

RODNA RAVNOPRAVNOST U EVROPSKOM RADNOM PRAVU

REZIME: Autor daje pregled poslednjeg Izveštaja Evropske komisije o jednakosti između muškaraca i žena, sa ciljem da skrene pažnju na nove trendove razvoja radnog prava u okvirima Evropske unije koji se kreću ka osmišljavanju novog tipa strategija i politika koje bi trebalo da doprinesu ostvarivanju novog pojma work-life balance koji omogućava da u profesionalnom smislu pojedinci ostvaruju najviše od svojih kapaciteta uz puno poštovanje prava žena. Žene su najčešće, usled svoje biološke uloge u podizanju porodice, primorane da se odreknu profesionalne karijere jer je u trenutnom sistemu tržišta rada gotovo nemoguće ostvariti uravnotežen odnos između života i rada, a da sva zagarantovana prava budu ispunjena.

Ključne reči: Rodna ravnopravnost, radno pravo, Evropska unija, radni odnosi

Uvod

Istorija nejednakog postupanja prema ženama u vezi sa radom je duga i kao takva, dovela je do uslovljavanja potrebe za regulisanjem društvenih odnosa na takav način da položaj oba pola izjednači u pravima, naročito, u oblasti radnog prava i radnih odnosa. Ceo dvadeseti vek obeležen je značajnim promenama u oblasti prava žena ali taj proces još uvek nije završen. Štaviše, i dalje postoji diskriminacija na osnovu polne pripadnosti i razlike u odnosu na položaj žena na tržištu rada. Ono što je najveći problem odnosi se na lošije pozicije i lošiji tretman žene u radnom odnosu ali i pritisak u pogledu dileme između roditeljstva i karijere.

Društvo je napredovalo u legislativnom smislu – jednak tretman muškaraca i žena jeste predviđen pravnim aktima. Još je Rimskim ugovorom iz 1957. godine proglašen princip jednakih zarada za muškarce i žene. Počevši od tada, EU je implementirala ovaj princip u niz različitih akata. Time je stvorena obaveza za sve

¹ Docent na Pravnom fakultetu za privredu i pravosuđe, Univerzitet Privredna akademija, Novi Sad

države članice da svojim pravnim aktima obezbede ravnopravnost za pripadnike oba pola u pogledu zapošljavanja, jednakih uslova rada, jednake pravne zaštite u ovoj oblasti itd.

Ono na čemu ćemo ovde staviti naglasak je uopšteni pregled situacije u pogledu ravnopravnosti žena kada je u pitanju rad i zapošljavanje, njihovih prava i diskriminacije koja i dalje postoji u znatnom obimu.

Pregled postojeće situacije

Uopšteno govoreći, nastojanja država članica EU proizvela su pozitivne rezultate u pogledu zaposlenosti žena. Međutim, možemo slobodno reći da je taj proces još uvek suviše spor u pogledu dostizanja jednakosti polova u potpunosti. Činjenica jeste da je mnogo više žena ušlo na tržište rada i u tom kontekstu, ciljevi Lisabonske strategije se ostvaruju, doduše, mnogo više u pogledu brojki koje se odnose na veći broj žena koji je zaposlen ali ono što nije postignuto, je kvalitetniji nivo poslova kojima se te žene bave. Ostaju da važe ista pravila kao i ranije: žene su na nižim pozicijama, teže dolaze do značajnijih radnih mesta, u proseku su manje plaćene i mnogo češće nego muškarci, zaposlene su sa skraćanim radnim vremenom.²

U kontekstu trenutne globalne ekonomske i finansijske krize, čini se još važnije investirati u ljudski kapital i sa više posvećenosti stvarati i stvoriti više boljih radnih mesta, naročito za žene. U okviru Evropske strategije za rast i zapošljavanje, Komisija se obavezala da stvori više poslova i bolje poslove. Da bi ovaj plan u potpunosti uspeo potrebno je da oba pola ravnopravno imaju mogućnosti da iskoriste svoj pun potencijal.

