

Проф. др Сенад Јашаревић,
Универзитет у Новом Саду - Правни факултет

ОДРЕДБЕ О РАДУ У ЗАКОНУ О РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА И МЕЂУНАРОДНИ СТАНДАРДИ¹

Сажетак: У тексту се указује на међународне, нарочито европске стандарде, који су имали претежног утицаја на решења у Закону о равноправности полова из области радних односа.

Кључне речи: рад, запошљавање, родна дискриминација, равноправност полова;

1) Увод

Године 2009. у Србији је после дуге расправе усвојен Закон о равноправности полова (даље: ЗРП).² Закон уређује већи број области, укључујући и радне односе. Многа решења у Закону су веома оригинална у односу на нашу досадашњу правну праксу, а инспирисана су међународним стандардима, нарочито законодавством Европске уније. У овом раду указаћемо на најважније међународне правне стандарде који су представљали основу за одредбе Закона о равноправности у домену рада.

Једно од поља на којима је неравноправност полова у пракси највише заступљена су радни односи. Овај вид неједнакости последица је укорењеног неједнаког вредновања рада и друштвених улога мушкараца и жена. У домену рада жене су масовно изложене тзв. прикривеној или посредној дискриминацији (како хоризонталној, тако и вертикалној),³ која се веома тешко доказује, те зато углавном остаје несанкционисана.

¹ Овај текст настао је као резултат рада на пројекту Правног факултета у Новом Саду "Право Србије у Европској перспективи", у оквиру теме: "Усаглашавање радног и социјалног права Србије и Европске уније". Пројекат финансира Министарство за науку и технолошки развој Републике Србије (бр. 149042).

² Закон је у парламентарну процедуру био упућен 2006. године. У неколико наврата је био повлачен, па поново враћан у процедуру, иако се говорило да је у питању закон од приоритетне важности. Закон је објављен у: Службени гласник Републике Србије (РС), бр. 104/2009.

³ Хоризонтална неједнакост се односи на лица истог ранга у хијерархији, а вертикална, на однос надређених и подређених лица.

Уочивши негативни утицај „скривене неравноправности“ полова, многе земље су почев од седамдесетих година прошлог века усвојиле посебне законе о равноправности, са циљем не само правног, већ пуног изједначавања полова. У тим актима значајно место имају одредбе о равноправности у вези са радом. Поједине земље донеле су и посебне законе за област рада (нпр. Шведска – Закон о једнаким шансама при запослењу, из 1980. године, Данска – Закон о једнаком третману мушкараца и жена у погледу доступности запошљавања породилског одсуства и других питања, из 1998. године, Јапан – Закон о једнаким могућностима и третману мушкараца и жена у запошљавању, из 1986. године).⁴

Равноправност полова у области рада гарантују данас и многи међународни правни стандарди.⁵ Од докумената Уједињених нација посебне одредбе о томе садрже: Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, из 1966. године,⁶ Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена, из 1979. године,⁷ а треба поменути и Генерални Коментар број 16 – Једнако право мушкараца и жена да уживају сва економска, социјална и културна права (2005), Комитета УН за економска, социјална и културна права.⁸ Изузетно важну улогу имају и акти Међународне организације рада (МОП), међу којима су најзначајнији: Декларација о једнаким могућностима и третману за жене раднице (1975); Конвенција бр. 100 о једнаком награђивању мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности (1951); Конвенција бр. 111 о забрани дискриминације у области запошљавања и занимања (1958); Конвенција бр. 156 о радницима са породичним обавезама

⁴ Новије законе о равноправности, а који садрже и одредбе о радним односима донеле су на пример: Кипар - Закон о равноправности мушкараца и жена у запошљавању и професионалној обуци (2002) и Закон о равноправности мушкараца и жена у области професионалних пензија (2002), Литванија - Закон о једнаком третману (2003), Словенија – Закон о примени принципа једнаког третмана (2004), Јапан – Закон о једнаким могућностима и третману (2007). Видети више у бази националних прописа Међународне организације рада: Natlex_Ilo; http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details/

⁵ Изузетно детаљан списак међународних извора из области равноправности полова може се видети на: http://www.europarl.europa.eu/comparl/libe/elsj/charter/art23/default_en.htm

⁶ Видети чл. 3 и чл. 7 Пакта. Службени лист СФРЈ - Међународни уговори, бр. 7/1971.

⁷ Према чл. 11 Конвенције: 1. Државе чланице предузимају све подесне мере ради елиминисања дискриминације жена у области запошљавања како би се на основи равноправности мушкараца и жена обезбедила једнака права...“ Службени лист лист СФРЈ - Међународни уговори, бр. 11/1981 и 13/2002.

