

**EFFECTIVE TACKLING**  
**OF THE ECONOMIC CRISIS**  
**AND THE ROLE OF**  
**WORKERS AND SOCIAL PARTNERS**  
**IN PUBLIC SECTOR**



## Nacionalni izveštaj SRBIJA

Anketirane i intervjuisane osobe dominantno rade u javnom sektoru.

Intervjuisano je 15 osoba od kojih je 53 % bilo žena. Intervjuisane osobe su bile dominantno srednje životne dobi 50+ godina. Intervjuisane osobe rade u javnom sektoru i oko 60 % radi u javnom zdravstvenom sistemu. Srazmerno su zastupljene kvalifikacione strukute srednje, više i visoko obrazovanje.

Anketirano je 103 osobe, 54% žena i 46% muškaraca koji rade u javnom sektoru. 46.6 % radi u zdravstvu, 18.4% radi administrativno kancealrijske poslove, 13.6% druge poslove i 8.7% radi u nauci i istraživanju.

Oko 60% je bilo visoko obrazovanih, oko 30% sa višom stručnom spremom i oko 10 % sa nižom stručnom spremom. Striji od 55 godina bilo je 54% dok je 24% bilo starosne dobi od 45 do 54 godine. 20% je imalo između 30 i 44 godina.

U Srbiji živi oko 7 miliona stanovnika. Podaci su bez Kosova i Metohije jer 2011. godine nije bilo moguće izvršiti popis na ovom prostoru. U Republici Srbiji je uočljiv trend ubrzanog starenja stanovništva tako da je 19 % stanovnika starijih od 65 godina prema podacima iz 2016. godine sa prosečnom starošću stanovništva 43 godina dok je očekivani životni vek 73,7 godina. Žene u proseku 5 godina duže žive od muškaraca. Stopa prirodnog priraštaja je -5. Polovina stanovništva



ima srednje školsko obrazovanje dok je 11% visoko obrazovanih stanovnika i to nešto više žena nego muškaraca.

### **I) Poznavanje i primena evropskih i nacionalnih propisa o procedurama koje se tiču učešća radnika u javnom sektoru i uloga sindikata**

1. Srbija nije članica EU se te evropske direktive ne primenjuju neposredno. Uprkos tome što Srbija nije u vidu zakona usvojila evropske Direktive u njihovoj izvornoj formi odredbe mnogih Direktiva su našle mesto u srpskom zakonodavstvu i drugim pozitivnim zakonskim propisima čega su zaposleni svesni.
2. Konkretni elementi koji sadrže mehanizmi informisanja i konsultovanja u javnom sektoru nalaze se u Zakonu o radu gde su kao predstavnici zaposlenih definisani sindikati kao organizacija zaposlenih u preduzeću preko kojih zaposleni ostvaruju svoja prava na informisanje i konsultovanje pri procesu odlučivanja. Zakonom o radu je definisan Saveti zaposlenih ali u javnom sektoru oni nisu formirani i nisu jasno razgraničene nadležnosti između Saveta zaposlenih i sindikata u ustanovama javnog sektora. Svima je zajedničko to da se socijalni dijalog odvija na svim nivoima, ali je sadržina vrlo različita: najčešće zajedničke tačke pregovaranja su pitanja plaćanja rada, radnog vremena i uslova rada.

U većini grana javnog sektora pravo na informisanje i konsultovanje radnika je regulisano kolektivnim ugovorom koji po pravilu daje značajno širi okvir u odnosu na Zakon o radu. Član 122., 126., 130 . PKU za zdravstvo definišu informisanje predstavnika radnika od strane poslodavca u javnom sektoru i ovaj instrument komunikacije je i u aktivnoj upotrebi. U skladu sa tim poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu kod poslodavca dostavi sva akta koja se odnose na rad i organizaciju rada u ustanovi i na položaj zaposlenih (statut ustanove, Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova, akt ustanove kojim je utvrđena poslovna tajna u skladu sa zakonom, akt o rešavanju stambenih potreba, akt u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu, akt o normativima i standardima za utvrđivanje rezultata rada zaposlenih, ugovor zaključen sa Republičkim fondom za zdravstveno



osiguranje i dr.). Poslodavac je dužan da obaveštava reprezentativni sindikat o svim pitanjima koja su od značaja za socijalno-ekonomski položaj i prava i obaveze zaposlenih, a naročito o razvojnim ciljevima ustanove, promeni delatnosti ustanove, organizacionim promenama, godišnjem obračunu (završnom računu), godišnjim programima rada i poslovanja, godišnjim programima stručnog usavršavanja.

