

Дијана Стојковић,

шеф Одсека за остваривање права из осигурања незапослених лица
Националне службе за запошљавање
– Филијале за запошљавање Краљево

РАВНОПРАВНОСТ ПОЛОВА У СФЕРИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА

Како би се на адекватан начин укључили у европске, па и светске токове, припремили за придруживање Европској унији у периоду транзиције и великих промена у свим сферама живота и рада, неопходно је да се обрати пажња и на питање родне равноправности која је основ развоја савременог демократског друштва.

Први постулати равноправности постављени су још 1945. године где је преамбулом Повеље Уједињених нација реafirмисана "вера у основна људска права ... у једнака права мушкараца и жена". Право на равноправност пред законом и заштита од дискриминације представља и универзално право које је предвиђено Универзалном декларацијом о људским правима. Ту су и многи други документи (директиве, регулативе, одлуке, препоруке, резолуције) који директно или индиректно упућују на значај питања родне равноправности у свим областима деловања.

Дефиниције и разликовања основних појмова

У теоретском делу неопходно је да се најпре направи разлика између појмова пол и род.

Пол представља биолошку разлику између мушкараца и жена и та разлика је у већини случајева универзална и трајна.

Род се односи на друштвено уређене улоге мушкараца и жена. Појам подразумева утврђивање конкретних улога мушкараца и жена у друштву.

Каква ће да буде улога полова у једном друштву зависи од многих фактора који карактеришу то друштво. Ти фактори могу да буду културни, политички, економски, друштвени, религиозни и сходно томе у различитим друштвима је на различит начин утврђена улога мушкараца и жена.

Када говоримо о друштвеном фактору основно очекивање је да је улога мушкараца да буду стубови породице који обезбеђују зараду, а да су жене те које воде рачуна о подизању породице. У пракси оваква подела због савремених токова живота у већини случајева није уређена на овај начин.

У политичком смислу очекује се да мушкарци буду више присутни у националној и високој политици, док су жене ангазоване на локалном нивоу.

У образовном смислу очекивања друштва иду у том правцу да су мушкарци ти који се усмеравају ка вишем образовању и престижнијим смеровима насупрот жена.

Економски аспект показује разлике у могућности стицања каријере, контроли финансија, кредита, зајмова, власништва на непокретностима.

У најразвијенијим земљама света постоји све мањи број послова који се може дефинисати као мушки односно женски, док у мање развијеним земљама мушкарци имају много видљивије и признатије улоге од жена. Женске улоге се деле на продуктивне (производња добара за потрошњу и зарада кроз посао ван куће), репродуктивне (домаћи и кућни послови везани за децу и породицу) и улоге у обављању јавних послова (који се врше у оквиру друштвене заједнице, али су то углавном послови организације и подршке, а ређе одлучивања и евалуације).

Стандардна подела улога и очекивања морају да буду промењена како би могла да доведу до демократизације и просперитета друштва како на микро тако и на макро нивоу и до повезивања једне друштвене заједнице са другим заједницама и коначног уједињења.

Значај увођења родне равноправности

Увођење стратегије родне равноправности је од вишеструког значаја и поткрепљено је са више аргумената, а то су:

- *Праведност и једнакост* који представљају основне демократске принципе и основна људска права. Сама праведност подразумева подједнаку заступљеност и учешће оба пола у различитим контекстима (политици, местима где се доносе одлуке и слично). Земље потписнице међународних докумената о родној равноправности су дужне да се придржавају обавеза преузетих у овој области. То даје и већу одговорност владе и других кључних елемената једне државе.
- *Кређибилитет и одговорна власт* где с обзиром да половину становништва једне земље чине жене, услов подједнаке заступљености полова доводи до већег кређибилитета саме државе, а истовремено и до одговорности владе на обавезу успостављања социјалне правде и одрживог развоја.
- *Ефикасност и одрживост развоја* где је ради развоја друштва и на микро и на макро нивоу неопходно да буду заступљена оба пола у свим сферама живота и где ће се одрживост развоја нарочито видети у дужем временском периоду.
- *Лични квалитет живота* ће умногоме да буде побољшан уколико се на адекватан начин приступи уређивању питања равноправности полова. Уколико постоји равноправност и сигурност у области рада и запошљавања, утолико су и социјалне интеракције са осталим субјектима јаче и лично задовољство сваке особе одражава се на њене односе са другим лицима. Лично задовољство је такође и аргумент превениције социјалних проблема, нарочито хроничног стреса који је у данашње време изузетно изражен, али и других проблема у друштву.
- *Савез* као крајњи циљ, јер увођење родне равноправности доводи до позитивних исхода на микро и макро нивоу друштва, а такво друштво улази у савезе са другим друштвима и постаје субјекат који може да се придружи Европској унији.

