацији, и учење полицијског посла превасходно по мушком моделу, што, чак и када јесте добар, не мора да буде и једини (нити женама најближи) добар начин (Нововић, 2008; Novovic et al., 2010). Удружења, међутим, значај ментора виде и у активностима ширења својих веза, као и улоге жена у полицијским организацијама и, уопште, у систему безбедности.

У организацијама обухваћеним истраживањем Рут Монтгомери, већина програма менторства је неформална и може се применити у различитим формама, укључујући ужи или шири круг учесника, зависно од конкретног циља. Формално менторство, нпр. има South African Police Women's Network, у чији је конститутивни документ оно уграђено као кључно средство за стварање продорног женског кадра. Ова мрежа на националном нивоу организује тренинг ментора који потом пружају подршку другим женама, са идејом да се тај процес реплицира до најнижег нивоа у полицијској служби те земље. Такође, National Association of Muslim Police Women's Group развија менторски програм за жене муслиманске припадности које желе да буду именоване на више положаје у својим организацијама. National Association of Women Law Enforcement Executives, удружење које

окупља чланове из редова руководиоца, има одбор за менторство (који о свом раду извештава управни одбор) и формализовани програм чији је циљ подршка и промовисање професионалног развоја женског особља, као и пружање услова за учење и продуктивну размену идеја и искустава за касније напредовање жена у служби. Такав циљ има и конкретну импликацију у виду „спаривања“ полицијских службеника на добровољној основи, тако што запослени који желе да пренесу своје искуство (ментори) и њихови штићеници раде заједно најмање годину дана (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Неформалним менторством се, по ауторки студије, може сматрати нпр. и рад Nordic-Baltic Network of Policewomen на истраживачком пројекту (2008-2010) којим је сумирано искуство жена руководиоца и његово коришћење као модела ради даљих активности у циљу повећања броја жена на руководећим положајима у полицији скандинавских земаља и балтичких држава.

Мада не помињу сва удружења експлицитно своју менторску делатност, она се подразумева барем код оних која, између осталог, додељују награду за менторство (нпр. International Association of Women in Police, Atlantic Women in Law Enforcement итд).

Унапређење услова рада у ужем смислу

Мада се све наведене активности, шире посматрано, могу подвести под унапређење услова рада, у овом одељку позабавили смо се оним циљевима и активностима који недвосмислено значе конкретно и директно побољшање (или покушај побољшања) услова у којима се обавља полицијски посао, и у потпуности одговарају наслову и предмету нашег рада. Врсте помоћи и услуге пружене члановима удружења одређују се њиховим интересима и потребама, као и капацитетом и могућностима самих удружења. Дакле, осим помињаних окупљања, друштвених и едукативних догађаја у циљу професионалног раста, размене информација и узајамне помоћи, као и других начина пружања подршке члановима (обезбеђивање стипендије, попусти на школарину, информисање о могућностима за раст каријере и каријерно оријентисан рад, коришћење друштвених мрежа за креирање група за дискусију, организовање размена, прикупљање и евалуација

података и информација о родној равноправности, људским правима и репродуктивном здрављу), нека удружења у својим мандатима имају и следеће:

- **побољшање опремања жена униформама и панцирима, као и моделима за труднице**, за шта се као пример могу навести: Bahamian Association of Police Women, која се у оквиру свог мандата бави и израдом нацрта политика која се упућују на разматрање и одобрење руководиоцима, а тичу се разних питања, поред осталог, и униформи за трудне чланице; British Association of Women in Policing, која у оквиру Дана стручног усавршавања покреће и такве теме попут прслука за полицајке (Montgomery, 2011b);
- **породиљско и очинско одсуство**, у вези с којима Bahamian Association of Police Women такође настоји да утиче на важеће политике предлажући руководству боља решења (Montgomery, 2011b);
- **организовање медицинских, правних и психолошких консултација** – Women in Federal Law Enforcement, рецимо, омогућује приступ бесплатном саветовању и правним консултацијама (Montgomery, 2011b);
- **услови рада** – почетни рад руководства South African Police Women’s Network, усмерен на оснаживање жена унутар организације и на проактивно решавање њихових проблема, проширен је на разматрање услова службе, укључујући и продуктивност и здравље; такође, покреће се питање слободног времена и побољшања безбедности на раду (Montgomery, 2011b);
- преговори о добијању накнада за професионалну одговорност, у организацији Women in Federal Law Enforcement (Montgomery, 2011b);
- уопштено, слушање чланова и одговарање на њихове потребе (International Association of Women in Police), што може укључивати и утицај на услове рада (Montgomery, 2011b).

Мада активности које се односе на стрес и бављење стресом (односно на услове рада у ужем смислу у контексту нашег истраживања) нису експлицитно садржане у стратешким опредељењима и мандатима, још мање у конститутивним документима појединих

удружења и мрежа, на њиховим веб сајтовима могу се наћи информације о реализацији и таквих активности, на пример:

- у онлајн гласилу *Atlantic Women in Law Enforcement*, у јесен 2015, може се прочитати текст којим се указује на предности здраве исхране и вежбања у превладавању напора сменског рада; такође, на тренинзима у организацији тог удружења (у сарадњи са специјализованим здравственим институцијама) говори се и о менталним обољењима, као и о негативном утицају професионалног стреса на здравље, а на 23. годишњој тренинг конференцији једна од тема била је и „подршка колеге“, тј. механизам примарне психолошке превенције који се примењује у развијеним полицијским и другим службама под називом „peer support“;³⁰
- на годишњој конференцији *Australasian Council of Women and Policing*, одржаној 2017, нека од излагања учесница односила су се на искуства у превенцији повреда и побољшање благостања на радном месту, затим на утицај интензивног притиска и сменског рада на перформансе жена на послу, на њихове породице и здравље, а једна од тема била је *Рад, живот и здравље*;³¹
- у гласилу *The Grapevine* на веб-сајту *British Association of Women in Policing*, наводи се да је успостављена група како би се помогло женама да дискутују о проблемима менопаузе и њеном утицају на професионалну ефикасност; између осталог, омогућено им је да у одређене дане изврше потребне контролне прегледе, нпр. проверу густине костију и сл;³²
- на семинару *Nordic-Baltic Network of Policewomen*, одржаном 2017. у Риги под називом *Жене у полицији – промене и изазови*, причало се, између осталог, о могућностима усклађивања приватног и професионалног живота итд.³³

³⁰ <http://www.awle.org/>, приступљено 27. 4. 2018.

³¹ <https://acwap.com.au/>, приступљено 27. 4. 2018.

³² <https://www.bawp.org/>, приступљено 27. 4. 2018.

³³ <http://www.nikk.no/en/news/few-female-police-chiefs-in-the-baltic-countries/>, приступљено 27. 4. 2018.

Додела награда и признања

Награђивањем заслужних чланова удружења остварују вишеструку добит. Осим што особама које су дале нарочит допринос својим ангажманом стављају до знања да је то примећено и адекватно вредновано, и осталим члановима се поручује да се лојалност, вера у заједничке циљеве и предан рад на њиховој реализацији исплати. Другим речима, гради се и подржава модел понашања који обећава очување компактности организације. Награде за различита достигнућа многа удружења додељују својим члановима.

International Association of Women in Police препознаје различите врсте заслуга и постигнућа, те осим награда партнерима са којима сарађује, додељује номинације за службеника године, за најбољег ментора, најбољег лидера, за рад у заједници, за велика достигнућа, за цивилни подухват, за међународну активност и медаљу за храброст. Сличне награде (за менторство, службу у заједници, велика достигнућа, лидерство, храброст, као и за женског полицијског службеника године) додељује и Atlantic Women in Law Enforcement, као и Australasian Council of Women and Policing (годишња додела националних награда извршности у полицији) или South African Police Women's Network (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

У Los Angeles Women Police Officers and Associates су приметили да је, због различите природе и немогућности адекватног вредновања посла полицијских службеника под заклетвом и цивилних лица запослених у полицији, исправно избећи неумесно поређење увођењем двеју посебних награда (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Симболично награђујући жене које су успеле да пробију „стаклени плафон“ и стигну до жељене промоције, National Association of Women Law Enforcement Executives додељује својим чланицама награду од стакла. Исто удружење, у партнерству са „Моторолом“ успоставило је годишњу награду за најбољег полицијског шефа године, с тим што та компанија не само што финансира награду и годишњу конференцију удружења на којој се награда додељује лауреату, већ у његову част организује и свечани пријем у матичној организацији (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Рад са становништвом и друштвена одговорност

Многа удружења настоје да побољшају живот жена у ширем опсегу него што је само њихово чланство. То може бити грађанство, односно становништво у сопственој земљи или региону, али и у другим регионима света, а активности се обично односе на едукативни рад, помоћ у развоју квалитетних правних служби и прописа, анализу закона и њиховог спровођења у пракси, као и објављивање резултата тих анализа, информативну подршку законодавним иницијативама, обезбеђивање правне помоћи, помоћ жртвама злочина, решавање друштвених проблема становништва, подизање свести о различитостима и промовисање толеранције, побољшање односа између полиције и јавности и сл. Tanzania Police Women's Network сарађује са невладиним организацијама, школама, затворима и другим организацијама и институцијама како би заједно градили безбеднију заједницу, United Nations Mission in Sudan Women Network и The Government of Sudan Police Women's Network остварују блиску сарадњу са полицијом и невладиним организацијама ради подизања свести о релевантним питањима и развијања капацитета за решавање проблема заједнице, Women in Federal Law Enforcement у свом мандату има и задатак који се односи на побољшање имиџа агенција за спровођења закона у јавности, National Transgender Police Association учествује на LGBT сајмовима запошљавања и другим догађајима који промовишу удружење у служби, заједници и јавности, South African Police Women's Network учествује у групама за подршку жртвама злочине и, такође, у програмима који представљају демонстрацију друштвене одговорности (нпр. образовни и социјални програми за борбу против сиромаштва и епидемија HIV/AIDS-а) (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

Нека удружења пружају и финансијску помоћ, у различитим облицима, од спонзорисања различитих активности до прикупљања средстава за локалне програме, за "покровитељство" над локалним програмима и иницијативама. Тако, нпр. Estonia Police Women's Network, поред осталих, организује и хуманитарне активности, а Los Angeles Women Police Officers and Associates прикупља новчане прилоге за пројекте које покреће заједница (нпр. склониште за жене бескућнике) (Montgomery, 2011a; Montgomery, 2011b).

У неким удружењима на регионалном нивоу, посебно оним која делују при министарствима или као саветодавна тела других удружења која окупљају запослене, чланове удружења, тј. представнике именује матична организација.

Израду студије о удружењима и мрежама жена запослених у полицији, Рут Монтгомери започела је с намером да утврди колико те организације заиста подржавају интересе и потребе својих чланица, какав је утицај њихових активности на релевантне субјекте и промене у политикама и праксама у области безбедности и, на крају, какву интеракцију и с ким остварују учествујући у овим процесима. У том контексту, налази студије показују значајан потенцијал женских удружења чији рад недвосмислено доприноси не само побољшању статуса жена у сектору безбедности, већ дугорочније позитивно утиче и на организације, институције и грађане, у чијем интересу служе – другим речима, оне могу бити и јесу агенси промена, што представља одговор на питање из наслова студије.

Мрежа жена полицајаца југоисточне Европе (Southeast Europe Women Police Officers Network – WPON)

Мрежа жена полицајаца југоисточне Европе обухваћена је студијом Рут Монтгомери, међутим, због њеног значаја за Србију и читав регион, о њој ће бити више речи на овом месту.

Наиме, сама мрежа успостављена је у новембру 2010. године у Сарајеву (Босна и Херцеговина), на иницијативу Удружења шефова полиција југоисточне Европе (Southeast Europe Police Chiefs Association – SEPCHA) покренуто на годишњој скупштини те организације две године раније. Међутим, први већи скуп регионалног значаја са међународним учешћем на коме се говорило о женама у полицијским службама на овдашњим просторима и о потреби њиховог међусобног повезивања, била је конференција „Равноправност полова у полицијским службама – примена домаћих и међународних правних стандарда о равноправности полова“, организована у Бања Луци, 21. и 22. децембра 2006. године (Novović & Vla, 2010). Захваљујући закључцима те конференције, чињеници да је под утицајем међународне заједнице нарочито у првој деценији 21. века овој теми почео да се придаје велики значај и да је у неким земљама региона (укључујући и Србију) започео масовнији пријем жена у униформисану полицију, као и објављеним научним и стручним

радовима о историјату, улози и статусу жена у полицијској служби (Дапчевић-Марковић, 2002; Петровић, 2007; Нововић, 2009) и резултатима емпиријских истраживања из тих година (Нововић и Петровић, 2006), иницијатива коју је SEPCA покренула, наишла је на топло прихватање већ на првом састанку експертске групе, одржаном 26. и 27. марта 2009. у Београду, ради спровођења припремних активности за успостављање регионалне мреже. Том приликом договорено је да се, ради идентификовања интересовања и могућих области сарадње, као и сачињавања што квалитетнијег програма активности будуће мреже, спроведе истраживање коришћењем технике анкете међу запосленима у полицијским службама земаља – будућих чланица.

Истраживање, у коме је учествовало 3 897 испитаника, жена и мушкараца на извршилачким и руководећим позицијама, реализовано је током 2009. године, а извештај о резултатима (Нововић и др., 2010), сачињен у пригодној форми и преведен на енглески и језике учесника, представљен је у земљама региона током октобра и новембра 2010. Интегрални део извештаја сачињавале су и информације о постојећим праксама добијене од кадровских служби и образовних институција регионалних полиција, а сви подаци, укључујући и оне добијене анкетом, груписани су у осам сегмената: регрутовање и пријем жена у полицијску службу, селекција, образовање и обука, развој каријере, родна питања у вези са послом, нормативна регулатива, питања дискриминације и угрожавања на радном месту и, нарочито значајно, очекивања и потребе у вези са будућом мрежом.

Захваљујући ваљаним подацима добијеним на репрезентативном узорку, било је могуће дати и одговарајуће препоруке, које су представљале основ за почетне активности и даље планове мреже. И више од тога, само истраживање представљало је први заједнички пројекат пре формалног конституисања мреже, што је резултирало већом заинтересованошћу и мотивисаношћу учесника да подухват доживи успех.

Ентузијазму учесника допринело је, несумњиво, још неколико чинилаца. Пре свега, то је чињеница да је иницијатива дошла „одозго“ у тренутку када је већ увелико постојала свест о потреби умрежавања. Дакле, није било неопходно расипати ресурсе на тражење одобрења и образлагање важности стварања мреже, већ само употребити стваралачку енергију на тражење најбољег, најпримеренијег модела. Друго, не мање важно, било је то

што су значајан допринос дале и међународне организације: Мисија ОЕБС-а у Србији (OSCE Mission to Serbia), ОЕБС-ова Канцеларија за демократске институције и људска права (OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights – OSCE/ODIHR), Програм Уједињених нација за развој у Србији (United Nations Development Programme in Serbia – UNDP), неке од познатих мрежа жена у полицији (IAWP, ENP, BAWP), као и Женевски центар за демократску контролу оружаних снага (Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces – DCAF) и Центар за контролу малокалибарског и лаког наоружања за југоисточну и источну Европу (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons – SEESAC), који је прихватио улогу секретаријата мреже у првим годинама њеног постојања.

На оснивачком састанку у Сарајеву, новембра 2010, формиран је Савет као представнички орган мреже, у чији састав су ушле по две представнице из сваке од полицијских служби земаља учесница (Албанија, БиХ – Федерација, БиХ – Република Српска, Бугарска, Црна Гора, Хрватска, Македонија, Србија, као и Молдавија и Румунија које из оправданих разлога нису учествовале у анкети) за обновљив двогодишњи мандат. Због значајног доприноса Србије у фази успостављања мреже, за прву њену председницу, изабрана је управо представница наше земље. Пројекат су финансијски подржали: Министарство спољних послова Норвешке, Швајцарска агенција за развој и сарадњу (SDC), UNDP Тематски фонд и UNDP Србија, као и Организација за европску безбедност и сарадњу (OSCE), Канцеларија за демократске институције и људска права (ODIHR) и DCAF.

На основу утврђених потреба, две године касније израђен је још један важан документ – Смернице за родно осетљиву полицијску праксу, са посебним освртом на привлачење, селекцију и професионални развој жена у Србији.

Мандат мреже укључује: подизање свести о положају жена у полицији у југоисточној Европи и о женским људским правима, затим развијање капацитета за родно одговорне полицијске праксе у југоисточној Европи и „копирање“ регионалне мреже на национал-

ном нивоу (до данас, на националном нивоу успостављена је мрежа у Републици Српској³⁴ и у Босни и Херцеговини³⁵, а предлогом стратегије развоја МУП-а Републике Србије за период 2018-2023. предвиђено је успостављање националне мреже и у нашој земљи).

Предложене главне активности биле су: умрежавање и размена информација путем конференција и тематских догађаја, подршка истраживању, развијање мрежа на националном нивоу и умрежавање; обезбеђивање могућности професионалног развоја, укључујући обуку, међународне позиције и размену информација у области школства и других могућности за едукацију, заговарање путем промовисања женских организација и WPON-а на националним нивоима, унутар полицијских служби и заједнице; препоруке за SEPCA о најбољим праксама; заговарање родно осетљивог полицијског образовања; веза са међународним, регионалним и националним организацијама о питањима родне равноправности; саветовање полицијских служби – чланица SEPCA о женама у полицијским службама и равноправности полова; промовисање и ширење информација у вези са WPON-ом и подстицање постојећих ПР иницијатива за промовисање WPON мисије.

За израду студије *Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change?*, Рут Монтгомери је, за прикупљање релевантних података из овог региона, осим интервјуа са представницама Организације за европску безбедност и сарадњу – Мисије у Србији и Центра за контролу малокалибарског и лаког наоружања за југоисточну и источну Европу, користила и резултате истраживања реализованог 2010. године.

³⁴ У складу са идејом о „пресликавању“ Мреже жена полицајаца југоисточне Европе на ниво њених чланица, у октобру 2011. под окриљем Министарства унутрашњих послова регистрована је мрежа у Републици Српској, у којој право чланства има свака жена запослена у том министарству, а циљеви укључују стратешки приступ пријему, едукацији и каријерном развоју жена, као и промоцију резултата њиховог рада и начела родне равноправности у полицији Републике Српске. Ради остваривања тих циљева, предвиђена је, сарадња са владиним и невладиним сектором који се баве сродним темама.

<https://www.nezavisne.com/novosti/bih/Registrovana-mreza-zena-MUP-a-RS/108642>, приступљено 20. 12. 2012.

³⁵ Почетком 2012. успостављена је и мрежа у Босни и Херцеговини, обухватајући 15 полицијских агенција. Њени циљеви су такође усмерени на промовисање родне равноправности, равноправног статуса, веће заступљености и каријерног развоја жена, као и демократских принципа у раду полиције генерално. <http://www.sipa.gov.ba/>, приступљено 31. 7. 2016.

ДЕО 2. ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ

Глава 1. Могућности унапређења услова рада жена запослених у полицији путем међународне сарадње у оквиру удружења и мрежа

1.1. Проблем и предмет истраживања

Продор жена у полицијску професију, започет још почетком 20. века пријемом првих жена у службу³⁶, ни данас се не може сматрати завршеним³⁷. У вишедеценијском временском распону, углавном праћен отпором, сумњама и бројним тешкоћама, одвијао се процес укључивања, адаптације и интеграције жена у тај, традиционално мушки, миље. Неповољнији у односу на мушкарце, статус жена у делатности полиције заправо је само одраз укупног стања у друштву, али и потенциран чињеницом да се полицијски позив свуда у свету, или бар у већем броју земаља, и даље сматра првенствено мушким занимањем.

Посматрано кроз време, на различитим меридијанима и у различитим културама, постављана су слична питања која су се тичала подобности и способности жена за полицијски посао. До завршетка Другог светског рата, унеколико су превазиђене дилеме у вези са потребом и сврхом пријема жена у полицију, али су се отвориле нове теме које су се тичале њиховог статуса у односу на мушке колеге. У том контексту разматрани су услови за рад мушкараца и жена, образовање, могућности напредовања, разлике у платама, врсте послова у односу на пол и сл. Тако се, на пример, у стручним часописима већ педесетих година прошлога века могу наћи подаци да је женска полиција, као саставни део метрополитенске полиције надлежне за подручје Лондона, подвргнута истим прописима којима и мушка, да располаже истим пуномоћјима и да мора извршавати исте задатке. Услови за рад били су једнаки за обе службе, изузев незнатних разлика као

³⁶ Не рачунајући праксу запошљавања жена као чувара у женским затворима, која у неким земљама датира од средине 19. века, прве жене примају се у полицијску службу на прелазу из 19. у 20. век – 1900. године у Канади, 1905. у Лондону, 1910. у Лос Анђелесу итд. (Милосављевић, 1997: 525).

³⁷ The Nature of Police Work and Women's Entry Into Law Enforcement, www.sagepub.com/upm-data/12633_Chapter3.pdf /, приступљено 5. 5. 2013.

последнице различитости полова. Радни дан за жене-позорнике трајао је пола сата краће од (осмочасовног) радног времена прописаног за мушкарце. Чиновни жене били су исти као и за мушкарце, али су њихове припадности биле ниже 10-15%, с тим што су припадности жене – виших функционера напредовале у истим пропорцијама као и код мушкараца. За обављање полицијских послова, предвиђена је потпуно једнака и заједничка обука за жене и мушкарце итд. (Scott, 1956: 407-408, 410). Истих година, у швајцарској градској полицији жене су изједначене са мушким припадницима корпуса у погледу компетенција, слободног времена и плате, такође са постојањем могућности напредовања (Wyss, Blaser, 1959: 128).

Тих година, у нашој земљи питања равноправности и услова рада у полицији још нису на дневном реду. Јер, мада нема законских препрека да се жене нађу на полицијским пословима (Марковић, 1953, према Милосављевић, 1997), осим малог броја оних које су добиле посао у саобраћајној полицији (Костић, 1964, према Милосављевић, 1997), нема наговештаја да ће их ускоро бити више. Поновни пријем жене у униформисану полицију обављен је 1976. углавном у Војводини и Београду, опет за рад у саобраћајној полицији са спорадичним обављањем и других полицијских дужности. Деведесетих година се наставља са пријемом и у друге службе, али без плана и несистематично. Заправо, пријем жене у српску полицију најчешће се поклапао са доношењем неког од међународних аката о људским правима (тј. родној равноправности), које је Србија, односно тадашња Југославија, као чланица Уједињених нација увек потписивала и као такве доследно примењивала. Нажалост, то се завршавало на првом поступку, без даљег спровођења добрих одлука и прописа, све до новог миленијума када настају значајне промене. Тек првих година 21. века, једним делом на притисак међународне заједнице³⁸, а другим делом захваљујући сопственом увиду и уоченим потребама, остварује се организован, масовнији

³⁸Након поновног пријема Савезне Републике Југославије у ОЕБС (раније КЕБС) 10.11.2000, успостављена је Мисија у СРЈ са четири главна сектора, одговорна за развој владавине закона, демократизацију, развој медија и спровођење закона. Ричард Монк, именован од стране ОЕБС-а у марту 2001. за консултанта за питања полиције, сачинио је свеобухватну студију, са препорукама неопходних промена у циљу модернизације полиције у складу са европским стандардима и њене интеграције у међународну полицијску заједницу (Ричард Монк, *Извештај о раду полиције у СР Југославији*, Организација за европску безбедност и сарадњу, јул 2001). Исте године, експерт Савета Европе Џон Слејтер сачинио је *Извештај о процени стања људских права, етике и стандарда полицијског функционисања у Савезној Републици Југославији, Србији и Црној Гори*, Савет Европе, септембар 2001. Ти извештаји били су значајно полазиште за реформске кораке који су уследили.

прилив жена у униформисану полицију Министарства унутрашњих послова Републике Србије и то је данас питање које све више добија на значају.

Теме отворене средином прошлог века у вези са овом проблематиком и данас су актуелне. Бројни извори из последњих двадесетак година нуде резултате истраживања сведочећи о мукотрпном настојању жена да пробију *стаклени плафон* и стигну до статуса који би подразумевао истинску равноправност. Кључни аспект који се при том узима у обзир јесу људска права, тј. права жена у контексту људских права, елиминисање дискриминације и принцип једнаких могућности.

Као визија и контекст многих активности које покрећу не само удружења жена полицајаца него и друге домаће и међународне, владине и невладине организације, родна равноправност је последњих десетак година незаобилазна тема и у Србији када је реч о женама у сектору безбедности, а по свему судећи и надаље ће тако бити. И не само да се детаљно анализира, тумачи и интерпретира сваки индикатор родне (не)равноправности, већ се, по нашем мишљењу, неретко губи из вида да инсистирањем на парцијалним интересима (у овом случају жена), колико год они важни били, може бити изгубљен из вида суштински интерес – професионализам и, када је у питању полиција, њена основна делатност и квалитет обављања полицијских послова у интересу грађана.

Не спорећи неопходност поштовања људских права и залагања за приступ који ће омогућити једнаке шансе свим појединцима без обзира на пол или друге разлике по било ком основу, морамо приметити да је, вероватно у настојању да се истакне способност жена за обављање тог комплексног, одговорног и ризичног посла равноправно са мушкарцима, неоправдано стављен у други план веома битан сегмент који се тиче проблема професије посматрано из перспективе жена. Реч је о оним проблемима службе са којима се сви полицајци сусрећу обављајући своје редовне послове и који угрожавају и мушкарце и жене, али не увек у једнакој мери и не на исти начин, с обзиром на објективне и мерљиве разлике које постоје између полова.³⁹

³⁹ Како примећује Вукашин Павловић, нови феминизам с правом захтева уозбиљење стварне једнакости између мушкараца и жена, али исто тако оправдано указује на право на различитост и особеност жена и

Наиме, међу консултованим изворима веома је много наслова који се тичу питања равноправности жена запослених у полицији, такође је богата литература која третира питања и проблеме полицијске професије – стреса, ризика и проблема у усклађивању професионалног и породичног живота. У нашој земљи, последњих деценија а према расположивим подацима ни у земљама окружења, озбиљнијег бављења овом темом није било.

Отуд и наша намера да осветлимо тај аспект компаративним сагледавањем потешкоћа са којима се генерално сусрећу полицајци, затим разликама између жена и мушкараца када је реч о начинима реаговања и ефектима излагања тим потешкоћама, као и начинима да им се помогне, свакако – са фокусом на жене.

Основни предмет истраживања јесу садашњи и могући садржај и обим међународне сарадње која се одвија путем струковних удружења и мрежа жена полицајаца на плану унапређења услова њиховог рада. Узимајући у обзир специфичности полицијског посла, услови рада посматрани су у оквиру три сегмента: ризика од повређивања и губитка живота, стреса и социјалних аспеката полицијске професије. Услови рада сагледани су и кроз различите фазе радног века жена запослених у полицији, од почетка радног века који подразумева период адаптације и интеграције, преко развоја и достизања врхунца у каријери, зрелог доба и опадања радне способности, закључно са пензијом.

Временски, предмет овог истраживања представља међународна сарадња у области унапређења услова рада жена-полицајаца од успостављања њиховог првог струковног удружења 1915. године до данас. Међутим, с обзиром на далеко већу доступност актуелних података него историјских у вези са овом темом, наше истраживање је примарно актуелно.

Просторно, истраживањем су обухваћене земље широм света, односно оне земље које су чланице међународних асоцијација жена-полицајаца, као што су Међународна асоцијација жена полицајаца, Европска мрежа жена полицајаца, Мрежа жена-полицајаца југоисточне Европе и др.

женског питања, с тим што практичан пут за изналажење решења између ова два, делом супротстављена захтева, свакако није лако наћи (Павловић, 2009: 196).

Будући да је наше истраживање за овдашње прилике експлоративно, а садржај предмета комплексан, свеобухватни увид могао нам је дати једино *мултидисциплинарни* приступ (политиколошки, психолошки, медицински, социолошки, правни, економски и полициолошки), уз фокусирање на предмет са становишта упоредне социјалне политике.

1.2. Циљеви истраживања

Циљ истраживања јесте утврђивање опсега и врсте питања из области услова рада којима је оправдано и сврсисходно бавити се из угла међународних полицијских струковних удружења жена ради унапређења тих услова обезбеђивањем адекватног приступа, метода, мера и праксе.

Научни циљеви рада односе се на дескрипцију и типологизацију постојећих видова међународне сарадње и области унапређења услова рада жена-полицајаца на које се та сарадња односи, као и на објашњење повезаности између услова рада и ефеката изложености тим условима с једне стране, са фазама (периодима) радног века жене-полицајца с друге стране.

Друштвени циљеви рада огледају се у практичном значају и употребљивости резултата истраживања за побољшање услова рада жена-полицајаца. С обзиром на релативно кратак период постојања Мреже жена полицајаца Југоисточне Европе, од новембра 2010, у чијем су саставу и представнице Министарства унутрашњих послова Републике Србије, резултати истраживања могу бити коришћени најмање у циљу унапређења рада тог удружења и његовог утицаја на праксу полиција региона. С обзиром на комуникацију коју је удружење успоставило са другим асоцијацијама жена-полицајаца у свету, коришћење резултата може имати и шире размере.

1.3. Хипотетички оквир истраживања

Општа (генерална) хипотеза

Компаративним истраживањем међународне сарадње на репрезентативном узорку постојећих удружења жена-полицајаца, могуће је утврдити модел њиховог функционисања у циљу унапређења услова рада за жене, тј. образац по коме би удружења могла делати са најмање расипања ресурса због неадекватно изабраних циљева, активности и метода.

Прва посебна хипотеза

Могуће је извршити класификацију и типологизацију постојећих видова међународне сарадње у оквиру женских полицијских струковних удружења.

Друга посебна хипотеза

Геополитички, културолошки, материјално-економски, нормативно-правни, социјални, образовни и професионални оквири у којима су успостављена и функционишу међународна удружења жена-полицајаца, одређују њихов однос према условима рада у значењу нашег предмета истраживања.

Трећа посебна хипотеза

Могуће је утврдити сврсисходност и ефикасност појединих циљева, садржаја, активности и метода које међународна удружења жена-полицајаца постављају, спроводе и примењују у области унапређења услова рада.

Четврта посебна хипотеза

Различите фазе (периоде) радног века жене-полицајца и њима припадајући процеси (регрутација и селекција, обука, адаптација и интеграција, развој каријере, стагнација и опадање, пензионисање) праћени су различитим динамичким утицајем и ефектима услова рада обухваћених истраживањем.

Пета посебна хипотеза

Могуће је понудити обрасце међународне сарадње путем којих би се могли побољшати услови рада жена-полицајаца у земљама Југоисточне Европе, а самим тим и у полицији Србије.

1.4. Научни и друштвени значај истраживања

Научни допринос подразумева унапређење научног сазнања путем: класификације и типологизације са дескрипцијом постојећих струковних полицијских удружења и мрежа жена запослених у полицији; периодизације њиховог развоја са припадајућим питањима и проблемима у појединим развојним фазама; идентификовања питања и проблема којима је сврсисходно бавити се из перспективе струковних полицијских удружења жена; оцене и објашњења успешности појединих удружења на основу сврсисходности њихових циљева, активности и метода; предлога модела функционалног и успешног удружења.

Очекивани друштвени допринос представљала би могућност унапређења постојеће праксе Мреже жена полицајаца Југоисточне Европе успостављене 2010. године, чија је чланица и Србија, као и скретање пажње како научне и стручне јавности тако и самих полицијских институција на значај аспекта какав представљају услови рада жена у тим институцијама.

1.5. Методологија и начин истраживања

Начин истраживања, као систем мисаоних и техничких поступака за његову реализацију, одређен је предметом, циљевима и хипотезама истраживања.

Опште методе сазнања

Удруживање жена-полицајаца у међународне организације и њихова сарадња у циљу унапређења услова рада, као процес који је временски разуђен на читав један век, а просторно на два континента, због принципа развојности, узајамне условљености и узрочности захтевало је у истраживању коришћење дијалектичке методе као опште методе сазнања.

Општенаучне методе

Хипотетичко-дедуктивна метода је омогућила сазнавање сложеног процеса настојања жена-полицајаца да се међусобним повезивањем у међународним размерама лакше боре за побољшање свог статуса који, између осталог подразумева и боље услове рада.

Због неопходности поређења различитих удружења, земаља, полицијских служби и њихових искустава, коришћене су компаративна и статистичка метода. Сматрамо да је критичка компарација уз одговарајуће статистичке поступке и моделовање, као резултат изнедрила пројекције могућих реалитета на основу утврђених законитости.

У складу са општим методолошким приступом и одговарајућим општенаучним методама, у укупној процедури сазнавања које се креће од општег и заједничког (светског и европског) ка посебном (домаћем), али и од појединачног (индивидуалног) ка општем, коришћене су следеће основне посебне методе: дедукција, анализа, аналогија, индукција, апстракција, синтеза и генерализација.

Мултидисциплинарни карактер истраживања налаже потребу коришћења, осим политиколошких, и метода осталих заступљених наука.

У складу са хипотезама, прикупљање података извршено је анализом докумената и испитивањем (путем анкете) као оперативним методама.

1.6. Методолошки поступак

Прикупљање података извршено је испитивањем (анкетом) и анализом докумената. За потребе овог рада спроведена је онлајн анкета у периоду јануар-април 2017. године, коришћењем упитника на српском (ћирилична и латинична верзија) и енглеском језику. Анкета је реализована захваљујући подршци представника UNDP/SEESAC и IAWP, као и председника ИПА Регије Нови Сад, који су преко веб-сајтова удружења упитник учинили доступним својим чланицама. У анимирању потенцијалних испитаница учествовали су, такође, представници Норвешког полицијског директората и Министарства унутрашњих

послова Републике Србије, без чијег ангажовања не би било могуће спровести истраживање на одговарајући начин.

1.6.1. Упитник

Испитивање је обављено упитником који садржи 29 питања, конструисаним за потребе овог истраживања (образац упитника дат је у Прилогу 1).

Првих 13 питања намењено је прикупљању основних података о испитаницама, нпр: из које су земље/државе, каквог су радног статуса (радно активне/ у пензији), коју врсту посла обављају (униформисана/ неуниформисана полиција, административни послови и др.), на којој су позицији у служби (извршилац/ руководилац), којих су година живота и радног стажа у полицији, нивоа образовања, брачног и породичног статуса, да ли су у чланству неког удружења које окупља запослене у полицији и, ако јесу, које је удружење у питању и на којој су позицији у њему (само чланица/ руководећа функција) и сл. Девет питања из ове групе је комбинованог (понуђене опције са могућношћу дописивања сопственог одговора), а четири отвореног типа.

Други део упитника тиче се односа испитаница према послу који обављају и појединим његовим аспектима, тј. начина на који опајају и доживљавају свој посао, као и њихове перцепције удружења/мреже у чијем су чланству. У овом сету, четири питања су укључивала понуђене опције и могућност дописивања сопственог, новог и другачијег одговора, док су два питања дата у форми петостепене скале на којој је требало оценити поједине аспекте посла који обављају (занимљивост, динамичност, сложеност, одговорност, опасност/ризичност, физичка оптерећеност, родна равноправност, стрес на послу, могућност напредовања у служби, могућност усклађивања породичних и професионалних обавеза), односно своје задовољство одређеним аспектима посла (занимљивост, динамичност, сложеност, одговорност, опасност/ризичност, физичка оптерећеност, стрес на послу, организација службе, опрема/ средства за рад, могућност напредовања у служби, статус жена уопште (у служби), однос руководилаца према женама, односи са колегицама, плата, удаљеност посла од стана, могућност усклађивања породичних и професионалних обавеза, укупан доживљај посла и професије). Чак девет питања (међу којима и последње, слободно, којим је тражено да се изнесе сопствено виђење истраживане теме, допише или

дода оно што је евентуално пропуштено у претходном делу) отвореног је типа са остављеним простором да испитанице саме формулишу одговор. Будући да је коришћена техника подразумевала онлајн анкету, није било ограничења у погледу дужине одговора.

Мада је, с једне стране, представљао изазов због сложености захтева обраде и категоризације одговора, релативно велики број отворених питања истовремено је био и оптимални пут (и као такав изабран) за стицање што потпунијег увида у варијетете размишљања, очекивања и вредновања, географски веома хетерогеног узорка испитаница, у вези са природом и садржајем полицијског посла, као и улоге и значаја удружења и мрежа које окупљају жене запослене у полицији.