Poslodavac je dužan da blagovremeno, potpuno i istinito obaveštava reprezentativni sindikat o svim aktivnostima, odlukama i merama koje preduzima Ministarstvo zdravlja, a koje su od značaja za socijalno-ekonomski položaj i radno-pravni status zaposlenih.

3. Polovina anketiranih je izjavila da je upoznata sa evropskim direktivama i polovina upoznatih smatra da je to dovoljna garancija za učešće radnika u javnom sektoru u Srbiji. Medjutim kada je reč o primeni ove regulative u javnom sektoru nepuna trećina smatra da se ona odnosi i primenjuje i u javnom sektoru dok većina ili ne zna ili smatra da se informisanje i konsultovanje ne primenjuje u javnom sektoru.

Oko 40% anketiranih smatra da pored Zakona o radu i drugi sporazumi regulišu pravo na inforisanje i konsultovanje. Iako se Kolektivnim ugovorom upravo pravo na informisanje i konsultovanje garantuje značajnije neko u Zakonu o radu većina anketiranih nije upoznata sa ovom činjenicom.

Nešto manje od polovine anketiranih smatra adekvatnim i korisnim informacije koje poslodavac preko sindikata pruža zaposlenima.

U intervjuima je istaknuto da u radnim organizacijama informacije od strane poslodavca uglavnom prenose neposredni rukovodioci kao i predstavnici sindikata koji su prethodno upoznati sa temom od strane poslodavca. Na nacionalnom nivou informacije se uglavnom prenose predstavnicima zaposlenih kroz Socijalno ekonomski savet koji postoji na nacionalnom i lokalnom nivou i koga čine predstavnici zaposlenih koje predstavljaju reprezentativni sindikati i predstavnici vlade i lokalne samouprave. Na ovom nivou se uglavnom raspravljaj o zakonima.

4. U pogledu sistema učešća radnika u javnom sektoru kao sagovornike (učesnike u dijalogu) zaposlene predstavljaju sindikati čiji se predstavnici biraju uglavnom tajnim glasanjem na neposrednim izborima.



Postoji socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Srbiji i to je najširi vid angažovanja zaposlenih. U svakoj zdravstvenoj ustanovi zaposleni pregovaraju za zaključivanje kolektivnih ugovora, daju mišljenje na akt o sistematizaciji radnih mesta i rasporedu izvršilaca i uključeni su paritetno u razne komisije na nivou ustanove. Kolektivno pregovaranje je strukturirano tako da je prisutno na svim nivoima: u ustanovi, na lokalnom nivou i na nacionalnom nivou. Pregovarima i kolektivnim ugovorima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i po osnovu rada, stručno usavršavanje i edukacija, oblast bezbednosti izdravlja na radu, solidarne pomoći kao i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora, postupak izmena i dopuna i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca. Pregovori se odvijaju između sindikata, predstavnika radnika, poslodavaca i na nacionalnom i lokalnom nivou predstavnika vlasti.

U Srbiji u javnim ustanovama se zaključuju kolektivni ugovori sa poslodavcem. Kolektivni ugovor kod poslodavca, odnosno pravilnik o radu i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se utvrđuju manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenog od prava i uslova utvrđenih zakonom i Posebnim kolektivnim ugovorom koji se zaključuje na nacionalnom nivou za određenu javnu delatnost, obrazovanje, kultura, zdravstvo, socijalnu zaštitu...

O zakonima i ceni rada se pregovara na nacionalnom nivou kroz Socijalno ekonomski savet koji postoji na nacionalnom i lokalnom nivou i koga čine predstavnici zaposlenih koje predstavljaju reprezentativni sindikati i predstavnici vlade i lokalne samouprave.