Нека од страних нормативних решења питања родне равноправности

Један од неконвенционалних облика понашања који директно утиче на равноправност полова је дискриминација. Она може да буде ди-

ректна и индиректна. Директна дискриминација је свако понашање које се врши непосредно, неоправдано другачијим поступањем према неком лицу (у односу на родну равноправност - жени), а индиректна прикривеним прављењем разлика између лица различитог пола (постављањем преобимних захтева које једно лице баш због пола није у могућности да изврши и сл.).

Ово питање регулисано је и препоруком МОП-а бр. 1958 од 25. јуна 1958. године која се односи на дискриминацију у области запослења и занимања и којом је предвиђено да се под дискриминацијом подразумева "свако разликовање, искључивање или повлашћивање на основу расе, боје коже, пола, религије, политичког опредељења, националног порекла или друштвеног порекла које проузрокује повреду принципа једнаких могућности или третмана у занимању и запослењу и свако разликовање искључивање или повлашћивање које има за последицу угрожавање принципа једнаких могућности или једнаког третмана у занимању или запослењу које може да открије држава у консултацијама са представницима синдиката и удружења послодаваца".

Свака држава потписница конвенције се обавезује да ће да промовише политику једнаких могућности и да ће елиминисањем дискриминације да обезбеди једнак приступ образовању, тренингу и запослењу по слободном избору, напредовању на основу личних карактеристика, искустава, способности и вредности, трајност запослења, исту плату за рад једнаке вредности и исте услове рада и права свим радницима (у погледу радног времена, годишњег одмора и сл.). Ово истовремено подразумева и владину недискриминаторску политику запошљавања и недискриминаторско понашање свих других послодаваца. Субјекти који су значајни у вођењу преговора и то синдикати и удружења послодаваца не смеју да условљавају пријем чланова спровођењем дискриминаторске политике.

Конкретна улога државе огледа се и у вршењу мониторинга над спровођењем антидискриминаторске политике. Подстичу се органи на државном и локалном нивоу и јавна предузећа да гарантују примену демократских принципа и условљавају образовне институције и приватне агенције за запошљавање да поштују те принципе. Истовре-

мено је потребно да се обезбеде и финансијска средства за спровођење мониторинга.

Свака држава потписница је обавезна да у складу са истом предузима активности обликовања националне политике, повезивања и укључивања синдиката, удружења послодаваца и других тела у спровођење такве политике, која ће се наравно имплементирати у одговарајуће законске и друге нормативне прописе или ће доћи до усаглашавања постојећих прописа са овако прихваћеном националном политиком.

Истовремено је потребно да се под контролом надлежног државног органа спроводи политика запошљавања. Свака држава потписница може у договору са синдикатима и удружењима послодаваца да предвиди и друге значајне мере, уколико је то у конкретном случају неопходно, ради заштите лица која су дискриминисана због пола, година, инвалидитета, породичних обавеза и слично.

И према стандардима Европске уније право жена на једнак третман представља основно људско право и основни елемент реформских процеса. Амстердамским споразумом из 1997. године Унија је прерасла из економске у политичку заједницу и истим су правно регулисана људска права, а нарочито једнак третман за мушкарце и жене и забрана дискриминације на основу пола. Равноправност полова гарантована је правним актима органа Уније и то регулативама, директивама и одлукама које имају обавезујући карактер, као и резолуцијама и препорукама којима се дефинишу циљеви Уније и истовремено дају савети државама чланицама у спровођењу одређених мера.

Овде се посебно издвајају четири важне области које регулишу равноправност полова и то су:

- **једнака зарада за рад једнаке вредности** (Директива Савета 75/117/ЕЕС од 10. фебруара 1976. године). Овакав режим мора да постоји нарочито тамо где систем класификације послова одређује зараду која мора да буде заснована на истим критеријумима и за мушкарце и за жене. Ово усклађивање не односи се само на законску регулативу, процедуру и административне прописе, већ и на колективне уговоре, споразуме о зарадама, уговоре о раду. Оно важи и за приватни и за државни сектор.