1.6.2. Узорак

Ограничење које је важно овде поменути јесте коришћење упитника само на српском и енглеском језику, чиме је неминовно искључено учествовање потенцијалних испитаница које не говоре ова два језика. Због тога, као и због коришћења онлајн анкете која (упркос широкој употреби савремених технологија) није доступна свима, наш узорак се може сматрати пригодним.

У анкети је учествовало 126 испитаница из 22 земље света. Трећина њих је из Србије (42, односно 33,3%), нешто више од четвртине (33, тј. 26,2%) из земаља југоисточне Европе (Албанија, БиХ – Федерација и Република Српска, Бугарска, Македонија, Хрватска и Црна Гора) које су, иначе, заједно са Србијом (и, такође, Румунијом и Молдавијом, чијих представница нема у узорку) укључене у Мрежу жена-полицајаца Југоисточне Европе, успостављену 2010. године. Преосталих 40,5% (51 учесница анкете) припада „остатку“ света – земљама Европе (21 испитаница, односно 16,6%), Северне (23, тј. 18,3%) и Средње Америке (2, или 1,6%), Африке (4, тј. 3,2%) и Аустралије (1, односно 0,8%). Комплетна структура узорка дата је у Прилогу 2 (табела 1).

За потребе овог рада, земље су категорисане према регионалној припадности, с тим што су у групу испитаница из средњоевропских земаља, уз девет полицајки из Чешке и две из Немачке, условно укључене и по једна учесница из Француске и Италије, с обзиром на то да све наведене земље припадају Европској унији и, нарочито, да је несврсисходно у наставку анализирати податке који се односе на тако мали узорак (табела 2).

Табела 2: Регионална припадност I

Регион/ земља	f	%
Србија	42	33.3
Југоисточна Европа	33	26.2
Средња Европа*	13	10.3
Скандинавско-балтичке земље	8	6.3
Северна Америка	23	18.3
Африка	4	3.2
Аустралија	1	0.8
Средња Америка	2	1.6
Укупно	126	100.0

Ради што квалитетније статистичке анализе, надаље је извршено још једно сажимање. Уважавајући ниво развоја и сличност полицијских система, у групу испитаница из Северне Америке укључена је једина учесница анкете из Аустралије (табела 3).

Табела 3: Регионална припадност II

Регион/ земља	f	%
Југоисточна Европа	75	59.5
Средња Европа*	13	10.3
Скандинавско-балтичке земље	8	6.3
Северна Америка и Аустралија	24	19.0
Африка	4	3.2
Аустралија	1	0.8
Средња Америка	2	1.6
Укупно	126	100.0

Распон година живота испитаница је скоро пола века, односно 49 година (25-74 године), са средњом вредношћу $M=43,56$ и стандардном девијацијом $SD=9,422$. Две испитанице нису дале одговор на питање које се тиче њихових година. С обзиром на нашу намеру да у статистичку анализу као битан фактор укључимо управо животну доб, оваква дистрибуција омогућава укрштање са различитим зависним варијаблама, у складу са циљевима истраживања. Категорисани, одговори дају следећу табелу:

Табела 4: Године живота

Године живота	f	%
до 35 година	25	19.8
36-45 година	50	39.7
46-55 година	34	27.0
више од 55 година	15	11.9
без одговора	2	1.6
Укупно	126	100.0

У браку је највећи број, скоро две трећине анкетираних жена (61,1%). Следе неударе (17,5%), затим подједнак број разведених и оних које живе у ванбрачној заједници (по 7,9%) и удовица (4,0%). Дакле, у заједници (брачној или ванбрачној) живи 68,0%, док је без партнера 29,4%. Одговор није дало 1,6% (табела 5 у Прилогу 2).

Скоро једнак број испитаница нема деце (33,3%) или има двоје (35,7%), са једним дететом је 20,6%, троје или више (8,7%). Једна испитаница заокружила је одговор „нешто друго“ и, такође, једна није одговорила на ово питање. Укупно узев, једна трећина жена нема деце, док приближно две трећине имају једно и више деце (табела 6 у Прилогу 2).

Позив потенцијалним испитаницама за учешће у анкети подразумевао је укључивање не само радно активних већ и пензионисаних полицајки, тако да су оне у узорку заступљене са 9,5% (табела 7 у Прилогу 2).

У великом граду ради 60,3% испитаница, у граду средње величине око једне трећине од укупног броја (31,7%) и у мањем месту свега 5,6%. На ово питање није одговорило 2,4% анкетираних (табела 8 у Прилогу 2).

Због велике разноликости полицијских система и, сходно томе, очекиване широке палете специфичних радних места и области које би могле бити заступљене уколико би испитаницама било омогућено њихово исказивање, у упитнику су понуђене поједностављене опције одговора уз питање о врсти посла који испитанице обављају, тачније, понуђене су само три могућности у чијем оквиру се нашло 85,7% анкетираних: униформисана полиција (40,5%), неуниформисана полиција (31,0%) и административни послови (14,3%) – табела 9. У категорији „остало“, нашло се 14,3% одговора. Будући да саме испитанице, претпостављамо, из оправданих разлога сматрају да не припадају претходним трима категоријама, нисмо инсистирали на њиховом накнадном разврставању. Реч је, иначе, о веома разноврсној палети радних места и задужења – од послова међународне сарадње и стратешких послова у највишој државној полицијској институцији, преко држања наставе на универзитету (у статусу полицијског официра) и менторског рада са полицајцима током периода њихове практичне обуке, до послова на истрагама и односима са јавношћу (целовити одговори испитаница налазе се у табели 10 у Прилогу 2).

Табела 9: Врста посла

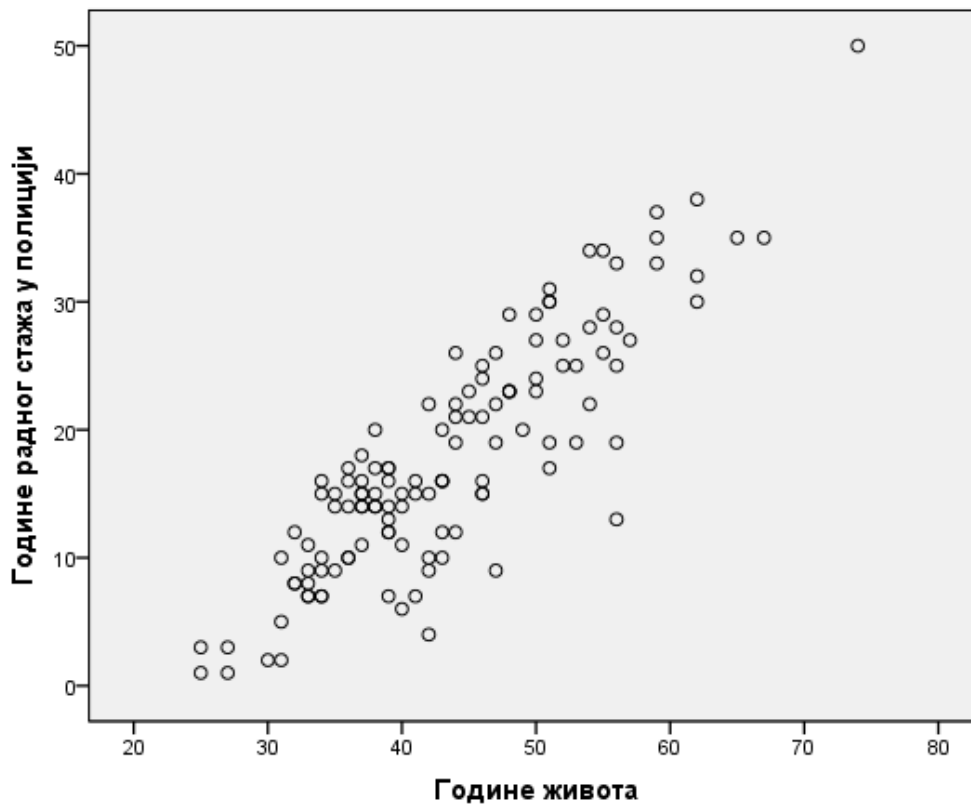
Врста посла	f	%
Униформисана полиција	51	40.5
Неуниформисана полиција	39	31.0
Административни послови	18	14.3
Остало	18	14.3
Укупно	126	100.0

Када је реч о годинама радног стажа у полицијској служби, такође имамо нормалну расподелу, поново имамо и распон 49 (1-50 година стажа), аритметичку средину $M=17,94$ и стандардну девијацију $SD=9,206$. Код овог питања изостао је један одговор. Сврстани у четири групе, проценти којима су исказане године дати су у табели 11.

Табела 11: Године радног стажа у полицијској служби

Године радног стажа у полицијској служби	f	%
до 10 година	29	23.0
11-20 година	51	40.5
21-30 година	33	26.2
више од 30 година	12	9.5
без одговора	1	0.8
Укупно	126	100.0

Као што се види из табела 4 и 11, убедљиво најбројнија категорија испитаница (око 40%) има 36-45 година живота и 11-20 година радног искуства у полицијској служби. Очекивано, графикон 1 показује великим делом линеарну повезаност између година старости и радног стажа.



Графикон 1: Однос између година живота испитаница и њиховог радног стажа у полицијској служби

Чак 93 учеснице анкете (или 73,8%) имају факултетско образовање, 27 (21,4%) завршило је средњу школу, а од њих пет које су се сврстале под „остало“ једна има вишу школу, док су четири испитанице магистрирале или завршиле мастер студије. Уколико се и оне сврстају у високообразоване, укупно их је 98 (77,8%). Једна испитаница није одговорила на ово питање (табела 12 у Прилогу 2).

На позицији руководиоца у својој организационој јединици налази се 45, односно 35,7% испитаница, на извршилачким пословима 75 или 59,5%, док су на осталим (углавном стручним, високо позиционираним радним местима) четири жене (3,2%). Две испитанице нису дале одговор (табела 13 у Прилогу 2).

Будући да је тежишна тачка у истраживању допринос асоцијација, односно удружења жена запослених у полицији, унапређењу услова рада, веома битан податак за нас јесте чланство 72 испитанице (57,1%) у некој од организација које окупљају полицајце (табела 14 у Прилогу 2). У 15,1% случајева, реч је о чланству у Међународном удружењу жена у полицији (IAWP), 16,7% испитаница је у некој од регионалних и/или националних женских мрежа, 18,3% у Међународној полицијској асоцијацији (IPA) која окупља и мушкарце и жене, 4,8% учесница анкете пријавило је чланство у синдикату или неком другом струковном удружењу, док 2,4% жена које су се у претходном одговору изјасниле као чланице неке од мрежа овде нису конкретније навеле о каквом се удружењу или асоцијацији ради. Да није у чланству ниједне организације, изјаснило се 42,9% (табела 15).

Табела 15: Тип удружења I

Тип удружења I	f	%
IAWP	19	15.1
Регионална и/или национална мрежа или удружење жена	21	16.7
IPA	23	18.3
Синдикат и/или друго струковно удружење	6	4.8
Није чланица	54	42.9
Без одговора	3	2.4
Укупно	126	100.0

За потребе даље статистичке анализе, сачињене су још три табеле у којима је припадност појединим удружењима и асоцијацијама исказано на различите начине: чланство у глобалној мрежи (IAWP) насупрот чланства у удружењима нижег ранга (табела 16), чланство у женским спрам мешовитих удружења (табела 17) и чланство у међународним у односу на удружења националног нивоа (табела 18) – све у Прилогу 2.

Коначно, на питање какву позицију имају у свом удружењу, 46,0% испитаница изјаснило се да су чланице без функција, док се 10,3% налази на некој од управљачких дужности. Поред већ поменутих 42,9% које нису у чланству ниједног удружења, једна испитаница (0,8%) није навела да ли има неко задужење (табела 19).

Табела 19: Позиција у мрежи/ удружењу

Позиција у мрежи/удружењу	f	%
Чланица	58	46.0
Управљачка функција	13	10.3
Није чланица	54	42.9
Без одговора	1	0.8
Укупно	126	100.0

1.6.3. Време и начин испитивања

Испитивање је обављено у периоду јануар – април 2017. године, путем онлајн анкете. Самој реализацији претходили су договори и преписка са особама и институцијама које би могле пружити подршку, као и чекање на њихов позитиван одговор и спремност да се омогући спровођење анкете. Ослањање на проверене сараднике из претходног периода показало се као добар избор који је дао резултате.

1.6.4. Начин обраде података

Обрада података добијених анкетом подразумевала је најпре превођење са енглеског језика одговора из 56 упитника и потом обједињавање одговора из све три верзије упитника (српског ћириличног и латиничног, као и енглеског) у програму MS Excel 2007. Статистичка обрада података вршена је коришћењем компјутерског програма SPSS 20, чему је претходила анализа одговора на питања отвореног типа, њихова класификација и

кодирање како би могли, заједно са одговорима на затворена питања, бити обрађени и представљени не само квалитативно већ и квантитативно. Пре самог израчунавања, припремљена је одговарајућа датотека, извршен унос података из MS Excela, обављено додатно сређивање базе и прелиминарне анализе (нпр. процена нормалности расподеле), на основу којих су, ради стварања могућности за коришћење одређених статистичких техника, успостављене неколике нове варијабле.

Осим уобичајених дескриптивних статистичких показатеља – аритметичке средине (M), стандардне девијације (SD), распона (R), фреквенција (f) и процената (%), скјунеса (Skewness) и куртозиса (Kurtosis) коришћене су и технике за истраживање веза између променљивих – Пирсонов (r) и Спирманов (rho) коефицијент корелације, као и статистичке технике за поређење група – једнофакторска анализа варијансе различитих група и једнофакторска анализа варијансе поновљених мерења (ANOVA), као и t-тест независних узорака. Будући да је код приказивања резултата истраживања у наставку наведено како се (коришћењем којих техника) до њих дошло, на овом месту нећемо детаљније говорити о томе.

Глава 2. Резултати емпиријског истраживања

Резултати емпиријског истраживања изложени су у оквиру два поглавља, у складу са темом нашег рада. У првом су детаљно изложени одговори испитаница који се тичу њихове перцепције посла који обављају, а у другом одговори који се односе на умрежавање, на њихово лично искуство у вези са припадањем удружењима/мрежама када је реч о чланицама, али и на перцепцију «споља» будући да су у анкети учествовале и жене запослене у полицији које нису учлањене у организације тог типа.

2.1. Поједини аспекти посла, изазови усклађивања обавеза и ефекти

Осим стресогености и ризичности, те могућности усклађивања професионалних и породичних обавеза као основних аспеката, сагледани су и бројне друге карактеристике радних места и послова које обављају испитанице, уз проверу њихове међусобне повезаности и утицаја социодемографских обележја на њих. Проверили смо, такође, какве

последнице, нарочито по здравље, испитанице опажају као продукт изложености таквим радним условима.

2.1.1. Изазови на послу

Веома корисним за укупну анализу и закључивање показало се питање које се тиче изазова на послу, садашњих и ранијих. Овако формулисаним питањем желели смо, заправо, да осветлимо динамику радног и укупног социјалног окружења учесница анкете, као и варијабилност њиховог доживљаја истих чинилаца кроз време.

Садашњи изазови на послу

Једно од питања у анкети било је о томе шта за учеснице представља у овом тренутку највећи изазов на послу. Одговорило је импресивних 90,5%, далеко више од уобичајеног броја када је реч о питањима отвореног типа, а одговори су разврстани у 19 категорија:

1. **Баланс између посла и приватног живота** – остати нормалан за своју децу, са овим обимом посла, у овим условима; док сам радила, изазов је био одржавање баланса између породице и посла; ускладити породични живот и посао; (укупно три одговора)
2. **Стручно усавршавање** – енглески језик; запослена сам у полицији 14 година – каријеру сам започела са полицијским образовањем, а касније сам завршила Правни факултет; мастер студије; завршни испит; стицање нових знања и искустава; пружање могућности за примену постојећих вештина и знања и стицање/надоградњу нових; (укупно седам одговора)
3. **Статусна питања и каријерно напредовање** – каријерно напредовање; напредовање у служби; промена радног места; достићи виши ниво руковођења и задржати статус полицијског службеника; добијање унапређења; (укупно пет одговора)
4. **Прихваћеност, интегрисаност, поштовање колега и претпостављених** – *из позитивног угла, оптимистички приступ*: добијање признања за обављен посао (не формално, поштовање идеја од стране надређених); постизање препознатљивости у

систему; да ме колеге прихвате онакву каква јесам, са интегритетом који поседујем; *из негативног угла*: недовољно поштовање посла који обављам; (укупно четири одговора)

5. **Издржати и сачувати се** – сачувати живце; да сачувам своје радно место; издржати; да успем да у свакој ситуацији заштитим себе у ова луда времена; издржати у атмосфери непоштовања постојећих правила и недоношења правила пословања и рада, у атмосфери страха, каријеризма полуписмених; да останем поштена као до сада; радити са вишом школом а имати високо образовање, изазов – искулирати; урадити посао без већих грешака (с обзиром на обим), бити неповређен на крају смене и наравно задржати радно место на које си дошао својим трудом и залагањем; плаћање рачуна са оваквом платом; (укупно девет одговора)
6. **Реформски процеси, укључујући и промене које следе после промене политичких структура** – реформе; промена владајуће (политичке) структуре и будуће организационе промене; управо сада спроводимо реформу у полицији, тако да је изазов учинити да нова организација почне да функционише; реформа сектора за људске ресурсе која ми изазива нагон за повраћањем; увођење нових процеса; (укупно пет одговора)
7. **Унапређење процеса рада** – унапређење рада у складу са савременим изазовима сигурносног аспекта; самоиницијативне анализе; увести иновативност у садржаје који се односе на све аспекте специјалистичке обуке и стручног усавршавања полиције; допринос у развоју система заштите и спасавања; унапређење пословних процеса; да дам максимум на радном месту где се тренутно налазим, као и то да помажем људима (ако могу помоћи) у било каквој невољи, покушај давања идеја за боље обављање посла који тренутно радим; (укупно шест одговора)
8. **Политичка и стратешка питања**: политика и навигација међу министарствима, домаћим и страним – бавим се полицијским питањима и стратегијама у вези са миграцијом у једној амбасади; имиграција; власти у земљи где радим; међународни сусрети, студијске посете, размена искустава са колегама ван моје земље; (укупно четири одговора)

9. **Обим посла и рокови:** временски притисак; рокови за извршење одређених задатака; превише посла, а премало времена; превише задатака за једну особу; запошљавање и обим посла; одговорити свим задацима на време и без пропуста; благовремено одговорити свим обавезама; одговорити свим обавезама благовремено; временски рокови – због обима посла који обављам недостатак времена је велики проблем; правно поступање тачно и на време; (укупно 10 одговора)
10. **Организација посла:** вишак административног посла; балансирање додатних дужности уз квалитетно вршење полицијских обавеза у току редовне смене; недостатак административне подршке (у смислу недовољно кадрова); решавање по захтевима који нису везани за свакодневне послове радног места на коме сам распоређена и међуљудски односи у организационој јединици; (укупно четири одговора)
11. **Недовољан број запослених:** недовољан број запослених; постићи баланс између обима послова које обављам и адекватног одговора на исте, с обзиром на то да имамо мањак људства у одељењу у коме радим; (укупно два одговора)
12. **Професионално и законито поступање:** професионални рад; организовање посла у коме ће преовлађивати праведност; одговорити на све захтеве професионално; обављање послова у складу са позитивном законском регулативом; усклађивање поступања по линији рада малолетничке делинквенције сходно тренутној законској регулативи која није потпуна у делу поступања полиције; (укупно пет одговора)
13. **Родна равноправност:** да покажем да и жене могу да буду добре у овом послу; унапређење положаја жена и напредовање у полицији, свог лично као и других полицијских службеница; различити стандарди за жене и мушкарце – жена полицајац не може да направи грешку а да не буде укорена, док мушкарац може да направи исту грешку и да му се ништа не деси; супервизија почетника мушкараца и застареле технике вишег нивоа управе; (укупно четири одговора)
14. **Међуљудски односи:** сарадња са шефом; натерати мог надређеног да схвати да су међународни односи на европском нивоу круцијални за развој обуке и решавање проблема у полицији; глупи чланови који не би умели нешто да напишу ни да им

живот од тога зависи; управљање напорним запосленима; на руководећем сам месту и то ми омогућава да што више олакшам рад полицијским службеницима у тешким околностима и дам им сатисфакцију за даљи рад, унапређење посла и мотивацију за што ревносније обављање истог; (укупно пет одговора)

15. **Комуникација и сарадња:** размена информација/комуникација; контролисање тока информација; утврдити тачне податке кроз комуникацију и разговор са лицима која баш и нису заинтересована за сарадњу, убедити их да сарађују; коректан однос са грађанима као учесницима у саобраћају; знам свој потенцијал, пружам увек максимум, излазим у сусрет и помажем грађанству, као и колегама; транспарентност, поверење, усмеравање, структура; (укупно шест одговора)

16. **Уопштено рад и садржај посла:** рад; морал; пружање студентима добрих услова за учење и рад у току праксе/на учењу посла; припрема професионалних полицајаца; организовани криминал; откривање кривичних дела; довођење лица до суда; оперативни рад; оперативни рад на терену; оперативни рад и стицање нових радних искустава; добро обављена акција до реализације и успешног хапшења; добробит колега; да решим ситуацију коју је наизглед тешко решити, пружити подршку и помоћ рањивој категорији лица; пружити заштиту и подршку посебно рањивим категоријама оштећених лица; широка контрола и надзор над цивилима и потчињенима; професионално, највећи изазов ми је да што више и што боље обавим све задатке који су потпуно разнолики – нажалост, један од највећих пратећих изазова ми је да набавим канцеларијски материјал, пратећу опрему за рад, и да сав тај недостатак не утиче на квалитет посла; учење стране полиције је проблематично; да ми посао буде занимљив, да одржим добре односе с колегама и колегиницама; (укупно 18 одговора)

17. **Радно време и сменски рад:** дуго радно време; ноћна смена и ad hoc обавезе; (укупно два одговора)

18. Један број испитаница саопштава да у овом тренутку за њих **нема изазова** или барем нема већих изазова, те да је битно урадити посао у складу са професионалним стандардима, односно да због рада на административним пословима нема

изазова; неке додају и да изазова нема јер су у пензији, при чему је ипак важно остајање у вези са „сестринством“; (укупно 12 одговора)

19. **Остало:** мој низак ниво физичке спреме; стрес; никада не знамо колико можемо, оно што нам се некада чини недостижним некад и у неком тренутку успемо то да превазиђемо; (укупно три одговора)

Ранији изазови на послу

Како би било могуће поређење актуелних са некадашњим изазовима, настојали смо да под категорије формиране код претходног питања подведемо и ове друге. Наводећи шта су за њих раније (током радног века, уколико су дуже у полицији) били највећи изазови на послу, испитанице (78,6% од укупног броја) саопштавају следеће:

1. **Баланс између посла и приватног живота:** премештаји, понекад можете бити премештени на радно место далеко од породице без упозорења, што је значило селидбу са децом или остављање деце; усклађивање каријере са приватним животом; увек сам сувише заузета, потребно ми је више времена за људе око мене; ускладити пословне и породичне обавезе; усклађивање професионалних и личних обавеза; (укупно пет одговора)
2. **Стручно усавршавање** – енглески језик; савладавање методологије рада на различитим позицијама у оквиру службе; професионално усавршавање; стицање знања из нових послова; да научим све што треба да бих радила посао најбоље што могу; стицање нових знања; (укупно шест одговора)
3. **Статусна питања и каријерно напредовање** – изградити се као професионалан и успешан кадар; дугогодишњи рад са решењем на одређено време; добијање унапређења; напредовање у каријери; напредовање у служби, што сам и остварила; (укупно пет одговора)
4. **Прихваћеност, интегрисаност, поштовање колега и претпостављених** – налажење емоционалне подршке; прихватање, поверење; бити одбачен, преиспитиван и недовољно цењен; оправдати указано поверење; (укупно четири одговора)

5. **Издржати и сачувати се:** нема одговора чији би се садржај могао подвести под ову категорију;
6. **Реформски процеси, укључујући и промене које следе после промене политичких структура:** –;
7. **Унапређење процеса рада** – унапређење рада у складу са савременим изазовима сигурносног аспекта; могућност имплементације промена; имплементација промена, унапређење; покушаји да се руководиоцима укаже на потребу увођења системских, принципијелних решења у организацији посла, да се успостави проток информација... Суочавање са чињеницом да указивање на постојеће недостатке није пожељно нити доводи до конструктивних бољих решења; померање граница; (укупно пет одговора)
8. **Политичка и стратешка питања:** нема одговора;
9. **Обим посла и рокови:** пуно посла, временско ограничење и стресан посао; временски притисак, квалитет на супрот квантитету; распореди; (укупно три одговора)
10. **Организација посла и управљање:** асистенција при едукацији, људство и плата; недостатак слуха администрације; слаба управа; организованост службе; имати довољно људства да се задаци изврше квалитетно; постављање приоритета, фокусирање, менаџмент запослених, буџет; ресурси; објасниси шефовима да организација рада није адекватна; посебни задаци, испадање из свакодневне колотечине; (укупно девет одговора)
11. **Недовољан број запослених:** нема одговора;
12. **Професионално и законито поступање:** да посао обављам професионално; остати доследан; давање доприноса у законитом поступању полицијских службеника; спровођење закона у смислу непогрешивости; не правити пропусте у раду; (укупно четири одговора)
13. **Родна равноправност** – у ову категорију могу се сврстати чак 23 одговора:
- Била сам прва и једина жена до ове године. Осећала сам дупле стандарде при повратку са породилских боловања, као и у вези са питањима особља.

Критеријуми су деловали виши за мене него за запослене мушкарце. Нисам то осећала од стране својих надређених, већ од стране колега;

- Прихватање од стране мушких колега када сам почела да радим 1977. Такође, став колегиница које су посао третирали као дејтинг службу, без професионалног става према послу;

- Доказати да вредим подједнако као мушке колеге;

- Доказивање да жена може бити старешина;

- Равноправно укључивање жена и мушкараца у операције, задатке, награђивање/бонусе, унапређења;

- Прихватање од стране мушких колега као равноправног полицијског службеника;

- То што сам често од стране мушкараца супервизора приликом унапређења добијала коментар да „треба да се докажем“. Увек сам осећала да ме процењују „као жену“;

- Прихватање жена у полицију. Раније је било боље, са око 12% жена, али многе су се пензионисале. Сада је остало 6% у служби. Не постоји стална подршка очувању броја жена у полицији.

- Одбрана позиција и интереса жена;

- Бити схваћена озбиљно;

- Борба са предрасудама;

- Једнакост;

- Доказивање компетенција и способности;

- Сексизам;

- Управа, махом мушка, која бира мушкарце уместо жена за лидерске позиције;

- Морати доказивати мушкарцима да могу да бринем о себи;

- Доказати да је жена у стању да управља већински мушким тимом већег обима;

- Узнемиравање/злостављање;

- Женски шефови;
- Изједначавање са мушким колегама у сваком погледу;
- Ноћна смена, премештаји, сексуално узнемиравање, писање молбе за дозволу за венчање итд.
- У претходном периоду, када сам била извршилац, највећи изазов је био парирати колегама и доказивање да је женама место у полицији;
- Унапређење, баланс живота са послом, узнемиравање, промена полицијске културе и традиционалних ставова, признање за достигнућа, промовисање подршке у вези са различитостима, промовисање јединства и подршке међу женама у служби;

14. Међуљудски односи: међуљудски односи запослених, боља организација рада у организационој јединици; (укупно један одговор)

15. Комуникација и сарадња: несигурност потчињених; да радна атмосфера буде пријатна у којој ће постићи добре резултате; комуникација између запослених различитих рангова, урачунљивост/одговорност, морал, запосленост, останак запослених, недостатак радног простора и простора за затворенике;⁴⁰ (укупно три одговора)

16. Уопштено рад и садржај посла – веома разнолики одговори 19 испитаница гласе: рад; да дам све што је у мојој моћи да утичем на сузбијање криминалитета у нашој земљи; саобраћајна полиција; првобитно сам радила у структурама за одржавање реда и превенцију криминала у полицијској станици у престоници, затим сам 11 година радила као портпарол, тренутно већ три године радим у Генералном директорату у одељењу за организовани криминал и антикорупцију у полицији Албаније; од послова у САЈ-у, преко интервентне и посебне јединице полиције изазова је било разних, од хапшења криминалаца, рација, заседа, тактичких вежби, одговорних послова током бомбардовања, изазова је било доста; квалитетно преношење знања; превенција, сузбијање кривичних дела и прекршаја;

⁴⁰ Последњи одговор је комплексан и могао би бити категорисан на више начина. Остављен је условно у овој категорији због првог дела формулације у коме се наглашава сарадња.

хумани аспект: одлазак на интервенције где су повређена лица, прикупљање обавештења од лица, помоћ лицима у невољи; увиђаји са смртним последицама; истрага на местима озбиљних злочина; брига о тешко повређеним особама док не стигне амбуланта; помоћи људима који имају проблеме; пружање помоћи и подршке жртвама (кривичних дела или прекршаја) посебно када су у питању била малолетна лица; с обзиром да сам дуго година радила на радном месту на кривичном делу насиље у породици, изазов ми је био помагање женама жртвама насиља, као и њиховим породицама (деца); контакти са странкама; остварити добру сарадњу са грађанима, стећи њихово поверење; бити отворен и транспарентан приликом бављења мигрантима; да пружим помоћ грађанима; помагање људима;

17. Радно време и сменски рад: нема одговора;

18. Није било изазова – саопштава седам испитаница;

19. Остало – четири испитанице дале су следеће одговоре:

- На почетку, 1974, највећи изазов био је мој кредибилитет као полицијског службеника. У току средине мог радног века било је то налажење позиција које би ми омогућиле да паралелно одгајам децу и унапређујем своје вештине. На крају каријере било је то планирање времена, мог и мојих потчињених, тако да извучемо најбоље из себе;
- Постићи што боље резултате рада, као и пружити помоћ око савладавања службених задатака млађим колегама, а нарочито младим колегиницама, како би им било лакше да се интегришу у специфично радно окружење. У поступању постићи максимално поверење грађана и утицати на рушење предрасуда у вези са улогом полиције, а нарочито жена полицајаца у остварењу и заштити њихових права;
- Бити у прилици да радите оно што волите и што вас интересује, као и здраво пословно окружење.

Осим што је неколико категорија из претходне класификације овде остало непопуњено, издвојили бисмо два запажања. Прво, рекло би се да питања родне равноправности, без обзира на њихов несумњиви значај, данас ипак немају ни приближну актуелност као

некада (3,5% спрам 23,2%⁴¹). Разлог за то може бити старосна структура нашег узорка (просечна старосна доб испитаница је 43,6 година), па се може претпоставити да жене са респектабилним професионалним искуством заиста не би требало да, у зениту свог радног века, и даље доказују мушким колегама да поседују способности за квалитетно обављање полицијског посла и да су, извесно, њихови приоритети, као и оптерећења, у међувремену добили другачију конотацију. Други разлог, пак, могле би бити и заиста измењене околности у којима не постоји системско угрожавање жена од већинског дела колектива, већ појединачни случајеви који свакако заслужују пажњу, али не и исти третман као раније.

Забрињава, међутим, податак да се у садашњој пракси може регистровати ново искуство каквог раније није било, које се не односи на мањински статус и дискриминацију, већ на неподношљиву атмосферу и лоше услове са продуженим трајањем које треба „издржати“, тј. – „сачувати живце“, „сачувати радно место“, „успети да у свакој ситуацији заштитим себе у ова луда времена“, „издржати у атмосфери непоштовања постојећих правила и недоношења правила пословања и рада, у атмосфери страха, каријеризма полуписмених“, „остати поштена као до сада“, „изазов – искулирати“, „урадити посао без већих грешака (с обзиром на обим), бити неповређен на крају смене и наравно задржати радно место на које си дошао својим трудом и залагањем“ итд.

2.1.2. Оцена појединих аспеката посла

Индикативан је налаз да је на укупном узорку чак половина аспеката посла оцењена натпросечном оценом (већом од 3,5 на петостепеној скали), од којих су два несумњиво позитивна и пожељна – *динамичност* ($M = 4,00$) и *занимљивост* ($M = 3,96$), два би се могла окарактерисати као условно пожељни – *одговорност* ($M = 4,53$) и *сложеност* посла ($M = 4,20$), док је *стрес* недвосмислено атрибут са негативним предзнаком ($M = 4,06$). Друга половина аспеката „распоредила“ се у распону од свега 0,54 јединице – од $M = 2,82$, што представља просечну оцену *могућности напредовања на послу* као укупно најниже оцењеног аспекта (мада и даље у интервалу тројке као средње оцене на петостепеној

⁴¹ Проценти су израчунати у односу на број испитаница који је одговорио на прво (114), односно на друго питање (99).

скали), преко физичке оптерећености ($M = 3,11$), родне равноправности ($M = 3,27$) и могућности усклађивања професионалних и породичних обавеза ($M = 3,32$) до средње вредности *ризичности* посла ($M = 3,35$) – табела 20.

Табела 20: Оцена појединих аспеката посла

Аспект посла	N	Min	Max	Mean	SD	Skewness		Kurtosis	
Одговорност	125	1	5	4.53	.736	-2.072	.217	5.607	.430
Сложеност	123	2	5	4.20	.846	-.881	.218	.183	.433
Стрес на послу	124	2	5	4.06	.904	-.716	.217	-.248	.431
Динамичност	124	2	5	4.00	.920	-.701	.217	-.257	.431
Занимљивост	123	1	5	3.96	.936	-1.017	.218	.899	.433
Ризичност	123	1	5	3.35	1.280	-.349	.218	-.929	.433
Могућност усклађивања обавеза	123	1	5	3.32	1.003	-.377	.218	-.437	.433
Родна равноправност	122	1	5	3.27	1.045	-.211	.219	-.850	.435
Физичка оптерећеност	123	1	5	3.11	1.085	-.370	.218	-.744	.433
Могућност напредовања на послу	123	1	5	2.82	1.071	-.082	.218	-.722	.433

Екстремно велики број испитаница које сматрају да имају веома висок степен *одговорности* на радном месту (61,9%) и још 31,7% оних чија је одговорност висока,

остављају мало простора за радна места која захтевају ниску (2,4%) или веома ниску одговорност (0,8%), односно за учеснице анкете које нису сигурне у то који би ниво одговорности требало да припишу свом радном месту (2,4%) или нису дале одговор (0,8%) – табела 21 у Прилогу 2.

Опис *сложености*, као одлике посла која по својој природи може бити сасвим компатибилна са већ поменутом одговорношћу, у нашем истраживању почиње двојком (низак степен) коју даје 4,8% испитаница и, преко 12,7% „несигурних“, долази до 38,9% оних чији је посао сложен у високом степену и 41,3% жена које обављају послове веома високог степена сложености (табела 22 у Прилогу 2).

Стрес је оцењен као присутан у веома високом степену на послу у 35,7% случајева (више од трећине) и као високоприсутан у 39,7%. Није сигурно 15,9% испитаница, а стрес не сматра проблемом 7,1% јер га има у ниском степену. Ниједна испитаница није заокружила најнижу оцену, јединицу. На питање није одговорило 1,6% (табела 23 у Прилогу 2).

Динамичност није ниједном оцењена као веома ниска, те је петостепена скала у овом случају сведена на четворостепену. Да обавља посао коме се може приписати низак степен динамичности, каже 15,1% жена, и исто толико њих није сигурно у погледу оцене. Чак 32,5% саопштава да свој посао доживљава као динамичан у веома високом и још 42,1% анкетираних у високом степену, док 1,6% није одговорило на питање (табела 24 у Прилогу 2).

Скоро половина испитаница (49,2%) *занимљивост* свог посла оцењује високом четворком и још 27,8% петицом, што укупно износи 77,0% или више од три четвртине узорка), при чему је 11,1% несигурно, а непуних 10% даје негативну оцену (7,9% се изјашњава за низак степен, а 1,6% за веома низак степен занимљивости. Одговор није дало 2,4% (табела 25 у Прилогу 2).

Код оцене *ризичности/опасности* на послу, дистрибуција је и даље негативно закривљена (према вишим вредностима), али је сада далеко мање асиметрична од претходних. Вредности су распоређене на свим нивоима – веома низак степен пријављује 10,3%, низак степен 15,9%, није сигурно 22,2%, висок степен 27,8% и веома висок степен 21,4%, што значи да око половине њих ради на пословима који укључују неку врсту ризика у високом или веома високом степену (табела 26 у Прилогу 2).