U javnim ustanovama kao elementi učešća zaposlenih u javnom sektoru mogu se smatrati redovno sastanci između rukovodioca i sindikata na kojima se razmatraju razna aktuelna pitanja i daju na osnovu informacija određeni predlozi o čemu se informišu na odgovarajući način zaposleni. Takođe zaposleni su i članovi upravnih odbora ustanova ali njihov broj je za jedan manje od broja koje imenuje osnivač javne ustanove, lokalna samouprava ili Vlada Srbije. Direktor javne ustanove upravnom odboru podnosi periodično izveštaje koje predstavnici zaposlenih prezentuju zaposlenima. Neposredan vid informisanja i konsultovanja predstavljaju i redovni sastanci zaposlenih i rukovodioca radnih jedinica u ustanovama pri čemu zaposleni mogu izneti svoja mišljenja i dati



predloge po pitanju uslova rada, efikasnosti broja zaposlenih i ostalo. Na kraju godine se u ustanovama razmatra izveštaj o poslovanju i postignućima i zaposleni učestvuju u diskusiji i definišu zajedno sa poslodavcem mere za unapredjenje.

Polovina anketiranih smatra da je sistem konsultovanja putem podnošenja izveštaja, u čijoj izradi učestvuju predstavnici radnika i sindikati koristan i adekvatan.

Ogromna većina anketiranih je svesna da postoji socijalni diajlog u ustanovi izmedju kreatora politika i sindikata i ogromna većina smatra da je to najefikasniji instrument za regulisanje uslova rada u javnom sektoru.

7. Postoje poteškoće sa kojima se suočavaju sindikati u našoj zemlji zbog postojećeg zakonodavstva i odbijanja rukovodilaca u javnom sektoru da informišu radnike i učestvuju s njima u rešavanju radnih sporova i oko 60% zaposlenih se izjasnilo da su svesni da glavna prepreka kolektivnom pregovaranju

u javnom sektoru predstavljaju specifična ograničenja autonomije socijalnih partnera, kao i budžetska ograničenja i oko 80% misli da kolektivno pregovaranje u javnom sektoru doprinosi povećanju učešća zaposlenih na radnom mestu. Većina intervjuisanih smatra da je imidž sindikata u društvu povoljniji u odnosu na raniji period ali smatraju da nije prevelik. Ovakav odnos prema sindikatima u društvu ima korene još u kraju prošlog veka kada je Srbija bila izložena ostrim sankcijama i sindikati su se više bavili nabavkom hrane nego pravima zaposlenih tako da se na neki način potisnula osnovna sindikalna uloga i u to vreme zaposleni i građani nisu više videli sindikate kao autentične zaštitnike zaposlenih. Takođe tranzicija u Srbiji traje predugo, mnogi zaposleni su ostali bez posla, dolazilo je do netransparentnih privatizacija preduzeća koje sindikati nisu uspeali da spreče iako su informisali i ukazivali na tu pojavu. Takođe često i mediji često u negativnom kontekstu predstavljaju sindikate u cilju minimiziranja njegovog uticaja.

8. Uticaj sindikata u javnom sektoru nije zanemarljiv i svakao je značajno veći od uticaja u privatnom sektoru. Intenzivnim zalaganjem sindikata u javnom sektoru nije došlo do privatizacije zdravstva, socijalne zaštite, obrazovanja i većina u javnom sektoru je vrlo svesna i u velikom procentu zadovoljna informacijama i zaštitom koju od sindikata dobija. Zaposleni su svesni da jedino sindikati predstavljaju garant njihovih prava. Oko 80% zaposlenih u



javnom sektoru u Srbiji je sindikalno organizovano i taj procenat je značajno veći u odnosu na privatni sektor. U javnom sektoru sindikati su pregovarali i uspeli da zaključe kolektivne ugovore za sve javne službe a takođe u mnogim ustanovama javnog sektora su zaključeni kolektivni ugovori sa poslodavcem čime su obezbedjena značajno veća prava nego ona koja su sadržana u Zakonu o radu koji je vrlo restriktivan. Intervjuisani zaposleni prepoznaju ovaj doprinos sindikata.