Međutim, za žene postoji još uvek čitav niz prepreka koje ih onemogućavaju da pristupe novim radnim mestima i da napreduju kroz kontinuiran rad i brigu o svojoj karijeri. Jedna od glavnih prepreka je pritisak koji je usmeren na većinu zaposlenih žena koji proizlazi iz pokušaja da ostvare ravnotežu između svog poslovnog i privatnog, odnosno, porodičnog života. Čak i u kontekstu postojeće ekonomske i finansijske krize, žene su prve na udaru negativnim posledicama ovakvog globalnog stanja. One se često nalaze na nesigurnim pozicijama i prve su u redu kada dolazi do gubitka posla.

Ostvarenje principa jednakosti između žena i muškaraca ima veliku važnost samo po sebi u smislu potpuno drugačije prakse i faktičkog napretka na polju ne samo radnog prava, nego i uopšteno govoreći, kada su u pitanju ljudska prava. Međutim, ostvarenje ovog principa važno je iz još jednog razloga. Ono predstavlja preduslov za ispunjenje gotovo svih ciljeva Evropske unije koji se odnose na rast, zapošljavanje i socijalnu koheziju.

² Najveći deo rada predstavlja prikaz Izveštaja Evropske komisije o jednakosti polova: Report on Equality Between Women and Men 2009, http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/rapporti/Report_equality_April09.pdf

Učešće žena na tržištu rada, s jedne strane, garancija je njihove ekonomske nezavisnosti, a sa druge strane, predstavlja opšti doprinos ekonomskom razvoju u celini i održivosti sistema socijalne zaštite. U proseku, zaposlenost žena u EU je blizu 60%, što je praktično ostvarenje Lisabonskog cilja. Procenti su rasli od 51,1% u 1997. godini do 58,3% u 2007. Ono što nije deo ostvarenja cilja je da su ove brojke u velikoj meri različite među državama članicama.³ Što se tiče jaza između zaposlenosti žena i muškaraca, dolazi do postepenog sužavanja. Podaci govore o 17,1% u 2000. godini i 14,2% u 2007. Međutim, ukoliko se specifikuju podaci po kategorijama, kao što je recimo odnos između zaposlenosti žena i muškaraca koji se brinu o deci mlađoj od 12 godina, jaz između ovih kategorija je gotovo udvostručen. Pored ovih, i drugi podaci govore u prilog tome da se zaposlenost žena smanjuje u situaciji kada imaju decu, a povećava za muškarce. U pogledu žena koje imaju decu, povećava se samo zaposlenost na poslovima sa skraćenim radnim vremenom, čak četiri puta više nego što je to slučaj kod muškog dela populacije. Čak 6 miliona žena u EU, između 25 i 49 godina izjavljuju da su u obavezi da ne rade usled svojih porodičnih obaveza i odgovornosti.

Uspešno pomirenje i kombinovanje poslovnog i privatnog života, neophodno je za postizanje jednakosti polova ali i za postizanje Lisabonskih ciljeva. Takođe, da bismo govorili o uspešnom kombinovanju poslovnih i privatnih obaveza majki, potreban je razvoj pristupačnih i kvalitetnih ustanova za brigu o deci. Politike razvoja koje imaju za cilj da postignu izmirenje između posla i privatnog života pojedinca veoma su važan faktor u pogledu odgovora na demografske izazove koji se postavljaju pred države članice. Doduše, one države članice koje imaju najveću stopu prirodnog priraštaja su i najviše uradile po pitanju ostvarenja ravnoteže za roditelje i imaju najveći procenat zaposlenosti žena.

Napredak se uočava i u oblasti obrazovanja žena. Recimo, u 2006. godini žene su u univerzitetskom obrazovanju učestvovala sa 58,9 % , iako postoje uočljive polne razlike u pogledu polja studiranja. Prilično nizak procenat žena i dalje ima u oblastima inženjerstva i informacionih tehnologija.