Две најбројније групе испитаница дале су оцене *могућности усклађивања професионалних и приватних обавеза* које нагињу средњим вредностима – 28,6% није сигурно коју би оцену дало, 38,9% каже да је то четворка, тј. висок степен могућности, а 8,7% веома висок степен. Око једне петине анкетираних жена има негативно мишљење те 17,5% даје двојку, а 4,0% јединицу. Одговор није дало 2,4% (табела 27 у Прилогу 2).

Да је степен *родне равноправности* на послу веома низак сматра 3,2% испитаница, а „само“ низак 23,8% - дакле, укупно нешто више од једне четвртине читавог узорка. Неодлучно је приближно толико (23,0%). „Остатак“ у који се сврстало 46,8% жена родну равноправност у свом радном окружењу оцењује позитивно – 37,3% четворком и 9,5% петицом. Без одговора је 3,2% (табела 28 у Прилогу 2).

Уз једну четвртину испитаница које нису сигурне (25,4%), већи проценат исказује постојање *физичког оптерећења* на послу већег од просечног – 37,3% у високом и 5,6% у веома високом степену. За мање вредности на скали опредељује се скоро 30%, прецизније – 20,6% за низак степен и 8,7% за веома низак степен. Одговор није дало 2,4% (табела 29 у Прилогу 2).

За разлику од већег броја претходних дистрибуција у којима су високе фреквенције, пожељне на дну табела, заузимале горње позиције, код оцена *могућности напредовања* на послу ситуација је другачија. Свега нешто више од четвртине мисли да је тај аспект више-мање у реду – 23,8% да је реч о високом степену могућности и још 4,0% да је присутан у веома високом степену. Трећина испитаница није сигурна (33,3%), док још више од једне трећине даје негативну оцену – 23,8% двојку (низак степен) и 12,7% јединицу (веома низак степен) – табела 30 у Прилогу 2.

2.1.3. Задовољство појединим аспектима посла

Будући да се оцене појединих аспеката посла и задовољство истим аспектима не морају нужно поклапати, у упитник су укључене обе перспективе с намером да се што објективније утврди како учеснице анкете доживљавају свој посао. Осам ставки је идентично у оба питања и стога директно упоредиво, док су неки ајтеми (аспекти посла) због свог садржаја морали бити другачије формулисани или придодати као нови у оквиру једног или другог питања. Редослед аспеката са припадајућим статистичким вредностима

у табели 31, дат је, као и у табели 19, у опадајућем низу с обзиром на вредност аритметичке средине (Mean).

У самом врху табеле 31, као одлике посла којима су испитанице најзадовољније, налазе се они атрибути који се могу узети за природу посла у ужем смислу (*одговорност, занимљивост, сложеност и динамичност*). Затим следе, и даље натпросечних вредности, неке карактеристике које уз социјални (*односи са колегицама, однос колега – мушкараца према женама*), укључују и неке друге аспекте, нпр. организациони и технички (*укупан доживљај посла и професије, удаљеност посла од стана*). Надаље, такође, нема строгог груписања ставки по критеријуму који би био релевантан за разумевање правилности њиховог редоследа, те се наизменично појављују аспекти који описују различите сфере полицијског посла: *ризичност, физичка оптерећеност, могућност усклађивања обавеза, однос руководиоца према женама, плата, организација службе, статус жена уопште, опрема/средства за рад, стрес на послу и могућност напредовања*. Мада и даље у опсегу просечних вредности, последње две варијабле једине на скали задовољства имају аритметичку средину испод тројке ($M = 2,97$ за стрес и $M = 2,79$ за могућност напредовања у служби).

Табела 31: Задовољство појединим аспектима посла

Аспект посла	N	Min	Max	Mean	SD	Skewness		Kurtosis	
Одговорност	120	2	5	4.21	.839	-1.019	.221	.660	.438
Занимљивост	121	1	5	4.12	.871	-1.320	.220	2.265	.437
Сложеност	118	1	5	4.07	.824	-.966	.223	1.343	.442
Динамичност	123	1	5	3.98	.859	-.916	.218	.936	.433
Односи са колегицама	120	1	5	3.90	.844	-.660	.221	.514	.438

Укупан доживљај посла и професије	119	1	5	3.84	.854	-.933	.222	1.303	.440
Однос колега – мушкараца према женама	120	1	5	3.74	.966	-.825	.221	.420	.438
Удаљеност посла од стана	118	1	5	3.71	1.185	-.644	.223	-.514	.442
Ризичност	118	1	5	3.68	.886	-.593	.223	.733	.442
Физичка оптерећеност	121	1	5	3.61	.943	-.783	.220	.524	.437
Могућност усклађивања обавеза	121	1	5	3.53	.967	-.618	.220	-.151	.437
Однос руководиоца према женама	120	1	5	3.48	1.137	-.550	.221	-.549	.438
Плата	118	1	5	3.25	1.078	-.257	.223	-.933	.442
Организација службе	120	1	5	3.15	1.157	-.265	.221	-.881	.438
Статус жена уопште	121	1	5	3.07	1.198	-.323	.220	-1.060	.437
Опрема / средства за рад	120	1	5	3.03	1.226	-.132	.221	-1.008	.438
Стрес на послу	119	1	5	2.97	1.218	-.123	.222	-1.115	.440
Могућност напредовања на послу	121	1	5	2.79	1.192	-.055	.220	-1.099	.437

Веома је занимљив налаз да се *одговорност* као аспект посла у обе табеле налази на првом месту. Овде је четири петине (81,0%) испитаница исказало своје задовољство одговорношћу која се од њих очекује на радном месту (41,3% је углавном, а 39,7% веома задовољно). Једна петина се распоредила у две категорије – 8,7% је неодлучно, а 5,6% углавном незадовољно. Веома незадовољних нема, док је 2,4% изоставило одговор (табела 32 у Прилогу 2).

На аспекту *занимљивост*, такође су забележене веома високе вредности. Једна трећина од укупног броја анкетираних веома је задовољна занимљивошћу свог посла (33,3%), скоро половина од укупног броја своју оцену спушта тек на следећи ниво опредељујући се за четворку (49,2%), док непуних 6% исказује незадовољство (4,8% је углавном незадовољно и 1,6% веома незадовољно). Неодлучно је 7,1% и без одговора 4,0% испитаница (табела 33 у Прилогу 2).

Задовољство сложености посла, као и претходна два аспекта – задовољство одговорношћу и занимљивошћу, са средњом вредношћу (аритметичком средином) изнад четворке, такође има и четири петине испитаница у категорији задовољних – 30,5% веома задовољних и 48,4% углавном задовољних. Неодлучних је 11,9%, и незадовољно једва 5% (4,0% углавном и 0,8% веома незадовољно). На питање није одговорило 6,3% (табела 34 у Прилогу 2).

Још једна ставка која има свог „двојника“ у претходном сету, придружила се високој оцени динамичности и исказаним високим нивоом *задовољства динамичности* посла – 26,2% веома је задовољно, 51,6% углавном задовољно, 6,3% углавном незадовољно и 0,8% веома незадовољно. Неодлучно је 12,7%, а без одговора 2,4% (табела 35 у Прилогу 2).

На основу одговора наших испитаница, рекло би се да су њихови *односи са колегицама* релативно функционални – 22,2% је веома задовољно и 47,6% углавном задовољно, што укупно чини нешто више од две трећине. Једна петина је неодлучна (19,8%), и мањи број незадовољан – 4,8% углавном а 0,8% веома, при чему 4,8% није дало никакав одговор (табела 36 у Прилогу 2).

Упркос појединим негативним оценама и незадовољству одређеним аспектима посла, *укупан доживљај посла и професије* на скали задовољства улива оптимизам: нешто преко

70% је задовољно – 53,2% углавном, а 17,5% веома. За опцију „неодлучна“ определилисе 16,7% анкетираних, док је 5,6% углавном незадовољно и 1,6% веома незадовољно. Без одговора је 5,6% (табела 37 у Прилогу 2).

Задовољство *односом колега мушкараца према женама* нешто је мање у односу на задовољство односима са колегиницама, тако да је скоро половина од укупног броја (48,4%) углавном задовољно и још 18,3% веома задовољно. Процент неодлучних је 16,7%, и незадовољних 11,9% (2,4% веома и 9,5% углавном). Без одговора је 4,8% (табела 38 у Прилогу 2).

Удаљеношћу посла од стана, већина је задовољна – по 29,4% веома и углавном, 18,3% је неодлучно, 11,9% углавном незадовољно, а 4,8% веома незадовољно. Није одговорило 6,3% (табела 39 у Прилогу 2).

Следећи је аспект *ризичност* или опасност, чијим је степеном присуства (или одсуства) приликом обављања посла веома задовољно 15,1% жена, углавном задовољно 93,7%, углавном незадовољно 4,0% и веома незадовољно 2,4%. Овде је посебно упадљив велики број неопредељених – чак 30,2%, које добрим делом долазе из категорије „осталих послова“. Може се претпоставити да је код веома сложених и одговорних послова који не носе директан ризик по живот (нпр. послови међународне сарадње, послови наставника или сарадње са медијима), теже проценити степен ризика или је чак тешко подвести могуће последице (тренутне или будуће) под ознаку „ризично“. Без одговора је 6,3% испитаница (табела 40 у Прилогу 2).

Физичком оптерећеношћу на послу су задовољне три петине жена – 12,7% веома и 48,4% углавном. Веома је незадовољно 3,2%, углавном незадовољно 8,7% и неодлучно 23,0%. Без одговора је 4,0% (табела 41 у Прилогу 2).

Могућност усклађивања професионалних и породичних обавеза, упркос тешкоћама, изгледа да постоји, барем за већину. Веома је задовољно том могућношћу 11,1% и углавном задовољно 47,6%, док је углавном незадовољно 14,3% и веома незадовољно 2,4%. Укупно око једне четвртине је неодлучно (20,6%) или није дало одговор (4,0%) – табела 42 у Прилогу 2.

Задовољство односом руководица према женама исказује више од половине испитаница – 16,7% је веома и 39,7% углавном задовољно. Око једне петине је незадовољно – 15,9% углавном и 5,6% веома, а 17,5% је неодлучно и 4,8% се не изјашњава (табела 43 у Прилогу 2).

Исказано (не)задовољство платом формира бимодалну дистрибуцију, са најбројнијим категоријама „углавном“ и у позитивном и у негативном смеру, које заједно чине скоро две трећине од укупног броја. Углавном је задовољно 38,1% и углавном незадовољно 24,6%. Екстремне вредности исказује мањи број – 8,7% је веома задовољно и 4,0% веома незадовољно, 18,3% је неодлучно, а 6,3% не даје одговор (табела 44 у Прилогу 2).

Задовољство организацијом службе је у просеку ниже од претходних ставки, с тим што неопредељене испитанице чине једну четвртину – неодлучне 21,4% и без одговора 4,8%. Веома је задовољно 9,5%, углавном задовољно 34,1%, углавном незадовољно 21,4% и веома незадовољно 8,7% (табела 45 у Прилогу 2).

Задовољство статусом жена уопште даје кривуљу сличну оној која се односи на задовољство платом, с тим што је овде приметно бројнија категорија екстремно незадовољних (11,9%). Углавном је незадовољно 22,2%, углавном задовољно 38,9% и веома задовољно 7,1%. Неодлучних је 15,9% и без одговора 4,0% (табела 46 у Прилогу 2).

Опремом/средствима за рад незадовољна је трећина испитаница, као и статусом жена – 12,7% је веома незадовољних и 21,4% углавном незадовољних, али је задовољно мање њих него код претходног одговора – 28,6% је углавном, а 10,3% веома задовољно. Неодлучних је 22,2% и без одговора 4,8% (табела 47 у Прилогу 2).

Степен стреса на послу извор је незадовољства код 37,3% (12,7% је веома незадовољно, а 24,6% углавном незадовољно). Неодлучних је 17,5%, 31,7% углавном задовољних и 7,9% веома задовољних жена, док 5,6% није дало одговор (табела 48 у Прилогу 2).

Задовољство могућношћу напредовања на послу, аспект са најнижом просечном оценом ($M = 2.79$), даје следећу дистрибуцију: незадовољних је око 40% (17,5% веома незадовољних и 23,0% углавном незадовољних), док је задовољних нешто мање од трећине (27,8% углавном задовољних и 4,8% веома задовољних). Неодлучних је 23,0% и без одговора 4,0% (табела 49 у Прилогу 2).

Подршка на послу

Посебним, могло би се рећи контролним питањем (у односу на раније исказане оцене родне равноправности и задовољство статусом жена), од испитаница је затражено да саопште да ли су у досадашњем периоду на послу добијале више подршке од жена или од мушкараца. Уколико изузмемо одговоре: подједнако од једних и других (40,5%), ни од жена ни од мушкараца (4,8%), не знам, нисам размишљала о томе (8,7%) и остало (1,6%), занимљив је податак да је скоро четири пута више испитаница имало већу подршку мушкараца (34,1%) него жена (8,7%), и још занимљивији да је таква оцена дата на свим меридијанима – од САД и Канаде, преко Скандинавије до Балкана (табела 50).

Табела 50: Подршка на послу

	Од жена	Од мушк	Подјед .	Ни од кога	Не знам	Остало	Без одг.	Укупно
Србија	6	13	17	3	2	1		42 33.3%
Југоист. Европа		13	14	2	4			33 26.2%
Средња Европа	1	5	5		2			13 10.3%
Ск. Балт. земље		2	6					8 6.3%
Северна Америка	2	9	7	1	3		1	23 18.3%
Африка	1	1	1				1	4 3.2%
Аустрал.						1		1 0.8%
Средња Америка	1		1					2 1.6%
Укупно	11 8.7%	43 34.1%	51 40.5%	6 4.8%	11 8.7%	2 1.6%	2 1.6%	126 100.0%

Испуњеност очекивања

Налаз да су једној трећини испитаница (33,3%) у потпуности испуњена очекивања на послу, једној петини (24,6%) делимично, тј. у одређеној мери или углавном, и нешто више од тог постотка (27,0%) нису испуњена (од којих 11,9% додатно објашњава разлоге свог незадовољства, а 4,0% остаје уверено да у будућности ипак следи испуњење), и уз 15,1%

без одговора, указује на много отворених питања и простора за унапређење постојећег (табела 51). Прецизније, ако изузмемо прву трећину потпуно задовољних, остају две трећине које би имале шта да додају, објасне и предложе, и то треба имати у виду.

Табела 51: Испуњеност очекивања на послу

Испуњеност очекивања на послу	f	%
Не	34	27.0
У одређеној мери	31	24.6
Да	42	33.3
Без одговора	19	15.1
Укупно	126	100.0

2.1.4. Повезаност социодемографских обележја са оценом појединих аспеката посла и задовољством аспектима посла

Утицај врсте посла (линије рада) на оцене појединих његових аспеката и на задовољство аспектима посла

Једнофакторском анализом варијансе различитих група истражен је утицај врсте посла (униформисана полиција, неуниформисана полиција, административни послови, остало) на оцену појединих његових аспеката. Резултати указују на високу хомогеност читавог узорка на *одговорности* као аспекту посла, где припаднице различитих служби своје послове и радна места оцењују као веома одговорна, без значајних међусобних разлика – $F(3, 121) = 1,0; p = 0,395; \eta^2 = 0,02$ (просечна средња вредност на укупном узорку је $M = 4,53$ и стандардно одступање $SD = 0,74$, док се просечне вредности и одступања по службама крећу од најниже $M = 4,33$ и $SD = 0,97$ за административне послове, преко $M = 4,48$ и $SD = 0,84$ за униформисану, $M = 4,59$ и $SD = 0,55$ за неуниформисану полицију, до највише $M = 4,72$ и $SD = 0,46$ за категорију „остало“ која, иначе, у нашем узорку подразумева високостручна и често високопозиционирана места у оквиру међународне сарадње, наставе и сл. (видети табелу 10 у Прилогу 2).

Што се тиче осталих аспеката посла, у наставку анализе добили смо податак да разлике, мада постоје, нису статистички значајне код *сложености* посла, *родне равноправности*, присуства *стреса*, *могућности напредовања*, *могућности усклађивања професионалних и приватних обавеза* и код *занимљивости*. Даље, међутим, очекивано сазнајемо да статистички значајно и униформисане и неуниформисане полицајке своје послове опажају као **ризичније** – $F(3, 119) = 6,9; p = 0,00; \eta^2 = 0,15$ ($M=3,75, SD=1,18$ код униформисаних, односно $M=3,56, SD=1,07$ код неуниформисаних, као и **физички више оптерећујуће** – $F(3, 119) = 5,9; p = 0,00; \eta^2 = 0,13$ ($M=3,29, SD=0,97$ код униформисаних и $M=3,41, SD=0,97$ код неуниформисаних) него што то чине административне службенице ($M=2,33, SD=1,21$ за ризичност и $M=2,33, SD=1,03$ за физичку оптерећеност), док је посао неуниформисане полиције ($M=4,36, SD=0,74$) опет статистички значајно – $F(3, 120) = 3,7; p = 0,01; \eta^2 = 0,08$ – **динамичнији** од посла униформисане полиције ($M=3,82; SD=0,83$) и администрације ($M=3,67; SD=1,08$).

Истом статистичком техником проверен је утицај врсте посла на задовољство појединим аспектима, међутим, није утврђена ниједна статистички значајна повезаност.

Утицај година живота на оцене појединих аспеката посла и задовољство аспектима посла

Једнофакторском анализом варијансе истражен је утицај година живота на оцену појединих аспеката посла. Испитанице су по старости подељене у три групе (група 1: до 38 година; група 2: 39-48 година; група 3: 48 и више година). Утврђене су статистички значајне разлике у погледу **оцене стреса на послу** између појединих група: $F(2, 119) = 4,069; p = 0,02; \eta^2 = 0,06$ (средњи утицај), тј. утврђено је да је средња оцена коју даје најстарија група ($M = 3,71; SD = 0,789$) статистички значајно мања у односу на оцену најмлађе категорије ($M = 4,29; SD = 0,918$), док се оцена коју даје средња група ($M = 4,11; SD = 0,935$) не разликује значајно у односу на поменуто. Пронађено је, такође, да постоји разлика у погледу оцене **сложености** послова које обављају најмлађа ($M = 3,90; SD = 0,983$) и средња група ($M = 4,34; SD = 0,680$) у корист ове друге – $F(2, 118) = 3,605; p = 0,03; \eta^2 = 0,06$ (средњи утицај), при чему се најстарија не разликује значајно од њих ($M = 4,31; SD = 0,796$). Напомињемо да су приликом ове анализе узети у обзир и подаци из упитника пензионисаних полицајки, о пословима које су обављале пре одласка

у пензију. Извршена статистичка провера без њихових података није дала значајно различите резултате.

На исти начин, утврђен је и утицај година живота на задовољство појединим аспектима посла. У овој провери, пронађена је статистички значајна разлика ($p < 0,05$) између најстарије и најмлађе групе на варијабли **задовољство платом** ($F(2, 113) = 4,445$; $p = 0,01$; $\eta^2 = 0,07$ – средњи утицај). Наиме, припаднице најстарије групе ($M = 3,61$; $SD = 1,022$) значајно су задовољније наведеним аспектима од представница најмлађе категорије ($M = 2,90$; $SD = 1,122$), док се група средња по старости налази између њих ($M = 3,35$; $SD = 0,948$), не разликујући се значајно ни од прве ни од друге. Разлика постоји и у нивоу **задовољства опремом/средствима за рад** ($F(2, 115) = 7,288$; $p = 0,01$; $\eta^2 = 0,11$ – средњи утицај), где је најстарија група ($M = 3,59$; $SD = 1,019$) задовољнија од обе групе млађих колегиница, при чему се оне не разликују међусобно (средња група: $M = 2,95$; $SD = 1,188$; најмлађа група: $M = 2,57$; $SD = 1,233$). Утврђено је, такође, да је најмлађа група најмање **задовољна могућношћу напредовања** ($M = 2,29$; $SD = 0,995$) и да се по степену задовољства статистички значајно разликује и од средње ($M = 3,02$; $SD = 1,123$) и од најстарије групе ($M = 3,00$; $SD = 1,303$), док се ове две међусобно не разликују значајно: $F(2, 116) = 5,579$; $p = 0,01$; $\eta^2 = 0,09$ – средњи утицај.

Утицај година радног стажа на оцене појединих аспеката посла и задовољство аспектима посла

Испитивањем повезаности радног стажа са оценом аспеката посла нађена је статистички значајна веза између дужине стажа и **оцене сложености** – $F(2, 119) = 4,906$; $p = 0,01$; $\eta^2 = 0,08$ – средњи утицај, тако што група која има највише радног искуства (21 и више година) оцењује да обавља сложеније послове ($M = 4,47$; $SD = 0,661$) него што то чини средња група са стажом 11-20 година ($M = 3,94$; $SD = 0,925$). Занимљив је налаз да су се испитанице са најмање искуства (до 10 година радног стажа) својом просечном оценом сложености послова (не)очекивано сврстале између претходне две групе, тако да се не разликују значајно ни од једне од њих ($M = 4,19$; $SD = 0,849$).

Једнофакторском анализом варијансе, истраживањем утицаја дужине радног стажа на задовољство аспектима посла утврђена је повезаност радног искуства са чак шест аспеката. Иста врста утицаја – веће задовољство код групе са најдужим стажом (21 и више

година) у односу на групу средњу по искуству (11-20 година) нађена је за аспекте **занимљивост** ($M = 4,37$; $SD = 0,618$ у односу на $M = 3,92$; $SD = 0,977$) – $F(2, 117) = 3,273$; $p = 0,04$; *ета квадрат* = 0,05 – мали утицај; **динамичност** ($M = 4,23$; $SD = 0,684$ у односу на $M = 3,80$; $SD = 0,895$) – $F(2, 119) = 3,197$; $p = 0,04$; *ета квадрат* = 0,05 – мали утицај; **плата** ($M = 3,60$; $SD = 1,105$ у односу на $M = 3,04$; $SD = 1,019$) – $F(2, 114) = 3,549$; $p = 0,03$; *ета квадрат* = 0,06 – средњи утицај; и **укупан доживљај посла** ($M = 4,16$; $SD = 0,652$ у односу на $M = 3,55$; $SD = 0,891$) – $F(2, 115) = 6,496$; $p = 0,00$; *ета квадрат* = 0,10 – средњи утицај. Утврђено је, такође, да су **опремом / средствима за рад** испитанице са највише стажа задовољније ($M = 3,53$; $SD = 1,008$) и од средње ($M = 2,92$; $SD = 1,158$) и од најмлађе групе ($M = 2,31$; $SD = 1,289$) – $F(2, 116) = 9,701$; $p = 0,00$; *ета квадрат* = 0,14 – велики утицај, док су **могућношћу напредовања** опет најзадовољније најстарије (по стажу) испитанице ($M = 3,16$; $SD = 1,308$), али статистички значајно само у односу на најмлађу групу ($M = 2,31$; $SD = 1,050$) – $F(2, 117) = 4,693$; $p = 0,01$; *ета квадрат* = 0,07 – средњи утицај.

Повезаност брачног статуса и броја деце са оценама појединих аспеката посла и задовољства аспектима посла

Анализа варијансе није дала статистички значајне разлике између група ни по првој варијабли (брачни статус), нити по другој (број деце), у погледу оцена које су те групе дале појединим аспектима посла (Прилози 9 и 11), као и у погледу њиховог нивоа задовољства аспектима посла (Прилози 10 и 12). Вредности аритметичких средина група по одређеним ставкама указују на могућност постојања статистички значајних разлика између њих, међутим, релативно мали узорак са неуједначеним величинама група не даје поуздане резултате, нити дозвољава пререкструктуирање група јер би се тиме маскирале и занемариле неке њихове особености вредне пажње (нпр. удовице, којих има укупно четири, показују најмањи степен задовољства организацијом службе, односом руководиоца и мушких колега према њима, односима са колегиницама и др.). Стога из ових запажања може једино проистећи препорука да се, по могућству, у поновљеном истраживању изврши слична анализа на већем узорку.

Повезаност степена образовања са оценама појединих аспеката посла и задовољства аспектима посла

Т-тестом независних узорака упоређене су оцене појединих аспеката посла и степен исказаног задовољства аспектима посла с обзиром на образовни ниво испитаница. Резултати показују да постоје разлике у **оцени занимљивости** посла и **оцени ризичности** посла, с обзиром на образовање учесница анкете. Наиме, оне са нижим образовањем свој посао сматрају мање занимљивим ($M = 3,54$; $SD = 0,932$) и више ризичним ($M = 3,88$; $SD = 1,154$) у односу на колегинице које имају више образовање (за занимљивост: $M = 4,06$; $SD = 0,917$; за ризичност: $M = 3,22$; $SD = 1,289$). Код занимљивости, вредност $t(120) = 2,48$; $p = 0,015$) разлика између средњих вредности обележја по групама је мала ($MD = -0,52$; 95% CI : $-0,934$ до $-0,105$; $\eta^2 = 0,05$), као и код ризичности ($t(120) = 2,26$; $p = 0,026$; $MD = 0,65$; 95% CI : $0,081$ до $1,220$; $\eta^2 = 0,04$).

Такође Т-тестом независних узорака, упоређен је степен задовољства појединим аспектима посла група различитог образовног нивоа и пронађене су разлике на скалама **задовољства сложеношћу посла**, **задовољства удаљеношћу посла од стана** и **задовољства могућношћу усклађивања професионалних и породичних обавеза**. У сва три случаја, жене са нижим образовањем испољиле су нижи степен задовољства, а показатељи су следећи: за задовољство сложеношћу посла: $M1 = 3,61$; $SD1 = 0,988$; $M2 = 4,18$; $SD2 = 0,747$; $t(115) = -3,078$; $p = 0,003$; $MD = -0,572$; 95% CI : $-0,940$ до $-0,204$; $\eta^2 = 0,08$ – умерен утицај); за задовољство удаљеношћу посла од стана: $M1 = 3,00$; $SD1 = 1,314$; $M2 = 3,88$; $SD2 = 1,090$; $t(116) = -3,349$; $p = 0,001$; $MD = -0,884$; 95% CI : $-1,407$ до $-0,361$; $\eta^2 = 0,09$ – умерен утицај); и за задовољство могућношћу усклађивања професионалних и породичних обавеза: $M1 = 3,13$; $SD1 = 1,014$; $M2 = 3,62$; $SD2 = 0,940$; $t(118) = -2,205$; $p = 0,029$; $MD = -0,488$; 95% CI : $-0,926$ до $-0,050$; $\eta^2 = 0,04$ – мали утицај).

Повезаност позиције у служби са оценама појединих аспеката посла и задовољства аспектима посла

Једнофакторском анализом варијансе утврђена је повезаност позиције у служби са оценом могућности напредовања на послу. Очекивано, испитанице које се налазе на позицијама извршилаца ($M = 2,58$; $SD = 1,079$) у својим организацијама оцењују да имају мању

могућност напредовања него што то чине њихове колегинице на руководећим функцијама ($M = 3,20$; $SD = 0,930$) – $F(2, 118) = 6,916$; $p = 0,01$; $\eta^2 = 0,10$ – средњи утицај.

Истом статистичком техником истраживана је повезаност позиције у служби са нивоом задовољства аспектима посла. Утврђено је да су жене на извршилачким местима мање задовољне **динамичношћу** ($M = 3,81$; $SD = 0,926$) и **сложеношћу** ($M = 3,92$; $SD = 0,906$) послова које обављају у односу на жене које обављају руководеће дужности (за динамичност $M = 4,26$; $SD = 0,665$; за сложеност $M = 4,34$; $SD = 0,575$). Вредности за динамичност су: $F(2, 118) = 4,638$; $p = 0,01$; $\eta^2 = 0,07$ – средњи утицај, а за сложеност: $F(2, 113) = 3,722$; $p = 0,03$; $\eta^2 = 0,06$ – средњи утицај. Иста група (извршиоци) мање је задовољна **могућношћу напредовања** ($M = 2,47$; $SD = 1,081$) него што су то и жене на руководећим ($M = 3,29$; $SD = 1,132$) и жене на „осталим“ пословима ($M = 4,00$; $SD = 1,414$) – $F(2, 116) = 9,679$; $p = 0,00$; $\eta^2 = 0,14$ – велики утицај.

Однос између оцена појединих аспеката посла и задовољства истим аспектима

Једнофакторском анализом варијансе поновљених мерења упоређене су вредности одговора на питања која се тичу осам аспеката посла (сложеност, динамичност, одговорност, занимљивост, ризичност, стрес на послу, физичка оптерећеност и могућност усклађивања професионалних и породичних обавеза), компарабилних стога што је реч о истим аспектима посматраним из двеју различитих перспектива: оцењивањем нивоа присутности одређених обележја на петостепеној скали, од најмањег (1) до највећег (5) присуства датог обележја, наспрам исказивања нивоа задовољства истим обележјима, такође на петостепеној скали, при чему 1 значи најмање а 5 највеће задовољство.

Статистички значајна разлика добијена је на следећих шест аспеката: стрес на послу, одговорност, занимљивост, ризичност, могућност усклађивања професионалних и породичних обавеза и физичка оптерећеност (табела 52).

Табела 52: Оцена појединих аспеката посла – задовољство аспектима посла

Аспект посла	N	Mean	SD	Wilks' Lambda	F	Sig.	Partial Eta Squared

Стрес на послу	119	4,07	0,92	0,69	(1, 118) 52,70	0,00	0,31
	119	2,97	1,22				
Одговорност	120	4,58	0,68	0,85	(1, 119) 21,36	0,00	0,15
	120	4,21	0,84				
Занимљивост	121	3,97	0,94	0,95	(1, 120) 6,88	0,01	0,05
	121	4,12	0,87				
Ризичност	118	3,36	1,28	0,96	(1, 117) 5,01	0,03	0,04
	118	3,68	0,89				
Могућност усклађивања обавеза	121	3,32	1,01	0,95	(1, 120) 6,75	0,01	0,05
	121	3,53	0,97				
Физичка оптерећеност	120	3,13	1,09	0,90	(1, 119) 12,5	0,00	0,09
	120	3,62	0,94				
Сложеност	118	4,19	0,85	0,98	(1, 117) 2,35	0,13	0,02
	118	4,07	0,82				
Динамичност	122	4,00	0,93	1,00	(1, 121) 0,01	0,91	0,00
	122	3,99	0,86				

Остале релевантне везе између појединих варијабли

Довођењем у међусобну везу оцене одговорности и оцене присутности стреса на послу добија се корелација $r = 0,35$, статистички значајна на нивоу 0,01. Уколико се употреби непараметријска техника за израчунавање корелације, добија се $r_o = 0,45$, такође значајна

на нивоу 0,01. Обе добијене вредности спадају у опсег средњих по јачини повезаности двеју варијабли, чиме потврђујемо претпоставку да перципирани ниво одговорности посла корелира са перципираним степеном стреса код испитаница.

2.1.5. Ризици

На питање са којим ризицима се на послу најчешће суочавају и колико често, испитанице су одговориле, сходно послу који обављају, на следећи начин:

1. **Нема ризика**, јер је реч о канцеларијским, административним пословима, односно о пензионерском статусу, каже 11 жена;
2. **До сада није било великих ризика**, за четири испитанице;
3. **Одговорност**: укупно два одговора;
4. **Прекорачење/пропуштање рока, пропусти због хитности, одлагање, споре процедуре**: укупно седам одговора;
5. **Могућност грешке**: могућност прављења грешке увек постоји; могућност да се направи дипломатски инцидент или да се заборави да се неко важан обавести о нечему од круцијалног значаја; да се очекивања, циљеви и задаци неће квалитетно извршити; услови који не зависе од мене, готово увек; (укупно четири одговора)
6. **Немогућност адекватне контроле**: да нисам у могућности да исконтролишем рад свих запослених, често; (укупно један одговор)
7. **Недовољни ресурси**: ограничена финансијска средства утичу на остваривање планираних активности и отежавају реализацију редовних активности; (укупно један одговор)
8. **Лоша комуникација са надређенима и запосленима**: пропуст услед оптерећености и недостатка слуха од стране старешина за решавање отежалих услова рада, овакви ризици нису чести, али и најмањи може бити опасан; немогућност да добијем одговор на захтев од стране претпостављених; неразумевање од стране шефа, покушаји да се умећу мишљења са стране;

политика, необразовани људи који доносе важне одлуке; квалитетна супервизија, обезбеђивање алата за унапређивање знања запослених; искључивање из тима због другачијег мишљења и ускраћивање информација; ризиком да будем погрешно схваћена и да се добра идеја не реализује; (укупно седам одговора)

9. **Цурење информација:** (укупно два одговора);

10. **Угрожено здравље:** здравствени ризици због стреса и дугог седења; било је три инфаркта прошле године, можда због стреса због количине посла; (укупно два одговора)

11. **Природа полицијског посла** – укупно 36 одговора који се даље могу класификовати у више поткатегорија:

- **опасност уопште:** укупно шест одговора;
- **изложеност (због униформе):** мета смо криминалаца, због униформе, пуно полицајаца је настрадало у скорије време; (укупно један одговор)
- **суочавање са различитим категоријама преступника:** криминалци, наркомани и др; суочавање са опасним људима оптуженим за злочин; туча; понекад се суочавамо са криминалцима; опасност од банди и оружја; ризик физичког сукоба (са наркоманима, агресивним криминалцима); мали је ниво ризика углавном, ризик се јавља у конфликтним ситуацијама ако дође до употребе средстава принуде или рада са високоризичним групама преступника, ове ситуације су прилично ретке; позиви због пуцњаве; (укупно осам одговора)
- **акције:** проблеми са безбедношћу полицајаца на улици у току акција; са хулиганима које пратим до оближњег стадиона, страх да ли ће неко од њих напасти колеге и мене каменицама, алкохоличари који су агресивни када виде жену у униформи; такође лица која се легитимишу, никоме од њих не пише на челу да ли су кривично осуђивани или не, а нико преко уређаја не преноси да ли то лице пролази и за шта пролази (ради сопствене безбедности да се зна како треба поступити са одређеним профилима); (укупно два одговора)
- **патроле:** у току патролирања, највећи ризик су људи са којима се сусрећемо, не пречесто јер никада нисмо сами у патроли; ноћне патроле и враћање кући веома

касно, сматрам да би жене полицајци требало да буду искључене из патролирања ноћу, нарочито у опасним/непредвидивим областима; (укупно два одговора)

- **експлозивне материје:** ризик од експлозивних материја; (укупно један одговор)
- **саобраћај:** саобраћајне несреће, туче, свакодневно; саобраћајне несреће, пошто полицајац пуно путује и ту је највећи ризик, нисам више у униформи; (укупно два одговора)
- **породично насиље:** одлажење код породица после случајева породичног насиља, одједном се сви удруже против полиције; (укупно један одговор)
- **рад без партнера (соло полицајац):** ризик је обилажење кућа сексуалних насилника, радим сама 90% радног времена, носим панцирни прслук и тејзер (електро-шокер); сама сам на терену; радим као соло полицајац (без партнера), а појачање је далеко од мене; „прегоревање“ и изолација; (укупно четири одговора)
- **рад са душевно оболелим лицима, изложеност заразама:** насиље и изложеност болестима; рад са странкама које су душевно оболела лица или зависници од психоактивних супстанци или алкохоличари; контакт са оболелим особама, често и менталним болесницима, са особама које су изашле из затвора после прекршаја и кривичних дела, неретко убицама у бекству који крију свој идентитет, потенцијални терористи, свакодневни контакт са таквим особама; сходно важећој законској регулативи и проблематици по линији рада немогућност адекватног поступања, преношење заразних болести од популације са којом радим; због очајног стања у држави све је више психички лабилних људи, интервенције било ког типа са таквим људима су саме по себи јако ризичне, а биће их све више; некада сам мислила да приликом интервенције треба да буде да се санкционишу извршиоци а сада после 10 година рада у служби видим да је најважније да заштитим себе јер закон нас уопште не штити; сматрам да смо врло мало заштићени упоређено са тужилаштвом, а да је ризик много већи; болнички (?) проблеми, контакт са болеснима и бескућницима, хапшење; болесни људи; у којој фази је странка, мислим у психичком смислу; (укупно девет одговора)
- **комплексни:** свакодневна заустављања возила; недовољна сарадња међу агенцијама; надзор и патролирање одузимају енергију, концентрацију и фокус; агенције не прихватају време за дибрифинг; недовољна воља да се спроведу

одређене ствари и мали кадровски капацитети; кратко време боравка у МУП-у ме ставља у неравноправан положај са појединим колегама; ризици јер је јако велика брзина којом се крећемо а мало нас услови за рад и средства не чувају; грађани су јако некултурни и дрски и насилни; породични сукоби – готово свакодневно; ментално оболеле особе – 1 до 2 пута недељно; могућност упадања у заседу – свакодневно; ризик од смрти приликом возње лошим службеним аутомобилима и приликом хапшења и уласка у станове – једном до три пута недељно; уобичајени ризици су физички – због много криминалних активности, здравствени – због лоших навика које се тичу исхране, радно време, ниво стреса; ово су свакодневна дешавања; стрес – свакодневно; напади (шутирање, угризи, огреботине, фекалије, урин итд) – понекад свакодневно, понекад два пута годишње; ментално здравље – негативно окружење, нико не воли службеника у притвору (контролисање затвореника), видите и бавите се људима који су у најгорем могућем стању и то узима данак; незадовољни грађани који мисле да смо ми свемогући и не желе да чују шта им се каже (наравно професионално без повишеног тона), већ ако им се не свиди одговор подносе притужбе против нас а онда свака притужба, давање изјава; наравно, чување психички оболелих лица, агресивних, под дејством опојних средстава итд...; ствари које доживљавам као ризик су у складу са професијом коју обављам; ризик од повређивања на послу, ризик од освете лица са којима радим, ризик од ажњавања или губитка посла услед грешке; опасности су бројне; људи који су због мене ухапшени за злоупотребе на радном месту у будућности могу да се освете на неки начин; рањавање из ватреног оружја, повреде леђа, жалбе и притужбе; подношење притужбе на мој рад и напад (физички и вербални); (укупно 12 одговора)

- **Остало:** Моје дужности у иностранству, за УН, ЕУ и ОЕБС, изложиле су ме ризичним ситуацијама са којима се углавном не суочавам у шведској полицији; (укупно један одговор)

12. **Без одговора:** две испитанице.