⁸ *Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Comment 16 (2005), The equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights, -* [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/E.C.12.2005.4.En?Opendocument/](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/E.C.12.2005.4.En?Opendocument/),

(1981).⁹ Од докумената Савета Европе ову област уређује Измењена Европска социјална повеља, из 1996. године.¹⁰

Ипак, највећи допринос процесу изједначавања полова дала је Европска Унија, у следећим документима: Споразум о Европској заједници (члан 137); Повеља Европске заједнице о фундаменталним социјалним правима радника, из 1989. године (тачка 16); Повеља из Нице о фундаменталним правима у Европској унији, из 2000. (члан 23); Директива 75/117/ЕЕЗ о принципу једнаког плаћања за мушкарце и жене; Директива 76/207/ЕЕЗ о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена у погледу приступа запослењу, стручној обуци и унапређењима и услова рада; Директива 86/378/ЕЕЗ о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена у професионалним системима социјалне сигурности; Директива 86/613/ЕЕЗ о примени принципа једнакости мушкараца и жена за самосталне делатности, у заштити samozапослених жена током трудноће и материнства; Директива 92/85/ЕЗ о унапређењу безбедности и здравља на раду за труднице, породиле и дојиље; Директива 96/34/ЕЗ о породилском одсуству; Директива 2000/78/ЕЗ о установљавању општих услова за једнак третман у запослењу и занимању; Директива 2006/54/ЕЗ о примени принципа једнаких могућности и једнаком третману мушкараца и жена у области запослења и занимања (којом су преточене у јединствен текст неке поменуте директиве); Кодекс праксе за сузбијање сексуалног узнемиравања на раду (1992), Кодекс праксе за примену принципа једнаког плаћања за рад једнаке вредности (1996); Резолуција Европског парламента о узнемиравању на раду (2001); Аутономни оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду (2006); Мапа пута за постизање родне равноправности 2006 – 2010; Европски пакт за једнакост полова (2006); Извештај Комисије ЕЗ – Једнакост између жена и мушкараца (2010).¹¹

⁹ Конвенције бр. 100, 111 и 115 су ратификоване код нас, видети: *Службени гласник Президијума Народне скупштине ФНРЈ*, бр. 12/1952; *Додатак службеног листа СФРЈ*, бр. 3/1961; *Службени лист СФРЈ - Међународни уговори*, бр. 7/1987.

¹⁰ Ратификована у: *Службени гласник Републике Србије, Међународни уговори*, бр. 42/09. У овој повељи се равноправност полова у вези са радом уређује у чак три члана (20, 26, 27).

¹¹ Поменути документи су, према редоследу како су наведени објављени у: 1) *Official Journal* (даље: ОЈ), L 45, 19/02/1975; 2) ОЈ L 039, 14/02/1976, са изменама у: ОЈ, L 269/15, 5/10/2002; 3) ОЈ L 225, 12/08/1986 (укључујући измене из 1996 – Директивом 9-6/97 ЕЗ); 4) ОЈ L348, 28/11/1992; 5) ОЈ L145, 19/06/1996; 6) ОЈ L 303, 02/12/2000; 7) У Директиви 2006/53 (ОЈ 204/23, 05/7/2006) обједињене су директиве: 75/117/ЕЕЗ, 76/207/ЕЕЗ и 2002/73/ЕЗ, 86/378/ЕЕЗ, 96/97/ЕЗ, 97/80/ЕЗ, 98/52/ЕЗ); 8) ОЈ С 27, 0-4/02/1992; 9) Office for official publication of the European Communities, L 2985, Luxembourg; 10) ОЈ, С 77 Е/138; 11) Документ закључен између Европске конфедерације синдиката и удружења послодаваца које делују на европском нивоу (UNICE,

2) Закон о равноправности полова – одредбе о радним односима

Област радних односа у Закону о равноправности полова уређује се другим делом Закона: „Запошљавање, социјална и здравствена заштита, заједно са социјалном и здравственом заштитом. На радне односе и запошљавање се односе чл. 11-22 Закона.

Чланом 11 Закона (рубрум: Једнаке могућности), налаже се послодавцу да запосленима без обзира на пол, обезбеди једнаке могућности и третман, а у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, у складу са законом којим се уређује рад. Овим чланом Закона тежи се да се генерално отклони неједнакост полова у вези са радним односима и радним ангажовањем, што је наша обавеза према међународним стандардима.¹² Ради се претежно о отклањању неравноправности на штету жена, али постоје и обрнуте ситуације, када се женама неосновано даје предност у односу на мушкарце (нпр. у погледу запошљавања на појединим пословима). Чак и у напредној Европској унији постоје такви случајеви.¹³

UEAPME, CEER); 12) COM(2006) 92, 01. 3. 2006; 13) Bulletin EU, 2006, No 3; 14) Report from the Commission to the Council, {SEC(2009)1706}/* COM/2009/0694 final.