Međutim, ovi podaci sami po sebi ne bi bili zabrinjavajući, ali ono što je činjenica je da žene u većini slučajeva rade na poslovima i radnim mestima koja se tradicionalno smatraju „ženskim“, i imaju poteškoća da se sa nižih kategorija poslova i pozicija pomere i pristupe višim pozicijama. Tako da, zapravo, viši nivo obrazovanja, kada su žene u pitanju, nema veliki uticaj na njihov položaj na tržištu rada. Zaposlenost žena jeste povećana ali, najvećim delom, u onim sektorima gde su inače žene bile brojnije. Pa čak i tada, razlike u plati između žena i muškaraca za iste pozicije su i dalje velike, u proseku 17,4%. Uzrok tome nije uvek direktna diskriminacija, nego i činjenica da se žene manje nalaze na

³ Podaci u okviru rada preuzeti su mahom iz Report on Equality Between Women and Men 2009, http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/rapporti/Report_equality_April09.pdf

višim pozicijama i cenjenijim radnim mestima nego muškarci. Takođe, žene se suočavaju sa negativnim posledicama u pogledu plata i zbog toga što su često primorane da rade u okviru skraćenog radnog vremena, da prekidaju karijeru usled porodičnih obaveza, što naravno, utiče na njihovo profesionalno napredovanje i ostvarivanje punog obima prava u pogledu penzije. Sve ove okolnosti povećavaju rizik od siromaštva, naročito za samohrane roditelje, što su u najvećem broju opet žene. Žene se suočavaju i sa većim problemima u vreme krize kad nezaposlenost raste, jer su češće nego muškarci zaposleni na određeno vreme.

U oblastima kao što su politika i preduzetništvo, žene su i dalje daleko manje zaposlene. Broj žena na pozicijama direktora u visoko rangiranim kompanijama je samo 3% širom cele Evrope. Kao članovi odbora kompanija, zastupljenost žena se kreće u okvirima jedne žene na deset članova odbora. Ilustrativan primer je i zaposlenost žena u okviru Centralnih banaka u državama članicama. Ne postoji ni jedna žena na poziciji guvernera u celoj EU. Štaviše, žene čine samo 16% u najvišim telima ovih institucija. Još paradoksalnije je to da su u oblastima ekonomije, prava i uprave žene brojnije od muškaraca kada je u pitanju broj studenata i onih koji imaju diplomu iz ovih oblasti, a zapravo su daleko malobrojnije kada je u pitanju zapošljavanje na istim ovim mestima. Kada je u pitanju politika i političke funkcije, žene su ostvarile značajan napredak, iako i dalje možemo reći da je taj napredak prilično spor. Prosek u EU je porastao sa 16% učešća u nacionalnim parlamentima 1997. godine na 24% 2008. godine. Minimalnim nivoom učešća žena u nacionalnim parlamentima smatra se 30%, kako bi se mogli očekivati bilo kakvi značajniji uticaji na politiku. U nacionalnim vladama jedan od četiri ministra su žene, u proseku. Međutim, varijacije su drastične u različitim državama, i kreću se od nule do 60%. Napredak je ostvaren na nivou evropskih institucija, ali i dalje su žene suviše malo zastupljene na najvišim pozicijama.

Pregled predloženih i preduzetih mera

Najznačajnija inicijativa za poboljšanje položaja žena i postizanje rodne ravnopravnosti potekla je od strane Evropske komisije. U pitanju je nekoliko mera koje imaju za cilj da doprinesu boljem uspostavljanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života pojedinaca. Jedna od mera odnosi se na amandman na Direktivu 92/85/EEC o zaštiti materinstva, i sastoji se u povećanju minimalnog porodiškog odsustva sa četrnaest na osamnaest nedelja, bez gubitka zarade. Pored ovoga, predložena je i izmena odredaba Direktive 86/613/EEC10 u cilju poboljšavanja položaja samozaposlenih lica. U pogledu ispunjavanja ciljeva iz Barselone, Komisija je zaključila da u odnosu na razvoj i izgradnju ustanova za brigu o deci, nijedna država članica neće uspeti da ostvari postavljene ciljeve do 2010. godine.