Када се говори о ризицима полицијског посла, уобичајено је да се мисли на оперативне ризике, конкретно – од повређивања и губитка живота, тако да смо, питавши са којим се ризицима сусрећу на послу од испитаница очекивали управо осврт на опасност, суочавање

са различитим категоријама преступника, полицијске акције, патролну делатност (нарочито соло патролирање), рад са експлозивним средствима и материјама, ситуације у саобраћају, рад са душевно оболелим лицима, изложеност заразама итд. (како је одговорио један број испитаница), међутим, добили смо и размишљања која се тичу административних „ризика“, односно вероватноће да услед одређених околности дође до грешке, штете, проблема... и негативног утицаја на укупан процес рада. Као ризици тог типа, наведени су нпр. прекорачење или пропуштање рокова, пропусти због хитности, одлагања, спорих процедура или лоше комуникације са надређенима и другим запосленима, немогућност адекватне контроле, недовољни ресурси, цурење информација, угроженост здравља итд. Све набројане ризике сврстали смо у категорије компатибилне са стресорима (табела 53).

Табела 53: Врсте ризика на послу

Врсте ризика на послу	f	%
Оперативни ризици – природа и садржај посла	48	38.1
Организациони и управљачки извори ризика	27	21.4
Нема ризика	15	11.9
Без одговора	36	28.6
Укупно	126	100.0

2.1.6. Изазови усклађивања професионалних и породичних обавеза

На питање шта је за њих највећи изазов приликом усклађивања професионалних и породичних обавеза, одговорило је 82,5% анкетираних:

1. **Сменски рад:** ускладити обавезе РЈ смене са децом и обавезама супруга; сменски рад; рад у неправилним сменама; рад у сменама 24/7 – понекад сте на послу када бисте највише волели да будете са децом; да издејствујем да не радим више ноћне смене; време и енергија, због ротирања смена и ритма сна; смене; када сам радила сменски (месец дана дневна, месец дана ноћна), то је било тешко ускладити са

спавањем и породичним временом у периоду када су ми деца ишла у школу;
(укупно 8 одговора)

2. **Нерегуларно радно време и прековремени рад:** пословне обавезе које нису у току радне седмице... викенди, друге смене; било их је много, зато што сам јако често морала да остајем до касно на послу током 11 година колико сам била портпарол; тако сам морала да остављам мужа да брине о сину са температуром, а да уједно будем концентрисана на послу; велика је жртва за жену да остаје на послу до касно; непредвидиво радно време, хитни позиви, суђења; честа путовања и избивање из дома; уговарање обавеза, јер радим 24/7 тако да ми се често дешава да нешто испланирам али да ненадано морам отићи на посао; (укупно 5 одговора)
3. **Брига о деци:** коме оставити децу на чување, брига о деци, брига о деци, питање чувања мале деце у ситуацијама кад морам да отпутујем, кад сам ангажована у дежурству мимо радног времена, током ноћи и слично; стићи на време по децу у вртић; радно време вртића и моје радно време; имам дадиљу за своје троје деце; успевам ускладити професионалне и породичне обавезе, великим делом захваљујући мојој мами; (укупно 8 одговора)
4. **Самохране мајке:** ух, самохрана сам мајка а радим сменски посао, највећи изазов је око чувања и преузимања детета; изазов плаћања свих дажбина са платом; организовање активности за породицу, организујте дневни боравак за децу самораних родитеља или повећајте плату; (укупно 2 одговора)
5. **Брига о другим члановима породице:** с обзиром на то да живим са двоје старих родитеља, највећи је изазов ускладити посао и обавезе према њима, посебно ако је једно од њих болесно; недостатак времена, никада довољно за посао, кућу, бригу о старим родитељима... времена за себе није ни било; стари родитељи и болестан брат утицали су на моје досадашње обавезе, и утицаће у будућности; (укупно 3 одговора)
6. **Недостатак подршке:** недостатак емпатије и разумевања од стране неких претпостављених; терање мужа да схвати да понекад морам да радим или идем на суђења у току слободних дана; недовољна подршка супруга и генерално друштва; опет време, осећам како никада немам довољно времена и за посао и за пријатеље

и породицу; недовољно времена да обавим све на послу; време са дететом; време, током већег дела каријере радила сам у специјализованој јединици што је често подразумевало хитне задатке, прекидање одмора итд; количина поверљивих информација које морам да знам и кријем, а непостојање било каквог вентила или саговорника, неког начина да се „издувам“, скинем притисак са себе; (укупно 8 одговора)

7. **Време:** време; недостатак времена за све; непоштовање времена; створити више слободног времена; слободно време; време, и то што сам растрзана између посла и приватног живота; слободно време радећи нешто за себе; док сам била у патроли било је једноставно јер сам радила 8 сати дневно и онда ишла кући, ако изузмемо повремене касне позиве; као инспектор (детектив сарџент) требало је да жртвујем 100% свог времена, што је било тешко ускладити са мојим приватним обавезама; време и енергија; која породица? не стижем никог да упознам; (укупно 12 одговора)
8. **Баланс:** постићи баланс; највећи је изазов успети ускладити их; прихватање да мора да се уложи труд како би се тај баланс одржао; управо то, усклађивање, да не трпи ни посао а ни породица; ускладити и постићи и једно и друго; хитна координација професионалног и приватног, разумевање једних и других; изазов ми је да будем што боља мајка код куће и што боља колегиница, односно руководилац на послу; да буду завршени послови и укућани срећни; ефикасност у усклађивању и постизању свих обавеза; не запоставити породицу а обавити професионално посао; дати максимум и на једном и на другом пољу, понекад се морам одлучити шта је у том тренутку приоритет; да све добро функционише; да могу да одвојим довољно времена за своје блиске, а у исто време да могу да одрадим мој посао најбоље што могу; да будем успешна и на породичном и на пословном плану; највећи изазов ми је завршити планирани посао и бити нормална – супруга, домаћица и постати мајка; (укупно 18 одговора)
9. **Да породица не трпи:** спречити да негативне последице проузроковане одређеним условима рада утичу на здравље и васпитање детета; деца никада не смеју да буду у другом плану; ништа, породица је приоритет; да моја породица не

трпи; наћи енергије да се посвети деци довољно времена; највећи изазов је обезбедити своје присуство деци у тренутку када им треба, а то је немогуће увек извести, рецимо приликом болести... пре пар година дете ми се онесвестило у школи и разредни је одвео у ургентни центар, а мени је требао скоро читав сат да дођем; игнорисање напретка у каријери; (укупно 7 одговора)

10. **Стална приправност:** недостатак времена и стална приправност, на телефону; највећи изазов је раздвојити посао од службе, тј. да се посао никада „не носи кући“; да престанем да проверавам мејлове током викенда и слободних дана; да се не бавим послом, не причам и не мислим о њему када нисам тамо, да останем фокусирана и присутна када не радим; да не дозволим да ми посао потпуно преузме приватни живот; (укупно 5 одговора)

11. **Доказивање на послу:** ако хоћете да стекнете кредибилитет у доношењу одлука у својој организацији морате да радите duplo више, што је тешко ускладити са породичним животом; (укупно један одговор)

12. **Организација/добро планирање:** организација; обезбеђивање довољно сна, планирање календара (у смислу добре организације); необавештавање о задацима, тренинзима и путовањима унапред; да будем добро организована и обезбедим себи живот и ван полиције; посао је такав какав ми је додељен, ја то не могу сама да регулишем, тако је понекад тешко испланирати све, и породицу и посао; то чини живот узбудљивим и занимљивим; (укупно 6 одговора)

13. **Остало:** превентивни лекарски прегледи; упознавање мушкарца који има троје деце; разумевање и знање; тешко је веровати људима када те већину времена лажу, свакога доживљавате као претњу; недостатак запослених, због чега једна особа мора да ради више него што би требало, што доводи до лошег резултата; плата; откад радим са студентима полицијске школе, нема изазова, али када сам била инспектор (детектив), одговорност је била огромна; превише сам радила и често била под стресом; често су ме звали у слободно време, због тешких случајева, и то се није увек уклапало у моје приватне обавезе (укупно 9 одговора)

14. **Нема изазова:** (укупно 11 одговора)

2.1.7. Извори стреса и стресори у полицији

У нашој анкети, питање које се односило на стресоре са којима се испитанице најчешће суочавају у свом радном окружењу (Шта код Вас изазива највећи стрес на послу? На који начин га превазилазите?) било је отвореног типа, да их не бисмо ни на који начин ограничавали или можда сугерисали одговоре, с обзиром на то да припадају веома хетерогеним, не само полицијским системима и организацијама већ и културним и социоекономским срединама и условима. По груписању њихових одговора с обзиром на садржај, упоредили смо их са понуђеним ставкама оригиналних упитника Operational Police Stress Questionnaire (PSQ-Op) и Organizational Police Stress Questionnaire (PSQ-Org) аутора Доналда МекКририја и Меган Томпсон (McCreary & Thompson, 2013), као и са ставкама упитника хрватских аутора Анта Орловића, Давора Лабаша и Анта Гудеља (Орловић и др., 2015) – Оперативни извори стреса у полицији (у целости преузет PSQ-Op), Организацијски извори стреса у полицији (модификовани PSQ-Org, који садржи један број ставки из оригиналне верзије али и потпуно нове) и Управљачки извори стреса у полицији (готово у целости нов). Будући да је подела извора стреса које предлажу хрватски аутори (на оперативне, организацијске и управљачке) веома прикладна за потребе нашег истраживања, применили смо је, користећи један део понуђених ставки и додајући нове за којима се указала потреба. У фуснотама су, ради лакшег праћења, наведени подаци о пореклу појединих ставки.

Важно је напоменути да је обрада одговора могла бити и другачија да су циљеви истраживања то захтевали, тј. да је класификовање извора стреса и стресора само по себи било циљ. У том случају би поједини сложени и свеобухватни одговори били разбијени до најситнијих појединости које би потом биле инкорпорирани у скупине сродних елемената (аналитичко-синтетички приступ). Овде је, међутим, нагласак на учесницама анкете као претпостављеним носиоцима обележја средина, служби итд. којима припадају и које, при том, заступају одређене ставове, перципирају услове рада на одређени начин и оцењују их у складу са својим вредносним системом. Следећи такву логику, настојали смо да њихове интегралне одговоре сачувамо током комплетне статистичке анализе. Отуд и категорије тзв. комплексних одговора, како смо их назвали за потребе овог истраживања, који укључују различите стресоре као и изворе стреса у које би се могли сврстати.

Оперативни стресори⁴²

1. **Трауматични догађаји (насиље, смрт, повређивање):** решавање кризних ситуација; насиље над децом; сваки одлазак на интервенцију је стресан, никада не знамо шта нас чека када се појавимо на лицу места; опасност; природа посла; одговоран посао, мислим на породицу; у току службовања сам се сретала од лешева, рањених, повређене деце, жена претучених...; ситуације са којима се свакодневно сусрећемо; (укупно осам одговора)
2. **Недовољно времена за пријатеље и породицу:** одвојеност од породице, модерно друштво које је усмерено ка каријери и новцу – резултат је понашање данашњих запослених; (укупно један одговор)
3. **Осећај као да сте увек на послу** (стална доступност, стање “бити на располагању”): највећи стрес на послу ми представља службени телефон, с обзиром да треба да је увек поред мене; (укупно један одговор)
4. **Динамика посла:** динамика послова; динамика послова; (укупно два одговора)
5. **Недостаци кривичног система и правне дилеме:** правне дилеме које имамо код ситуација које нису јасно дефинисане прописима, оно што није јасно дефинисано прописима свако тумачи на свој начин и тада имамо правну несигурност која је за мене стресна, јер сам у обавези да одлучујем о најсложенијим питањима; (укупно један одговор)
6. **Преоптерећеност:** врло сам заузета; Као детектив поручник у САCF, била сам доступна 24/7/365, изузев државних празника. Телефон ми је звонио нон-стоп током ноћи. Као да то није било довољно лоше, слали су ме као допуну са јединицом која се бави убиствима када је потребно изаћи на терен. На крају, због стреса и недостатка сна, морала сам да се пензионишем, зато што ми се лупус отео контроли. Нереална очекивања... нпр. спречити сексуално насиље да се дешава у хиспано популацији; (укупно два одговора)

⁴² Категорије 1, 2 и 3 преузете су из оригиналног упитника Operational Police Stress Questionnaire (PSQ-Op), док су категорије 4, 5, 6, 7, 8 и 9 формиране на основу одговора добијених у оквиру овог истраживања.

7. **Неупућеност грађана у надлежности полиције:** пријава догађаја који нису у полицијској надлежности, за које странке очекују или захтевају помоћ полиције, а иста има је реално потребна; велики број позива, злоупотреба полицијске службе (скидање мачака са дрвећа итд), перцепција грађана о полицији; некултуру грађана превазилазим стрпљењем; (укупно три одговора)
8. **Одговорност и обим посла:** већа одговорност и обим посла; превелики опсег дужности које имам као супервизор и превише обавеза; (укупно два одговора)
9. **Вишеструки (комплексни) оперативни стресори** (укупно два одговора):
 - главни узрок стреса на послу јесу неуспеси током неких процедура и истрага, из разлога који нису моја кривица, већ недостаци кривичног система у мојој земљи; под стресом смо и због честих премештаја;
 - одржавање ритма сна и балансирање породичног живота, преузимање додатних обавеза на послу;

Организациони стресори⁴³

1. **Сарадња с колегама на послу:** нераумевање колега; нераумевање колега; недостатак комуникације и дељења информација, недостатак поштовања колега за положај и искуство у агенцији; (укупно три одговора)
2. **Недостатак/ мањак особља/кадрова:** недовољан број запослених изазива стрес, иста количина посла а мање људи га обавља; углавном је организовање рада са мањком полицијских службеника узрок стреса; (укупно два одговора)
3. **Бирократија (бирократска “црвена линија”):** моја организација више води рачуна о бројевима него о људима у служби; (укупно један одговор)
4. **Неплаћени рад у слободно време (прековремени рад):** немогућност да одем на паузу, константно сам доступна, идем на суд нерадним данима па немам праву паузу од посла; прековремени рад; (укупно два одговора)

⁴³ Категорије 1, 2, 3, 4, 5 и 6 преузете су из оригиналног упитника Operational Police Stress Questionnaire (PSQ-Op), групе 7 и 9 преузете су из модификоване верзије упитника аутора Орловића и сарадника Организацијски извори стреса у полицији, док су групе 5, 8, 10, 11 и 12 формиране из наших података.

5. **Недостатак ресурса:** недостатак финансијских средстава; ниска плата и лоша опрема; (укупно два одговора)
6. **Сарадња с правосудним органима:** лоша организација у односима МУП – Тужилаштво, превише папирологије, премало времена за оперативу; (укупно један одговор)
7. **Прекратки рокови за довршење послова:** рокови, неиспуњавање обећања; планирање помаже али углавном је потребна добра организација како би се испоштовали рокови; кратки рокови у неким случајевима; превођење одређених докумената у врло кратком периоду; стресно ми је када не успевам да организујем свој посао и када имам мало времена; обавеза да нешто што захтева систематски рад мора да се започне и заврши буквално одмах; (укупно шест одговора)
8. **Хитни послови:** кад нешто треба хитно да одрадимо, на сву срећу немам таквих тренутака; све је хитно и тражи потпуно психичко и физичко предавање послу, потребна у том моменту и координација и разумевање породице... стрес да ли ће се успети и да ли ће сви у низу одрадити свој део посла професионално; немам стрес на радном месту, једино у случајевима када нешто мора на брзину и хитно да се одради па постоји тензија, што је веома ретко; на претходном радном месту (у оквиру исте орг. јединице) стресне ситуације су биле углавном када је велики обим посла и много хитних ствари у току дана, те не могу да стигнем да обавим и мање важне а опет обимне делове свог посла; изненадни посао који је углавном орочен; хитност, недостатак времена; (укупно пет одговора)
9. **Рад с колегама којима мањка професионалност и одговорност:** канцеларијски “несташлуци” и будалаштине, осећам се као да радим са децом; (укупно један одговор)
10. **Радно време:** радно време од 9 до 17 часова, немогуће превазићи; распоред рада; радно време је предуго, морам да присуствујем бројним састанцима после радног времена; (укупно три одговора)
11. **Неприкладна правила и прописи о поступању (премало овлашћења):** потчињени положај у односу на учиниоце кривичних дела; (укупно један одговор)

12. Комплексни, вишеструки организациони стресори (укупно седам одговора):

- неорганизованост у служби, мала плата док с друге стране старешине само измишљају и иживљавају над тобом, непоштовање законом прописаних правила, немање средстава за рад док старешине траже резултате;
- понекад преоптерећеност послом, недостатак средстава за рад;
- кратки рокови, неадекватни кадрови за обављање повереног посла, лоша комуникација;
- кратки рокови, недовољна компетентност, спорост и инертност појединих службеника;
- лоши међуљудски односи, лоша структурна организација у МУП-у, па су рокови сумануто кратки;
- највећи стрес ми изазивају рокови (за јуче), затим зависност од других колега који нису заинтересовани за рад и на крају углавном радим сама;
- непознато (веровати другима да ће добро обавити посао), недостатак радног простора/опreme, морал – окружење је врло негативно;

Управљачки стресори⁴⁴

1. **Неквалитетно/некомпетентно руковођење:** непостојање квалитетне супервизије, застрашивање и подметање подређенима на послу; демонстрација моћи; унутрашња политика; немогућност прикупљања информација неопходних за доношење значајних одлука, ескивирање виших старешина да учествују у доношење у одлука о поступању иако је верификованим процедурама то предвиђено; (укупно четири одговора)
2. **Лоша организација посла и координација у раду:** лоша организација; лоше додељени задаци, лоша организација посла; неорганизованост посла; лоша организација на коју не могу да утичем; непостојање организације посла; (укупно пет одговора)

⁴⁴ Категорије 2, 4, 5, 8, 9 и 10 потичу из упитника аутора Орловића и сарадника, а категорије 1, 3, 6, 7, 11 и 12 представљају продукт овог истраживања.

3. **Родна неравноправност:** суочавање са мушкарцима супервизорима; највећи стрес ми представља дугогодишње неписано правило да руководећа места искључиво раде колеге мушког пола, па самим тим су многе колеге изреволтиране доласком жена на руководећа места (нарочито у униформисаном саставу)... из тога произилазе многи проблеми; када сам радила, стрес је долазио из сталног захтева да урадим више и будем боља од својих мушких колега за исто признање; (укупно три одговора)
4. **Изостанак планова у раду, деловање по инерцији (импровизација, стихија):** непланирање задатака; (укупно један одговор)
5. **Лоша радна атмосфера (нетрпељивост, лоши међуљудски односи):** међуљудски односи, непоштовање појединих колега са комплексима који имају подршку другара на начелничким функцијама; лицемерје у управи, недостатак комуникације; највећи стрес је изазван кризом у међуљудским односима где се човек осећа да му сваки колега држи мач изнад главе, а надређени фаворизују запослене на основу личног интереса; међуљудски односи – несугласице; (укупно четири одговора)
6. **Лош и непрофесионалан кадар:** неке лоше колеге; дрскост и незнање; неодговорност колега; рад са непрофесионалним људима; неразумевање суштине посла неких колега; долазак и сарадња са млађим и неискусним колегама; проблеми са запосленима; (укупно седам одговора)
7. **Нејасне смернице:** нејасне смернице управе и захтеви високе продуктивности са лимитираним ресурсима; (укупно један одговор)
8. **Недостатак подршке руководиоца (недостатак вођства, лидерства):** недостатак подршке, споро доношење одлука, старомодно размишљање, споре промене управе; (укупно један одговор)
9. **Претерано експлоатисање службеника (преоптерећеност пословима):** то што поред свог редовног посла за који смо лично одговорни радимо послове својих надређених где услед повећаног обима посла дође до грешке за које будемо кажњени; потреба службе да се истовремено обавља више задатака; количина посла; преоптерећеност послом у различитим деловима организације – мало људи жели да ради више од

неопходног па мали број људи ради све; оптерећеност радним задацима; решавање различитих проблема истовремено; (укупно шест одговора)

10. **Немогућност утицаја службеника на начин обављања послова:** низак степен утицаја на посао који обављам у смислу побољшања услова а самим тим и резултата посла; одговорност за резултате на које су други утицали, обављање посла у задњи час мимо моје кривице; (укупно два одговора)

11. **Сарадња са руководиоцима:** микроменаџмент управе, микроменаџмент и низак морал; ауторитети; слаба комуникација са надређеним, неразумевање; (укупно четири одговора)

12. **Комплексни, вишеструки управљачки стресори** (укупно 9 одговора):⁴⁵

- управљање временом и суочавање са конфликтима међу запосленима;
- количина посла... управљање временом;
- количина посла и чињеница да проводим много времена на путу;
- количина посла, неозбиљан став према послу неких млађих службеника, нарочито жена, и механизам пријављивања;
- како мотивисати будуће полицајце;
- недостатак разумевања за начин на који морам да обавим свој посао од стране локалне управе у мом округу, не од стране Норвешког полицијског колеџа (NPUC). Балансирање између горепомнутих, зато што ми локална управа даје плату, а NPUC ми даје наређења када и како треба нешто обавити;
- непрофесионални однос колега, углавном на вишим позицијама од моје; викање, иживљавање, сексистички говор, примитивни говор, ружно опхођење према потчињенима, неправедно фаворизовање појединаца;
- дипломатски проблем и хитни захтеви из главног директората, трудим се да постављам приоритете и разликујем хитно од важног;

⁴⁵ Комплексни одговори представљају новитет нашег истраживања.

- зависи, некад то буде колектив (тачније, појединци) који својим безобразлуком, непоштовањем, недопуштањем да се искаже оно што мислиш изведе из такта и онда се нервираш; а такође то знају да буду и надређени, као нпр. шеф смене који дође па те избацује на терен, јер ниси патролција па не можеш да дођеш кад хоћеш да пишеш своје извештаје, прекршајне пријаве и PИL обрасце и на крају ти каже „а што ниси написала неки извештај“ који ти он није ни дао, а подразумева се да мораш исти да напишеш јер шеф и кад није у праву, он је у праву; такође бих додала њихов немар и тоталну одсутност жеље за радом; колико ми се само пута десило да доведем лице по прекршају, а они окрећу очи, ништа не ураде још га чак и пусте, а ја останем без пријаве...;

Не пријављују постојање стреса: (укупно три одговора)

Категорисани стресори дати су у табели 54, из које се види да су најфреквентнији управљачки извори стреса које пријављује највећи број испитаница (37,3%), следе организациони са 27,0%, па тек онда оперативни са 17,5%. Одговор није дало 18,3% испитаница.

Табела 54: Категорисани извори стреса

Категорисани извори стреса	f	%
Оперативни	22	17.5
Организациони	34	27.0
Управљачки	47	37.3
Без одговора	23	18.3
Укупно	126	100.0

2.1.8. Превладавање стреса

На отворено потпитање (у оквиру питања које се односило на најчешће изворе стреса) о најчешће коришћеним начинима за превладавање стреса, одговорило је 47 (37,3%) испитаница, а њихови одговори (у наставку су проценти дати с обзиром на укупан број испитаница које су одговориле, а не у односу на укупан број учесница анкете) могу се подвести под следеће категорије:

1. **Игнорисање постојања стреса и одржавање оптимизма ослањањем на постојеће (сопствене) ресурсе** (*игнорисање*: игноришем их и обављам свој посао са интегритетом; покушавам да је (унутрашњу политику) игноришем; урадити оно што је исправно упркос различитим мишљењима; превазилазим већину тих ствари игнорисањем и концентрисањем на свој допринос послу; трудим се да их (канцеларијске несташлуке и будалаштине) игноришем и останем у својој канцеларији; *прихватање стреса као саставног дела живота*: Превазилажење стреса? Живим са њим; *неговање оптимизма*: увек се надам да ћу променити послодавца; *личне особине*: издржљивост; јака сам; *стрпљивост*: избројиш до десет; (некултуру грађана) превазилазим стрпљењем; *искуство*: искуством сам стекла одбрамбене механизме; сада када сам у служби већ 30 година не осећам стрес зато што сам сигурна у себе) – укупно 13 одговора (27,7%);
2. **Преузимање одговорности** (*добра организација*: превазилазим га, углавном, што бољом организацијом радног времена; превазилазим га (изненадни орочени посао) кад направим добру организацију; планирање помаже, али углавном је потребна добра организација како би се испоштовали рокови; тако што покушавам да се организујем и урадим што квалитетније; *одређивање приоритета*: одређивање приоритета и жонглирање обавезама најбоље што могу – срећом, мој шеф је разуман и схвата да се грешке повремено дешавају; *концентрација, фокусирање*: морам добро да се концентришем; (недостатак времена) превазилазим концентрацијом на извршење посла у задатом року; *пружање сопственог оптимума*: покушајима да свој део посла одрадим што је могуће боље; трудим се да обавим посао најбоље што могу и да се фокусирам на задатак; *прековремени рад*: остајањем после радног времена и доласцима викендом, зарад сопственог душевног мира и сатисфакције, јер сам сматрала да мој део посла не сме да трпи због темпа који се намеће; попуњавањем папирологије код куће кад год могу) – укупно 11 одговора (23,4%);
3. **Дистрибуција одговорности** (*делегирање задатака*: делегирањем обавеза свом асистенту, не дозвољавам послу да се нагомила, често усмеравам своје подређене и радим брифинг са њима и одржавам тренинг за млађе полицајце; *позивање на заједништво*: показивањем да ако радимо заједно можемо више да урадимо;

разговор: разговором га превазилазимо; конструктивним разговором; *стручне консултације*: превазилазимо их (правне дилеме) консултацијама са колегама и колегиницама, али оно што није јасно дефинисано прописима свако тумачи на свој начин и тада имамо правну несигурност која је за мене стресна, јер сам у обавези да одлучујем о најсложенијим питањима) – укупно 5 одговора (10,6%);

4. **Релаксирање путем физичке активности и других рекреативних садржаја** (*физичка активност*: физички тренинг... смех; тренинг, јога и физичка активност; физичком активношћу (трчањем) након посла; тренинг или опуштање после посла; *хоби, образовање и дружење*: превазилазим га хобијима, најчешће трчањем; проводим време у игри, цртању и са пријатељима организујем забаве; хобији, образовање ван посла) – укупно 7 одговора (14,9%);
5. **Емоционална вентилација у кругу породице** (*породица*: јер знам да после посла идем кући у свој мир) – укупно један одговор (2,1%);
6. **Покушаји емоционалне регулације** (*навике зависности*: пушим цигарете) – укупно један одговор (2,1%);
7. **Комплексни одговори** подразумевају укљученост више механизма које иста особа истовремено користи ради превладавања стреса, те се не могу једноставно подвести под исти именитељ а да се тиме не наруши јединственост „њиховог“ начина. Стога их преносимо у изворном облику (укупно 9 одговора – 19,1%):
 - бавим се спортом, а на послу се трудим да не “доливам уље на ватру” и да избегавам конфликтне ситуације;
 - тако што се трудим да одржавам нормалне породичне и друштвене везе и односе, активношћу на другим пољима (ангажовање кроз различите пројекте), те донекле физичком активношћу и повременим тренинзима;
 - никада не лажем ни за свој ни за туђ рачун, колеге то добро знају; трудим се да радим најбоље што могу са оним што имам; нашла сам себе у четворогодишњој колотечини, безвољности, како на послу тако и у животу, и решила сам да кад год ме неко замоли за помоћ одговорим позитивно, сада већ шест година одговарам “да” и активна сам у бројним организационим

- комитетима и групама, где се трудим да утичем на побољшање морала и услова рада, трудим се да позитивно утичем уместо да будем део проблема;
- учим, позивам на одговорност;
 - напорним радом и посвећеношћу детету у слободно време;
 - превазилазим их (проблеме са запосленима) тако што не скачем на закључак и постављам јасне стандарде и правила;
 - сагледавањем проблема и проналажењем решења, након размишљања и консултација се превазилази стресна ситуација;
 - са тим (организација више води рачуна о бројевима него о људима) се суочавам вером у Бога и ту веру инкорпорирам у све што радим за своју заједницу; и преједам се због стреса;
 - превазилазила сам то (лицемерје у управи, недостатак комуникације...) поправљањем онога што могу да поправам, и провођењем времена са породицом.

Без обзира на релативно мали број одговора (укупно 47, тј. 37,3%), немамо основа да закључујемо како скоро две трећине жена немају стратегију или механизме за превладавање стреса. Заправо, претпостављамо да је та бројка првенствено последица чињенице да се на начине за превазилажење стреса односио други део питања о стресу, па је могуће да је занемарен при формулисању одговора, утолико пре што је на први део питања одговорило чак 88,1% жена. Стога ћемо опрезно коментарисати резултате, уз напомену да би они могли бити један од путоказа за нова истраживања на ову тему. Процентима ћемо се служити, упркос препоруци да се код малих бројева треба задржати на фреквенцијама, само ради јасније слике о структури одговора и њиховом међусобном односу. Дакле, упадљив је налаз да се половина одговора (51,1%) условно може подвести под настојање жена да занемаре, игноришу, поднесу... очигледно присуство стресора у својој радној средини настављајући да раде као да се ништа не дешава, исцрпљујући при том из дана у дан своје, ипак ограничене, ресурсе. То успевају, како кажу, између осталог: „живећи са стресом“, „жонглирајући обавезама“, „носећи посао кући“, „остајањем после радног времена и доласцима викендом“, али и захваљујући стрпљивости, издржљивости,

снази коју поседују, или искуству које су стекле временом („током 30 година рада“)... Вентилацију у физичким активностима и разним хобијима налази 14,9%, а тек 10,6% прибегава делегирању задатака (уколико је реч о жени на руководећем положају) или неком виду прерасподеле обавеза и консултација са колегама чиме се барем једним делом умањује (мада не и елиминише) лична одговорност и редукује стрес. Коначно, група тзв. комплексних одговора у извесном смислу прати тренд претходно коментарисаних резултата. Иако је овде реч о механизмима који нису једнозначни, немогуће је не приметити да поново имамо претежно вентилирање са стране (спорт, породица), настојање да се „не долива уље на ватру“ (избегавање конфликтних ситуација), а затим и окретање религији (тражење духовне подршке), као и лоше навике, тј. злоупотреба супстанци (раније пушење, сада претерано конзумирање хране), уз ретко настојање да се нешто суштински промени (сагледавањем проблема и проналажењем решења, након размишљања и консултација се превазилази стресна ситуација; активна сам у бројним организационим комитетима и групама, где се трудим да утичем на побољшање морала и услова рада), наравно, уколико није реч о женама које то могу захваљујући својој позицији (постављам јасне стандарде и правила).

2.1.9. Здравље и здравствени проблеми

На директно питање какво је њихово здравље, чак 27,8% заокружило је одговор „одлично“, још 63,5% (скоро две трећине!) каже да је „добро“, а свега 4,8% признаје да је лоше, док 1,6% не даје одговор (табела 55).

Табела 55: Оцена сопственог здравља

Оцена сопственог здравља	f	%
Одлично	35	27.8
Добро	80	63.5
Лоше	6	4.8
Остало	2	1.6
Без одговора	3	2.4
Укупно	126	100.0

Када смо, међутим, затражили ближе објашњење (уколико желе да га дају), вишеструко већи проценат испитаница од наведених 4,8% које су лошег здравља – чак 28,6% њих дописало је своје дијагнозе које подразумевају најразличитије здравствене проблеме – од последица повреда на раду, гојазности, хипертензије, проблема са кичмом, повремених поремећаја метаболизма услед стреса и ноћног рада, проблема са штитном жлездом... до карцинома. Као што табела 56 показује, међу пријављеним болестима превагу имају болести жлезда са унутрашњим лучењем, исхране и метаболизма, затим болести система крвотока, као и две групе неспецифичних, сложених здравствених проблема.

Табела 56: Врста здравствених проблема⁴⁶

Врста здравствених проблема	f	%
Тумори	1	.8
Болести крви и крвотворних органа и поремећаји имунитета	2	1.6
Болести жлезда са унутрашњим лучењем, исхране и метаболизма	5	4.0
Душевни поремећаји	1	.8
Болести нервног система	1	.8
Болести система крвотока	5	4.0
Болести система за дисање	1	.8
Болести система за варење	1	.8
Болести мишићно-коштаног система и везивног ткива	3	2.4
Болести мокраћно-полног система	1	.8
Симптоми, знаци и патолошки клинички и лабораторијски налази који нису класификовани на другом месту	6	4.8
Повреде (на раду)	3	2.4
Вишеструки здравствени проблеми	6	4.8
Без одговора	90	71.4
Укупно	126	100.0

Овакав раскорак у исказаним бројкама говори о пословичном немарном одношењу многих жена према сопственом здрављу и, генерално, према сопственим потребама, о чему сведочи и табела 57. Упитане, колико често и на који начин контролишу своје здравље,

⁴⁶ Одговори које смо добили од испитаница разврстани су и приказани у табели у складу са Међународном класификацијом болести МКБ 10.

одговориле су: редовно, у организацији службе (14,4%), редовно, самоиницијативно (52,8%), нередовно, по потреби (30,8%) и скоро никада (2,4%). Прва група, која се редовно контролише, очигледно ради у уређеним системима у којима је здравље запослених високо вредновано. Друга, коју сачињава нешто више од половине узорка, одговорна је према себи и могла би да послужи као пример за угледање последњим двама групама које своје здравље, очигледно, не виде као приоритет. Напоменимо и то да међу њима предњаче жене из Србије. У укупном узорку оне чине тачно једну трећину, док међу женама које не обављају редовне контролне прегледе чине више од половине (51,2%). Унутар самог подузорка из Србије, такође их је више од половине – 54,8%.

Табела 57: Контролни здравствени прегледи

	Редовно, у орг. службе	Редовно, самоиниц.	Нередовно, по потреби	Скоро никада	Укупно
Србија	2.4%	12.8%	16.8%	1.6%	33.6%
Југоист. Европа	3.2%	13.6%	9.6%		26.4%
Средња Европа	5.6%	4.8%			10.4%
Ск. Балт. земље		4.8%	1.6%		6.4%
Северна Америка	3.2%	14.4%	0.8%		18.4%
Африка		0.8%	0.8%	0.8%	2.4%
Аустрал.		0.8%			0.8%
Средња Америка		0.8%	0.8%		1.6%
Укупно	14.4%	52.8%	30.4%	2.4%	100.0%

2.2. Удруживање

Поглавље које се тиче удруживања, обухвата неколико битних сегмената – почев од тога шта за испитанице значи чланство у организацији која окупља припаднице (често и припаднике) полицијске службе око заједничких циљева, какву личну добит имају од тог чланства, преко оцене да ли удружења/мреже имају утицаја на услове њиховог рада до препорука које би могли дати новоуспостављеним удружењима и мрежама.