¹² Нпр. чланом 20 Измењене Европске социјалне повеље предвиђа се „Право на једнаке шансе и једнаки третман у питањима запошљавања и занимања без дискриминације по основу пола”: „У намери да се обезбеди ефикасно остваривање права на једнаке могућности и једнак третман приликом запошљавања и рада по основу полне припадности, стране уговорнице преузеле су обавезу да признају то право и предузму одговарајуће мере да осигурају или унапреде његову примену у следећим областима: а) приступ запошљавању, заштита од отпуштања премештања; б) професионално усмеравање, обука, преквалификација и рехабилитација; ц) услови запошљавања и радни услови, укључујући и надокнаду; д) професионални развој, укључујући напредовање у послу.“

¹³ Један од илустративних примера, пресуђен пред Европским судом правде у Луксембургу, је тужба господина Барбера (Случај 262/88, Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group). Тужба се односила на неповољнији положај мушкараца у пензионим системима. Барбер је у 52. години остао без посла због организационих промена у компанији у којој је радио. Професионална (компанијска) пензијска шема предвиђала је да мушкарци одлазе у пензију са 55, а жене са 50 година. Дакле, колегинице господина Барбера које су биле његових година су већ биле у пензији, док он на то није имао право. Суд је установио да је тужба господина Барбера основана јер описани пензиони систем предвиђа, посматрано у глобалу, веће исплате у корист жена из пензионих фондова, што је супротно принципу једнаког награђивања. Заступајући принцип потпуне изједначености мушкараца и жена у правима, Суд је прогласио све пензионе системе који предвиђају различите услове за пензионисање дискриминаторским и затражио њихову корекцију. Преузето из: С. Бајић, Н. Дробњак, И. Кркељић, *Коментар Закона о родној равноправности*, Канцеларија за родну равноправност Владе Црне Горе, Подгорица, 2009.

Одредба чл. 11 ЗРП ослања се на закон којим се уређује рад. У питању је Закон о раду из 2005,¹⁴ који садржи посебну главу о забрани дискриминације (чл. 18-23), у којој се утврђују: општа забрана непосредне и посредне дискриминације на раду, поља забране дискриминације, забрана узнемиравања и сексуалног узнемиравања, могућност накнаде штете судским путем у случају дискриминације.

И Закон о равноправности полова и Закон о раду се приликом уређења дискриминације првенствено ослањају на комунитарну легислативу, као и на праксу Европског суда правде (суд ЕУ) и Европског суда за људска права у Стразбуру (суда Савета Европе). Најзначајнији документ комунитарног права када се ради о појму дискриминације на раду је Директива Савета бр. 78/2000 из 2000. године о установљавању општег оквира за једнак третман у запослењу и занимању, као и нова Директива 2006/54/ЕЗ.¹⁵

Наведени чл. 11 Закона о равноправности полова о једнаким могућностима не би имао велику практичну вредност ако не би постојала могућност брзе и ефикасне судске заштите од дискриминације, која се уводи шестим делом Закона. Корисно је и што се у чл. 43 Закона предвиђа могућност да синдикат као умешач, уз сагласност дискриминисаног лица, покрене поступак судске заштите од дискриминације.¹⁶ У том погледу још је значајнија одредба чл. 49 Закона о равноправности, у којој се говори о претпоставци кривице и терету доказивања на терет туженог, у овом случају послодавца. Наиме, изузетно тешко доказивање дискриминације је основни разлог због којег су се запослени нерадо одлучују да траже судску заштиту. Експерти МОП истичу да је ово питање кључно за борбу против дискриминације и да: "...терет доказивања може бити значајна препрека на путу остварења праведног и поштеног резултата у случају наводне дискриминације...".¹⁷ То је мотивисало Европску заједницу да донесе посебну Директиву бр. 97/80/ЕЗ, о терету доказивања у случајевима дискриминације на основу пола, по којој је терет доказивања на туженом лицу, односно послодавцу.¹⁸

Одредба другог става члана 11 Закона о равноправности полова, према којој се не сматрају дискриминацијом посебне мере за повећање запослености и могућности

¹⁴ "Службени гласник Републике Србије", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009.

¹⁵ Видети чл. 2 где се уређују појмови: директне дискриминације, посредне дискриминације, узнемиравања, сексуалног узнемиравања итд.

¹⁶ Према Директиви из 2000. године, удружења, организације и друга правна лица могу, ако имају легитимни интерес, да се ангажују у судском или административном поступку заштите на страни запосленог или да га подрже, уз његову сагласност (тач. 3).

¹⁷ Видети више: *Смернице о радном законодавству*, Међународна организација рада, Женева, 2001, стр. 339.

¹⁸ Директива је усвојена 15. 12. 1997. ОЈ L 14, а измене у ОЈ L 205 (1998). Видети такође: чл. 19 Директиве из 2006. и чл. 10 Директиве из 2000.

запошљавања мање запосленог пола, посебне мере за повећање учешћа мање заступљеног пола у стручном оспособљавању и обезбеђивању једнаких могућности за напредовање и друге посебне мере, спадају у тзв. мере афирмативне акције. Овакве мере су се у упоредној пракси показале као једно од најефикаснијих средстава за обезбеђивање равноправности полова на тржишту рада.