## **II) Učešće zaposlenih u javnom sektoru u pogledu profesionalne obuke i zaštite zdravlja i bezbednosti na radnom mestu**

1. U oblasti bezbednosti i zdravlja na radu oko 90% anketiranih se izjasnilo da je zadovoljno uslovima rada. Pandemija COVID 19 je pitanje bezbednosti i zdravlja na radu stavila u poseban fokus tako da su zaposleni postali potpuno svesni značaja primene mera za bezbedan i zdrav rad kao i značaj njihovog učešća u ovom procesu i 70% anketiranih smatra da je njihovo učešće dobro ili prihvatljivo.

U intervjuima je istaknuto da postoji Odbor za bezbednost i zdravlje na radu u skladu sa zakonom i Posebnim Kolektivnim ugovorom. Odbori su sastavljeni od predstavnika zaposlenih koje u skladu sa Posebnim Kolektivnim ugovorom predstavljaju reprezentativni sindikati i članova koje imenuje poslodavac. U Odboru zaposleni imaju jednog predstavnika više u odnosu na broj koje imenuje poslodavac. Ovaj Odbor je vrlo bitan, zato što omogućava zaposlenima neposredno praćenje i uticaj na uslove rada i radne sredine.

2. Posebnu regulativu koja se odnosi na zdravlje i bezbednost radnika u javnom sektoru predstavlja pre svega Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu. Zakon o zdravstvenoj zaštiti i Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu kao i Poseban kolektivni ugovor jasno preciziraju obaveze poslodavca u ovoj oblasti:



Poslodavac organizuje i obezbeđuje iz svojih sredstava zdravstvenu zaštitu zaposlenih, radi stvaranja uslova za zdravstveno odgovorno ponašanje i zaštitu zdravlja na radnom mestu zaposlenog, koja obuhvata najmanje:

- 1) lekarske preglede radi utvrđivanja sposobnosti za rad, po nalogu poslodavca;
- 2) sprovođenje mera za sprečavanje i rano otkrivanje profesionalnih bolesti, bolesti u vezi sa radom i sprečavanje povreda na radu;
- 3) preventivne preglede zaposlenog (prethodne, periodične, kontrolne i ciljane preglede) u zavisnosti od pola, uzrasta i uslova rada, kao i pojave profesionalnih bolesti, povreda na radu i hroničnih bolesti, u skladu sa zakonom;
- 4) preglede zaposlenog koji se obavezno sprovode radi zaštite životne i radne sredine, radi zaštite zaposlenog od zaraznih bolesti u skladu sa propisima kojima se uređuje zaštita stanovništva od zaraznih bolesti, radi zaštite potrošača, odnosno korisnika i druge obavezne zdravstvene preglede, u skladu sa zakonom;
- 5) upoznavanje zaposlenih sa merama zaštite zdravlja na radu i njihovo obrazovanje u vezi sa specifičnim uslovima, kao i sa korišćenjem sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu i kolektivnim merama bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu;
- 6) obezbeđivanje sanitarno-tehničkih i higijenskih uslova (sanitarnih uslova) u objektima pod sanitarnim nadzorom i drugim objektima u kojima se obavlja delatnost od javnog interesa, u skladu sa zakonom kojim se uređuje sanitarni nadzor, kao i obezbeđivanje i sprovođenje opštih mera za zaštitu stanovništva od zaraznih bolesti, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita stanovništva od zaraznih bolesti;
- 7) druge preventivne mere (preporučenu imunizaciju, neobavezne sistemske preglede), u skladu sa opštim aktom poslodavca;
- 8) praćenje uslova rada i bezbednosti na radu, kao i procenu rizika na radnom mestu, u cilju unapređivanja uslova rada i ergonomskih mera, prilagođavanjem rada psihofiziološkim sposobnostima zaposlenog;
- 9) praćenje obolevanja, povređivanja, odsutnosti sa posla i smrtnosti, posebno od profesionalnih bolesti, bolesti u vezi sa radom, povreda na radu i drugih oštećenja



zdravlja koja utiču na privremenu ili trajnu izmenu radne sposobnosti, u skladu sa zakonom;