- **посебна заштита трудница, материнства и родитељског одсуства** где је одређеним бројем директива регулисана заштита супруга samozапослених радника, посебна заштита жена на породичном одсуству да буду изузете од обављања послова који се могу сматрати опасним по здравље, заштита у погледу права гарантованих уговором о раду, заштита у погледу родитељског одсуства из породичних разлога у трајању од 3 месеца, где лица имају право да се након одсуства врате на исти или сличан посао у складу са уговором о раду.
- **афирмативне акције** (Директива Савета 76/207/ЕЕС од 9. фебруара 1976. године) којом је регулисано постојање једнаке доступности запослења, професионалне обуке и напредовања на радном месту, као и услова рада за припаднике оба пола, без икакве дискриминације. Изузетак представљају оне професионалне активности и обуке где је због природе посла оправдана и одлучујућа припадност радника одређеном полу, затим предузимање мера којима се врши посебна заштита жена, нарочито када је реч о трудноћи и породичном одсуству и мера којима се промовишу једнаке могућности за жене и мушкарце отклањањем постојећих неједнакости које се односе на могућности за жене, као што су доступност запослења, професионална обука, услови рада и друго.
- **уједначено учешће жена и мушкараца у процесу доношења одлука** која је основ демократије и уједначена подела задужења у свакој сфери живота (политичкој, економској, друштвеној и културној). У пракси у европским земљама женама су мање доступни боље плаћени и руководећи послови. Многе од ових земаља увеле су обавезу да заступљеност жена у одређеним секторима и јавним службама достигне одређени проценат. У неким земљама је уведена и позитивна дискриминација у запошљавању где ако су подједнаке резултате на конкурс показали и мушкарац и жена предност буде дата жени. Још једна од мера за постизање демократичности је и тзв. двострука кандидатура, где се за свако руководеће радно место обавезно кандидују један мушкарац и једна жена.

Постоје и универзалне одлуке, резолуције и препоруке које је усвојио Савет а које се односе на акционе програме у циљу остварења политике једнаких могућности за мушкарце и жене и односе се на:

- промоцију спровођења политике једнаких могућности за припаднике оба пола;
- ангажовање свих актера у друштвеном и економском животу у циљу спровођења равноправности;
- унапређење равноправности у областима образовања, професионалног усавршавања и тржишта рада;
- усклађивање професионалног и породичног живота;
- укључивање жена у доношење кључних одлука.

Кораци ка равноправности полова у Србији

У Закону о раду Републике Србије (Сл. гласник РС 24/05, 64/05) уведене су и одредбе о забрани дискриминације (чл. 18-23), где је забрањен сваки вид дискриминације и непосредне и посредне и то у погледу:

- услова за запошљавање и избора кандидата за обављање одређеног посла;
- услова рада и свих права из радног односа;
- образовања, оспособљавања и усавршавања;
- напредовања на послу;
- отказа уговора о раду.

Не сматра се дискриминацијом, ако је, због саме природе посла или услова у којима се обавља посао потребно да се, између осталог, направи и разлика по полу, искључи или да првенство одређеном лицу.

Приликом заснивања радног односа послодавац не може да тражи податке о породичном, односно брачном статусу, планирању породице, нити друге податке који нису од значаја за обављање одређених послова.

Тест трудноће може да се тражи једино у случају када је реч о обављању послова који могу да буду ризични по здравље жене и детета.

Новину представља и увођење забране сексуалног узнемиравања под којим се подразумева "сваки вид вербалног, невербалног или физич-

ког понашања које има за циљ или представља повреду достојанства лица која траже запослење или запослених лица у сфери полног живота, а које изазива или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење".

И у Закону о државним службеницима (Сл. гласник РС 79/05, 81/05, 83/05) је предвиђено да су при запошљавању у државни орган кандидатима под једнаким условима доступна сва радна места и да су сви државни службеници једнаки када се одлучује о напредовању, награђивању и остваривању правне заштите.

Иако су теоретски све ове одредбе од изузетног значаја у пракси се нажалост не спроводе на адекватан начин, нити се појединци стављају у равноправан положај. Стављање у неравноправан положај се испољава и у приватном и у државном сектору.

У случају неспровођења законских норми предвиђена је могућност судске заштите и накнаде штете. Изузетно значајну улогу има и инспекција рада која прати спровођење законских норми и спроводи превентивне мере заштите.

Код нас је заступљена висока стопа незапослености жена која може да се посматра кроз призму стања на тржишту рада, а на основу извештаја Националне службе за запошљавање за 2006. годину.