2.2.1. Припадност удружењима и мрежама

На питање шта за њих представља чланство, односно припадност асоцијацији/мрежи, односно који су бенефити за њих, одговорило је 68 (54,0%) испитаница. Осим оних које јесу чланице, одговор је дало и осам жена које нису обухваћене ниједним видом струковног повезивања. Важно је нагласити да се већина одговора у толикој мери међусобно прожима, да је било немогуће безусловно их категорисати, већ је то учињено са нагласком на претежни део формулација. Стога се и називи појединих категорија делимично преклапају, али нису идентични. Иначе, строго гледано, прве четири групе би се могле подвести под исти наслов који обухвата заједништво и узајамну подршку, уз учење и развој, чиме би било обухваћено више од две трећине одговора (69,1%).

1. **Дружење, размена искуства и нових идеја:** потребно је да би се учврстиле везе између жена полицајаца у држави, немам личних користи од чланства; могућност упознавања колегиница и колега из из других градова и држава; због свог високог положаја у полицији, изабрана сам да представљам Норвешку, са циљем да поделим своје искуство; мрежа професионалаца са којима се могу делити идеје и проблеми; дружење, познанство, мењање искустава; могућност да се повежем са другим женама и видим како њихове службе раде, да делим приче, решења различитих проблема и нових тема које се појаве; могу да делим идеје, тражим савете итд; контакти, и могућност да видим како друге полицијске службе функционишу; другарство са колегама; дружење, размена искуства, нова познанства; груписање и упознавање страних колега; размена искустава; повезивање и размена искустава – учење; само дељење искустава; волим да ступам у контакт са колегиницама широм света, волим да чујем какав им је свакодневни живот и како се суочавају са проблемима; стекла сам добре пријатељице; (укупно 15 одговора)
2. **Подршка:** удружења пружају контакт са особама које разумеју вашу ситуацију и на тај начин вам пружају додатну подршку; подршка; подршка, разумевање и помоћ; осећај припадности групи која има заједничке циљеве, охрабрује ме и даје мотив да радим више и боље; подршка, место где се можете обратити истомишљеницима, може се употребити и као алат за доношење промена; то је

место где могу да спустим гард и будем оно што јесам; то је место где могу да пронађем подршку у вези са послом; (укупно шест одговора)

3. **Учење, унапређење и развој:** могућност промене статуса жене у полицијским институцијама као и у друштву уопште, било какав напредак у тој сфери је бенефит за све нас па тако и за мене; учење од других полицајаца, домаћих и страних, на конференцијама; жене узори; отварање ума стварима које значе развој полицијске професије; добра и ефикасна пријатељства, дискутовање о разним темама и практичним решењима, добијање корисних савета, помаже ми да разумем различите ствари и понашања, да учим од других итд; професионални инпут; могућност да се додатно едукујем и ступам у контакт са колегама и колегиницама широм земље и света; нисам размишљала у том смеру, али мишљења сам да такав вид припадности у сваком смислу може унапредити однос према женама у полицији и њиховој сатисфакцији за даљи рад; да унапреди пријатељства, дељење и размену идеја и знања која служе постизању циљева, да побољша систем и услове рада итд; увек је била најбоље место за умрежавање и, како се испоставило, кључ за моје унапређење, будући да сам имала прилику да радим на лидерским позицијама у удружењу, показала сам своје способности и могла да наведем то искуство као референцу; умрежавање, ради побољшања мог живота и радног простора, а надам се и туђих; врло је корисно, могу да учествујем на конференцијама и тренинзима; (укупно 12 одговора)
4. **Дружење, припадност, подршка, учење, развој:** то је могућност да проширим познанства, да разменим искуства и да сакупим идеје за бољу организацију рада; мени представља ресурсе, умрежавање и познанства, учење и пријатељство са људима који имају исте интересе и професионалне и/илиличне циљеве; заједница којој припадам, добре колеге, добри пријатељи, добра искуства и савети како превазићи проблеме на послу и у животу, ако хоћете добро да функционишете морате имати „јато“ коме припадате, некога с ким се можете повезати и делити са њим искуство; могућност да се утиче и побољша углед професије, квалитет обављања посла, учења и сазнавања о професији, успостављање нових контаката и стицање пријатеља; представља заједницу, ресурсе ако су потребни мени и другим женама које су у мојој ситуацији, подсећа ме на све сјајне ствари које су жене пре

мене урадиле; комуникација са различитим људима из разних земаља, размена искустава и знања, подршка за одређене пројекте; добра размена идеја, контакти у другим земљама, менторство, подршка; подршка/заједништво – знање, учење, инспирација, разумевање других гедишта, осећање повезаности са другим професионалцима; повезаност, пријатељство, сврха и подршка; нова познанства, дружења, помоћ колега кад затреба; наставак професије и дружења, као и могућност међусобног помагања, дружења кроз такмичења, разних повољности приликом путовања... сви за све; чланство у форуму жена у полицији који имамо у Албанији требало би да значи већу подршку, могућност професионалних тренинга; била сам члан неколико година и све смо навијале једна за другу у вези са добијањем нових пословних прилика итд; да организујем и спроводим превентивни програм „Сузбијање вршњачког насиља“, хуманитарне активности, сарадња са другим сличним удружењима и организацијама у земљи и иностранству, да учествујем у организацији друштвених и спортских манифестација на међународном нивоу, ИПА ми пружа могућност да се дружим са колегама ван радног времена, да користим разне попусте; (укупно 14 одговора)

5. **Информисање:** извор информација и ресурса; информисање о будућим догађајима и конференцијама; (укупно два одговора)
6. **Лична сатисфакција:** лична сатисфакција кроз борбу за женска људска права; привилегија је бити члан ИПА; немам бенефите, члан сам из убеђења; лични, бавим се темом коју волим; бављење активностима које ме чине задовољном; (укупно пет одговора)
7. **Преговарање о уговорима:** преговарање о уговорима; асоцијација је исто што и синдикат, где имате законске представнике и друге користи; (укупно два одговора)
8. **Ништа посебно:** никакви; нема их, само новац дајем, други уживају бенефите тога; нема бенефита, барем ја не видим да га има; не верујем баш у то, бар до сада се показало да су, бар већина чланова само ситне рибе чије се мишљење баш нешто и не узима у обзир и да бенефит углавном имају они при врху; не баш; никакве користи, тражи време и посвећеност које нисам спремна да пружим; обезбеђују осигурање ако га платите, углавном ништа посебно; (укупно седам одговора)

9. **Не користим (нисам користила) бенефите:** до сада нисам користила бенефите; лично не користим ништа од бенефита; (укупно два одговора)
10. **Остало:** мрежа је изузетно корисна; (један одговор)
11. **Нисам размишљала о томе, не знам:** (укупно два одговора)

Табела 58: Шта чланство у удружењу/мрежи представља за испитанице

Значај чланства	f	%
Дружење, размена искуства и нових идеја	15	11.9
Подршка	6	4.8
Учење, унапређење и развој	12	9.5
Дружење, припадност, подршка, учење, развој	14	11.1
Лична сатисфакција	5	4.0
Преговарање	2	1.6
Ништа посебно	7	5.6
Не користим бенефите	2	1.6
Информисање	2	1.6
Остало	1	.8
Нисам размишљала о томе	2	1.6
Без одговора	58	46.0
Укупно	126	100.0

Питањем испитаницама, шта, по њиховом виђењу, асоцијација (удружење/мрежа) у чијем су чланству остварује на плану побољшања услова рада у полицији, нарочито жена и у чему су остварени највећи успеси, захватили смо саму суштину предмета нашег истраживања. Укупно 55 испитаница (43,6%) одговорило је на следећи начин:

1. **Едукација:** тренинг; највећи је успех отворити се женама широм света, позвати их да се прикључе сестринству и да омогуће тренинг у другим земљама, где није доступан; кроз асоцијације откривамо како да се поставимо према случајевима, кроз презентације и информације директно од жртава, нарочито жртава сексуалних деликата; боље разумемо њихова очекивања и упознајемо представнике

организација са којима можемо да сарађујемо зарад бољих резултата и задовољнијих грађана; могућности за тренинге и networking (умрежавање, упознавање, остваривање контаката), учење нових техника за интеракцију са колегама; до сада нисмо имали конкретних активности осим што је један број чланица ИПА Секције прошао обуке за родну равноправност и интегритет полиције; имала сам прилику да учествујем на два важна састанка где је размена искуства била успешна, стекла сам техничка знања која су помогла мом раду и самопоуздању; (укупно 6 одговора)

2. **Подизање свести о значају родне равноправности:** WPON – неколико истраживања је спроведено и та истраживања су натерала део људи на челним позицијама да преиспитају положај жена; повећање свести о родној равноправности; занимљиво је читати о енергији других да променеполитику; има међународни домет, али и унутар државе, и тежи бољим условима рада и једнакости, као и стандардизацији хуманог третмана, јачању грађанских права, смањењу силовања, злостављања и злочина који се тичу сакаћења, а усмерени су према женама широм планете, асоцијација је била успешна у остварењу ових циљева кроз подршку Уједињених нација и напора приватних и јавних организација и познатих људи, као и уз помоћ акција прикупљања новца; волела бих да форум албанске полиције учини више за нас у смислу подршке и тренинга, тренутно радимо кампању која се тиче различитости, напорног рада полиције итд, ова широка кампања наглашава наша права; највећа подршка био би фер третман жена кроз поређење са другим службама/ одељењима (департманима) и указивање на различитости да би се направиле промене; подстичу глобалну свест о разним проблемима са којима се жене сусрећу, а пружају и могућност тренинга и менторства; (укупно седам одговора)
3. **Утицај на конкретне услове:** боље униформе за жене; повећање плате; током протеклих година било је много успеха: унапређења, уједначавања шанси, трудничког боловања, тренинга...; мрежа је предузела низ активности да би се актуелизовало питање положаја жена у полицијским институцијама, друштву, породици, те изнашла адекватна решења на побољшању истог; наша асоцијација је млада, па не

могу да се претварам да су остварени неки велики успеси, за сада је допринела да наша нова униформа буде примеренија женском телу; (укупно пет одговора)

4. **Могућност ангажовања, укључивања и активног учешћа:** највећи успех је то што асоцијације и удружења пружају могућности оним женама које желе да се више ангажују; укљученост; пружа могућност добровољног учешћа на равноправној основи у свим активностима које асоцијација спроводи; равноправност и укључивање жена у органе асоцијације, као и стручно усавршавање; (укупно четири одговора)
5. **Размена, менторство, подршка:** препозната је потреба за јединством, на начин на који мушкарци у служби то годинама раде; умрежавање и помоћ другим женама полицајцима; менторство, подршка, охрабривање жена да се прикључе полицији; умрежавање, упознавање других који су имали иста искуства и учење како се може суочавати са проблемима и развијати; да се види шта је могуће у другим земљама; пружила ми је шире знање о полицијском раду, упознала сам искусне службенице полиције које су ми такође ментори на послу; упознавање другачијег начина рада; кроз заједнички рад се пуно лакше превазилазе одређени проблеми и долазимо до боље координације у извршавању послова; комуникација – спајање жена тако да не морамо да измишљамо точак поново, лепо је знати како се ради на другим местима, па можемо да функционишемо као већа јединица, поруке су гласније; (укупно девет одговора)
6. **Коришћење погодности, бољи статус и углед:** у теорији, доприноси спровођењу политике једнаких шанси, али нисам сигурна колико је то и свестан и званичан циљ – мислим да то више зависи од личне иницијативе тих жена чланица, да није до систематског приступа асоцијације, мислим да такав приступ не постоји, само нису спутане да искористе погодности; национално и интернационално признање (препознавање) и иницијативе да се поправе услови рада, јединство различитих полицијских служби (агенција), али и интерно, и растуће чланство; у PTN је већина жена из норвешке полиције (и царине), у FLOC је само 10%, пол није велика ствар у Норвешкој, али по мом искуству јесте у јужној и источној Европи, Азији, Африци... али ако сте на довољно високом положају можете добити помоћ и бити поштовани; (укупно четири одговора)

7. **Ништа:** ништа; ништа посебно за жене; ништа посебно; не верујем да је тако; мислим да нису постигнути неки нарочити успеси; не раде ништа по том питању, то су удружења за остварење интереса оних који их воде; не примећујем никакве успехе; још никакве; ни у чему, не раде на томе, и даље носимо мушке униформе на пример...; ја до сада нисам доживела никакво побољшање; недовољно или тачније скоро ништа; мислим да уопште није рађено на побољшању услова рада жена; МАСР нуди мало подршке женама, оне морају саме да се подржавају; (укупно 14 одговора)
8. **Не знам/ нисам упућена:** (укупно четири одговора)
9. **Остало:** хармонија, породични однос и могућност налажења бољег посла; (укупно два одговора)

2.2.2. Сугестије за унапређење досадашњих активности у вези са условима рада

Сугестије и предлоге за унапређење досадашњих активности и праксе својих удружења/мрежа у области услова рада, понудиле су 33 испитанице (26,2%), а још 21 (16,7%) нема идеја или није размишљала о томе.

1. **Идентификовање проблема и конкретне активности:** да предложи разумевање за раднице породиље, након њиховог повратка на посао у виду увођења скраћених сати или сл; асоцијације и мреже могу унапредити услове рада жена уколико се жене запослене у полицији одлуче какве промене и побољшања желе да остваре и да раде на њиховој реализацији; треба чешће одржавати састанке, корисно је идентификовати и потребе и проблеме и дискутовати о њима, како би се пронашла најбоља решења; да се идентификују проблеми које чланови имају и да се нађу начини да се реше, кроз комуникацију са администрацијом у полицији; да слушају своје чланове и укључе их; више афирмативних акција и конкретних активности; наравно, плате морају да имају јасне стандарде и критеријуме у целој служби; да наставе да подржавају жене на терену; (укупно осам одговора)
2. **Транспарентност, информисаност, маркетинг:** боља информисаност, организовање више мањих, краћих активности у којима би више људи могло учествовати; већа транспарентност; бољи маркетинг, већа доступност полицијским службеници-

ма, више дружења, скупова, па и обука и семинара који ће развити осећај јединства, припадност истој породици...; не разумем питање – да ли се односи на услове рада у полицији уопште или на услове рада у тој асоцијацији? ИПА би требало да ради на омасовљењу чланства али да спречи да појединци удружење користе ради личног каријерног напредовања, затим на стицању/ повећању угледа међу полицијским службеницима, у МУП-у и у друштву уопште; (укупно четири одговора)

3. **Више подршке:** више иницијативе, тренинга и помагања развоја мушкараца и жена; (укупно један одговор)
4. **Финансијска и логистичка подршка:** да се обезбеди боља финансијска подршка менаџмента и боље разумевање колега који раде за добробит свих; да, потребна нам је логистичка подршка пошто ми као мрежа немамо канцеларију за састанке и било какве друге активности, волела бих лично да се упознам са колегама које раде у одељењу за истраживање корупције – да разменимо искуства о истраживању кривичних дела или злоупотребе овлашћења и корупције итд; повремену помоћ или спонзорство присуствовања конференцијама; (укупно три одговора)
5. **Више обуке:** да организују тренинге и курсеве; организовати што више обука; (укупно два одговора)
6. **Веће присуство и утицај:** треба да буде присутнија; да се прошире на више земаља; да се укључи више жена; више моћи; (укупно четири одговора)
7. **Веће заједништво, боља комуникација:** више личног залагања на послу и позитивна комуникација са свим запосленим полицијским службеницима; покушавала сам раније да стигнем до људина челним позицијама, али нису ми одговарали како да се укључим – нисам знала где су састанци нити да ли се одржавају, волела бих да упознам жене у групи у којој сам, да не морам да путујем у другу земљу; да се ради заједно, уместо мобинга; неопходно је да се делује заједнички, у смислу свих расположивих снага (владин сектор, невладин сектор, удружења итд), а како би се дошло до бољих услова рада за све запослене; (укупно четири одговора)
8. **Да, имам предлоге:** нема конкретног навођења; много их је, тотално треба променити листу приоритета; тренутно нисам активна, али послаћу мејл; боља

организација у односу Тужилаштво – МУП, мања папирологија, бољи просторни услови; (укупно пет одговора)

9. **Шта је улога асоцијације:** мислим да је нереално очекивати да IAWP промени услове рада; асоцијација транспарентно делује преко своје интернет странице, али нисам приметила да имају великог утицаја на унапређење услова рада; (укупно два одговора)
10. **Не:** не; без одговора; не, уморна сам и исцрпљена и не могу ништа да понудим; не тренутно; не, сада када сам у пензији нисам укључена у услове рада; не баш; нисам размишљала о томе; (укупно 21 одговор)
11. **Остало:** (један одговор)

2.2.3. Препоруке новооснованим удружењима и мрежама

Коначно, од испитаница је затражено да, на основу искуства у асоцијацији (удружењу/ мрежи) у чијем су чланству, **новооснованим удружењима и мрежама понуде препоруке и сугестије како би што пре оствариле добре резултате.**

1. **Редовни, чести састанци:** више сусрета, више размена искустава, више идеја; препоручила бих честе састанке, да деле задужења са другим члановима, јер имамо проблем с тим – морамо да организујемо више састанака да бисмо допринели промовисању и координацији питањима полова, да појачају позицију и улогу жена; да се често састају чак и ако је то четири пута годишње, што сте више заједно више можете разговарати о проблемима и охрабривати једни друге; редовни састанци у оквиру мреже, дневни ред који мора обухватати теме које се тичу посла, али и социјалне аспекте, како би се чланови боље упознали; састанци; (укупно пет одговора)
2. **Транспарентност и информисаност:** да пруже пуно информација, укључе чланове који желе да пружају и преузму обавезе у асоцијацији; (укупно један одговор)
3. **Циљеви:** добро осмишљена улога, циљеви и начин реализације, добар статут и поштовање његових одредби; врло кратка препорука, реални циљеви – већа могућност постизања циљева; (укупно два одговора)

4. **Општи интерес изнад личног:** само фер и поштен односи да оснивање нових асоцијација нема за циљ остваривање личних интереса већ виших интереса искључиво за полицију; (укупно један одговор)
5. **Резултати:** радити на опипљивим резултатима, битно је да се измени свест људи по питању родне равноправности, али то се најбоље постиже тако што се услови реално побољшавају за све, да људи виде да имају реалан интерес да се укључе у рад удружења/мреже; супер је имати препоруке, издати лифлет или смернице, али, по мом мишљењу, много је делотворније организовати дружење, семинар, побољшати услове на радном месту у најпрактичнијем смислу; (укупно један одговор)
6. **Кооперативност:** (да сам у асоцијацији) изградња добрих односа са управом суштински је важна за добро представљање; да уско сарађују са шефовима, али и мушким полицајцима, и да буду оштри када искрсну проблеми који се тичу жена и којима је потребно на њих скренути пажњу послодавцима; да сарађују интерно и екстерно; сарадња, комуникација, финансирање, саосећање, прихватање; тражити савете и помоћ од искусних колега и асоцијација, спроводити, реализовати добре идеје; (укупно пет одговора)
7. **Комуникација са чланством:** да нађу чланове, а онда слушају шта чланови имају да кажу; неговање пријатељских и колегијалних услова, отворен приступ и спремност на сарадњу, узајамну помоћ и професионалну и пријатељску подршку; да организују састанке или видео-конференције како би остале у контакту и стекну нова, прецизна, редовна сазнања о проблемима; да присуствују годишњим тренинг конференцијама, како би учили и упознали друге службенике који могу бити од помоћи или понудити идеје; да шире и деле различита искуства; да буду присутни на састанцима, да буду активни, пруже подршку новајлијама да нађу прави пут и начин да буду успешни; стална комуникација која би допринела позитивној атмосфери на послу, а која би пре или касније резултирала пословним успехом; да поштују једни друге, и да знају шта представља дужност у оквиру асоцијације; (укупно осам одговора)
8. **Лидерке:** У асоцијацијама и мрежама ће бити активан углавном мањи број жена, док ће већи број жена које се придруже бити пасиван и очекивати да дође до

промена и бољих услова рада и резултата за жене. Лидерке у асоцијацијама и мрежама треба да буду јаке и способне жене, спремне да раде и ван радног времена и да жртвују своје слободно време и донекле лични комфор зарад остваривања циљева асоцијације. То је једини начин да асоцијације остваре какве-такве резултате који ће бити запажени и који ће тој асоцијацији дати озбиљност да буде сматрана равноправним партнером, те да се њени ставови уваже у процесу доношења одлука; (укупно један одговор)

9. **Промоција, маркетинг:** да се више промовишу; боље рекламирање кроз медије и друштвене мреже, више чланова управе како би се каналисали растућа потражња и интересовање, агресиван однос са свим полицијским агенцијама како би се умањила организациона ривалства и баријере; да буду присутни, да истакну асоцијацију тако да је виде и чују; (укупно три одговора)
10. **Организовање обука:** организовати што више обука; (укупно један одговор)
11. **Обезбеђивање финансијске подршке:** свакој новооснованој асоцијацији потребан је новац како би се развијала, не могу да стигну далеко без решавања тог проблема; (укупно један одговор)
12. **Обезбеђивање стручне подршке:** да обезбеде доброг преговарача (за уговоре); (укупно један одговор)
13. **Брига о члановима:** брига о сваком члану; брига о члановима; да воде рачуна о потребама чланова, како професионалним тако и личним, да обезбеде да плата и бенефиције буду једнаки уложеном труду и обавезама; више простора за писмене људе; различитост чланова, да политика не постоји у организацији; (укупно пет одговора)
14. **Усмеравање чланова:** добро усмеравање чланова, тренинг је веома важан, пружити прилику члановима да деле идеје и искуства на радном месту; (укупно један одговор)
15. **Мотивација, позитиван став:** да раде на побољшању мотивације жена; да сачувају позитиван став и да се труде; (укупно два одговора)
16. **Једнаке шансе за чланове:** да свако има подједнаку шансу за напредовање у служби ако је већ уложено време и новац у знање и образовање; (укупно један одговор)

17. **Просторна повезаност:** географско проширење је превелико и губимо се у ширењу, мање група са већ доказаним циљевима; већа активност на подручју целе државе; (укупно два одговора)

18. **Ништа:** (укупно 13 одговора)

Препоруке наших испитаница несумњиво одражавају не само њихово велико искуство, већ и промишљеност и добронамерност, јер указују на суштинске чиниоце који се без дилеме у виду приручника могу понудити потенцијалним оснивачима нових мрежа и удружења. Коментар ове групе одговора садржан је у закључним разматрањима.

Глава 3. Дискусија резултата истраживања

У подухват истраживања могућности женских међународних струковних мрежа да унапреде услове рада у полицији, упустили смо се подразумевајући неколико премиса. Најпре, да је полицијска професија по својим битним карактеристикама специфична и да услови рада полицајаца не могу бити посматрани кроз исту призму као услови рада већине других занимања у јавном сектору, још мање као услови рада нпр. занимања у привреди и њеним гранама. Ту особеност је, по многим ауторима који су се бавили полицијом, могуће исказати кроз три сегмента: (1) ризик од повређивања и губитка живота, затим (2) тешкоће у усклађивању професионалног и приватног (нарочито породичног) живота и, на крају, (3) стрес који извире из претходна два обележја и наткриљује их јер је садржан у оба. Подршку истраживачима у оцени да је заиста реч о другачијој професији, дали су и национални законодавци, одустајући, по препоруци Директиве ЕУ 89/391/ЕЕС која се односи на увођење мера за подстицање побољшања безбедности и здрављу на раду, од примене општих аката о овој области у полицијској професији и дозвољавајући њено уређење посебним прописима.

Из наведених разлога, дакле, није било дилеме шта (не)ће бити предмет нашег рада у смислу услова рада полиције. Чињеница је да би било занимљиво бавити се и другим аспектима, као што је нпр. полицијска обука (школовање и оспособљавање које претходи

уласку у полицију, и потом перманентно стручно усавршавање током читавог радног века), затим опрема за рад (од личне опреме и наоружања до службених возила и најсавременијих техничко-технолошких система неопходних за рад појединих служби), новчане накнаде (плате, разни бонуси и накнаде за посебна и ванредна ангажовања итд.), разна одсуствовања – нарочито она везана за материнство јер су жене у фокусу нашег интересовања итд., али је сва та материја сувише комплексна да би била обрађена тек успут, уз већ одабрано, поменуто «тројство» које је више него довољно за комплетан рад. Правни и институционални оквир из истог разлога овде су дати само у назнакама, будући да та материја генерално, а нарочито компаративни преглед и анализа, такође заслужују посебну и неподељену пажњу.

Изабравши, дакле, наведена три аспекта за предмет истраживања, определили смо се за још једну ексклузивност – не за бављење различитим условима којима су изложени мушкарци и жене и који ће логично довести до различитих последица код припадника различитих полова, већ за бављење изложеношћу жена истим условима којима су изложене и њихове мушке колеге, као и последицама које (упркос истим условима као узроцима) могу бити различите, али им се не придаје увек довољна пажња, често и због настојања да се жене у свему, сасвим непотребно и понекад на њихову штету, изједначе са мушкарцима. Јер, различито и другачије, које се у полицији углавном везује за жене јер су у мањини, нити мора нити би требало нужно повезивати са слабошћу, мањом способношћу и мањом спремношћу да се квалитетно и ефикасно обаве послови из описа радног места, полицијски или ма који други. При том, напомињемо, када говоримо о женама и мушкарцима као ентитетима са унеколико различитим својствима, увек говоримо само о тенденцијама и о просечним вредностима (на основу утемељених резултата и проверених извора!), никако не о појединцима и одређеним особама, имајући у виду индивидуалне разлике и њихово разумљиво одступање од просека.

Друга претпоставка са којом смо започели истраживање, односила се на активности удружења и мрежа жена у полицији које укључују бављење условима рада уопште или, уже посматрано, трима областима које смо одабрали за овај рад. На самом почетку, дефинишући хипотетички оквир, (неоправдано) нисмо имали дилему јесу ли та питања

системски третирана у организацијама (удружењима и мрежама) са дугом традицијом и једино што смо заправо очекивали као могућ сопствени домет и допринос требало је да буде «преносивост» и примењивост тог знања и искуства на удружења новијег датума и, нарочито, на Мрежу жена полицајаца југоисточне Европе, успостављену 2010, чија је чланица и Србија. Испоставило се, међутим, да смо само делимично у праву и да услови рада јесу заступљени, али ипак нису општа нити заједничка тема женских организација.

Оно што јесте присутно на свим нивоима, од локалног до глобалног, јесте област родне равноправности и оснаживања жена, што само по себи није нимало спорно, али нама је оставило простор за размишљање (и, можда, за неко ново истраживање) зашто је и после толико година од уласка жена у полицију (уз несумњива унапређења у многим сегментима!) кључно питање и даље управо родна равноправност и зашто је, не само у земљама које имају новију историју жена у полицији већ и у оним са стогодишњим искуством, баш та тема и даље доминантна. Такође, ако знамо да су се жене у међувремену веома успешно интегрисале у неке друге струке постајући чак заступљеније у односу на мушкарце (нпр. образовање и правосуђе), шта их суштински спречава да у полицији постану равноправне? На то питање нећемо одговорити овде, вишедимензионално је и захтева, између осталог, и компаративне статистичке прегледе.

Ову потребу за статистичким показатељима илуструје, на пример, једно од могућих објашњења стагнације, чак и пада броја жена у америчким полицијским агенцијама, с почетка 21. века: заступљеност жена представља непосредан одраз броја одобравајућих декрета који налажу запошљавање и/или промоцију жена и/или мањина, а доносе се за орочен временски период, на основу актуелних политика. Подршку таквом тумачењу да број жена у полицији опада чим престане важење декрета којим је одобрен пријем, даје и наша испитаница из Ајове, САД, одговарајући на питање шта је за њу раније представљало највећи изазов на послу: *Прихватање жена у полицију. Раније је било боље, са око 12% жена, али многе су се пензионисале. Сада је остало 6% у служби. Не постоји стална подршка очувању броја жена у полицији.* (примера ради, у Србији је, по питању стабилности раста заступљености жена у полицији, према званичним подацима Управе за аналитику, ситуација потпуно другачија: у МУП-у је 2005. у односу на укупан број

запослених у униформи (УОСЛ) било 6,60% жена, 2009. било их је 7,49%, а 2012. године 8,41%, док је неуниформисаних са статусом овлашћеног службеног лица (ОСЛ) 2005. било 15,81%, четири године касније 19,95%, а 2012. већ 24,18%). Ипак, нећемо даље коментарисати овај сегмент немајући потпунији увид и, нарочито, надајући се да ћемо приступом који смо одабрали за наше истраживање – бавећи се условима рада – понудити једну другачију перспективу и другачију могућност бављења и том темом.

Вратимо се, дакле, на само полазиште нашег рада – на међународну сарадњу (у оквиру женских струковних мрежа и удружења) у области унапређења услова рада жена запослених у полицији.

Остваривши темељан увид у *личне карте* репрезентативног узорка удружења и мрежа жена запослених у полицији који широм света врше своју мисију, као и увид у природу и последице стреса, ризика полицијске професије и тешкоће постизања баланса између посла и куће, сматрамо да смо остварили циљеве нашег истраживања и добили одговоре на постављене хипотезе.

Удружења и мреже, према свом опсегу могу бити: *глобалног типа* (простиру се и укључују чланице широм света) какви су, нпр. најстарије удружење на свету, International Association of Women in Police и тренутно неактивна International Association of Islamic Police Women; затим *међународне*, као European Network of Policewomen која «покрива» читав континент укључујући европске чланице и сарађује са бројним другим организацијама и партнерима, али и *међународне регионалне* које повезују одређени број земаља истог географског подручја (Australasian Council of Women and Policing, Nordic-Baltic Network of Policewomen, Caribbean Association of Women Police, West African Police Women Association, Southeast Europe Women Police Officers Network и др.). *Националне мреже* могу бити *регионалног* (нпр. Atlantic Women in Law Enforcement у Канади) или *локалног типа* (Bahamian Association of Women Police, Estonia Police Women's Network, Belgian Association of Women Police, Los Angeles Women Police Officers and Associates, Botswana Women Police Network, Mozambique Police Women's Network, Namibia Police Service Women's Network, British Association for Women in Policing итд.).

Свакако, пропорционално подручју које обухватају, као и броју и типу чланица које имају у свом саставу, удружења и мреже креирају своје циљеве, мандате и активности, усмеравајући их екстерно – према другим организацијама, агенцијама и партнерима из владиног и невладиног сектора, или интерно – ка свом чланству, с тим што ниво приоритета одређеног задатка зависи од врсте организације и контекста у коме она функционише. Екстерне активности углавном се тичу стратешких настојања да се утиче на политике и праксе релевантне за чланове удружења и мрежа, као и односа са заједницом и друштвено одговорног рада. Интерна усмереност обухвата ширу палету ангажмана и она подразумева практично све активности које се тичу услова рада у најширем смислу – од умрежавања, успостављања и развоја партнерства, подршке, размене, информисања и комуникација, постизања родне равноправности и оснаживања жена, преко менторства, обуке и бриге о професионалном развоју чланица до подршке научно-истраживачком раду.

О томе сведоче и наше испитанице, наглашавајући важност едукације, размене, менторства и подршке удружења, односно мрежа за њих, али и подизања свести о значају родне равноправности међу мушким колегама и руководиоцима, и шире. Као нарочиту корист истичу и саму могућност укључивања и активног одношења према питањима и проблемима који их се тичу. Асоцијације у постконфликтним земљама посвећују више пажње областима као што су побољшање радних услова, привлачење жена да раде у сектору безбедности и осигуравање њиховог равноправног учешћа, док су удружења Европе и Северне Америке више заинтересована за каријерни развој жена унутар полицијске организације, чак до искључивог бављења лидерством (National Association of Women Law Enforcement Executives) или бављења њиме као једном од приоритетних области (Nordic-Baltic Network of Policewomen). Удружења и мреже у Африци активно учествују у областима као што је превенција сукоба, мир и људска безбедност, што нису приоритети у другим регионима. Могло би се рећи да је кључно обележје женских удружења – ангажованост у функцији идентификованих приоритета у локалној заједници, полицијској организацији или на индивидуалном плану. Уколико су услови споља, међу становништвом, такви (нпр. висок степен сексуалног и родно заснованог насиља) да изискују додатни рад, мрежа (нпр. Tanzania Police Female Network) ће санирање таквог

стања поставити као свој примарни задатак (успостављање у полицијским станицама јединица за род и јединица за подршку жртвама насиља), удружујући своје напоре са свим релевантним спољним партнерима (невладиним организацијама, школама, затворима итд.), стављајући у други план свој лични развој. Уколико су, пак, услови споља довољно стабилни у економском и социјалном смислу, отвара се простор за пењање ка вишим нивоима на лествици мотива и потреба, па ће се појавити и удружења чији је кључни задатак не само лични развој већ и подршка различитости (нпр. National Transgender Police Association, UK).

I Када говоримо о условима на раду у ужем смислу, међутим, ограничили бисмо се на неколико *области* на које се односе активности мрежа и удружења. То су:

- (1) **Права из радног односа** – могу укључивати најразличитија питања, од *одсуствовања с посла и расподеле времена*: трудничког боловања (одговор испитанице из Канаде, чланице Ontario Women in Law Enforcement), породилског и очинског одсуства с посла (Bahamian Association of Police Women), слободног времена (South African Police Women's Network), до *новчаних накнада*: повећања плата (одговор испитанице из САД, чланице Arcata Police Association), добијања накнада за професионалну одговорност (Women in Federal Law Enforcement);
- (2) **Безбедност и здравље на раду** – подразумева разматрање услова службе укључујући и продуктивност и здравље, као и побољшање безбедности на раду (South African Police Women's Network), али и бесплатне консултације (Women in Federal Law Enforcement) и одређене контролне прегледе (British Association of Women in Policing), као и приближавање битних садржаја из ове области чланицама;
- (3) **Опремање** – углавном се односи на набавку одговарајуће униформе и других делова опреме за жене: побољшање опремања жена одговарајућим прслуцима (British Association of Women in Policing), бољим, примеренијим униформама (Bahamian Association of Police Women; одговор испитанице из Албаније, чланице Forum of Women in Albania State Police; одговор испитанице из Норвешке, чланице тренутно неактивног удружења Mathilde eft.), панцирима (Bahamian Association of

Police Women), као и моделима за труднице (Bahamian Association of Police Women);

II *Начине* на које удружења и мреже настоје да утичу на измену политика и пракси, између осталог и на побољшање услова на раду, такође смо разврстали у неколико категорија, и потом их груписали у два «грозда», зависно од адресе на коју су активности усмерене:

(1) У оквиру активности усмерених **ка доносиоцима одлука**:

- *предлагање нових законских решења*, покушај утицања на измене политика и пракси (нпр. у вези са униформама – Bahamian Association of Police Women),
- *преговарање* (о накнадама за професионалну одговорност – Women in Federal Law Enforcement),
- *саветовање* (мреже које су основане под окриљем полицијских организација као њихова саветодавна тела, нпр. Pacific Islands Chiefs of Police Women’s Advisory Network, Botswana Women Police Network, South African Police Women’s Network, Zambia Police Service Women’s Network; такође, мада независног статуса, удружење British Association for Women in Policing радо и непосредно сарађује са владиним сектором, заступајући интересе жена и саветујући нпр. министра унутрашњих послова.

(2) У оквиру активности усмерених **ка чланству**:

- *саветодавни рад* – подразумева организовање бесплатних правних консултација, психолошких и здравствених саветовања и прегледа (нпр. Women in Federal Law Enforcement),
- *едукативно-информативни рад*, заступљен приликом организовања различитих догађаја – конференција, тренинга (Atlantic Women in Law Enforcement: ментална обољења и негативан утицај стреса на здравље, механизми примарне психолошке превенције; Australasian Council of Women and Policing: превенција повреда и побољшање благостања на радном месту, утицај интензивног притиска и сменског рада на перформансе жена на послу, на њихове породице и здравље, и сл.), као и путем електронских (Atlantic Women in Law Enforcement:

предности здраве исхране и вежбања у превладавању напора сменског рада; British Association of Women in Policing: проблеми менопаузе и њен утицај на професионалну ефикасност) и штампаних медија.

III Крајња *сврха* обраћања удружења и мрежа доносиоцима одлука јесте побољшање постојећих услова рада, док је сврха обраћања чланству оптимизација адаптивности на актуелне услове и функционисања у њима коришћењем постојећих ресурса.