10) učešće u organizaciji režima rada i odmora zaposlenog, kao i u proceni nove opreme i novih tehnologija, sa zdravstvenog i ergonomskeg stanovišta;

11) sprovođenje mera za unapređivanje zdravlja zaposlenog koji je izložen zdravstvenom riziku u toku procesa rada, uključujući i ocenjivanje i upućivanje zaposlenog na posebno teškim i rizičnim poslovima na zdravstveno-preventivne aktivnosti i odmor;

12) ukazivanje prve pomoći u slučaju povrede na radu i obezbeđivanje uslova za pružanje hitne medicinske pomoći, u skladu sa zakonom.

Društvena briga za zdravlje na nivou poslodavca obuhvata i prethodne i periodične preglede zaposlenog koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom, na način i po postupku utvrđenom propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu. U obezbeđivanju društvene brige za zdravlje na nivou poslodavca, poslodavac je dužan da zaposlenima obezbedi i druge mere bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu.

70% anketiranih ima obuke za bezbedan i zdrav rad i skoro isti procenta je zadovoljan načinom izvodjenja i učestalošću obuke. Sa druge strane samo 30% anketiranih ima sistematske preglede.

3. Zdravstveni nadzor u javnom sektoru se sprovodi zavisno od radnog mesta, ako je radno mesto sa povećanim rizikom zaposleni se upućuju na preventivne preglede (prethodne, periodične, kontrolne i ciljane preglede) u zavisnosti od pola, uzrasta i uslova rada, kao i pojave profesionalnih bolesti, povreda na radu i hroničnih bolesti, u skladu sa zakonom. U skladu sa zakonom obavezno je obezbeđivanje sanitarno-tehničkih i higijenskih uslova (sanitarnih uslova) u objektima pod sanitarnim nadzorom i drugim objektima u kojima se obavlja delatnost od javnog interesa, u skladu sa zakonom kojim se uređuje sanitarni nadzor, kao i obezbeđivanje i sprovođenje opštih mera za zaštitu stanovništva od zaraznih bolesti, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita stanovništva od zaraznih bolesti;





druge preventivne mere (preporučenu imunizaciju, neobavezne sistematske preglede), u skladu sa opštim aktom poslodavca;

U cilju sprečavanja širenja epidemije zaposleni u ustanovama zdravstva i socijalne zaštite kao i svi građani Srbije besplatno se testiraju ako postoji sumnja na bolest ili su bili u kontaktu sa COVID pozitivnom osobom. Takođe sve vakcine koje su dostupne su besplatne za zaposlene i građane Srbije.

4. Stručna obuka u javnom sektoru posebno u zdravstvu je neophodna i sprovodi se stalna edukacija i usavršavanje u vidu kontinuirane medicinske edukacije. Takođe imajući u vidu primenu novih uređaja u dijagnostici i lečenju pacijenata organizuje se obuka za rukovanje istom. Oko polovine anketiranih se izjasnilo da pohađa stručnu obuku i 80% njih je zadovoljno kako kvalitetom tako i učestalošću dok 13% smatra da nije adekvatna učestalost obuke.

Obuka se odvija uglavnom tokom radnog vremena dok se određene vrste edukacija odvijaju van radnog vremena ali o trošku poslodavca.

5. U Srbiji u skladu sa zakonom da bi neko radio na određenom radnom mestu pogotovo u zdravstvu mora da poseduje odogvarajuću kvalifikaciju i licencu za rad. Međutim po potrebi posla zaposleni se mogu uputiti na dalje usavršavanje kroz školovanje za viši nivo obrazovanja ili za sticanje specifičnih znanja i ovladavanje određenim veštinama. Edukacije su o trošku poslodavca ukoliko su u funkciji posla i sticanja licence.