Чланом 12 ЗРП (ст. 1) предвиђена је обавеза свих послодаваца, осим органа јавне власти, да воде евиденције о полној структури запослених у складу са законом о евиденцијама у области рада,¹⁹ и да податке из тих евиденција пружи на увид инспекцији рада и органу надлежном за равноправност полова, на начин и у складу са законом којим се уређује заштита података о личности.²⁰ Ради се о корисној новини у нашем законодавству, пошто је непостојање родне статистике био један од отежавајућих фактора за вођење политике равноправности полова.

Као што смо помињали, неравноправност полова је углавном прикривена, чему доприноси и недостатак референтних података. Према поменутом Генералном коментару бр. 16 Комитета УН за економска, социјална и културна права (тачка 8), само усвајање прописа или политике за унапређење равноправности не мора бити довољно, већ се њима, напротив, чак може продубити неравноправност, ако такви прописи или мере не узимају у обзир стварно стање у погледу економске, социјалне или културне неравноправности.

Витну новину представља доношење "плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова" и "извештаја о спровођењу" тог плана (чл. 13 ЗРП). Ту обавезу има, према ст. 1 члана 13, послодавац који запошљава више од 50 запослених, за сваку календарску годину. Циљ је да послодавац постепеним реструктурирањем радне снаге успостави равномеран однос полова. Дозвољено је да прилагођавање буде изведено постепено, како кадровским променама не би била нарушена функционалност процеса рада и социјална сигурност запослених који су у већој мери заступљени на појединим пословима. У неким европским земљама је овај процес био пребрзо изведен, што је довело до тешких социјалних и здравствених последица по многе запослене који су силом прилика морали да промене радно место или су изгубили посао.²¹

¹⁹ У питању је Закон о евиденцијама у области рада, видети чл. 2, 5, 23 и 24. "Службени гласник Савезне Републике Југославије (СРЈ)", бр. 46/1996. и "Службени гласник РС", бр. 101/2005, 36&2009.

²⁰ Према ставу 2 истог члана: „Подаци и информације о полној структури запослених обрађују се и евидентирају као статистички.“

²¹ То се нпр. догодило пре неколико година у Италији, када су послодавци у релативно кратком року били дужни да међу руководећим особљем обезбеде одговарајућу заступљеност жена. У том процесу су неки успешни запослени после дугогодишњег рада на руководећим местима били распоређени на ниже, па и понижавајуће

Према члану 13 став 2 ЗРП, план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености код послодавца обавезно прати годишњи извештај о спровођењу тог плана. Циљ је да послодавац сагледа резултате планирања и евентуално коригује предузете мере. Уз то, према ставу 3 истог члана Закона, план и извештај се достављају министарству надлежном за послове равноправности полова (Министарство рада и социјалне политике, а унутар њега – Управа за родну равноправност). Министар прописује садржај и начин достављања плана и извештаја.

У току јавне расправе о Закону на велики отпор је наилазила одредба чл. 14 ЗРП (поднаслов: Једнака доступност послова и положаја), према којој ако заступљеност мање заступљеног пола у свакој организационој јединици, на руководећим местима и у органима управљања и надзора износи мање од 30%, органи јавне власти су дужни да примене афирмативне мере у складу са Законом о државним службеницима и Законом о државној управи.²² Истраживања спроведена у многим земљама показала су да су женама знатно мање доступни боље плаћени и руководећи послови, како у приватном, тако и у јавном сектору. Да би ублажиле ову неравноправност многе европске земље увеле су обавезу у појединим секторима, а нарочито у државним службама и јавним предузећима, да заступљеност жена досегне одређени проценат. Сматра се да је “критична маса”, односно минимум који треба обезбедити 30% заступљености, што је и наш законодавац прихватио.²³

У поменутом Коментару из 2005. године (тач. 15), Комитет за економска, социјална и културна права помиње корективни принцип који би требало применити приликом примене афирмативних мера, а то је да се при процени кандидата различитог пола не смеју занемарити њихове индивидуалне особине, односно квалитети, на штету оног ко у већој мери испуњава захтеве у датој ситуацији (принцип пропорционалности).

послове или отпуштени. Видети више: А. Костелић-Мартић, *Мобинг: психичко малтретирање на радном месту*, Школска књига, Загреб, 2005.

²² Закон о државним службеницима (Службени гласник РС, бр. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 64/2007, 67/2007, 116/2008, 104/2009), у чл. 9 став 2 прописује да се при запошљавању у државне органе води рачуна о томе да национални састав, заступљеност полова и број особа са инвалидитетом одслика у највећој могућој мери структуру становништва. Закон о државној управи предвиђа (“Службени гласник РС”, бр. 79/2005, 101/2007) у чл. 5а, „Афирмативне мере“: „Органи државне управе старају се у складу са Уставом, законима и другим актима о спровођењу посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима.“

²³ Ова квота је нпр. примењена у немачком Закону о успостављању једнакости мушкараца и жена. Негде се захтева и већи проценат, нпр. доста често се поставља квота од 40%.