На основу претходног разматрања, а у контексту наше теме која се веома уско односи на стрес, ризик и баланс између посла и породице, можемо закључити да се постојеће организације мање-више баве овим темама, али исто тако и да има простора за унапређење рада на њима.

Јер, подсетимо се, резултати бројних истраживања у свету, као и нашег, потврђују да жене запослене у полицији, без обзира на врсту посла (линију рада) и позицију у служби, старосну доб и радно искуство, националну припадност, породични статус, чланство у неком од удружења или не, културолошке разлике и сл., пријављују присуство стреса у високом степену.

У нашем истраживању, испитанице на петостепеној скали оцењују стресогеност својих радних места укупном просечном оценом 4,06. У статистички значајној корелацији са стресом је и њихова просечна оцена одговорности (чак 4,56) коју имају на радном месту, с тим што испитанице истовремено изражавају и задовољство (4,21) високим степеном одговорности који захтева њихов посао, потврђујући тиме сопствену вредност и оствареност, и уклапајући се у *мачо* атмосферу полицијске супкултуре, карактеристичну по наметању потребе за сталним самодоказивањем којој су изложени припадници оба пола.

Занимљиво је да врста посла (линија рада) не утиче статистички значајно на оцену одговорности радних места, мада разлике постоје (од 4,33 за административне послове, преко 4,48 за униформисану и 4,59 за неуниформисану полицију, до 4,72 како своје послове оцењују испитанице на високопозиционираним местима у оквиру међународне

сарадње, образовања и сл.). Ни оцене стресогености послова наших испитаница не зависе од тога који је посао у питању, мада униформисане и неуниформисане полицајке своје послове опажају као ризичније и физички више оптерећујуће него што то чине административне службенице, док је посао неуниформисане полиције динамичнији од посла униформисаних полицајки.

У односу на високообразоване, жене са средњим образовањем оцењују свој посао као ризичнији и мање занимљив и, такође, мање су задовољне сложеносту посла, удаљеносту посла од куће и могућношћу усклађивања професионалних и породичних обавеза. Можемо само да претпостављамо да ли су овакви резултати у вези са аспектима који се не тичу самог садржаја посла (удаљеност посла и немогућност усклађивања обавеза) одраз реалног стања или се незадовољство самим садржајем (мања сложеност посла) прелива и на друге сфере. У сваком случају, било би занимљиво у неком новом истраживању детаљније проверити ове везе.

Додајмо овде и налаз из нашег истраживања да испитанице на позицијама извршилаца (без обзира на ниво образовања) оцењују да имају слабију могућност напредовања и мање су задовољне тим аспектом, као што су мање задовољне и динамичношћу и сложеносту посла од својих колегиница на руководећим местима.

Када је реч о старосној или временској перспективи, према нашем увиду, највише радова и наслова посвећено је женама у полицији генерално, односно питањима њиховог интегрисања у традиционално мушку службу, што ће рећи – претежно оним која се тичу млађих жена. Не тако давно, почетком двехиљадитих, младе полазнице курсева за полицајце које су у оквиру неколико класа значајно појачале женску заступљеност у униформисаном саставу МУП-а Србије, при пријему у радни однос, током свечаности уприличених у њихову част, често су, са најбољим намерама, поздрављане од стрешина као *маскоте* или *украш наших улица*. Јасно је, међутим, да младе жене неће заувек остати такве, а о проблемима са којима се у међувремену сусрећу говоре нека истраживања.

На пример, због излагања неповољним временским условима, сменског и ноћног рада, нарочито у зимским месецима, код службеница које свој посао обављају у униформисаној

полицији присутан је повећан гинеколошки морбидитет у односу на жене које обављају тзв. канцеларијске послове. У том смислу, до индикативних података дошла је др Биљана Петровић, на основу троипогодишњег праћења (2002-2006) те врсте морбидитета у Заводу за здравствену заштиту радника МУП-а Републике Србије. Према њеним налазима, које је изнела у Саопштењу на Годишњем састанку Секције за медицину рада Српског лекарског друштва, у Београду, 6. 10. 2006, код жена у униформисаном саставу акутни упални процеси у малој карлици (cystitis и adnexitis) у гинеколошком морбидитету учествују са 50% и чешћи су за 20% у односу на жене запослене на административним пословима. Дистрибуција морбидитета по осталим обољењима (инфекцијама) не разликује се значајно, упоређујући ове две групе (Нововић, 2008: 63). Поновљени упални процеси могу довести до стерилитета и то је податак о коме треба водити рачуна, као и о чињеници да различите фазе радног века жена у полицији, као и полицајаца уопште, уз одређене константне проблеме, носе и неке различитости и специфичности које заслужују пажњу.

У студији, израђеној под покровитељством British Association for Women in policing, која се бавила искуством старења на (полицијском) послу, са посебним нагласком на менопаузи и њеном утицају на благостање полицијских службеница старијих од 40 година, аутори су анкетом добили податке који би требало да занимају полицијске агенције. Уз резерву која се тиче индивидуалних разлика, више од половине испитаница у менопаузи или постменопаузи, као факторе који највише утичу на њихову способност *нормалног* функционисања на послу, издвојило је умор и несаницу, а потом и нижи ниво физичке способности, губитак концентрације и заборавност. При том, 87% њих сматра да полицијска служба има иста очекивања по питању физичких способности када су у питању млађи и старији службеници. Испитаницама је непријатно да пријављују своје тегобе у вези са менопаузом (две трећине не би рекло старешинама, а половина колегама) углавном зато што су старешине мушкарци и нарочито уколико су то млађи мушкарци. Пристају да говоре тек уколико су симптоми постали очигледни, уколико не могу да их држе под контролом и уколико утичу на њихову професионалну ефикасност. Сматрају, такође, да је нелагодност коју осећају при покретању разговора у вези са менопаузом решива укључивањем тог питања у рутинску обуку о различитости, под окриљем здравствених питања која се тичу појединих животних фаза и старења, и управљања

хроничним здравственим стањима. Обуком би требало да буду обухваћени не само руководиоци него и остали запослени ради укупне боље информисаности и већег узajамног разумевања. Мушкарци не би били изузети као предмет бриге, јер би се на исти начин на који се говори о менопаузи код жена говорило и о проблемима са простатом. Коначно, препоруке испитаница за побољшање тог аспекта укључивале су: подизање свести о старењу и здравственим проблемима уопште, а посебно о оним везаним за старење, могућност флексибилних радних аранжмана (времена и задужења, без сменског рада после одређеног времена итд.), бољи приступ формалним изворима подршке (што подразумева ангажовање стручних служби путем адекватног информисања и редовних здравствених контрола), као и приступ неформалним изворима подршке (женске групе ради размене искуства или женски контактни број за подршку), побољшање физичког радног окружења, фитнес програми и сл. (Griffiths, Cox, Griffiths et al., 2006).

Иначе, у нашем истраживању, најмање стресним свој посао оцењују најстарије испитанице (48 и више година) и њихова се оцена (3,71) значајно разликује од оних које дају њихове колегинице старосне доби до 38 година (4,29), што је могуће објаснити стеченим искуством, рационалнијим приступом и увелико изграђеним механизмима превладавања стресних ситуација, али и реално другачијом врстом оптерећења. Додамо ли овоме и дужину радног стажа, слика је још занимљивија. Стрес се ту не појављује као статистички значајан аспект, али имамо податак да су, у односу на колегинице са мање радног искуства, испитанице са највише стажа (21 година и више) у исто време и најзадовољније занимљивошћу, динамичношћу, платом и укупним доживљајем посла. Оне свој посао оцењују и као најсложенији, потом следе оне са стажом до 10 година, па на крају средња група са радним искуством 11-20 година, које, претпостављамо, још нису доспеле до комплекснијих и садржајнијих послова, а садашње доживљавају као рутинске јер за њих нема више непознаница будући да одавно већ нису почетнице.

Упркос овој оптимистичној представи жена у зрелим годинама, треба бити веома опрезан са тумачењем резултата јер један део информација измиче статистици, нарочито уколико је узорак пригодан као у нашем истраживању. На претходним странама смо наговорили потребу посебног бављења појединим вулнерабилнијим категоријама запослених, нпр.

удовицама, нарочито у старијој животној доби, нарочито у периоду који непосредно претходи пензионисању (уз уважавање индивидуалних разлика!), при чему подвлачимо значај едукације за адекватније сналажење и поступање у међуљудским односима, јер добре намере саме по себи нису довољне. Илустрације ради, ево завршног коментара (на нашу молбу, после одговора на последње питање) испитанице из Мичигена, САД, 59-годишње удовице, без деце, на извршилачкој позицији у униформисаној полицији у малом граду: *Када сам изгубила мужа с којим сам била у браку 30 година, живот ми је уништен. Остало ми је још 27 месеци до пензије. Моја служба делује као да ме толерише, а то ме понижава и чини бесном. У мом свакодневном животу нема узбуђења и жеље за радом. Сада је то само посао, пошто су 'службу' искључили из њега. Нема никаквог смисла.*

Према раније поменутој британској студији, мање од половине узорка (41%) сматра да полицијска служба цени допринос старијих службеника и, такође, нешто мање од половине мисли да су шале на рачун старења део полицијске супкултуре (Griffiths, Cox, Griffiths et al., 2006), што је, претпостављамо, манифестација цинизма као одлике полицијске супкултуре вишег нивоа општости. Колико је важан однос службе према полицајцима генерално, а посебно у њиховој старијој доби, говоре и подаци нашег истраживања спроведеног 2003. на узорку од 100 пензионисаних припадника оба пола МУП-а Србије. Будући да полицијски позив током радног века апсорбује највећи део времена и појединцу оставља мало могућности за социјални живот изван колектива, веома је важно да период који претходи пензионисању омогући адекватну припрему за будући статус, а да сам чин одласка у пензију не буде пропраћен осећањем прекида комуникација и одбачености од службе са којом су се идентификовали дуги низ година. Зато је за нас из тог истраживања најзанимљивије сазнање да на аутоперцепцију пензионера (виђење себе као задовољне и остварене особе или као губитника) не утиче материјални статус у смислу висине пензије, броја издржаваних чланова породице, величине стамбеног простора и сл., али и те како утиче начин на који су испитаници отишли у пензију, односно постојање жеље да се пензионишу или одлазак «по сили закона», обично уручивањем решења без претходне најаве (Ћурчић и Нововић, 2003). Зато сматрамо важним да се аспект старења у контексту полицијске професије, као и пензионисање, такође уврсте у проблемска питања, и то узимајући у обзир укупну полицијску популацију.

Подсетимо се, осим што је подложна променама током живота, перцепција стресогености одређених догађаја и ситуација индивидуално је и културолошки обојена. Контекстуалне и статусне промене које се дешавају кроз време, такође су повезане са овим питањем, што веома добро илуструје одговор 62-годишње пензионисане испитанице из Аустралије, указивањем на мењање приоритета током радног века: *На почетку, 1974, највећи изазов био је мој кредибилитет као полицијског службеника. Средином мог радног века било је то налажење позиција које би ми омогућиле да паралелно одгајам децу и унапређујем своје вештине. На крају каријере било је то планирање времена, мог и мојих потчињених, тако да извучемо најбоље из себе.*

Али, на промене се не мора чекати деценију или две, оне се догађају и за краће време. За 36-годишњу неудару испитаницу из Немачке, на руководећој позицији у неунформисаној полицији, раније је највећи изазов представљало *усклађивање каријере са приватним животом*, а сада је то *сарадња са шефом*, при чему јој највећи стрес изазива *преоптерећеност послом у различитим деловима организације, јер мало људи жели да ради више од неопходног – на мали број људи ради све.*

Директно поређење некадашњих (за испитанице са дужим стажом у полицији) са садашњим изазовима, дало је неколико група одговора које се мање-више поклапају (стручно усавршавање, статусна питања и каријерно напредовање, унапређење процеса рада, организација посла, његов обим и рокови, баланс између посла и породице итд.). Нове околности, вероватно наметнуте већом укупном динамиком у друштву, па и у полицијској организацији, генеришу и нове изазове каквих раније није било, а подвели смо их под *политичка и стратешка питања и реформске процесе – укључујући и промене које настају после промена политичких структура.*

Упадљив је, међутим, раскорак између придавања значаја питању родне равноправности некада и сада (некада много више него сада), што може бити из два разлога. Први бисмо повезали са измењеним статусом испитаница које нису више у позицији да се доказују пред мушким колегама већ неретко и саме учествују у креирању политика, док би други могле представљати и реално другачије околности у којима више нема системског

угрожавања жена од већинског дела колектива (институционална дискриминација), већ се оно може свести на ниво инцидентних случајева (индивидуална дискриминација).

Ипак, постоји још једна новоуспостављена категорија која није израз савремених изазова полицијске професије и, мада у највећој могућој мери укључује социјалну димензију, нема везе с родном равноправношћу нити са било каквим видом дискриминације према мањинској групи, већ указује на тешку, неподношљиву атмосферу и нехумане услове у продуженом трајању, а условно бисмо је могли назвати *преживљавањем*. Одговорима који су се у њој нашли и који, нажалост, претежно долазе из Србије, додатно објашњење није потребно: *издржати* (испитаница из Чешке), *сачувати живце*; *сачувати радно место*; *успети да у свакој ситуацији заштитим себе у ова луда времена*, *издржати у атмосфери непоштовања постојећих правила и недоношења правила пословања и рада*, *у атмосфери страха*, *каријеризма полуписмених*, *остати поштена као до сада*; *изазов – искулирати*; *урадити посао без већих грешака с обзиром на обим*, *бити неповређен на крају смене и, наравно, задржати радно место на које си дошао својим трудом и залагањем* (сви одговори из Србије).

На овај сегмент можемо директно додати и онај који се односи на природу стресора у полицијском послу и њихову повезаност са перципираним нивоом стреса. Највиши перципирани ниво стреса у нашем истраживању (4,55) који иде уз оперативне стресоре, најмање је присутан код наших испитаница (17,5%). Свакако не слаб, али најмање интензиван стрес (3,85) који карактерише организационе стресоре, средњи је по учесталости и њега пријављује трећина испитаница (33,0%), док је управљачки најчешћи – присутан скоро код половине жена (45,6%) и истовремено средњи по интензитету (4,06).

Укупно узев, скоро четири петине испитаница (78,6%) пријављују организациони или управљачки стрес на свом послу и тај податак, осим што је компатибилан са резултатима других истраживања, веома је битан за нашу тему. Јер, за разлику од оперативног стреса који проистиче из саме природе полицијског посла, најинтензивнији је и највећим делом неизбежан али не и свакодневан, организациони и управљачки стрес мањег су интензитета али стално, свакодневно присутни код административног особља док униформисаним и

неуниформисаним припадницима полиције непогрешиво «попуњавају» оне дане у којима су поштеђени оперативних стресора.

Истраживачи у свету нарочито истичу опасност хроничних стресора у полицији као што су организацијски, по физичко (већи ризик за инфаркт миокарда и смртност од кардиоваскуларних болести, појаву дијабетеса, аутоимуних болести...) и психичко здравље запослених (повећани ризик за развој ПТСП-а, као и коморбидитет тог поремећаја и депресије, анксиозност, раздражљивост).

Не заборавимо, у свим полицијама света установљени су веома строги здравствени критеријуми и прегледи за пријем у службу. Они кандидати који успеју, дакле, бивају примљени као *изабрани, здравији део популације* са одличним перформансама, али захваљујући природи полицијског посла и организације, у пензију (уколико је дочекају), упркос стажу са увећаним трајањем, тј. бенефицираном стажу, одлазе нарушеног здравља и, према неким подацима, (у просеку) немају нарочито дуг пензионерски стаж.

Веома озбиљна и опсежна лонгитудинална истраживања др Виолантија, утемељена у лабораторијским проверама и укупном вишегодишњем праћењу полицијских службеника у оквиру њујоршке Бафало студије, дала су драгоцене податке који упозоравају све, а полицијске агенције обавезују. Утврђено је да су припадници полиције генерално угроже- нији од опште популације, јер, између осталог: имају повишен ризик од Хоџкиновог лимфома; најлошији кардиоваскуларни профил у односу на све друге професије; ризик од карцинома мозга, иако незнатно повишен код полицајаца у односу на општу популацију, значајно се повећава са 30 и више година полицијске службе; стопа самоубистава је код радно активних полицајаца више од осам пута већа него код пензионисаних или код оних који су напустили полицијску службу; више од 25% полицајаца има метаболички синдром наспрам 18,7% опште популације; у односу на 32% гојазних у општој популацији, гојазно је 40% полицајаца...

Исти тим утврдио је више нивое стреса код жена него код мушкараца и, такође, да је полицијски стрес, посебно организациони притисак и недостатак подршке повезан са метаболичким синдромом код жена, али не и код мушкараца. Виши ниво холестерола од

препорученог нађен је чешће код жена (72%) него код мушкараца (43%). Снижени ниво *доброг* холестерола (HDL-C) и абдоминална гојазност били су доследно повезани са стресом код жена. Полицајци чешће пријављују суицидалне мисли од опште популације (13,5%) – и то 25% жена и 23,0% мушкараца, при чему је суицидална идеација код жена чешћа у дневној а код мушкараца у послеподневној смени (Виолантијева претпоставка је да се жене вероватно чешће осећају нелагодно у дневној смени где може бити више прилика за сукоб и негативан амбијент, док је ноћ, када немају могућност да добију моменталну подршку, стреснија за мушкарце који имају јачу потребу за социјалном кохезијом у колективу). Жене и мушкарци имају и различите обрасце реаговања на исте или сличне стресоре – док жене претежно делују појачаном активношћу вегетативног система, мушкарци су чешће склони злоупотреби алкохола итд.

Најважније од свега јесте то што су организациони и управљачки стресори сегмент на који се може утицати, сегмент који не спада под правила службе нити под неизбежност, а причињава несагледиве последице јер, осим што запосленима нарушава здравље, мења њихов однос према послу и организацији, доводећи надаље до апсентизма, напуштања посла (уколико је запошљивост у датој земљи на каквом-таквом нивоу!) и смањења укупне ефикасности службе. Зато подсећамо на Шејново становиште да је питање утицаја организационог стреса на полицијске перформансе неоправдано скрајнуто и да би га требало поставити не само као питање безбедности и здравља на раду, већ и као питање лидерства и управљања организационим праксама.

За илустрацију наводимо три одговора из нашег истраживања. Једна од испитаница, 39-годишњакиња, чланица IAWP, на руководећем месту у неуниформисаној полицији, из Гане, саопштава нам: *Психолошки, мислим да су људи погођени понижавањем и стресом који им изазива управа*, друга учесница анкете, 43-годишња униформисана полицајка из Бугарске, неудата, чланица WPON, каже да је *уморна и напета*, док 55-годишња Канађанка, удата, мајка двоје деце, раније (пре пензионисања) на руководећој позицији у неуниформисаној полицији, чланица неколико удружења – IAWP, OWLE и RCMP, описује своје садашње здравствено стање: *Добро сам откад сам се пензионисала. Добровољно сам отишла у пензију са 44 године, због стреса изазваног послом.*

Нашим испитаницама доступни су информативни и едукативни садржаји који се односе на стрес, али најчешће спорадично, са препуштањем индивидуалној иницијативи да их искористе или не. Оне стога прибегавају механизмима и стратегијама превладавања стреса до којих су често дошле интуитивно, немајући или не тражећи прави увид у њихову ефикасност.

Често је то игнорисање присуства стреса (*Превазилажење стреса? Живим с њим.* - одговор је испитанице из Црне Горе, чланице ИПА, удате, мајке једног детета, на пословима извршиоца у неуниформисаној полицији), али и активно суочавање преузимањем одговорности на себе и *сналажењем (Одређивањем приоритета и жонглирањем обавезама најбоље што могу – срећом, мој шеф је разуман и схвата да се грешке повремено дешавају.* - каже 47-годишња испитаница из Висконсина, САД, удата, без деце, руководилац на административним пословима, чланица IAWP и WAWP), понекад и прековременим радом (*Попуњавањем папирологије код куће кад год могу.* - 48-годишња испитаница из Пенсилваније, САД, удата, без деце, на пословима униформисане полиције, чланица IAWP), затим дистрибуцијом одговорности – делегирањем задатака, консултацијама и сл. (уколико је особа на руководећем месту па је делегирање могуће), или комбиновањем више приступа како би се премостила стресна ситуација (*Бавим се спортом, а на послу се трудим да не 'доливам уље на ватру' и да избегавам конфликтне ситуације.* - сналази се неудата 34-годишња чланица ИПА из Србије, извршилац на административним пословима, као и 45-годишња чланица San Bernardino Police Officers Association, из Калифорније, САД, удата, без деце, на пословима извршиоца у униформисаној полицији, која каже: *Превазилазила сам лицемерје у управи, недостатак комуникације... поправљањем онога што могу да поправам и провођењем времена са породицом.*) итд.

Али, ту су и лоше навике – пушење (32-годишња, високообразована испитаница из Србије, на руководећој позицији у униформисаној полицији) и преједање, уз покушај проналажења духовне подршке у случају који наводимо (59-годишња испитаница из Мичигена, САД, удовица, без деце, високообразована, на пословима извршиоца у униформисаној полицији у малом граду, чланица IAWP и MSPTA: *Моја организација више води*

рачуна о бројевима него о људима у служби. С тим се суочавам вером у Бога и ту веру инкорпорирам у све што радим за своју заједницу. И преједам се због стреса.).

Укорак са стресом, у полицији је присутан ризик, тако да је тешко рећи шта је у њиховој непрекидној интеракцији узрок а шта последица. То што многи полицијски службеници никада током радног века не буду у прилици да пуцају у другу особу нити обрнуто, свеједно не значи да они нису провели свој радни век знајући да то може да се деси било када, стално изложени вребајућој опасности, надајући се при том да ће, ако пуцњаве ипак буде, имати довољно способности, знања, вештина... и среће – да дочекају пензију.

У томе, наравно, жене нису привилеговане. Неке од наших испитаница наводе самосталан рад на терену (*Ризик је обилажење кућа сексуалних насилника. Радим сама 90% времена. Носим панцирни прслук и тејзер – електро-шокер.* – одговор 54-годишње испитанице из Ајове, САД, удате, мајке троје деце, на месту извршиоца у неуниформисаној полицији; *Радим као соло полицајац, без партнера, а појачање је далеко од мене.* – каже 43-годишња униформисана полицајка из Калифорније, САД, удата, мајка троје деце).

Осим ситуација, очекиваних – са криминалцима и (не)очекиваних – са другим клијентима (*Одлажење код породица после случајева породичног насиља. Одједном се сви удруже против полиције.* – 46-годишња неуниформисана полицајка из Немачке, удата, без деце, чланица ИРА), подсећају и на ризике од изложености заразама, од контаката са душевним болесницима, ситуација у саобраћају (*Ризик од смрти приликом вожње лошим службеним аутомобилима и приликом хапшења и уласка у станове – једном до три пута недељно.* – 33-годишња испитаница из Србије, на пословима извршиоца у неуниформисаној полицији, није чланица удружења; *Саобраћајне несреће, пошто полицајац пуно путује и ту је највећи ризик.* – 52-годишња припадница Норвешког полицијског директората, која је раније радила у униформисаној полицији а сада је на пословима међународне сарадње, иначе удата, мајка једног детета).

Често је присутан доживљај вишеструке угрожености (*Уобичајени ризици су физички – због много криминалних активности, здравствени – због лоших навика које се тичу*

исхране, радно време, ниво стреса. Ово су свакодневна дешавања. – униформисана, 45-годишња полицајка из Калифорније, САД, на позицији извршиоца, удата, без деце).

Поврх свега, ту је и недовољна заштићеност полицајаца прописима, о чему сведочи и овај одговор: *Због очајног стања у држави све је више психички лабилних људи, интервенције било ког типа са таквим људима су саме по себи јако ризичне, а биће их све више; некада сам мислила да приликом интервенције најважније треба да буде да се санкционишу извршиоци, а сада, после 10 година рада у служби видим да је најважније да заштитим себе јер закон нас уопште не штити.* (31-годишња испитаница из Србије, на пословима извршиоца у униформисаној полицији, неудата, није чланица удружења). На сличан начин, рекли бисмо – са дозом резигнације, 33-годишња униформисана полицајка из Србије, неудата, чланица ИПА, сумира своје становиште: *Ствари које доживљавам као ризик у складу су са професијом коју обављам – ризик од повређивања на послу, ризик од освете лица са којима радим, ризик од кажњавања или губитка посла услед грешке.*

И, на крају, као ризик се може видети и могућност лоших одлука, из различитих разлога (*Политика, необразовани људи који доносе важне одлуке. – испитаница из Мичигена, САД, на руководећој позицији у администрацији, удата, без деце, чланица више удружења: Michigan Association of Chiefs of Police, Michigan Association of Traffic Accident Investigators, International Association of Police Chiefs).*

Баланс између полицијске професије и породичног живота веома је тешко успоставити и одржавати – једногласни су теорија и пракса. То је озбиљан и тежак задатак и за мушкарце и за жене, с тим што, истраживања кажу, они (у просеку!) имају тенденцију да различито реагују када се суоче са проблемима ове врсте. Већина жена се, по правилу, опредељује за породицу и, уколико за то постоји могућност, развој каријере одлаже за неко будуће време (мада, то може изгледати и обрнуто у професији која захтева 24-часовно радно време: *Која породица? Не стижем никог да упознам.* - вајка се 33-годишња, неудата испитаница из Србије, на пословима неуниформисане полиције, која није чланица ниједног удружења).

Најчешћи изазови у успостављању баланса, према резултатима нашег истраживања, могу се сврстати у више група, са примарним нагласком на професионалној (сменски рад,

нерегуларно радно време и прековремени рад, доказивање на послу, стална приправност) или приватној сфери (брига о деци, самохрана мајка, старање о другим члановима породице – често о старим родитељима, да породица не трпи...), мада се суштински своде на исто, на шта указује и трећи кластер који једним делом садржи критички тон (недостатак подршке – од супруга, организације, друштва), а другим, једино, жаљење што дан није дужи а сама особа (испитаница) способнија да направи и оствари бољи план у коме би се сви елементи/учесници савршено уклопили (време – недовољно, премало времена; баланс – да се задовоље сви, да нико не трпи, да послови буду завршени а укућани срећни...). Оваквих одговора – у којима нема никаквих назнака евентуалног незадовољства, засићености, нити жеље за променом зарад сопствених потреба – има укупно 37, и из целог су света.

На основу свега изложеног, недвосмислено можемо да потврдимо: стрес јесте свеприсутан у полицији и подложни су му сви запослени – мушкарци и жене, независно од година живота, радног искуства, радног места, статуса, брачног и породичног статуса, евентуалног чланства у удружењима и сл. Будући да је, по свему судећи, реч о универзалној теми која заслужује да изађе из садашњег, факултативног оквира, сматрамо да је упутно препоручити свим удружењима и мрежама, без обзира на ниво њиховог функционисања – од глобалног до локалног и обрнуто – да питања стреса (и сродних тема, међу којима и ризика и баланса) уврсте у своје циљеве, мандате и програме као један од приоритета.

Чињеница је да организације вишег, међународног ранга, без обзира на репутацију коју имају не могу директно утицати на конкретне политике и праксе у појединим националним полицијским службама, али засигурно то могу преко својих подружница и филијала. Стога је важно системски, стратешки приступити унапређењу ове области, што није немогућа мисија имајући у виду размере досадашњих активности у оквиру родних политика. Коначан исход требало би да буде чврст законски и институционални оквир као и успостављене и разрађене праксе, прилагођене локалним потребама.

С обзиром на то да се удружења и мреже, зависно од нивоа на коме су успостављени, баве општијим или конкретнијим аспектима, потребно је комбиновати дедуктивно-индуктивни и аналитичко-синтетички приступ, уз формирање референтних међународних експертских

тимова и размену искуства. За активности би било добро користити развојне програме помоћи онима који немају своје изворе финансирања и подршку међународних организација, али је могуће укључити и волонтерске експертске тимове ради свођења трошкова на минимум (проверен модел приликом успостављања Мреже жена полицајаца Југоисточне Европе), и, свакако, указивати на мере и могућности које не изискују посебна финансијска средства.

На основу опсежних претходних истраживања и анализа, на вишем (међународном) нивоу могао би бити израђен стратешки оквир и сачињени предлози мера и препоруке. Сврха би била да се утиче на политике на највишим државним нивоима (то је нарочито могуће за мреже које имају саветодавну улогу попут Мреже жена полицајаца југоисточне Европе и других). Важно је, такође, не остати на препорукама већ створити услове за праћење и извештавање, у мери у којој је то могуће без задирања у туђе надлежности, али уз континуирану размену искустава ради подстицања оних који се на нижим, националним нивоима, сусрећу са проблемима, јер би њима била препуштена реализација и избор мера и метода најпримеренијих конкретним условима.

У том комплексном послу, битно је имати у виду многе специфичности које ће утицати на приступ, опсег, примењивост, број актера, врсту мера итд. Тако ће један сет препорука општег типа бити користан и употребљив за све полицијске службе широм света, док ће већи део бити неопходно прилагодити, конкретизовати и обликовати да буду по мери корисника.

То подразумева свеобухватан и објективан, систематски, мултидисциплинарни и континуирани приступ – изазов за појединце и обавезу за организације, одговарајућу законску регулативу, учешће научно-стручних тимова, полицијског руководства и самих полицијских службеника, уз коришћење искуства постојећих добрих политика и пракси, које подразумевају смањење узрока на организацијском нивоу (где год и колико год је то могуће), осмишљавање и спровођење политика блиских породици (*family friendly*) које би биле од великог значаја не само за жене већ и за мушкарце, као и оспособљавање запослених за успешно суочавање с неизбежним стресом и његовим превладавањем ради свођења на минимум негативних последица по појединца и организацију.

Велики део активности могао би се везати за област едукације у којој удружења и мреже већ имају велико искуство и веома добре резултате. Чак и да се не постигне ништа друго (с тим што, наравно, не треба одустајати пре почетка), и сама едукација, али не у виду повремених, информативних часова, већ прилагођена и интерактивна, у мањим групама, донеће резултате вредне труда. Подсетићемо на овом месту да је и наше истраживање, спроведено у оквиру припрема за успостављање Мреже жена полицајаца југоисточне Европе, дало препоруку да се области едукације посвети посебна пажња јер за њу у региону постоји највеће интересовање припадника полиције оба пола.

Од изузетног значаја, чак неопходно, било би да се укључе и мушкарци као интегрални део полицијске службе који такође трпи негативан утицај истих услова, и зато могу бити одлични партнери у послу од заједничког интереса, јер, верујемо да нема бољег начина у борби за равноправност од заједничке борбе на унапређењу услова за све. За њихово укључивање, као што знамо, испуњене су претпоставке већ деценијама уназад, откад је IAWP 1976, препознавши потребу за јединством, професионализмом и комуникацијом, одлучила да им омогући приступ и активно чланство. Наше истраживање је такође показало да своје мушке колеге жене сматрају савезницима а не «непријатељима», јер су током радног века од њих чак четири пута чешће добијале подршку него од колегиница (што истраживачима и практичарима намеће занемарену тему женске солидарности и потребу освешћивања у вези са том темом!).

Према нашем виђењу, у процесу унапређења услова рада и постизања жељене родне равноправности суштински је важно *нападати*, не већински мушки део колектива, већ ригидан и нехуман систем који подједнако, али не увек на исти начин, угрожава и жене и мушкарце. Јесу мушкарци, додуше, створили такав систем, али нису због тога поштеђени његовог лошег утицаја. Напротив, сматрамо да, као што су неправде причињене женама видљивије због њиховог мањег броја у полицијским службама, неправди према мушкарцима такође има али су оне прикривене у маси, у гомили. А жене, нарочито женске организације, настојећи да докажу способност припадница полиције да се суоче са свим изазовима које тај захтеван посао носи, и борећи се против институционалне дискриминације, ризикују да упадну у замку структуралне дискриминације (код које исти третман

имају они који су различити), која је већ сама по себи прикривена, а додатно се прећуткује како не би урушила ионако незадовољавајући статус жена у већини полицијских служби у свету (не свих! ... *пол није велика ствар у Норвешкој, али по мом искуству јесте у јужној и источној Европи, Азији, Африци...* - каже 54-годишња Норвежанка, чланица Nordic police and customs cooperation – PTN/NLO и Foreign Liasons – FLOC, иначе на руководећим пословима, удата, мајка двоје деце).

Мушкарци, као комплемент тог зачараног круга, из сопствених «интереса» прећуткују потребу за променама. За разлику од жена које верују да би признавањем стресогености полицијске професије и последица којима су изложене угрозиле женски род, мушкарци сматрају да ће таквим *признањем* угрозити себе и у тој чврстој, мачо супкултури показати сопствену, личну неспособност и изгубити поштовање *братства* коме припадају. Зато је потребно, ради елиминисања структуралне дискриминације и стварања хуманијих услова за све запослене, удруженим ресурсима мушких и женских полицијских службеника, са подједнаким ентузијазмом са којим се обавља редован полицијски посао и пружа партнерска подршка, утемељено и аргументовано мењати постојеће услове обезбеђивањем претпоставки за управљање стресом.

У свему томе, вратићемо се на удружења и мреже који могу бити агенси промена, као што то већ јесу у вези са многим другим областима. По свему судећи, они имају капацитета да померају границе – предлажући, инсистирајући, пратећи и прозивајући. А да ли то могу сва удружења и мреже? Да ли могу они тек формирани? По којим их принципима треба успостављати да би били делотворни?

Да ли је могуће створити идеалан модел, односно образац којим ће се руководити иницијатори и креатори нових удружења и мрежа? Свакако да не у дословном смислу и о томе говори и Рут Монтгомери у својој студији, истичући да је програме, структуре, циљеве, критеријуме чланства и сл. могуће применити појединачно, могу се чак идентификовати ефективни и перспективни модели рада али је немогуће копирати их и механички преместити у одређени контекст, јер ће конкретне околности неминовно довести до одређених модификација. Наше је мишљење да идеалан модел постоји, али не у смислу ригидног провереног система већ, напротив, у виду сета аргументованих

препука о којима би требало водити рачуна у тако деликатном послу успостављања нове организације и њеног даљег функционисања. Флексибилност и истинска посвећеност, дакле, могу дати жељене резултате. Откуда ова напомена о посвећености? Отуд што су, судећи по сугестијама које смо добили од наших испитаница, али и из релевантне литературе, лични ентузијазам и волонтерски рад међу важнијим чиниоцима успешности мрежа и удружења.

Монтгомери каже да ће удружење бити делотворно уколико су његове активности намењене будућности (стратешки фокусиране), и ако могу проактивно и флексибилно одговорити на промене спољашњих услова и потребе својих учесника. Наше испитанице сматрају да су неопходни добро осмишљени и реални циљеви, као и начин њихове реализације, ослоњени на добар статут који ће се поштовати. При том, не треба занемарити могућност (па и неопходност) мењања циљева и приоритета током времена, услед развоја саме организације. Представнице BAWP и IAWP, нпр. скрећу пажњу на знатну трансформацију својих удружења током протеклих година, из „женских клубова“ у перспективна *пословна* удружења чији је циљ учешће у процесима политичког одлучивања.

У истом контексту, чланица канадског огранка удружења AWLE примећује да се њена организација раније бавила искључиво женским проблемима, а данас у сферу својих интереса укључује питања професионалног и каријерног развоја, образовања и менторства. Она, међутим, додаје и то да данас све више мушкараца и жена признаје да су промене, усмерене на јачање улоге и места жена у организацији, корисне не само за жене, већ и за мушки део особља, што се у целости уклапа у наш концепт заједничког бављења условима рада. Дакле, није само боље већ је и неопходно укључити у пуној мери и мушкарце, и то из више разлога од којих смо неке већ навели – најпре, стога што се ти услови и њих тичу, а затим и због успешнијег и делотворнијег притиска који жене и мушкарци могу заједно извршити на доносиоце одлука. Једна од наших испитаница (чланица Мреже жена полицајаца Југоисточне Европе и, такође, чланица ИПА) наглашава да је *важно радити на опипљивим резултатима и на побољшању услова на радном месту у најпрактичнијем смислу, јер је од издавања препорука, лифлета и смерница много*

делотворније организовати дружење, семинар и сл. и, најбитније, мењање свести људи о било чему па и по питању родне равноправности најбоље се постиже тако што се услови реално побољшавају за све, на основу чега људи виде реалан интерес да се укључе у рад удружења/мреже. Исто наводи и Монтгомери, као препоруку за одрживост удружења: оно ће, каже, бити поштовано уколико је као орган способно да демонстрира корисност и вредност за своје учеснике, своју (полицијску) организацију и друштво коме служи, а то се може постићи само стратешким планирањем и сталним праћењем активности.