### **III) Efekti aktualnih izazova sa kojima se suočava javni sektor.-**

1. Zbog pandemije izgrađene su tri velike specijalizovane bolnice za smestaj oko 2000 COVID pacijenata. S obzirom da se nastava u školama delimično odvija on line učenici su opremljeni odgovarajućom tehnikom tako da će verovatno doći do usporavanja investicija u javni sektor imajući u vidu investicije koje su bile neophodne u prethodne dve godine. Očekujemo da će se usporiti zapošljavanje u javnom sektoru. Intervjuisani su uglavnom videli uticaj pandemije i krize koju ona izaziva na slobodne dane, odmore, odsustvovanje s posla i smanjenje broja zaposlenih u poslovnim jedinicama.



2. U javnom sektoru u Srbiji je u periodu pre pandemije 6 godina bila na snazi vrlo restriktivno i malobrojno zapošljavanje tako da u vreme epidemije naročito u javni zdravstveni sektor u kome radi oko 100 000 ljudi, zaposleno oko 6000 izvršilaca, lekara i medicinskih sestara tako da neće doći usled pandemije do otpuštanja ali su intervjuisani zaposleni izrazili bojazan da će se povećati učešće zaposlenih na određeno vreme.
3. Radnici u javnom sektoru su spremni na nove tehnološke izazove u vidu digitalizacije i promene načina rada određenih segmenta javnog sektora. Oko 80 % je upoznato sa primenom digitalizacije ali tek 40% smatra da se transformacije odvijaju uz učešće radnika. Većina intervjuisanih smatra da zaposleni nisu dovoljno pripremljeni, pošto se poslodavcu žuri da što pre primeni nove tehnološke procedure u javnom sektoru.
4. Kada je reč o instrumentima koje treba primeniti profesionalnoj delatnosti u okviru javnog sektora, s obzirom na restrukturiranje javnog sektora zbog efekata tehnoloških procesa ili ekonomske krize 56% smatra da je potrebno više obuke za poboljšanje trenutnih stručnih kvalifikacija, dok 39% smatra da treba dubinsko restrukturiranje javnog sektora. Da treba uspostaviti nove oblike zapošljavanja, kao što je rad na daljinu smatra 12 %. Ovaj vid rada je afirmisala pandemija i o ovom obliku rada treba dobro razmisliti jer pored dobrih epidemioloških strana postoji čitav niz i loših.  
Skoro četvrtina anketiranih smatra da treba kao meru primeniti regulisanje subvencionisanih prevremenih penzija. Ovaj podatak ne iznenadjuje imajući u vidu da je anketiran javni sektor u kome je oko 80 % žena i da je starosna struktura anketiranih takva da preko polovine ima više od 55 godina života. Takođe najveći procenat anketiranih radi u zdravstvu koje je poslednje dve godine izloženo na prvoj liniji odbrane od epidemije i sigurno su već iscrpljeni i umorni zdravstveni radnici naročito medicinske sestre.
5. Digitalizacija je našla svoju primenu u javnom sektoru na svim poljima. U zdravstvu je obezbedila pouzdanost čuvanja i generisanja podataka, sigurnost pacijenata, bolju prohodnost kroz zdravstveni sistem i u izvesnoj meri rasteretila zaposlene. Slično je i u drugim granama javnog sektora, 80% zaposlenih se ne boji gubitka radnih mesta usled



uvodjenja novih tehnologija poput digitalizacije ili novih oblika zaposlenja i ogromna većina je spremna da se profesionalno prilagodi novim tehnološkim i organizacionim izazovima.

**Prioriteti na kojima Sindikat treba da radi:**

- *Približiti zaposlenima evropsku regulativu*
- *Upoznati zaposlene sa nacionalnom regulativom u kojoj su u domenu informisanja i konsultovanja održane odredbe evropskih direktiva.*
- *Više povratno informisati zaposlene o problemima sa kojima se pregovarači suočavaju u socijalnom dijalogu. Informisati zaposlene o uspešnim ishodima pregovora.*
- *Insistirati na zaključivanju KU kod poslodavca*
- *Više informisati zaposlene i građane o postignućima sindikata i ukazivati na negativne posledice izostanka socijalnog dijaloga.*
- *Promeniti medijsku sliku o sindikatima u cilju poboljšanja imidža sindikata.*
- *Pojačati uticaj i obznaniti sindikalna postignuća.*

Ekspert Sindikat zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Srbije

Radmila Obrenović