Закон о равноправности забрањује, у чл. 15, прављење разлике по полу приликом јавног оглашавања послова и услова за њихово обављање и одлучивања о избору лица која траже запослење ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања. Изузеци су дозвољени ако постоје оправдани разлози утврђени у складу са законом којим се уређује рад.²⁴ Разлог за утврђивање наведене забране је чињеница да није реткост да се приликом запошљавања фаворизују мушкарци у односу на жене, а некада је и обрнуто. Због тога се у већини закона о равноправности полова забрањује такво формулисање огласа за запослење код којег се искључиво траже лица одређеног пола, као и да се прави неоправдана разлика по основу пола приликом избора запослених. Неприхватљивим се сматра и тражење информација о приватном животу и породичним плановима кандидата приликом запошљавања.²⁵

Ипак, околности обављања посла некада намећу потребу да се захтевају баш радници одређеног пола, узраста и слично. Према чл. 4 поменуте Директиве из 2000. године, одређени професионални захтеви се не сматрају дискриминацијом, ако су у вези са пословима који су особени а "...таква особеност представља истински и одлучујући професионални захтев, под условом да је циљ легитиман а захтев адекватан".

Чланом 16 ЗРП (Распоређивање и напредовање) предвиђено је да припадност полу не може да буде сметња напредовању на послу. Такође, утврђује се и да одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде сметња за избор у више звање, напредовање и стручно усавршавање (ст. 2), као и да исте околности не смеју да буду основ за распоређивање на неодговарајуће послове и за отказ уговора о раду у складу са законом којим се уређује рад (ст. 3). Анализе броја жена у оквиру запослене популације и на руководећим местима у великом броју земаља показале су да су оне знатно мање заступљене на руководећим пословима, односно, да пол може да представља сметњу за напредовање жена. У вези са тиме појавили су се занимљиви случајеви у упоредној судској пракси. Нпр. наводи се пример компаније „Хоум Депо“ која је због тужбе радница којима је било ускраћено напредовање морала да издвоји 104 милиона долара за одштету. Такође, помиње се да је Алисон Шифлин, запослена у компанији „Морган Стенли“, добила на основу нагодбе 12, од укупно 54 милиона долара, колико је компанија исплатила тужитељкама (којих је било 40), због ускраћеног напредовања.²⁶

²⁴ Ову одредбу Закона о равноправности полова допуњава чл. 26 ст. 2 и 3 Закона о раду.

²⁵ Према Препоруци МОП бр. 165 о радницима са породичним обавезама (тач. 15), неће се сматрати оправданим одбијање запослења неког лица због трудноће, материнства, брачног или породичног стања.

²⁶ Видети више: „Женска освета“ (пренето из „Политике“), Синдикални пулс, бр. 54, фебруар 2007.

Уз пол, један од најраспрострањенијих основа по којем послодавци дискриминишу жене, су породичне обавезе (трудноћа, подизање деце, старање о старим и немоћним члановима домаћинства). Такав третман се у упоредној пракси сматра посредном дискриминацијом. У многе међународне правне стандарде и национална законодавства уграђене су одредбе према којима пол, одсутност са посла због бриге о деци и породици, не сме да буде препрека професионалном напредовању, да буде основ за неповољније распо- ређивање неког лица или отказ.

Ипак, не доприноси само понашање послодаваца тежем напредовању жена. Анализе показују да су породичне обавезе фактички, саме по себи, можда и нај- већа препрека остваривању равноправности полова у домену запошљавања и напредовања. Жене због породичних обавеза не стижу да траже посао, да се усавршавају, па тако губе трку у конкуренцији за радна места. Зато се усклађи- вању породичног и професионалног живота у последње време поклања велика пажња. Прве документе у вези са тиме донела је МОП још 1981. године, (поме- нуту Конвенцију бр. 156 о радницима са породичним обавезама и Препоруку бр. 165 истог назива), а данас о „помирењу професионалног и породичног жи- вота“ постоји богата легислатива широм света, нарочито у земљама ЕУ.²⁷

„Запослени, без обзира на пол, остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад једнаке вредности код послодавца, у складу са законом којим се уређује рад“ (чл. 17 ЗРП).²⁸ Мада је у већини радних законодавстава прокламовано да жене и мушкарци имају право на једнаку зараду за исти рад, то се правило у свету учестало крши. Према проценама МОП, мада жене одрађују 2/3 радних сати у свету, зарађују само око 1/10 светских прихода.²⁹ У вези са тим у Мапи за постизање једнакости између мушкараца и жена (2006-2010) запажа се (тач. 1.2): „И поред тога што је ЕУ донела легислативу о једнаком плаћању, жене и