Saradnja država članica po pitanjima položaja žena i uspostavljanja ravnoteže između života i rada, nastavljena je u okviru Evropskog saveza za porodicu.

U okviru ovog tela, države članice na evropskom nivou vode diskusije o strategijama u pogledu poboljšavanja, između ostalog, položaja žena i porodice u pokušajima uspostavljanja izbalansiranih uslova života i rada. Mnoge države članice su spremno prihvatile stav o važnosti ovakvih strategija a neke od njih su i počele sa sprovođenjem niza mera, kao što su šira dostupnost usluga za brigu o deci, porodična odsustva sa posla za očeve kao i podizanje svesti o ulozi očeva u podizanju porodice. Sve ove mere u krajnjem cilju bi trebalo da doprinesu konačnom izjednačavanju polova u njihovim pravima i mogućnostima za dostizanje istih profesionalnih i radnih uspeha.

Sledeća mera koja se bavi položajem žena na tržištu rada odnosi se na višoke pozicije u oblasti ekonomije i politike. Platforma za razmenu dobrih praksi između zemalja članica obezbeđena je kroz EU mrežu za unapređenje žene u ovim oblastima, pokrenuta 2008. godine. U junu 2008. godine, Savet ministara usvojio je zaključke o ženama u političkom donošenju odluka i o eliminisanju rodni predrasuda u društvu.

Krajem 2007 godine, Komisija je pokrenula inicijativu koja uključuje niz obuka i treninga o podizanju svesti i informisanju preduzeća, naročito iz sektora malih i srednjih preduzeća, o koristi u borbi protiv rodne diskriminacije. Uz ovo pokrenuta je i kampanja za privlačenje mladih devojaka i žena za rad u profesijama koje su povezane sa informacionom tehnologijom.

U pogledu EU zakonodavstva koje reguliše jednak tretman između muškaraca i žena, takođe su učinjeni značajni pomaci. U toku 2008. godine Komisija je pažljivo pratila sprovođenje implementacije Direktive 2002/73/EC¹³ i 2004/113/EC¹⁴ u državama članicama. Pokrenuti su i postupci protiv određenog broja država članica zbog neispravne primene Direktive 2002/73/EC – čak dvadeset procedura je još uvek u toku. Kada je u pitanju Direktiva 2004/113/EC, pokrenute su mere protiv dvanaest država članica, od kojih su sedam bile u toku krajem 2008. godine.

Evropska komisija je i u procesu razmatranja adekvatnosti postojećeg zakonodavstva EU u pogledu jednake plate sa ciljem borbe protiv jaza u platama različitih polova. S tim u vezi, pokrenuta je kampanja da bi se podigla svest o ovom problemu i da bi države članice pokazale svoju inicijativu u pogledu implementacije mera koje bi doprinele rešavanju problema jaza u platama između žena i muškaraca. Zemlje kao što su Velika Britanija, Francuska, Finska, Švedska i Belgija.

Još jedna bitna institucija u ovoj oblasti je i Evropski institut za jednakost polova, koji je u fazi ustanovljavanja. Njegov cilj je da pruži tehničku pomoć institucijama Zajednice i državama članicama.

Zapravo, većina ovih mera svodi se na to da se pronađe efikasan i održiv odgovor na situaciju koja se odnosi na posledice privrednog i finansijskog pada usled postojeće globalne krize. Ravnopravnost polova mora biti okosnica ovih

rešenja jer je izvesno da kriza u zapošljavanju i u drugim oblastima različito pogađa žene i muškarce.

Zaključak

Na osnovu poslednjeg Izveštaja Evropske komisije, koji je mahom prikazan na prethodnim stranama u pogledu toga kako rodna ravnopravnost utiče na menjanje strateških pristupa i legislature, možemo doći do nekoliko zaključaka. Istrajnost pojave koja odražava nejednakost polova i jaz u pogledu manjih plata za žene za isti posao, jedan je od pokazatelja koliko je važno ukloniti prepreke da bi se žene potpuno uključile i na ravnopravnim osnovama u tržište rada.