Следеће што она истиче јесте неопходност јаких лидера и активиста који су способни да промовишу, подрже и осигурају развој удружења, наводећи пример полицијске службе аустралијске државе Викторија која је, крајем 20. века, вишегодишње напоре да се обезбеди већа заступљеност жена крунисала опипљивим резултатима тек када је на место шефа државне полиције постављена једна жена изразитих лидерских способности. Она је обезбедила јасан систем вредности и норме понашања тиме што је успоставила консултативну службу за жене, организовала курсеве из области родне равноправности, увела флексибилне радне распореде, развила и применила стратегију за привлачење и задржавање женског особља у служби, и на тај начин за четири године (од 2001. до 2005) постотак жена у полицији подигла са 33,6 на 47%. Исто о неопходности лидера мисли и наша испитаница која, вероватно на основу искуства (чланица је IAWP и WPON, као и Мреже жена полицајаца Републике Српске), саопштава да ће у удружењима и мрежама бити активан углавном мањи број жена, док ће већи број пасивно очекивати да дође до промена и бољих услова рада и резултата. Зато лидерке треба да буду јаке и способне жене, спремне да раде и ван радног времена и да жртвују своје слободно време и донекле лични комфор зарад остваривања циљева удружења, јер је то једини начин да удружења остваре какве-такве резултате који ће бити запажени и који ће том удружењу дати озбиљност да буде сматрано равноправним партнером, те да се његови ставови уваже у процесу доношења одлука.

Учесница нашег истраживања из Албаније (иначе чланица Forum of Women in Albania State Police, на позицији руководиоца у неуниформисаној полицији) подсећа и на важност обезбеђивања финансијске подршке јер је сваком новооснованом удружењу за развој

потребан новац, а о финансијском аспекту и организационој подршци као предусловима одрживости удружења говори и Монтгомери. Ми додајемо и стручну подршку, илуструјући тај аспект одговором испитанице (чланице Arcata Police Association) из Калифорније, САД, која сматра да удружење мора имати доброг преговарача (за уговоре).

Истиче се, такође, и значај маркетиншких и промотивних активности путем различитих медија и друштвених мрежа (испитаница из Србије) како би се обезбедила присутност, да се удружење истакне како би га видели и чули (испитаница из Тексаса, САД, чланица IAWP), али и чвршћег, чак агресивног односа са полицијским агенцијама како би се умањила организациона ривалства и баријере (испитаница из Канаде – чланица IAWP, WIFLE и USMSA).

Уз препоруке двеју испитаница да се организује што више обука и обезбеди добро усмеравање пружањем прилике члановима да, уз тренинг, деле идеје и искуства на радном месту, нарочиту пажњу привлачи више одговора иза којих стоји веома шаролик састав учесница анкете, а којима је истакнут социјални аспект удружења и мрежа, заправо, сама суштина и смисао њиховог постојања: комуникација са чланством (испитанице из САД, Француске, Италије, Норвешке, Холандских Кариба, Црне Горе и Босне и Херцеговине), кооперативност која сеже даље, све до партнера у владином и невладином сектору (испитанице из Канаде, Кеније, Црне Горе и Србије), затим транспарентност и информисаност (САД), организовање редовних, честих састанака (Норвешка, САД, Македонија), али и брига о сваком члану (Гана, Србија, САД), једнаке шансе за сваког од чланова (Србија) и поштовање етичких принципа – да оснивање нових удружења нема за циљ остваривање личних већ виших интереса, искључиво за полицију (Србија) итд. За нас је занимљив и податак да чланице које имају више од 10 година радног искуства више инсистирају на сарадњи и комуникацији у односу на млађе колегинице, док оне које нису на управљачким функцијама у удружењима и мрежама, уз сарадњу и комуникацију наглашавају и неопходност транспарентности и информисаности, као и бриге о чланству.

За нас, последња наведена порука истовремено је и кључна. Истинска брига о чланству, али и шире – брига о полицијским службеницима који нису нужно чланови мрежа и удружења, што непосреднија и редовнија комуникација са њима и ослушкивање њихових

проблема и потреба, несумњиво су најбољи генератор идеја и предлога за делотворне политике, програме и праксе, и једини прави путоказ да се обезбеди кредибилитет и потенцијал за истрајавање у намери унапређења услова рада и хуманизације полицијске службе.

ЗАКЉУЧЦИ

Резултати истраживања, добијени теоријско-емпиријским приступом, дозвољавају закључке у смислу одговора на постављене хипотезе. Компаративним истраживањем међународне сарадње у оквиру постојећих удружења и мрежа жена запослених у полицији, укључујући и налазе анкете спроведене за потребе овог рада, могуће је понудити препоруке чија синтеза обликује модел потенцијално високих перформанси по питању унапређења услова рада полиције, са најмање расипања ресурса због неадекватно изабраних циљева, активности и метода. При том се под условима рада подразумевају стрес, ризик од губитка живота и повређивања и тешкоће у успостављању баланса између професионалног и породичног живота, као карактеристике које највећим делом детерминишу природу полицијског посла, представљајући претпоставку са којом се кренуло у истраживање.

Међународна сарадња у оквиру удружења и мрежа жена запослених у полицији може бити глобалног и регионалног типа. Мандат Међународног удружења жена у полицији, најпознатијег и најстаријег удружења које функционише на глобалном плану (друго познато удружење глобалног типа јесте тренутно неактивно Међународно удружење исламских жена у полицији), подразумева пружање подршке женама у полицијским службама широм света, на више начина. Подршка се, свакако, одвија кроз филијале тог удружења које постоје на свим континентима са сталном тенденцијом повећања њиховог броја. По правилу, већ иницијатива за оснивање неке нове организације овог типа широм света значи укључивање Међународног удружења жена у полицији, нуђењем свог искуства и помоћи. Циљ који стоји у основи умрежавања и јачања међусобних веза чланица као инструмента, јесте јачање улоге жена у полицијској професији на међународном плану. То се врши, с једне стране, скретањем пажње институцијама на родна питања и на допринос жена, а са друге, перманентним померањем граница њиховог каријерног развоја амбициозним и веома цењеним едукативним програмима. Сам глобални карактер подразумева висок ниво општости циљева и активности, њихов стратешки и реформски принцип, уз сталну комуникацију са чланицама и спремност да се адекватно одговори њиховим специфичним потребама.

На нижим нивоима, међународна удружења и сарадња у оквиру њих могу обухватати читав континент (као нпр. Европска мрежа жена у полицији), или поједине регионе, повезујући одређени број земаља истог географског подручја, обично сличног наслеђа и полицијских система, сличних актуелних социјалних, економских и др. услова и идентификованих потреба. Такве су, рецимо, Нордијско-балтичка мрежа жена у полицији, Карипско удружење жена у полицији, Мрежа жена у полицији Јужне Африке, Мрежа жена полицајаца Југоисточне Европе и др. Национална удружења често настају под окриљем регионалних, у оквиру којих остварују и међународну сарадњу, преко својих представника или непосредним учешћем свих чланова, односно чланица.

Амбициозно постављена хипотеза да геополитички, културолошки, материјално-економски, нормативно-правни, социјални, образовни и професионални оквири у којима су успостављена и функционишу међународна удружења и мреже жена запослених у полицији одређују њихов однос према условима рада у значењу нашег предмета истраживања добила је поједностављени одговор да стрес и баланс посао-породица у неким удружењима и мрежама, па према томе и регионима, јесу тема којој се придаје пажња, у другим не, а генерално нису у фокусу међународне сарадње у оној мери какву према свом значају заслужују. Чињеница је да стресогеност као универзална карактеристика полицијског посла не признаје границе нити оквире било које врсте, па ни оне наведене у хипотези. Њена заступљеност као теме углавном без приоритетног значаја међу другим циљевима удружења и мрежа, заправо значи делимично позитиван одговор на хипотезу.

Могуће је утврдити сврсисходност и ефикасност појединих циљева, садржаја, активности и метода које међународна удружења жена-полицајаца постављају, спроводе и примењују у области унапређења услова рада.

Посматрано у ширем смислу, као предмет интересовања и бриге удружења и мрежа идентификоване су три области које се тичу услова рада: права из радног односа, безбедност и здравље на раду, као и опрема за за рад. Сврха се може сагледати дихотомно, као (1) побољшање услова рада, у ком случају су активности мрежа и удружења усмерене ка доносиоцима одлука и подразумевају предлагање нових законских решења,

преговарање и саветовање, и као (2) оптимизација адаптираности запослених на услове, и тада је оријентисана на чланство, укључујући саветодавни и едукативно-информативни рад. Осим што у том сегменту треба појачати активности, потребно је осмислити и креирати оне које ће бити усмерене на полицијске организације и доносиоце одлука у њима.

Уз допуну да, најшире гледано, практично сви циљеви, програмски садржаји и активности мрежа и удружења јесу у функцији унапређења статуса жена, а тиме и услова рада, у контексту теме овог рада, поновићемо, према доступним изворима, стрес, ризик и баланс јесу заступљени, али не као један од идентификованих приоритета и не код свих.

Без обзира на репутацију коју организације вишег ранга имају, оне не могу директно утицати на конкретне политике и праксе у појединим националним полицијским службама, међутим, будући да располажу високим кредибилитетом извесно је да то могу преко својих подружница и филијала. Стога је важно идентификовати поменути материју као приоритет и стратешки приступити активностима чији би коначан исход требало да буде чврст законски и институционални оквир, успостављене и разрађене праксе прилагођене локалним потребама, као и обезбеђени индикатори успешности, мерљивост и евалуација оствареног, што није немогуће с обзиром на размере и резултате досадашњих активности међународних удружења и мрежа у оквиру родних политика.

Стрес, као категорија која прожима и наткриљује и друга два изабрана аспекта карактеристична за полицијски посао, несумњиво је присутан током читавог радног века и то у високом степену. Подложни су му сви, без обзира на пол, старосну доб, радни стаж и позицију у полицијској служби, врсту посла и радно место, брачни и породични статус, чланство у удружењу или мрежи. Овим радом, нарочито емпиријским истраживањем, није обухваћен период едукације који претходи уласку у полицијску службу већ само онај који подразумева радни однос. Разлог је, и без тог дела, већ веома широко захваћена материја и претпостављена хипертрофија садржаја теме. Међутим, узимајући у обзир радно активну фазу, добијени резултати са великим поуздањем говоре о потреби бављења питањима старења као регуларног процеса који прати радни век, не само жена запослених у полицији већ и њихових колега.

Емпиријско истраживање је показало повезаност старосне доби са перцепцијом стресогености посла, тако што са старењем опада перципирани ниво стреса. Могуће је да се то дешава због рационалнијег приступа и самом послу и пратећим чиниоцима у зрелијим годинама, евентуално и због сигурније, чак руководеће позиције испитаница. Међутим, истовремено се подузорок (углавном старијих) испитаница које су при том и удовице показао као категорија повећане вулнерабилности која такође заслужује посебну пажњу. С обзиром на чињеницу да је ово емпиријско истраживање спроведено на пригодном узорку од 126 испитаница, упутно је предочити ове резултате пре као могућност за отварање нових питања, а не као нуђење коначних одговора. Будући да врста посла не корелира значајно са оценом стресогености посла, било би занимљиво проверити и да ли се добија исти резултат уколико се контролише старосна доб, али и неке друге варијабле, што у овом случају није било могуће због величине узорка.

Доступни подаци из других истраживања указују на могућу стресогеност превисоких очекивања старешина од старијих полицијских службеница у вези са њиховим физичким професионалним способностима (нарочито у периоду менопаузе и постменопаузе), као и на нелагодност жена да говоре о томе, уколико су старешине мушког пола, нарочито уколико су то млађи мушкарци. Све наведено, као и пословични полицијски цинизам и шале на рачун старења као део полицијске културе заслужују посебан третман. Тачније, пажњу заслужују различите фазе радног века запослених у полицији – тешкоће скопчане са уласком у полицијску службу које се тичу почетне несигурности, проблема интеграције и потребе за менторством уз истовремени недостатак времена за приватни живот и проналажење партнера, преко етапе коју обележава каријерни развој уз паралелно настојање да се подижу деца и евентуално брине о старим родитељима (тзв. сендвич-генерација), до фазе коју карактерише осећање све веће бескорисности, усамљености и запитаности о смислу сопственог егзистирања у служби, али и о смислу периода који следи по пензионисању, јер је лични идентитет увелико или заувек повезан са службом, утолико пре (и утолико горе) што се организацијска приврженост, нарочито карактеристична за полицијску службу и осликана крилатицом – *једном полицајац, увек полицајац*, појачава с годинама проведеним у служби.

Едукација о питањима и изазовима старења, као и пратећим здравственим проблемима, о управљању хроничним стањима (која су често резултат изложености стресу) могла би бити веома корисна, као и адекватна припрема за одлазак у пензију.

Исто тако, могућност флексибилних распореда – времена и задужења, без сменског рада после одређених година живота, уз бољи приступ неформалним и формалним изворима подршке, за размену искуства и стручну помоћ, могли би бити драгоцени за полицијске службенике оба пола, а то јесте област на коју удружења и мреже могу имати утицаја. Уз то, флексибилни распоред, као и формални и неформални извори подршке, претпоставка су успешнијег баланса између професионалних и приватних обавеза, за оба пола и у сваком животном добу, односно фази радног века. Стога је ова тема незаобилазна из више разлога.

Као што се појединци могу осећати изоловано, исто се може дешавати и са већ успостављеним мрежама и удружењима. Укрштање информација подиже ниво аспирације, али омогућава и боље сагледавање сопствених постигнућа. Зато је важна размена и то са више организација, као и трагање за новим компарабилним моделима, што би морали да имају на уму лидери удружења и мрежа који управљају процесима. Ова напомена заснована је на искуству да особе које преузму ту врсту одговорности, нарочито они који већ имају сувише редовног посла (уобичајено у полицији), неретко због недостатка времена не стижу да прикупе валидне информације, стекну сазнања и сагледају ширу перспективу чиме су ускраћени за неопходан стратешки фокус.

Важно је знати и то да нема недостижних циљева нити недоступних адреса. У фази успостављања Мреже жена-полицајаца Југоисточне Европе, подршку су пружили и Међународно удружење жена у полицији и Европска мрежа жена у полицији. Сем тога, обе организације показале су интересовање за резултате иницијалног истраживања спроведеног у то време. Заправо, утисак је да постоји одређена спремност да се саслушају размишљања и аргументовани предлози, одакле год они долазили. Стога постоји и веома извесна вероватноћа да би ови закључци могли бити предмет пажње не само мреже која покрива овај регион већ и шире.

Сагласно последњој посебној хипотези, међутим, уколико треба понудити образац међународне сарадње у оквиру женских струковних организација којом ће се ефикасно и квалитетно покрити област унапређења услова рада у смислу елиминације, односно редуковања и ублажавања штетног дејства стреса, потребно је најпре дефинисати принципе функционисања потенцијално успешног удружења или мреже.

Сматрамо да се то може учинити, са великом извесношћу, на основу анализе садржаја консултоване литературе и резултата емпиријског истраживања.

Дакле, модел таквог удружења или мреже подразумевао би следеће:

- стратешки приступ и реалне циљеве,
- лидере са визијом, енергијом и истрајношћу – особе које ће бити у стању да изнесу терет управљања процесима и неће одустати упркос евентуалним неуспесима,
- посвећеност одређеног броја чланова, уз очекивану неактивност или недовољну активност већине,
- одговарајуће маркетиншке и промотивне активности,
- опипљиве и мерљиве резултате,
- корисност активности – за жене и за мушкарце, и то у ширем опсегу од самог чланства јер се тиме обезбеђује експанзија удружења/мреже и њихово утемељење у матичној организацији,
- могућност и вероватноћу развојности удружења/мреже – флексибилност,
- финансијска, организациона и стручна подршка, при чему би остварени резултати представљали одговарајући алат за обезбеђивање потребних ресурса,
- етичност и транспарентност у раду, као и што потпунија информисаност чланства,
- непрестана интеракција, комуникација и ослушкивање чланства,
- тренинзи – оптимизовање перформанси чланова понаособ, појединих категорија чланства, удружења/мреже у целини, као и полицијске организације и још шире – локалне заједнице.

Сprovedеним истраживањем утврђено је да је могуће успешно се бавити питањима стреса, ризика и баланса између професионалног и приватног живота жена запослених у

полицији, као и њихових колега мушкараца, у оквиру међународне сарадње путем активности удружења и мрежа жена запослених у полицији. Међутим, с обзиром на значај ових тема и нарочито с обзиром на њихов утицај и последице у здравственом, психолошком и социјалном погледу за запослене, као и у економском погледу за полицијску организацију, пажња која им се сада посвећује није довољна.

Оправдано је и сврсисходно бавити се њима из неколико разлога. Најпре, такве активности се већ реализују у склопу актуелних мандата неких мрежа и удружења. Такође, на побољшање постојећег стања могуће је утицати подизањем свести свих актера о значају теме, што би првенствено подразумевало едукацију на различитим нивоима. Знајући да је управо едукација један од снажних алата удружења и мрежа, нема сумње да би се на том плану могли начити значајни помаци. Из угла полицијских организација и агенција то би значило промену приступа овим питањима и изградњу механизма за управљање оним аспектима посла који од њих зависе, а то су пре свега управљачки и организацијски стресори – најприсутнији у раду полиције и узрочници хроничних обољења. Запослени би, с друге стране, били у прилици да усвоје неопходна знања и овладају стратегијама и механизмима превладавања стреса, а у идеалном случају могли би бити укључени и чланови породица (или партнери полицијских службеника) чиме би се мрежа актера још више употпунила и успешан исход постао остварљивији.

Ради што објективнијег приступа, важно је настојати да се стекне што потпунија слика о самој појави и контексту, компаративно сагледавати феномен и разумети како његову универзалност, тако и битне детерминишуће факторе и специфичности локалних средина, односно организацијски и друштвени контекст. Стога су драгоцене оваква истраживања у којима се коришћењем јединственог инструментаријума долази до компарабилних података, уз додатну добру околност пружања могућности учесницима истраживања да се сазнајући резултате додатно међусобно зближе и успоставе непосреднију сарадњу и размену искуства, без обзира на географско-физичку удаљеност или било коју другу врсту перципиране дистанце.

Један од закључака који се намеће, мада није проистекао као одговор на хипотезе, јесте значајна, тачније, незаобилазна улога мушкараца у овом процесу који би свакако требало

да буду укључени као равноправни партнери, јер се све отворене теме и њих подједнако тичу, а њихово учешће би обезбедило већу вероватноћу успешног исхода.

Коначно, веома је важно користити различите методе и технике прикупљања података и укрштати резултате. Да није изузетно вредних лабораторијских налаза у вези са негативним утицајем стреса на физичко здравље жена и мушкараца запослених у полицији, резултати до којих се дошло анкетама не би имали ни приближно исту специфичну тежину ни значај. Свакако, постоји још безброј делимично или нимало искоришћених могућности које би чак и са мало финансијских улагања могле дати бескрајно много корисних путоказа.

На основу свега изложеног сматрамо да су остварени научни циљеви рада који се односе на дескрипцију и типологизацију постојећих видова међународне сарадње и области унапређења услова рада жена-полицајца на које се та сарадња односи, као и на објашњење повезаности између услова рада и ефеката изложености тим условима с једне стране, са фазама (периодима) радног века жене-полицајца с друге стране.

Друштвени циљеви рада такође су остварени и огледају се у практичном значају и употребљивости резултата истраживања за побољшање услова рада жена запослених у полицији. С обзиром на релативно кратак период постојања Мреже жена полицајца Југо-источне Европе (од новембра 2010. до данас), у чијем су саставу и представнице Министарства унутрашњих послова Републике Србије, резултати истраживања могу бити коришћени најмање у циљу унапређења рада тог удружења и његовог утицаја на праксе полиција региона. С обзиром на комуникацију коју је та организација успоставила са другим удружењима и мрежама у свету, коришћење резултата може имати и шире размере.

Друштвени значај овог истраживања огледа се и у скретању пажње потенцијално заинтересованим актерима на досад недовољно истражену област услова рада полиције у овдашњим оквирима и недовољно коришћење могућности међународне сарадње путем удружења и мрежа жена запослених у полицији, нарочито имајући у виду изузетно штетан утицај и последице тих услова у здравственом, психолошком и социјалном погледу за

запослене, као и на економском плану за полицијску организацију. Допринос је присутан и у коришћењу технике анкете на глобалном плану, анимирањем више организација које су захваљујући сопственом учешћу унапред изразиле заинтересованост за резултате истраживања.

ПРИЛОЗИ

Прилог 1: Упитник

Поштована,

Пред Вама су питања путем којих желимо да сазнамо шта Ви мислите о могућностима међународне сарадње у области унапређења услова рада жена запослених у полицији. Ваше мишљење нам је веома важно за стицање што комплетнијег увида у ову тематику и биће коришћено искључиво у истраживачке сврхе, за потребе израде докторске дисертације. За циљеве истраживања такође је важно да у анкети учествују како радно активне тако и пензионисане полицајке. Анкета је анонимна и зато Вас молимо да одговорите искрено на сва питања. Уколико се код појединих питања Ваш одговор не уклапа у понуђене опције, молимо Вас да га допишете у простор који је за то предвиђен.

Захваљујемо на сарадњи!

Молимо Вас да најпре дате неколико општих података о себи.

1. Ваша земља/држава _____
2. Да ли сте сада:
 - а) радно активни
 - б) у пензији
 - в) _____
3. Радите (радили сте, уколико сте у пензији) у:
 - а) великом граду
 - б) граду средње величине
 - в) малом месту
4. Врста посла који обављате (обављали сте):
 - а) униформисана полиција
 - б) неуниформисана полиција
 - в) административни послови
 - г) нешто друго (који послови су у питању?)

5. Године живота _____
6. Године радног стажа _____
7. Позиција у служби (садашња, односно она са које сте отишли у пензију):
 - а) извршилац (послови који нису руководећи)
 - б) руководилац

в) нешто друго (шта?)

8. Ваше образовање:

а) средње

б) високо

в) _____

9. Да ли сте чланица неке од асоцијација (удружења/мрежа) које окупљају запослене у полицији?

а) да, у чланству сам асоцијације (удружења/мреже)

б) нисам чланица ниједне асоцијације/удружења/мреже

в) _____

10. Уколико сте на претходно питање одговорили потврдно, наведите назив/називе асоцијација (удружења/мрежа) у чијем сте чланству:

а) _____

б) _____

в) _____

11. Позиција у асоцијацији (удружењу/мрежи):

а) члан

б) управљачка функција

в) нисам члан

г) нешто друго _____

12. Брачни статус:

а) неудата

б) ванбрачна заједница

в) удата

г) разведена

д) удовица

ђ) _____

13. Да ли имате деце?

а) немам деце

б) да, имам једно дете

в) да, имам двоје деце

г) да, имам троје или више деце

д) _____

Молимо Вас да нам у одговорима на следећу групу питања кажете нешто више о Вашем доживљају посла који обављате.

14. Шта су за Вас највећи изазови на послу у овом тренутку?

15. Уколико сте дуже у полицији, шта су за Вас раније (током радног века) били највећи изазови на послу?

16. Молимо Вас да на понуђеној скали стављањем знака (x) оцените поједине аспекте посла који Ви обављате:

Аспект посла	Веома висок степен	Висок степен	Нисам сигурна	Низак степен	Веома низак степен
Занимљивост					
Динамичност					
Сложеност					
Одговорност					
Опасност/ризичност					
Физичка оптерећеност					
Родна равноправност					
Стрес на послу					
Могућност напредовања у служби					
Могућност усклађивања породичних и професионалних обавеза					
Нешто друго (шта?) _____					

Уколико желите нешто да допишете или да дате појашњење одговора на претходно питање, можете то учинити овде.

17. Молимо Вас да на понуђеној скали стављањем знака (x) оцените **своје задовољство** појединим аспектима посла који обављате:

Аспект посла	Веома задовољна	Углавном задовољна	Неодлучна	Углавном незадовољна	Веома незадовољна
Занимљивост					
Динамичност					
Сложеност					
Одговорност					
Опасност/ризичност					
Физичка оптерећеност					
Стрес на послу					
Организација службе					
Опрема/ средства за рад					
Могућност напредовања у служби					
Статус жена уопште (у служби)					
Однос руководиоца према женама					
Однос колега - мушкараца према женама					
Односи са колегиницама					
Плата					
Удаљеност посла од стана					
Могућност усклађивања породичних и професионалних обавеза					
Укупан доживљај посла и професије					
Нешто друго (шта?) _____					

Уколико желите нешто да допишете или да дате појашњење одговора на претходно питање, можете то учинити овде.

18. Шта код Вас изазива највећи стрес на послу? На које начине га превазилазите?

19. Са којим ризицима се на послу најчешће суочавате? Колико често? Напишите све што сматрате важним за ово питање.

20. Од кога сте током досадашњег рада у полицији добијали већу подршку?

- а) од жена
- б) од мушкараца
- в) подједнако од мушкараца и жена
- г) ни од жена ни од мушкараца
- д) не знам, нисам размишљала о томе
- ђ) _____

21. Како оцењујете своје здравље? Као:

- а) одлично
- б) добро
- в) лоше
- г) _____

Уколико желите, можете рећи какви су здравствени проблеми у питању.

22. Да ли редовно контролишете своје здравље и како?

- а) редовно, у организацији службе у којој сам запослена
- б) редовно, самоиницијативно
- в) нередовно, по потреби
- г) скоро никада
- д) _____

23. Шта је за Вас највећи изазов приликом усклађивања професионалних и породичних обавеза?

24. Да ли су испуњена Ваша очекивања у односу на посао који обављате? Уколико желите, можете појаснити свој одговор.

25. Шта за Вас представља чланство, односно припадност асоцијацији (удружењу/мрежи)? Који су бенефити за Вас?

26. Шта, по Вашем виђењу, асоцијација (удружење/мрежа) чија сте чланица остварује на плану побољшања услова рада у полицији, нарочито жена? У чему су остварени највећи успеси?

27. Да ли имате сугестије/предлоге за унапређење досадашњих активности и праксе Ваше асоцијације (удружења/мреже) у области услова рада?

28. Шта бисте, на основу Вашег искуства у асоцијацији (удружењу/мрежи) чија сте чланица, предложили и препоручили новооснованим асоцијацијама како би што пре оствариле добре резултате?

29. Уколико имате коментар или желите још нешто да саопштите у вези са овом темом, молимо Вас да то учините овде.

Poštovana,

Pred Vama su pitanja putem kojih želimo da saznamo šta Vi mislite o mogućnostima međunarodne saradnje u oblasti unapređenja uslova rada žena zaposlenih u policiji. Vaše mišljenje nam je veoma važno za sticanje što potpunijeg uvida u ovu tematiku i biće korišćeno isključivo u istraživačke svrhe, za potrebe izrade doktorske disertacije. Za ciljeve istraživanja takođe je važno da u anketi učestvuju kako radno aktivne tako i penzionisane policajke. Anketa je anonimna i zato Vas molimo da odgovorite iskreno na sva pitanja. Ukoliko se kod pojedinih pitanja Vaš odgovor ne uklapa u ponuđene opcije, molimo Vas da ga dopišete u prostor koji je za to predviđen.

Zahvaljujemo na saradnji!

Molimo Vas da najpre date nekoliko opštih podataka o sebi.

1. Vaša zemlja/država _____

2. Da li ste sada:
 - a) radno aktivni
 - b) u penziji
 - c) _____

3. Radite (radili ste, ukoliko ste u penziji) u:
 - a) velikom gradu
 - b) gradu srednje veličine
 - c) malom mestu

4. Vrsta posla koji obavljate (obavljali ste):
 - a) uniformisana policija
 - b) neuniformisana policija
 - c) administrativni poslovi
 - d) nešto drugo (koji poslovi su u pitanju?)

5. Godine života _____
6. Godine radnog staža _____
7. Pozicija u službi (sadašnja, odnosno ona sa koje ste otišli u penziju):
a) izvršilac (poslovi koji nisu rukovodeći)
b) rukovodilac
v) nešto drugo (šta?)

8. Vaše obrazovanje:
a) srednje
b) visoko
c) _____
9. Da li ste članica neke od asocijacija (udruženja/mreža) koje okupljaju zaposlene u policiji?
a) da, u članstvu sam asocijacije (udruženja/mreže)
b) nisam članica nijedne asocijacije/udruženja/mreže
c) _____
10. Ukoliko ste na prethodno pitanje odgovorili potvrdno, navedite naziv/nazive asocijacija (udruženja/mreža) u čijem ste članstvu:
a) _____
b) _____
c) _____
11. Pozicija u asocijaciji (udruženju/mreži):
a) član
b) upravljačka funkcija
c) nisam član
d) nešto drugo _____

12. Bračni status:

- a) neudata
- b) vanbračna zajednica
- c) udata
- d) razvedena
- e) udovica
- f) _____

13. Da li imate dece?

- a) nemam dece
- b) da, imam jedno dete
- c) da, imam dvoje dece
- d) da, imam troje ili više dece
- e) _____

Molimo Vas da nam u odgovorima na sledeću grupu pitanja kažete nešto više o Vašem doživljaju posla koji obavljate.

14. Šta su za Vas najveći izazovi na poslu u ovom trenutku?

15. Ukoliko ste duže u policiji, šta su za Vas ranije (tokom radnog veka) bili najveći izazovi na poslu?

16. Molimo Vas da na ponuđenoj skali stavljanjem znaka (h) ocenite **pojedine aspekte posla** koji Vi obavljate:

Aspekt posla	Veoma visok stepen	Visok stepen	Nisam sigurna	Nizak stepen	Veoma nizak stepen
Zanimljivost					
Dinamičnost					
Složenost					
Odgovornost					
Opasnost/rizičnost					
Fizička opterećenost					

Aspekt posla	Veoma visok stepen	Visok stepen	Nisam sigurna	Nizak stepen	Veoma nizak stepen
Rodna ravnopravnost					
Stres na poslu					
Mogućnost napredovanja u službi					
Mogućnost usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza					
Nešto drugo (šta?) _____					

Ukoliko želite nešto da dopišete ili da date pojašnjenje odgovora na prethodno pitanje, možete to učiniti ovde.

17. Molimo Vas da na ponuđenoj skali stavljanjem znaka (h) ocenite **svoje zadovoljstvo** pojedinim aspektima posla koji obavljate:

Aspekt posla	Veoma zadovoljna	Uglavnom zadovoljna	Neodlučna	Uglavnom nezadovoljna	Veoma nezadovoljna
Zanimljivost					
Dinamičnost					
Složenost					
Odgovornost					
Opasnost/rizičnost					

Aspekt posla	Veoma zadovoljna	Uglavnom zadovoljna	Neodlučna	Uglavnom nezadovoljna	Veoma nezadovoljna
Fizička opterećenost					
Stres na poslu					
Organizacija službe					
Oprema/ sredstva za rad					
Mogućnost napredovanja u službi					
Status žena uopšte (u službi)					
Odnos rukovodilaca prema ženama					
Odnos kolega - muškaraca prema ženama					
Odnosi sa kolegicama					
Plata					
Udaljenost posla od stana					
Mogućnost usklađivanja porodičnih i profesionalnih					

Aspekt posla	Veoma zadovoljna	Uglavnom zadovoljna	Neodlučna	Uglavnom nezadovoljna	Veoma nezadovoljna
obaveza					
Ukupan doživljaj posla i profesije					
Nešto drugo (šta?) _____					

Ukoliko želite nešto da dopišete ili da date pojašnjenje odgovora na prethodno pitanje, možete to učiniti ovde.

18. Šta kod Vas izaziva najveći stres na poslu? Na koje načine ga prevazilazite?

19. Sa kojim rizicima se na poslu najčešće suočavate? Koliko često? Napišite sve što smatrate važnim za ovo pitanje.

20. Od koga ste tokom dosadašnjeg rada u policiji dobijali veću podršku?

- a) od žena
- b) od muškaraca
- c) podjednako od muškaraca i žena
- d) ni od žena ni od muškaraca
- e) ne znam, nisam razmišljala o tome
- f) _____

21. Kako ocenjujete svoje zdravlje? Kao:

- a) odlično
- b) dobro
- c) loše
- d) _____

Ukoliko želite, možete reći kakvi su zdravstveni problemi u pitanju.

22. Da li redovno kontrolirate svoje zdravlje i kako?

- a) redovno, u organizaciji službe u kojoj sam zaposlena
- b) redovno, samoinicijativno
- c) neredovno, po potrebi
- d) skoro nikada
- e) _____

23. Šta je za Vas najveći izazov prilikom usklađivanja profesionalnih i porodičnih obaveza?

24. Da li su ispunjena Vaša očekivanja u odnosu na posao koji obavljate? Ukoliko želite, možete pojasniti svoj odgovor.

25. Šta za Vas predstavlja članstvo, odnosno pripadnost asocijaciji (udruženju/mreži)? Koji su benefiti za Vas?

26. Šta, po Vašem viđenju, asocijacija (udruženje/mreža) čija ste članica ostvaruje na planu poboljšanja uslova rada u policiji, naročito žena? U čemu su ostvareni najveći uspjesi?

27. Da li imate sugestije/predloge za unapređenje dosadašnjih aktivnosti i prakse Vaše asocijacije (udruženja/mreže) u oblasti uslova rada?

28. Šta biste, na osnovu Vašeg iskustva u asocijaciji (udruženju/mreži) čija ste članica, predložili i preporučili novoosnovanim asocijacijama kako bi što pre ostvarile dobre rezultate?

29. Ukoliko imate komentar ili želite još nešto da saopštite u vezi sa ovom temom, molimo Vas da to učinite ovde.

Dear Madam,

Through these questions, we would like to know what your opinions are about the possibilities of international cooperation in the area of improving the working conditions for women employed in police. Your opinion is very important to us in order to acquire a more complete insight into this topic and will be used solely for research purposes, for a doctoral dissertation. It is important for the survey goals to include both active and retired police officers. The survey is anonymous and we encourage you to answer the questions sincerely. If in any question your answer does not fit the available options please contribute with your own response in the provided space.

We appreciate your cooperation!

Please, provide some general information about yourself.

1. Your country/state? _____

2. Are you currently:
 - a) active
 - b) retired
 - c) _____

3. Organizational unit in which you work (were working, if you are retired) is:
 - a) in a big city
 - b) in a mid-size town
 - c) in a smaller town

4. The type of work you do (were doing):
 - a) uniformed police
 - b) non-uniformed police
 - c) administration job
 - d) something else (what?) _____

5. Age _____

6. How long have you been working with the police?
_____ (fill in the number of years in the service)
7. Your position in the service (current, or the one you retired from):
a) non-management job
b) management job
c) something else (what?)

8. Your educational background:
a) secondary education
b) university (college) level education
c) _____
9. Are you a member of an association (network) of police workers?
a) yes, I am a member of an association (network)
b) no, I am not a member on an association (network)
c) _____
10. If you answered yes to the previous question, please name the association (network) you are a member of:
a) _____
b) _____
c) _____
11. What is your position in the association (network)?
a) member
b) managerial position
c) not a member

d) something else _____

12. Marital status:

a) single

b) common-law marriage

c) married

d) divorced

e) widow

f) _____

13. Do you have children?

a) no

b) yes, I have one child

c) yes, I have two children

d) yes, I have _____ children

e) _____

In the answers to the next group of questions, please tell us something more about your views on the work you are performing.

14. What are the biggest challenges at work for you at the moment?

15. If you have been employed in the police for a long time, what were the biggest challenges at your workplace (earlier, or while you were working)?

16. Please, evaluate – by putting the mark (x) **certain aspects** of your job:

Aspect	Very high degree	High degree	Neither high nor low degree	Low degree	Very low degree
Interesting					
Dynamic					
Complex					
Responsible					
Dangerous/risky					

Aspect	Very high degree	High degree	Neither high nor low degree	Low degree	Very low degree
Physical overload					
Gender equality					
Stress at work					
Possibility of career advancement					
Possibility of harmonizing family and professional obligations					
Something else (what?) _____					

If you wish, you can further elaborate your answer.