²⁷ Видети више: К. Christopher, *Family-Friendly Europe*, The American Prospect maga- zine, April 8, 2002, Internet: http://www.thirdworldtraveler.com/Europe/Family_Friendly.html/; F. Nobutaka, *Comparing Family-Friendly Policies in Japan and Europe*, *Journal of Population and Social Security*, Volume 1, 2003, Internet: - http://www.ipss.go.jp/webjad/WebJournal.files/population/2003_6/2.Fukuda.pdf/;

²⁸ Законом о раду је прописано, у чл. 104 (ст. 2. и 3), да се запосленима гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стр- учне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад. У истом члану наводи се и да су одлука послодавца или споразум са запосленима који нису у складу са овим нормама ништави (ст. 4). У случају повреде једнакости запослени имају право на накнаду штете (ст. 5).

²⁹ Видети више у: *Gender Equality in the World of Work*, ILO Electronic Newsletter, Intern- ational Labour Organisation, Geneva, No. 4. Jan. - March 2003, ([www.ilo.org/pub- lic/english/bureau/gender/](http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/)), str. 25.

даље зарађују 15% мање од мушкараца и овај јаз се смањује знатно спорије него јаз у области запошљавања. Тај отпор резултат је директне дискриминације жена и структуралних неједнакости, као што је сегрегација у појединим секторима, занимањима и организационим системима, приступу образовању и обуци, поремећаји у проценама и платним системима, и стереотипи.“

Да би утицала на исправљање овакве праксе МОП је одмах после Другог светског рата 1951. године, усвојила Конвенцију о бр. 100 о једнаком награђивању мушкараца и жена за рад једнаке вредности и Препоруку бр. 90 истог назива. Овај принцип поштује од својих почетака и Европска унија. Године 1996. Европска комисија доноси Кодекс праксе за примену принципа једнаког плаћања за рад једнаке вредности.³⁰ О једнаком плаћању постоји богата судска пракса Европског суда правде.³¹

Послодавци не крше принцип једнаког плаћања само приликом исплата зарада, већ и код обезбеђивања других материјалних бенефиција запосленима. Сходно пракси Европског суда правде, плаћање не укључује само плате, већ и друге уговорене бенефиције у новцу и натури које запослени директно или индиректно примају, као што су на пример: плаћени одмор и одсуства; плаћање условљено профитом; учешће у профиту; уговорени бонус; учешће у акцијама; дотирање кредит за куповину некретнина; коришћење компанијског аутомобила или плаћање бензина; сношење телефонских трошкова; приватно медицинско осигурање; животно и компанијско пензијско осигурање; бесплатан или дотиран смештај; попусти за особље и друге повластице; брига о деци.³²

³⁰ Да би се избегло неједнако плаћање, Кодексом се сугерише: 1) спајање сличних послова који су били платно раздвојени према полу, тако да се примењује цена рада коју примају мушкарци; 2) да се усклади систем плаћања и нестану баријере између појединих типова послова (нпр. уредских и производних), 3) да се изврши редефинисање и поновна процена формалних квалификација и вештина послова који су више “женски”, 4) да се приступи реорганизацији послова, тако што би се повећале могућности запослења жена на типично мушким пословима на којима су бољи услови плаћања итд.

³¹ Први и најпознатији случај у области једнаког плаћања, је био случај белгијске стјуардесе, Габријеле Дефрене против Белгије, још 1971. године (Defrenne II- Slučaj 43/75, Defrenne v. Societe Anonime Belge de Navigation Aérienne Sabena). Госпођа Дефрене тужила је авиокомпанију Сабена, тражећи да јој се надокнади неоснована разлика у плати између ње и мушких колега. Суд је нашао да је тужба основана и управо је та пресуда представљала прекретницу у комунитарној пракси у погледу плаћања полова. Детаљније о овом и још неким случајевима у вези са једнаким плаћањем видети: Коментар закона о родној равноправности Црне Горе, оп. цит.

³² Видети више на: www.eoc.org.uk/pdf/eoc_ep_english.pdf/, као и чл. 2 ст. 1 ал. е) Директиве 2006/54/ЕС.

Закон о равноправности у чл. 18 забрањује узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање на раду и у вези са радом.³³ Овакво поступање према другом запосленом сматра се повредом радне обавезе која представља основ за отказ уговора о раду, односно за изрицање мере престанка радног односа, као и за удаљење запосленог са рада.³⁴

Рад као корисну делатност прате и деструктивни видови понашања, међу којима су узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање. Последњих година је, услед кризе и појачане конкуренције међу запосленима, овакво поступање у порасту. Због тога се у многим земљама, а нарочито ЕУ, активно делује на сузбијању свих видова узнемиравања на послу.³⁵