Rodne predrasude i stereotipi su duboko ukorenjeni u najvećem broju država evropskog kontinenta, uključujući tu i države koje još ne pripadaju Evropskoj uniji. Te predrasude dovode do gotovo goreg položaja žena u odnosu na onaj kada su bile mnogo više obespravljene. Nejednaka podela porodičnih obaveza i odgovornosti, primorava žene da u većini slučajeva odaberu odricanje od svoje karijere i viših, odgovornijih pozicija i radnih mesta u korist manje plaćenih poslova sa skraćenim radnim vremenom ili čak potpuno odricanje od poslovne karijere. Sa sve većim brojem samohranih roditelja, najviše žena, borba između profesionalnog i privatnog života, je sve teža i sa sve ozbiljnijim posledicama, naročito u uslovima ekonomskog i privrednog zastoja i problema koji se tiču postojećih, a kamoli budućih radnih mesta i za žene i za muškarce.

Rešenje koje predlaže Evropska unija odnosi se na stvaranje i pomirenja između života i rada (*Reconciliation policies*), najviše žena ali i muškaraca i izmene njihove uloge u korist većeg angažovanja u preuzimanju porodičnih odgovornosti.

Da bi bile uspešne ovakve strategije moraju uzimati u obzir individualne izbore, kako za muškarce, tako i za žene, u pogledu fleksibilnih radnih sati i odsustva. Na primer, mere kao što su, odsustva za očeve, mogle bi da ohrabre muškarce da preuzmu udeo u roditeljstvu jednako kao i žene. Takođe, ove strategije moraju biti implementirane na svim nivoima radnih mesta, kako bi jednako obuhvatila i žene i muškarce. Predlozi u pogledu dve direktive koje regulišu porodijsko odsustvo i samozaposlene žene trebalo bi brzo da budu prihvaćeni i usvojeni od strane zakonodavca. Ovakve i slične odrednice, kao i niz drugih različitih mera kojih smo se prethodno dotakli, pravac su kretanja zakonodavstva i prakse Evropske unije za ne tako daleku budućnost. Štaviše, efekti se očekuju vrlo brzo, traže se efikasna i održiva rešenja koja će pomoći prevazilaženju ne samo problema jednakosti polova u oblasti rada i radnih prava, nego i širih društvenih i socijalnih problema koji su i direktno i/ili indirektno povezani sa njima.

Assist. Prof. Igor Šoltes, Ph.D.⁴

Gender Equality in the European labor law

A b s t r a c t

The author gives an overview of the last European Commission report on equality between men and women, with the aim to draw attention to new trends in the development of labor law in the European Union to move towards the design of new types of strategies and policies that should contribute to the implementation of the new concept of work-life balance that allows you to have some sense of professional most of its capacity with full respect for the rights of women. Women are most often due to their biological role in raising families, forced to renounce a career because it is in the current system of labor market almost impossible to achieve balanced relationship between life and work, and that all rights guaranteed to be full.

Key words: Gender equality, employment law, European Union, working relations

Literatura

1. *Report on Equality Between Women and Men 2009*, http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/rapporti/Report_equality_April09.pdf
2. *Report on Equality Between Women and Men 2009*, http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/rapporti/Report_equality_March08.pdf
3. <http://ec.europa.eu/social/>
4. Kenner, J. *EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and beyond*, http://books.google.com/books?id=gOfZM5xHXCQC&pg=PA328&lpg=PA328&dq=women+labor+laws+EU&source=bl&ots=XPPZSJK9nH&sig=OOHxKVyGU-4_uNqIIZ_K0DM8Rvk&hl=en&ei=xhA5StbdGcaaQamprDKDQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=8#PPA153_M1
5. Blanpain, R. *European Labour Law*, Kluwer Law International, Boston, 2000
6. Lowisch, M *Labor Law in Europe*, <http://www.ritsumei.ac.jp/acd/cg/law/lex/rlr20/Manfred101.pdf>
7. *Employment in Europe 2008*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>

⁴ Assistant Professor on the Law Faculty, Business Academy, Novi Sad

8. *Women at work: Paths to equality*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0896.htm>