Иако је остварена макроекономска стабилност и привредни раст то није имало великог утицаја на индикаторе тржишта рада, јер је настављена тенденција њиховог погоршања и у 2006. години. Анализа указује да је тржиште рада у овом периоду имало неповољне карактеристике и то:

- смањење укупног броја запослених за 1,9% у односу на 2005. годину;
- раст стопе регистроване незапослености за 1,07% у односу на 2005. годину;
- наповољна квалификациона и старосна структура незапослених;
- велико учешће жена у укупној незапослености – 54,6%;
- велико учешће незапослених који први пут траже запослење – 50,5%;
- велико учешће дугорочне незапослености – 53,3%.

Током 2006. године просечно је регистровано 1.005.595 лица која траже запослење од чега 549.262 жена или 54,6% што представља више од половине од укупног броја лица.

У нашем систему образовања жене у већем броју уписују факултет, али у мањем проценту завршавају. Посебно је отежано запошљавање жена преко 45 година живота (ејџизам), домаћица, пољопривредница и жена из вишеструко дискриминисаних група. Проблем се јавља и због неадекватне квалификационе структуре, притисака ради одлагања закључења брака и родитељства, сексуалних уцена и слично.

Отежано је и самозапошљавање жена и оснивање сопственог бизниса због недостатка почетног капитала, несигурности економског окружења, кредитне неспособности (недостатка власништва на непокретностима), недостатка знања и вештина вођења бизниса, недостатка самопоуздања.

У циљу афирмисања запослења жена у Војводини тренутно је издвојено 200 милиона динара за start up кредите за започињање сопственог бизниса припадница женског пола. Истовремено Национална служба за запошљавање организује едукације у циљу оспособљавања лица за започињање и вођење сопственог бизниса.

У самом систему одлучивања жене су у пракси често искључене, јер је одлучивање препуштено углавном мушкарцима у мањим неформалним групама. И у јавном и политичком животу жене су вишеструко дискриминисане.

Дискриминација жена постоји и у обављању руководећих и највише плаћених послова и још увек је важећа подела на "мушка" више плаћена и престижнија и "женска" мање плаћена и мање престижна занимања. Велика је заступљеност жена које раде "на црно" на мање плаћеним пословима.

Према досадашњим анализама, у престижним занимањима као што су политичар, бизнисмен, администратор за компјутере заступљена је неравноправност полова.

Национални план активности за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности је круцијални документ Владе Републике Србије који усмерава политику државе ка елиминацији дискриминације жена и побољшања њиховог положаја у свим областима

деловања институција система. Он је и основ за доношење Стратегије о побољшању положаја жена. Позитиван помак направљен је увођењем Сектора за родну равноправност у оквиру Министарства за рад и социјалну политику Републике Србије. У сарадњи са Националном службом за запошљавање у току је реализација посебног пројекта везаног за родну равноправност.

У овој области, код нас, досад су постигнути следећи значајни кораци:

- основана је радна група која је припремила коначну верзију нацрта Закона о родној равноправности која је прихватила сугестије других министарстава;
- направљена је Стратегија о побољшању положаја жена;
- у сарадњи са Службом за људска и мањинска права преузето је спровођење препорука Комитета УН за елиминацију дискриминација жена;
- у сарадњи са ОЕБС-ом почело је умрежавање локалних тела за родну равноправност;
- организовано је реконструисање Савета за равноправност полова;
- организовани су бројни састанци са међународним донаторима у овој области.

Закључак

Модернизација Србије и адекватно прикључивање Европској унији није могуће без решавања питања родне равноправности у свим областима живота и рада.

Ефикасне мере у овој области постижу се наравно адекватним законским решењима. Неке земље попут Исланда и Данске су још 1976. године донеле своје прописе у овој области. Највећи помак је учињен у сфери рада и социјалног осигурања.

Јако је значајно укључивање државе, као и формирање посебних одбора, тела, комисија и слично које ће се бавити овим питањем, а у његовом решавању битну улогу имају и омбудсмани као заштитници грађана.

Не треба да делује обесхрабрујуће ни то што се не може претерано брзим корацима и интеграцијама решити ово битно питање, јер и у многим далеко развијенијим земљама овај процес није спроведен до краја. Питање родне равноправности је од елементарног значаја за развој друштва у целини, јер је заиста неопходно да се на адекватан начин искористе људски ресурси, па самим тим и ресурси оба пола. Сама равноправност не значи укључивање подједнаког броја припадника оба пола у све друштвене активности, већ развијање стратегије укључивања обостраних интереса за добробит заједнице. Само на тај начин доприноси се и економском и сваком другом развоју друштва, елиминацији сиромаштва и поштовању људских права.