Наша нормативна решења о сузбијању узнемиравања у вези са полом инспирисана су комунитарном регулативом.³⁶ Међутим, оно што разликује нашу и праксу ЕУ, јесте да се Унија не зауставља на регулативи, већ непрекидно практично делује на сузбијању узнемиравања по основу пола. То се чини на најразличитије начине, како допунском регулативом, тако и судском праксом Европског суда правде. Примера ради, у Европској унији је још 1992. године био усвојен „Кодекс праксе за сузбијање сексуалног узнемиравања на раду“, на основу претходно донете „Препоруке о заштити достојанства жена и мушкараца на раду са кодексом праксе за борбу против сексуалног узнемиравања.“³⁷ Потом се, 2001. године сачињава „Резолуција о узнемиравању на раду“, а на бази тог документа организације запослених и послодаваца на нивоу ЕУ 2006. године закључиле су „Аутономни оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду“.

Члан 19 (Стручно усавршавање и обука) прописује обавезу послодавца да у сваком циклусу стручног усавршавања или обуке води рачуна о томе да заступљеност полова одсликава у највећој могућој мери структуру запослених код послодавца или у организационој јединици за коју се врши обука и да о томе извештава у годишњем извештају о равноправности полова. Циљ је да ни један од полова не буде „подзаступљен“ у програмима обуке и усавршавања. Недовољна заступљеност жена у програмима стручног усавршавања и

³³ Дефиниције ових појмова постављене су чланом 10 ЗРП.

³⁴ У вези са тим видети и чл. 18 Закона о раду и Закон о злостављању на раду (Сл. гласник РС, бр. 36/2010).

³⁵ Тако нпр. у Измењену Европску социјалну повељу уграђен је чл. 26 којим се прокламује „Право на достојанство на послу“, а којим се, између осталог, забрањује сексуално злостављање на радном месту или у вези са послом.

³⁶ Заштиту од свих облика узнемиравања на раду предвиђају нпр. Директива 2000/78 и нова Директива 2006/54.

³⁷ Recommendation on the protection of the dignity of women and men at work, including the code of practice to combat sexual harassment, OJ C 27, 04/02/1992.

обуке један је од основних, мање видљивих разлога њиховог тежег напредовања, као и основ да жене као „мање стручне“ буду лакше проглашаване технолошким вишком. У одређеном периоду живота жене због родитељства и породичних обавеза нису у прилици да се стручно усавршавају и освежавају своје професионално знање, па самим тим губе корак са мушким колегама. Поред тога, жене су због свог традиционалног (подређеног) положаја у друштву углавном мање заступљене у програмима стручне обуке и усавршавања. Отклањање овакве неравнотеже је један од основних механизма да се унапреди заступљеност полова у појединим сегментима радне снаге. Као што стручњаци МОП истичу, успешни програми образовања и обуке воде ка унапређењу „запошљивости” жена.³⁸ Разматрајући чл. 6, ст. 1 Пакта о економским, социјалним и културним правима, који говори о могућности свих да реализују право на рад, а у контексту равноправности полова, Комитет за економска, социјална и културна права наводи да примена тог члана између осталог подразумева да мушкарци и жене имају право на професионалну обуку и програме професионалног вођења, како у јавном тако и приватном сектору, који ће мушкарцима и женама обезбедити одговарајуће вештине, информације и знања неопходна да би уживали једнако право на рад.³⁹ О томе говори и Конвенција о елиминацији дискриминације жена, у чл. 10: „Државе чланице предузимају све подесне мере ради отклањања дискриминације жена да би им обезбедиле једнака права као и мушкарцима у погледу образовања, а посебно да би на основи равноправности мушкараца и жена обезбедиле: (а) једнаке услове у погледу каријере и професионалног усмеравања, у погледу могућности за учење и стицање диплома у образовним установама свих категорија, како у сеоским тако и у градским срединама; ова равноправност се обезбеђује у погледу предшколског, општег, техничког и стручног образовања, као и вишег техничког образовања и свих врста професионалног усмеравања...”

Члан 20 ЗРП уређује питање престанка радног односа и радног ангажовања, у контексту равноправности полова: „Покретање поступка од стране запосленог због дискриминације по основу пола, узнемиравања, сексуалног узнемиравања или сексуалног уцењивања не могу се сматрати оправданим разлогом за отказ уговора о раду, односно престанак радног и другог (уговорног) односа по основу рада, нити могу бити оправдан основ да се запослени прогласи вишком запослених у складу са прописима који уређују рад.“ Овај члан Закона представља разраду члана 8 ЗРП, који утврђује забрану „виктимизације“ (одмазде) због указивања на неравноправан третман

³⁸ Упоредити: *Gender Equality...*, оп. цит, стр. 5.

³⁹ Видети тачку 23 Генералног коментара бр. 16.

полова, што је прописано многим међународним стандардима.⁴⁰ У пракси се жртва која је указала на неравноправан третман често у циљу одмазде организовано злоставља да би сама дала отказ, отпушта под лажним изговором или се проглашава вишком. То жртве дискриминације, узнемиравања или сексуалног узнемиравања одвраћа од покретања поступка за заштиту, чиме се индиректно подстиче дискриминација.