17. Please, evaluate – by putting the mark (x) in the table below – **your content/satisfaction** with certain aspects of your job:

Aspect	I am very content	I am mostly content	I am not content nor discontent	I am mostly not content	I am not at all content
Interesting					
Dynamic					
Complex					
Responsible					
Dangerous/risky					

Aspect	I am very content	I am mostly content	I am not content nor discontent	I am mostly not content	I am not at all content
Physical overload					
Stress at work					
Service organization					
Equipment for work					
Possibility of career advancement					
Status of women in general (in service)					
Attitude of supervisors towards women					
Attitude of men colleagues towards women					
Relations with women colleagues					
Salary					
Commuting					
Possibility of harmonizing family and professional obligations					

Aspect	I am very content	I am mostly content	I am not content nor discontent	I am mostly not content	I am not at all content
Something else (what?) _____					
General views on your work and profession					

If you wish, you can further elaborate your answer.

18. What are the main causes of stress at work for you? How do you overcome them?

19. What are the most common job-related risks you face? How often? Please write anything you consider important for this question.

20. From whom did you get bigger support during your work in the police so far?

- a) from women
- b) from men
- c) from women and men equally
- d) neither from women nor from men
- e) I don't know, I haven't thought about it
- f) _____

21. How do you rate your health?

- a) excellent
- b) good
- c) bad

d) _____

If you wish, you can explain the health issues you experience.

22. Do you regularly check your health? How?

a) regularly, at the organizational unit I am serving

b) regularly, by my own means

c) rarely, when needed

d) hardly ever

e) _____

23. What has been your biggest challenge in establishing a balance between your professional and private obligations?

24. Have your expectations in relation to your work been fulfilled? If you wish, you can further elaborate your answer.

25. What does membership in an association (network) represent to you? What are the benefits for you?

26. What does the association (network) which you are a member of achieve in the field of improving working conditions in the police (especially for women), according to your opinion? Which are its biggest successes?

27. Do you have any suggestions/proposals for the improvement of current activities and practices of your association (network) in the field of working conditions?

28. Based on your experience in the association (network) which you are a member of, what would you suggest and recommend to the newly established associations to help them achieve good results as soon as possible?

29. If you have a comment, or something else to communicate about this topic, please do so here.

Прилог 2: Табеле

ПРИЛОГ 2: Табеле

Табела 1. Структура испитаница по земљама/државама

Земља/држава	f	%
Албанија	4	3.2
Аустралија	1	0.8
БиХ - Република Српска	1	0.8
БиХ - Федерација	6	4.8
Бугарска	1	0.8
Гана	1	0.8
Италија	1	0.8
Канада	6	4.8
Кенија	2	1.6
Литванија	1	0.8
Македонија	2	1.6
Немачка	2	1.6
Нигерија	1	0.8
Норвешка	6	4.8
САД ⁴⁷	17	13.5
Србија	42	33.3
Тринидад и Тобаго	1	0.8
Француска	1	0.8
Холандски Кариби	1	0.8
Хрватска	1	0.8
Црна Гора	18	14.3
Чешка	9	7.1
Шведска	1	0.8
Укупно	126	100.0

⁴⁷ У САД су се, на позив за учествовање у анкети, одазвале полицајке из Ајове, Аљаске, Арканзаса, Висконсина, Калифорније, Мериленда, Минесоте, Мичигена, Неваде, Пенсилваније, Тексаса и Флориде.

Табела 5. Брачни статус

Брачни статус	f	%
Неудата	22	17.5
Ванбрачна заједница	10	7.9
Удата	77	61.1
Разведена	10	7.9
Удовица	5	4.0
Без одговора	2	1.6
Укупно	126	100.0

Табела 6. Број деце

Број деце	f	%
Нема деце	42	33.3
Има једно дете	26	20.6
Има двоје деце	45	35.7
Има троје или више деце	11	8.7
Нешто друго	1	0.8
Без одговора	1	0.8
Укупно	126	99.9

Табела 7. Радни статус

Радни статус	f	%
Радно активни	114	90.5
У пензији	12	9.5
Укупно	126	100.0

Табела 8. Место рада

Место рада	f	%
Велики град	76	60.3
Град средње величине	40	31.7
Мање место	7	5.6
Без одговора	3	2.4
Укупно	126	100.0

Табела 5: Структура испитаница по радним местима из категорије „остало“

1. Корупција у државној полицији
2. Предавач на универзитету (полицијски службеник)
3. Обалска стража и волонтерски паравојни послови који се тичу асистирања полицији у спровођењу закона
4. Аустралијска федерална полиција
5. Затворски чувар
6. Полицијски надзорник, задужен за студенте у полицији током практичног периода / саветник
7. Међународни послови
8. Официр за везу у Београду
9. Полиција и царина
10. Виши полицијски руководиоцац
11. Полицијски директорат, стратешка позиција
12. Иистраге
13. Портпарол
14. Послови међународне сарадње
15. Сектор за ванредне ситуације
16. Руковођење неполицијским пословима
17. Радни односи

Табела 12. Степен образовања

Степен образовања	f	%
Високо	93	73.8
Средње	27	21.4
Остало	5	4.0
Без одговора	1	0.8
Укупно	126	100.0

Табела 13. Позиција у служби

Позиција у служби	f	%
Извршилац	75	59.5
Руководилац	45	35.7
Остало	4	3.2
Без одговора	2	1.6
Укупно	126	100.0

Табела 14. Чланство у удружењу/мрежи

Чланство у удружењу/мрежи	f	%
Да	72	57.1
Не	54	42.9
Укупно	126	100.0

Табела 16. Тип удружења II (чланство у глобалном удружењу IAWP)

Тип удружења II	f	%
IAWP	19	15.1
Није у IAWP	50	39.7
Није чланица	54	42.9
Без одговора	3	2.4
Укупно	126	100.1

Табела 17. Тип удружења III

Тип удружења III	f	%
Женске мреже	32	25.4
Мешовита удружења	37	29.4
Није чланица	54	42.9
Без одговора	3	2.4
Укупно	126	100.1

Табела 18. Тип удружења IV

Тип удружења IV	f	%
Чланица међународног удружења	49	38.9
Чланица националног удружења	20	15.9
Није чланица	54	42.9
Без одговора	3	2.4
Укупно	126	100.0

Табела 21. Оцена присуства одговорности на послу

Оцена одговорности	f	%
Веома низак степен	1	0.8
Низак степен	3	2.4
Нисам сигурна	3	2.4
Висок степен	40	31.7
Веома висок степен	78	61.9
Без одговора	1	0.8
Укупно	126	100.0

Табела 22. Оцена сложености посла

Оцена сложености посла	f	%
Веома низак степен	0	0.0
Низак степен	6	4.8
Нисам сигурна	16	12.7
Висок степен	49	38.9
Веома висок степен	52	41.3
Без одговора	3	2.4
Укупно	126	100.0

Табела 23. Оцена присуства стреса на послу

Оцена присуства стреса	f	%
Веома низак степен	0	0.0
Низак степен	9	7.1
Нисам сигурна	20	15.9
Висок степен	50	39.7
Веома висок степен	45	35.7
Без одговора	2	1.6
Укупно	126	100.0

Табела 24. Оцена динамичности посла

Оцена динамичности посла	f	%
Веома низак степен	0	0.0
Низак степен	11	8.7
Нисам сигурна	19	15.1
Висок степен	53	42.1
Веома висок степен	41	32.5
Без одговора	2	1.6
Укупно	126	100.0

Табела 25. Оцена занимљивости посла

Оцена занимљивости посла	f	%
Веома низак степен	2	1.6
Низак степен	10	7.9
Нисам сигурна	14	11.1
Висок степен	62	49.2
Веома висок степен	35	27.8
Без одговора	3	2.4
Укупно	126	100.0

Табела 26. Оцена опасности (ризичности) посла

Оцена ризичности	f	%
Веома низак степен	13	10.3
Низак степен	20	15.9
Нисам сигурна	28	22.2
Висок степен	35	27.8
Веома висок степен	27	21.4
Без одговора	3	2.4
Укупно	126	100.0

Табела 27. Оцена могућности усклађивања обавеза

Оцена могућности усклађивања обавеза	f	%
Веома низак степен	5	4.0
Низак степен	22	17.5
Нисам сигурна	36	28.6
Висок степен	49	38.9
Веома висок степен	11	8.7
Без одговора	3	2.4
Укупно	126	100.0

Табела 28. Оцена родне равноправности на послу

Оцена родне равноправности	f	%
Веома низак степен	4	3.2
Низак степен	30	23.8
Нисам сигурна	29	23.0
Висок степен	47	37.3
Веома висок степен	12	9.5
Без одговора	4	3.2
Укупно	126	100.0

Табела 29. Оцена физичке оптерећености на послу

Оцена физичке оптерећености	f	%
Веома низак степен	11	8.7
Низак степен	26	20.6
Нисам сигурна	32	25.4
Висок степен	47	37.3
Веома висок степен	7	5.6
Без одговора	3	2.4
Укупно	126	100.0

Табела 30. Оцена могућности напредовања на послу

Оцена могућности напредовања	f	%
Веома низак степен	16	12.7
Низак степен	30	23.8
Нисам сигурна	42	33.3
Висок степен	30	23.8
Веома висок степен	5	4.0
Без одговора	3	2.4
Укупно	126	100.0

Табела 32. Задовољство одговорношћу на послу (коју посао изискује)

Одговорност	f	%
Веома незадовољна	0	0.0
Углавном незадовољна	7	5.6
Неодлучна	11	8.7
Углавном задовољна	52	41.3
Веома задовољна	50	39.7
Без одговора	6	4.8
Укупно	126	100.0

Табела 33. Задовољство занимљивошћу посла

Занимљивост	f	%
Веома незадовољна	2	1.6
Углавном незадовољна	6	4.8
Неодлучна	9	7.1
Углавном задовољна	62	49.2
Веома задовољна	42	33.3
Без одговора	5	4.0
Укупно	126	100.0

Табела 34. Задовољство сложеносту посла

Сложеност	f	%
Веома незадовољна	1	0.8
Углавном незадовољна	5	4.0
Неодлучна	15	11.9
Углавном задовољна	61	48.4
Веома задовољна	36	28.6
Без одговора	8	6.3
Укупно	126	100.0

Табела 35. Задовољство динамичношћу посла

Динамичност	f	%
Веома незадовољна	1	0.8
Углавном незадовољна	8	6.3
Неодлучна	16	12.7
Углавном задовољна	65	51.6
Веома задовољна	33	26.2
Без одговора	3	2.4
Укупно	126	100.0

Табела 36. Задовољство односима са колегиницама

Односи са колегиницама	f	%
Веома незадовољна	1	0.8
Углавном незадовољна	6	4.8
Неодлучна	25	19.8
Углавном задовољна	60	47.6
Веома задовољна	28	22.2
Без одговора	6	4.8
Укупно	126	100.0

Табела 37. Укупан доживљај посла и професије

Укупан доживљај посла	f	%
Веома незадовољна	2	1.6
Углавном незадовољна	7	5.6
Неодлучна	21	16.7
Углавном задовољна	67	53.2
Веома задовољна	22	17.5
Без одговора	7	5.6
Укупно	126	100.0

Табела 38. Задовољство односом мушких колега према женама

Однос колега	f	%
Веома незадовољна	3	2.4
Углавном незадовољна	12	9.5
Неодлучна	21	16.7
Углавном задовољна	61	48.4
Веома задовољна	23	18.3
Без одговора	6	4.8
Укупно	126	100.0

Табела 39. Задовољство удаљеношћу посла од стана

Удаљеност посла од стана	f	%
Веома незадовољна	6	4.8
Углавном незадовољна	15	11.9
Неодлучна	23	18.3
Углавном задовољна	37	29.4
Веома задовољна	37	29.4
Без одговора	8	6.3
Укупно	126	100.0

Табела 40. Задовољство степеном опасности (ризичности) посла

Опасност (ризичност)	f	%
Веома незадовољна	3	2.4
Углавном незадовољна	5	4.0
Неодлучна	38	30.2
Углавном задовољна	53	42.1
Веома задовољна	19	15.1
Без одговора	8	6.3
Укупно	126	100.0

Табела 41. Задовољство степеном физичке оптерећености на послу

Физичка оптерећеност	f	%
Веома незадовољна	4	3.2
Углавном незадовољна	11	8.7
Неодлучна	29	23.0
Углавном задовољна	61	48.4
Веома задовољна	16	12.7
Без одговора	5	4.0
Укупно	126	100.0

Табела 42. Задовољство могућношћу усклађивања обавеза

Могућност усклађивања обавеза	f	%
Веома незадовољна	3	2.4
Углавном незадовољна	18	14.3
Неодлучна	26	20.6
Углавном задовољна	60	47.6
Веома задовољна	14	11.1
Без одговора	5	4.0
Укупно	126	100.0

Табела 43. Задовољство односом руководиоца према женама

Однос руководиоца	f	%
Веома незадовољна	7	5.6
Углавном незадовољна	20	15.9
Неодлучна	22	17.5
Углавном задовољна	50	39.7
Веома задовољна	21	16.7
Без одговора	6	4.8
Укупно	126	100.0

Табела 44. Задовољство платом

Плата	f	%
Веома незадовољна	5	4.0
Углавном незадовољна	31	24.6
Неодлучна	23	18.3
Углавном задовољна	48	38.1
Веома задовољна	11	8.7
Без одговора	8	6.3
Укупно	126	100.0

Табела 45. Задовољство организацијом службе

Организација службе	f	%
Веома незадовољна	11	8.7
Углавном незадовољна	27	21.4
Неодлучна	27	21.4
Углавном задовољна	43	34.1
Веома задовољна	12	9.5
Без одговора	6	4.8
Укупно	126	100.0

Табела 46. Задовољство статусом жена уопште

Статус жена	f	%
Веома незадовољна	15	11.9
Углавном незадовољна	28	22.2
Неодлучна	20	15.9
Углавном задовољна	49	38.9
Веома задовољна	9	7.1
Без одговора	5	4.0
Укупно	126	100.0

Табела 47. Задовољство опремом (средствима) за рад

Опрема (средства) за рад	f	%
Веома незадовољна	16	12.7
Углавном незадовољна	27	21.4
Неодлучна	28	22.2
Углавном задовољна	36	28.6
Веома задовољна	13	10.3
Без одговора	6	4.8
Укупно	126	100.0

Табела 48. Задовољство степеном стреса на послу

Степен стреса	f	%
Веома незадовољна	16	12.7
Углавном незадовољна	31	24.6
Неодлучна	22	17.5
Углавном задовољна	40	31.7
Веома задовољна	10	7.9
Без одговора	7	5.6
Укупно	126	100.0

Табела 49. Задовољство могућношћу напредовања

Могућност напредовања	f	%
Веома незадовољна	22	17.5
Углавном незадовољна	29	23.0
Неодлучна	29	23.0
Углавном задовољна	35	27.8
Веома задовољна	6	4.8
Без одговора	5	4.0
Укупно	126	100.0

ЛИТЕРАТУРА:

Анђелковић, Б. (2010). *Основи система заштите*. Факултет заштите на раду. Ниш.

Антић, И., Петровић, Б., Ранчић, Н. (2011). *Стрес као фактор ризика у настанку можданог удара*. Медицински преглед, 2011; LXIV (3-4): 161-167. Нови Сад.

Backteman-Erlanson, S. (2013). *Burnout, work, stress of conscience and coping among female and male patrolling police officers*. Department of Nursing.

<https://pdfs.semanticscholar.org/9a44/c70a95a2a537e42a2ac260eb323b7afc3920.pdf>,

приступљено 28. 12. 2017.

Berczi, I. (2009). *Hans Selye and the Birth of the Stress Concept*.

<http://www.brainimmune.com/hans-selye-birth-stress-concept/>, приступљено 3. 12. 2017.

Bradley, J. (1999). *You can't be a Mother and a Police Officer: How Police Services can do it better*, Paper prepared for the Second Australasian Women and Policing, Brisbane 7-9 July 1999, <https://acwap.com.au/conferences/>, приступљено 13. 3. 2006.

Брекало Лазаревић, С., Прањић, Н., Селмановић, С., Грбовић, М. (2011). *Утицај стресора радног места на индекс радне способности пацијената са депресивним поремећајем*. Медицински преглед, 2011; LXIV (11-12): 545-551. Нови Сад.

Violanti, J. (1993). *What does high stress police training teach recruits? An analysis of coping*. Journal of Criminal Justice, Vol. 21, pp. 411-417.

Violanti, J., Aron, F. (1994). *Ranking police stressors*. Psychological Reports, 1994, 75, 824-826.

Violanti, J., Aron, F. (1995). *Police Stressors: Variations in Perception among Police Personnel*. Journal of Criminal Justice, Vol. 23, No. 3, pp. 287-294.

Вићентић, С. и др. (2010). *Професионални стрес код лекара опште праксе и психијатара – ниво психичког дистреса и ризика од burnout синдрома*. Војносанитетски преглед; 2010; 67 (9): 741-746.

Вићентић, С. (2012). *Испитивање професионалног стреса код лекара ургентне медицине и психијатара*. Докторски рад. Медицински факултет. Београд.

Водич за демократски рад полиције (2007). Organization for Security and Cooperation in Europe. <https://www.osce.org/sr/secretariat/23808>, приступљено 24. 4. 2018.

Вотсон, П. (2002). *Психологија рата*. Превод. Војна академија, Управа за школство и обуку. Београд.

Vujičić, M., Randelović, D. (2017). *Personality traits as predictors of Depression, Anxiety, and Stress with Secondary School Students of Final Years*. Collection of Papers of the Faculty of Philosophy, XLVII (3)/2017: 217-237. Priština.

Вукадиновић, С., Стојаковић, М., Стојановић, З. (2012). *Стрес као фактор ризика у настанку депресије након жељаног удара*. Psymedica, Вол. 3, бр. 1-2/16-27. Бања Лука.

Gellman, M. D. & Turner, J. R. (Eds.). (2013). *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007%2F978-1-4419-1005-9_215, приступљено 15. 12. 2017.

Генц, А., Пекић, Ј., Матановић, Ј. (2013). *Механизми суочавања са стресом, оптимизам и генерална самоефикасност као предиктори психофизичког здравља*. Примењена психологија, 2016, Вол. 6 (2): 155-174. Нови Сад.

Gilmore, A. (2015). *Women Police in South Asia*. Commonwealth Human Rights Initiative. <http://www.1449728344rough-roads-to-equalitywomen-police-in-south-asia-august-2015.pdf>, приступљено 10. 4. 2018.

Главина, И., Вукосав, Ј. (2011). *Стрес у полицијској професији*. Полиција и сигурност, Вол. 20, бр. 1, стр. 32-46, МУП Р Хрватске, Загреб.

Главина Јелаш, И., Вукосав, Ј. (2015). *Двије врсте стресора код полицијских службеника – који су утјецајнији?* Зборник радова IV Међународне зnanствено-стручне конференције „Истраживачки дани Високе полицијске школе у Загребу“, Министарство унутрашњих послова Републике Хрватске и Полицијска академија, Загреб, 23-24 април 2015.

Glass, В. (1997). *The value of Networking, Women in policing in Canada: The year 2000 and beyond – its challenges*. May 20/23, 1997, Canadian Police College, Workshop Proceedigs.

Goldbaum, Е. (2012). *Serious Health Risks among Police Officers due to Stress*. <http://www.buffalo.edu/news/releases/2012/07/13532.html>, приступљено 17. 5. 2013.

Griffiths, А., Cox, S., Griffiths, R. et al. (2006). *Women Police Officers: Ageing, Work & Health*. University of Nottingham, Institute of Work, Health & Organisations. <http://www.bawp.org/Resources/Documents/BAWP%20Menopause%20Extract.pdf>, приступљено 22. 12. 2017.

Гузина, М. (1980). *Кадровска психологија*. Научна књига. Београд.

Дапчевић-Марковић, Љ. (2002). *Жене у полицији*. Безбедност, год. 44, бр. 2/2002, стр. 344-356.

Ђорђевић, А. (2003). *Његов и њен мозак*. Психологија данас, бр. 19, стр. 20-23.

Жепић, М. (2000). *Латинско-хрватски речник*. Школска књига, Загреб.

Живковић, Т., Петровић, Ј. (2012). *Превладавање стреса у старости*. Примењена психологија, 2012, Вол. 5 (4): 393-412. Нови Сад.

Закон о безбедности и здрављу на раду. „Сл. гласник РС“, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 – др. закон.

Закон о полицији. „Сл. гласник РС“, бр. 6/2016 и 24/2018.

Zarra-Nezhad, M., Moazami-Goodarzi, A., Roshani, K., et al. (2010). *Occupational stress and Family difficulties of Working Women.* Current Research in Psychology 1 (2): 75-81.

Зорић, Ј., Дичић, Н., Петковић, Н. (2008). *Радна права жена у Србији.* Београдски центар за људска права. Београд.

Зотовић, М. (2002). *Стрес и последице стреса: приказ трансакционистичког теоријског модела.* Психологија; Вол. 35 (1-2): 3-23. Нови Сад.

Зотовић, М. (2004). *Превладавање стреса: концептуална и теоријска питања са становишта трансакционистичке теорије.* Психологија; Вол. 37 (1): 5-32. Нови Сад.

Зотовић, М., Телечки, Т., Михаић, И., Петровић, Ј. (2008). *Релације карактеристика породице и превладавања стреса код адолесцената.* Примењена психологија; Вол. 1 (3-4): 145-160. Нови Сад.

Зотовић, М., Петровић, Ј. (2011): *Превладавање стреса у адолесценцији: релације са карактеристикама личности и менталним здрављем.* Примењена психологија; 2011/3, стр. 245-261. Нови Сад.

Ивањац, М., Луковић, С., Мишљеновић, Д. (2008). *Безбедност и здравље на раду – синдикални приручник,* УГС „Независност“, Београд (www.nezavisnost.org/modules/download_gallery/dlc.php?file/, приступљено 17. 7. 2013)

Jovanović, V., Đonović, N., Dutina, A. (2017). *Factors Associated with the Depression, Anxiety and Stress among High Medical School Professional Studies Students.* Medicinski časopis. 51(1): 7-14. Kragujevac.

Juniper, D. (1996). *Stress in a Police Force*, The Police Journal. Vol. 69, Issue: 1, January 1996, pp. 61-67. <https://doi.org/10.1177/0032258X9606900108>, приступљено 30. 9. 2013.

Калај, В., Јелић, Д., Берат, Н., Попов, Б. (2011). *Шта предвиђа позитивне, а шта негативне индикаторе стресног одговора код запослених? Тест модела организацијског здравља*. Примењена психологија. 2011/3, стр. 279-294. Нови Сад.

Kvarntorp, K. (2017). *Difficult for women to combine family life with a career as a policewoman*. <http://www.nikk.no/en/news/few-female-police-chiefs-in-the-baltic-countries/>, приступљено 27. 4. 2018.

Кесић, З. (2011). *Утицај етоса мушкости на положај жена у полицији*. Наука, безбедност, полиција. Вол. XVI, Бр. 2, стр. 165-176.

Кецмановић, Д. (1989). *Психијатрија*. Медицинска књига, Београд-Загреб. Свјетлост, Сарајево.

Клајн, И., Шипка, М. (2007). *Велики речник страних речи и израза*. Прометеј, Нови Сад.

Кнежевић, Т. (2016). *Однос професионалног и животног стила запослених и стила управљања организацијом*. Докторски рад. Нови Сад.

Кнежевић, Т., Катић, И., Иванишевић, А. (2015). *Утицај стилова управљања на појаву радног стреса менаџера*. Пословна економија, Вол. 9, бр. 2: 321-340.

Кодекс полицијске етике, „Сл. гласник РС“, бр. 92/2006.

Костић, П. (2003). *Биолошке и психолошке разлике између жена и мушкараца*. Психологија данас, бр. 19, стр. 12-20.

Kroes, W. H., Margolis, B. L. & Hurrell, J. J. (1974a). *Job stress in policemen*. Journal of Police Science & Administration, Vol. 2(2), Jun 1974, 145-155.

<http://psycnet.apa.org/psycinfo/1975-10622-001>, приступљено 11. 7. 2017.

Kroes, W. H., Hurrell, J. J. & M., B. (1974b). *Job stress in police administrators*. Journal of Police Science & Administration, Vol. 2(4), Dec 1974, 381-387.

<http://psycnet.apa.org/psycinfo/1975-32720-001>, приступљено 11. 7. 2017.

Крстић, И., Анђелковић, Б. (2013). *Професионални ризик*. Факултет заштите на раду. Ниш.

Лакићевић, М., Кнежић, Б. (2011). *Истраживање у социјалној политици и социјалном раду*. Факултет политичких наука, Чигоја штампа. Београд.

Лечић-Тошевски, Д., Драганић-Гајић, С., Вуковић, О., Степановић, Ј. (2001). *Стрес и телесне болести*. Психијатрија данас. 33/3-4/149-173.

Liu, C., Spector, P. E., Shi, L. (2008). *Use of Both Qualitative and Quantitative Approaches to Study Job Stress in Different Gender and Occupational Groups*. Journal of Occupational Health Psychology, 2008, Vol. 13, No. 4, 357–370.

Lucas, J. (1996). *Using The Award System To Create More Flexible Work-Arrangements*. Paper presented at the Australian Institute of Criminology Conference. First Australasian Women Police Conference. Sydney, 29, 30 & 31 July 1996.

<https://acwap.com.au/conferences/>, приступљено 13. 11. 2005.

Maddi, S. (2006). *Hardiness: The courage to grow from stresses*. The Journal of Positive Psychology; 1(3): 160–168.

<https://Hardiness%20The%20courage%20to%20grow%20from%20stresses%20-%20maddi.pdf>, приступљено 21. 1. 2018.

Марковић, Д. Ж. (1992). *Социологија рада*. Савремена администрација. Београд.

Matthews, R. (2011). *Law Enforcement Stress and Marriage The Effects of Job Stress on Law Enforcement Marriages and Methods of Combating the Job Stress*, <http://www.digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1218&context=honors>, приступљено 1. 9. 2016.

Медар, Н., Гемаљевић, Н. (2007). *Латинско-српски речник*. Агенција „Матић“. Београд.

Међународна статистичка класификација болести и сродних здравствених проблема (МКБ-10). Десета ревизија, Књига 1, Издање 2010. Институт за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут“.

<http://www.batut.org.rs/download/MKB102010Knjiga1.pdf> приступљено 10. јануара 2018.

Милосављевић, Б. (2004). *Људска права и полиција – Стандарди људских права за полицију*, приручник, Центар за антиратну акцију. Београд.

Милосављевић, Б. (1997). *Наука о полицији*, Полицијска академија. Београд.

Милосављевић, С., Радосављевић, И. (2000). *Основи методологије политичких наука*. Службени гласник. Београд.

Montgomery, R. (2011a). *Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change?* Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF). Geneva. www.dcaf.ch/publications, приступљено 26.6.2015.

Montgomery, R. (2011b). *Inventory of Female Staff Associations Reviewed for the Occasional Paper “Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change?”* Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF). Geneva. www.dcaf.ch/publications, приступљено 26.6.2015.

McLemore, M. (2016). *The Effects of Stress on Police Officers – My Dedication to all Law Enforcement Officers*. <https://www.linkedin.com/pulse/effects-stress-police-officers-mac-mclemore>, приступљено 13. 12. 2016.

Недић, О. (2006). *Враћање угледа и достојанства здравственим радницима*. Медицински преглед, LIX (11-12): 515-521. Нови Сад.

Нововић, С., Петровић, Д. (2006). *Жене у полицији*. Студија. Виша школа унутрашњих послова. Београд.

Нововић, С. (2008). *Социјални статус жена запослених у полицији*. Магистарски рад. Факултет политичких наука. Београд.

Нововић, С. (2009). *Мотиви жена за приступање полицијској служби*. Безбедност. Год. 51, бр. 3/2009, стр. 190-203.

Novović, S., Vla, S., Rakić, N. (2010). *Establishing the Southeast Europe Women Police Officers Network*. Research Findings. South East Europe Police Chiefs Association (SEPCA) Executive Secretariat. Bulgaria.

Novović, S., Vla, S. (2010). *Possibilities for Cooperation Within Women Police Officer Network of South East Europe*. Bezbednost. God. LII, 3/2010, pp. 76-94.

Onkari, D., Itagi, S. (2016). *Occupational Stress of Men and Women Police*. Advance Research Journal of Social Science, [S.l.], p. 175-181.

<http://www.i-scholar.in/index.php/Arjss/article/>, доступно 13. 7. 2017.

Орловић, А., Лабаш, Д., Гудељ, А. (2015). *Стрес у полицији – перципирани извори стреса полицијских службеника (професија, организација, менаџмент)*, European safety engineer, стр. 106-116.

Падејски, Н. (2010). *Утицај димензија личности и стилова превладавања стреса на психолошко благостање*. Примењена психологија, 2010/3: 269-282. Нови Сад.

Palant, Dž. (2011). *SPSS: priručnik za preživljavanje*. Mikro knjiga. Београд.

Панић, Д., Радојковић, Д., Хаџи Пешић, Д. (2013). *Особине личности, стратегије превладавања стреса и склоност психосоматици код студената*. Теме, Вол. 37, бр. 2, стр. 735-751. Ниш.

Петровић, Д. (2007). *Жена полицајац кроз историју*. Безбедност. Год. 49, бр. 2/2007, стр. 330-341.

Попов, Б., Попов, С. (2011). *Структура полних разлика у доживљају стреса на раду*. Примењена психологија, 2011/2: 179-195. Нови Сад.

Попов, С., Латовљев, М., Недић, А. (2015). *Синдром изгарања код здравствених и просветних радника: Улога ситуационих и индивидуалних фактора*. Психолошка истраживања, Вол. XVIII (1): 5-22. Нови Сад.

Потежица, Б. (2015). *Новине у Закону о безбедности и здрављу на раду*. Водич кроз радне односе, број 38/2015, стр. 2-6.

Предлог стратегије развоја МУП-а за период 2018-2023,
<http://www.mup.gov.rs/wps/portal/sr/dokumenti/Strategije/>, приступљено 23. 4. 2018.

Ragesh, G., Tharayil, H. M., Raj, M. T. P., Hamza, A. (2017). *Occupational stress among police personnel in India*.
https://www.researchgate.net/publication/317318352_Occupational_stress_among_policepersonnel_in_India, приступљено 13. 7. 2017.

Радић-Шестић, М., Жигић, В.: *Услови рада и радне средине*, Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију Универзитета у Београду, Београд, ел. изд.
(www.fasper.bg.ac.rs/.../Radic.../USLOVI%20%20RADA%20%20I%20%20RADNE%20%20SREDINE%20), приступљено 23. 11. 2013.

Rattue, P. (2012). *Serious Health Risks Among Police Officers Due To Stress*.
<http://www.medicalnewstoday.com/articles/247781.php>, приступљено 17. 6. 2014.

Ристовић, С. (2013). *Посвећеност међународној сарадњи – постојана вредност полицијске организације у Србији*. Структура и функционисање полицијске организације – традиција, стање и перспективе (I), Криминалистичко-полицијска академија, 2013, стр. 247-266.

Robinson, S., MacCulloch, R., Arentsen, V. (2014). *The Effects of Gender and Country on Stress and Resilience: A Comparative Study of Police Academy Recruits from Australia, China and Canada*.

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1350/pojo.2014.87.4.678>, приступљено 18. 7. 2017.

Сакан, М. (2006). *Методологија војних наука*. Војноиздавачки завод. Београд.

Свенсен, Л. Фр. Х. (2012). *Филозофија рада*. Геопоетика. Београд.

Selye, H. (1946). *The General Adaptation Syndrome and the Diseases of Adaptation*.

<https://academic.oup.com/jcem/article-abstract/6/2/117/2722959?redirectedFrom=fulltext>

приступљено 3. 12. 2017.

Stanetić, K., Savić, S., Račić, M. (2016). *The Prevalence of Stress and Burnout Syndrome in Hospital Doctors and Family Physicians*. Medical Review. LXIX (11-12): 335-416. Novi Sad.

Shane, J. M. (2008). *Organizational Stressors and Police Performance*, A dissertation submitted to the Graduate School-Newark Rutgers, The State University of New Jersey, <https://rucore.libraries.rutgers.edu/rutgers-lib/24360/PDF/1/play/>, приступљено 30. 1. 2018.

Shane, J. M. (2010). *Organizational Stressors and Police Performance*, Journal of Criminal Justice 38(4):807-818,

https://www.researchgate.net/publication/222561618_Organizational_stressors_and_police_performance, приступљено 30. 1. 2018.

Станковић-Ђорђевић, М., Недељковић, Ј. (2016). *Самоефикасност, самостишавање и превладавање стреса код просветних радника града Пирота*. Зборник радова Филозофског факултета у Приштини. 2016, XLVI/2, pp. 21-42,

http://fifa.pr.ac.rs/zbornik_radova_filozofskog_fakulteta_u_pristini/xlvi-2-2016/,

приступљено 16. 1. 2018.

Тасић, М. (2011). *Менаџмент стресом*. Зборник радова. Конференција студената индустријског инжењерства и менаџмента. Крагујевац.

<https://www.cqm.rs/2011/2/pdf/05.pdf>, приступљено 21. 1. 2018.

Тот, Б. (2010). *Евалуација упитника организацијских и оперативних извора стреса на раду код полицијских службеника*. Криминологија и социјална интеграција. Вол. 18 (2010) Бр. 1, стр. 39-52.

Thompson, B., Kirk-Brown, A, and Brown, A. (2003). *Police women and their partners: Influence and outcomes of work stress in the family*.

http://113.20.25.130/media_library/conferences/policewomen2/thompson.pdf, приступљено 13. 8. 2004.

Ђурчић, С., Нововић, С. (2003). *Психосоцијални профил пензионисаних радника Министарства унутрашњих послова*. Непубликовано излагање са саветовања „Место и улога психолога у органима унутрашњих послова. Врњачка Бања, октобар 2003.

Folkman, S, Lazarus, R, Gruen, R., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, Coping, Health Status, and Psychological Symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 50, No-3, 571-579.

https://www.researchgate.net/publication/19459529_Appraisal_Coping_Health_Status_and_Psychological_Symptoms, приступљено 15. 12. 2017.

Haines, C. (2003). *Police Stress and the Effects on the Family*.

https://www.trainingourprotectors.com/.../police_stress_and_effects_on_the_family, приступљено 19. 9. 2003.

Hartley, T. A., Burchfiel, C. M., Fekedulegn, D., Andrew, M. E. , Knox, S. S. , and Violanti, J. M. (2011). *Associations between Police Officer Stress and the Metabolic Syndrome*, *Int J Emerg Ment Health*. 2011; 13(4): 243–256,

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4734368/> приступљено 30. 1. 2018.

Hasela, K.M., Abdolhoseini, A., Ganji, P. (2011). *Hardiness Training and Perceived Stress among College Students*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 30 (2011) 1354 – 1358, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811020878>, приступљено 21. 1. 2018.

Chizeck, S., (1997). *Stress, Coping, and Development: An Integrative Perspective*. *Clinical Sociology Review*, Vol. 15 Issue 1 Article 15: 210-211, <https://pdfs.semanticscholar.org/c613/8d7d3a79951beb876f59234e4ca9e03fe32b.pdf>, приступљено 20. 1. 2018.

Чекеревац, А. (1999). *Упоредна и међународна социјална политика*. Савез друштава социјалних радника Републике Србије. Београд.

Шарановић, Ј. (2006). *Жена у одбрани – од традиционалног до савременог*. Војноиздавачки завод. Београд.

Шарановић, Ј., Килибарда, З. (2011). *У корак с временом: Министарство одбране и Војска Србије на путу објективизације родне равноправности*. Институт за стратегијска истраживања и Медија центар „Одбрана“. Београд.

Шарановић, Ј. (2011). *Родна равноправност у Војсци Србије – између диктата прошлости и изазова будућности*. Војно дело, вол. 63, бр. 1, стр. 108-135.

Шаркези, И. (2003). *Жене у пословном свијету мушкараца – жене у полицији*. (преведено са мађарског). „Перјаник“, бр. 3, год. 1, стр. 4-7.

Шкртић, Д. (2007). *Међународни правни стандарди којима се уређује полицијска упораба средстава присиле*. Хрватски летопис за казнено право и праксу (Загреб), вол. 14, број 1/2007, стр. 187-214.

Штајнбергер, И., Чизмић, С. (1991). *Психологија и савремена техника*. Завод за уџбенике и наставна средства. Београд.

Yao, L. (2011). *Research on the Psychological Stress of China Peacekeeping Police and Its Influencing Factors Analysis.*