Занимљиву новину представља и одредба чл. 21 ЗРП, која говори о колективном преговарању: „Синдикати и удружења послодаваца дужни су да, приликом образовања одбора за преговоре у складу са законом којим се уређује рад, обезбеде најмање 30% представника мање заступљеног пола, односно број представника мање заступљеног пола пропорционално учешћу тог пола у чланству у синдикатима и удружењима послодаваца.“ Установљено је да лошијем положају жена у области рада доприноси и то што су недовољно заступљене у процесима одлучивања, односно колективног преговарања о условима рада. Услед тога се унутар преговарачких тимова не води довољно рачуна о њиховим интересима и специфичним потребама када је у питању рад.⁴¹

Чл. 22 ЗРП односи се на подстицање запошљавања. Њиме се утврђује једнака доступност пословима и једнакост у поступку запошљавања, могућност увођења афирмативних мера за подстицање запошљавања и самозапошљавања, укључивање у мере активне политике већег броја лица мање заступљеног пола. Неједнакост у запошљавању представља корен неједнаког третмана полова на тржишту рада. У многим земљама жене се теже запошљавају од мушкараца, нарочито у профитабилнијим секторима. Међународна организација рада је то давно запазила, те је још у Препоруци бр. 90 о једнаком плаћању, из 1951. године, у тач. 6 предвидела: „да би се смањиле разлике у плаћању мушкараца и жена, требало би предузети акције да се повећа продуктивна ефикасност жена, као што су нпр: (а) осигурање да радници оба пола имају једнаке или еквивалентне могућности професионалног саветовања и саветовања у запошљавању, за професионалну обуку и помоћ у запошљавању; (б) предузимање одговарајућих мера да се жене охрабре да

⁴⁰ Нпр., у члану 24 нове Директиве 2006/54/ЕЦ, у оквиру поднаслово: „Виктиминација“, предвиђа се: “Државе чланице ће увести у своје националне правне системе такве мере које су неопходне да би се запослени заштитили, укључујући и заштиту какву уживају представници запослених по националном законодавству или пракси, од отказа или другог штетног третмана од стране послодавца као реакцију на захтев у оквиру предузећа или у оквиру друге правне процедуре са циљем правне заштите у вези са принципом једнаког третмана.”

⁴¹ У Европском пакту за једнакост полова помиње се да треба охрабрити социјалне партнере да делују у корист равноправности полова и унапређивања планова за једнакост на радном месту.

користе услуге професионалног саветовања и саветовања у запошљавању, професионалну обуку и помоћ у запошљавању...“. Међутим, стереотипи у запошљавању и даље постоје широм света, чак и у развијеној Европској унији. О томе сведочи Европски пакт за једнакост полова, у којем се у оквиру мера за смањење јаза између полова на тржишту рада препоручује деловање на унапређењу запослености жена на свим групама послова.

3) Закључак

Закон о равноправности полова, као и остали недавно усвојени антидискриминациони закони, уноси у наш правни систем низ оригиналних правних решења у областима које регулише, па и у домену рада. Ради се о пракси која је последњих година уведена међународним, а нарочито европским правним стандардима, са циљем отклањања неравноправности полова свуда где постоји у реалном животу. Релативно нестандартним правним решењима (афирмативне мере, квоте запослених, обавезно планирање уравниотежавања радне снаге, терет доказивања на страни послодавца), приступило се пошто се показало да уобичајени правни механизми не могу да обезбеде фактичку, већ само правну једнакост мушкараца и жена. Како су извесни видови неравноправности полова уочени и код нас, законодавац је одлучио да, следећи праксу Европске уније, покуша сличне механизме за изједначавање полова да примени и у Србији. Време ће показати да ли је наше друштво зрело за примену таквих законских решења, али је извесно да нова регулатива у домену рада неће заживети без озбиљне практичне подршке државе и социјалних партнера.

* * *

Summary: This text gives brief presentation of the new Serbian Act on Gender Equality (2009) in relation with international (UN, ILO, CE) and European Community's legal standards on equal treatment of women and men at work. Special attention is given to the International Labour Organization and Communitarian legal standards and activities on gender equality. The text elaborates: equal treatment regarding to the access to employment and occupation, improvement of female representation in decision making in the labour area, planning of gender equality policy with the employer, gender pay gap combating, ensuring equal treatment in the area of professional education, vocational training and promotions, protection of dignity of male and female worker (discrimination, harassment, sexual harassment), protection on victimization (dismissals) in connection with gender equality complaints, burden of proof in court's procedure in the gender equality cases, improvement of female employment rate. The author compares communitarian and Serbian situation in that area and offers some suggestions for improvement of Serbian activities to be carried out by state and social partners' organization (trade unions, employers' associations).