

ЗОРИЦА З. ВУКАШИНОВИЋ-РАДОЈИЧИЋ
СРЕТЕН М. ЈУГОВИЋ*

Криминалистичко-полицијска академија
Београд

УДК 331.5:305-
055.1/2(497.11)
342.722-055.1/2(497.11)
ИД БРОЈ 192641036
Монографска студија
Примљен: 05.04.2012
Одобрен: 17.05.2012

НАЧЕЛО РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОБЛАСТИ ЗАПОШЉАВАЊА И РАДНИХ ОДНОСА**

Сажетак: Рад се бави сложеним питањем родне равноправности у области запошљавања и радних односа, које обухвата неколико аспеката: право на рад као неotuђиво право свих људи, право на једнаке могућности запошљавања, укључујући и примену једнаких критеријума при избору кандидата за радно место, право на слободан избор професије и запослења, право на напредовање, распоређивање, стручно усавршавање, сигурност радног места, право на услове рада, право на једнако плаћање за рад једнаке вредности и друга права из радног односа. Имајући у виду да се питањем дискриминације у области запошљавања и рада бави цела међународна заједница, рад полази од усвојених међународних и европских начела и анализира нормативни оквир у Србији, као основу за остваривање и заштиту равноправности, институционални оквир и актуелну праксу спречавања различитих видова дискриминације у тој области.

Кључне речи: родна равноправност, начело једнаких могућности, мобинг, европско законодавство, Повереник за заштиту равноправности

* sretenjugovic@gmail.com; tel.: 064 / 89 25 00 3

** Рад је резултат реализовања научноистраживачког пројекта под називом „Развој институционалних капацитета, стандарда и процедура за супротстављање организованом криминалу и тероризму у условима међународних интеграција”. Пројекат финансира Министарство науке и технолошког развоја Републике Србије (број 179045), а реализује Криминалистичко-полицијска академија у Београду (2011–2014). Руководилац пројекта је проф. др Саша Мијалковић.

Увод

Родна равноправност подразумева равноправно учешће мушкараца и жена у свим областима јавног и приватног живота, једнак положај и једнаке могућности за остваривање свих права и слобода, као и коришћење личних знања и способности за развој друштва и остваривање једнаке користи за резултате рада. Запошљавање и радни односи су једна од области друштвеног живота у којој је неравноправност полова нарочито заступљена. Запошљавање је свакако један од најважнијих сегмената остваривања равноправности полова, јер неповољније поступање према женама на том плану доприноси очувању већ постојеће фактичке неједнакости између мушкараца и жена. У области запошљавања и рада, жене су често изложене непосредној и, нарочито, посредној (прикривеној) дискриминацији. То је свакако последица традиционалних односа полова у друштву и породици, односно неједнаког вредновања рада и улога мушкараца и жена у друштву.

Имајући у виду да се питање дискриминације у области запошљавања и рада протеже ван граница националне државе и унутрашњег правног поретка, том појавом и последицама које производи данас се бави целокупна међународна заједница. Тако се и у нашој земљи придаје велика важност сузбијању дискриминације у тој области и остваривању равноправности. Полазећи од усвојених међународних и европских стандарда и ослањајући се на искуства у упоредном праву, усвојен је национални нормативни оквир за остваривање и заштиту равноправности. Сложено питање родне дискриминације у области запошљавања обухвата забрану дискриминације у вези са статусним питањима лица – кандидата који траже запослење и лица која имају статус запослених. Дискриминација у том смислу углавном се јавља као посредна дискриминација, а најчешћи су случајеви приликом запошљавања, расподељивања запослених, напредовања, стручног усавршавања и развоја каријере, остваривања права на зараду, као и остваривања других права.¹ Имајући у виду да се питање дискриминације уставно уређује и санкционише, Устав Србије забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, према било ком основу, а нарочито на основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести,

¹ Законодавац појмовно одређује непосредне, односно посредне дискриминације. Видети чл. 5–6 Закона о равноправности полова (*Службени гласник РС*, број 104/2009), чл. 5–7 Закона о забрани дискриминације (*Службени гласник РС*, број 22/09) и члан 19 Закона о раду (*Службени гласник РС*, бр. 24/05 и 61/05).

политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, година живота и психичког или физичког инвалидитета.² Такво решење даје основ да се дискриминација забрани и у конкретним областима друштвених односа, који се уређују посебним прописима. Једна од тих области су запошљавање и радноправни односи.³

Начело забране родне дискриминације у области запошљавања и рада

Активностима међународних организација – од којих су најзначајније Организација уједињених нација, Савет Европе, Међународна организација рада и друге, унапређују се, развијају и примењују међународне норме и стандарди у већини области међународног права, које имају за циљ да пруже подршку успостављању јасног и консистентног правног оквира и примени начела забране дискриминације у свим сегментима друштва. Полазећи од аката и докумената међународних организација, ствара се основа за обезбеђење начела једнакости мушкараца и жена и једнаких могућности у политичком, економском и јавном животу. Тако, у складу с Општом декларацијом о правима човека (*Universal Declaration of Human rights*, The UN General Assembly), посебан значај имају права из радног односа. Тим актом, као и Повелем уједињених нација (*The Charter of the United Nations*, The United Nations, 1945) унапређују се право на рад, обезбеђење бољег животног стандарда, као и услова за економски и социјални развој, поштовање људских права без разлика на основу расе, религије, пола или језика, заједничко решавање међународних економских, социјалних, здравствених и других проблема, као и развој међународне културне и образовне сарадње. Права из радног односа су дефинисана и другим актима Уједињених нација – Међународним пактом о грађанским и политичким правима (*The International Covenant on Civil and Political Right*) и Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима (*The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*).

² Видети члан 21 Устава РС (*Службени гласник РС*, број 98/06).

³ Дискриминација жена је очита у економској области живота. Стопа незапослености жена је за половину већа од стопе незапослености мушкараца, разлика у висини плата је 16%, жене су заступљене са 30,5% на управљачким местима у друштву и привреди, од тога на местима директора са 20,8%, а на челу управних одбора са 13,3%. Посебно је висок ниво економске неједнакости, што је последица вишеструке дискриминације (жене избеглице, расељена лица и сл.). Видети: *Годишњи извештај о раду*, Повереник за заштиту равноправности Републике Србије, 2010.

Од посебног значаја за успостављање и обезбеђење једнакости мушкараца и жена и једнаких могућности у политичком и јавном животу је и Конвенција Уједињених нација о укидању свих облика дискриминације жена (*Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women*, UN General Assembly, 1979). Једно од основних начела је забрана дискриминације жена у области запошљавања, образовања и економских и друштвених активности.⁴ У складу с том конвенцијом, државе имају обавезу да предузимају све прикладне мере ради елиминисања дискриминације жена у области запошљавања, како би се на основи равноправности обезбедила једнака права, а пре свега: право на рад као неотуђиво право свих људи, право на једнаке могућности запошљавања, укључујући и примену једнаких критеријума при избору кандидата за радно место, право на слободан избор професије и запослења, право на напредовање, сигурност радног места, право на услове рада, право на стручно усавршавање, право на једнако плаћање за рад једнаке вредности, право на социјалну и здравствену заштиту, посебну заштиту жена у случају трудноће и материнства и забрану дискриминације у погледу тих питања, као и брачног статуса. Поред политике отклањања свих облика дискриминације жена, државе имају обавезу да у свим областима, а посебно у политичкој, економској и културној сфери, предузимају све мере како би се обезбедили развој и напредак жена. Један од најпресуднијих чинилаца за постизање фактичке равноправности жена и мушкараца јесте обезбеђивање равноправности полова у политичком и јавном животу земље. Стога, државе су дужне да женама, под једнаким условима као и мушкарцима, обезбеде да учествују у стварању и спровођењу владине политике, да заузимају руководеће положаје и обављају све јавне функције на свим нивоима власти.⁵

Када је реч о међународним изворима радних односа, потребно је указати и на значај конвенција и препорука Међународне организације рада, као најзначајније опште акте те организације. У складу с Конвенцијом МОР број 111, која се односи на дискриминацију у области запо-

⁴ Према становишту које данас преовлађује у политичкоправним наукама, дискриминација је акт неједнаког поступања, односно различитог поступања према појединцима или групама.

⁵ Осим на унутрашњем плану, државе су обавезне да обезбеде да жене на равноправан начин учествују у представљању влада на међународном нивоу и да учествују у раду међународних организација. У том смислу се може указати на Препоруку Повереника за заштиту равноправности Републике Србије, број 28/2011 од 27. јануара 2011. године, упућену Народној скупштини Републике Србије, да приликом именовања делегација које представљају РС, састав делегација обавезно мора да чини најмање 30% лица мање заступљеног пола.

шљавања и занимања (*C111 Discrimination Employment and Occupation Convention*, 1958), под дискриминацијом се подразумева свако прављење разлике, искључење или давање првенства заснованог на раси, боји, полу, вери, политичком мишљењу, националном или социјалном пореклу, с циљем да се угрозе једнаке могућности у погледу запошљавања или занимања. У складу с општим начелом, свака чланица мора формулисати националну политику која тежи спречавању дискриминације у погледу запошљавања и занимања. Конвенцијом се истиче да мере које имају за циљ унапређење једнаких могућности и поступка у погледу запошљавања и занимања представљају питање од јавног интереса, да свако лице мора уживати без дискриминације једнаку могућност и поступак у погледу: приступа службама за избор занимања и запошљавања, могућности стручног оспособљавања и занимања према свом избору и према личним способностима, напредовања према личним особинама, искуству, способностима и залагању на раду, обезбеђења запошљавања, награђивања, услова рада. Стога, установљава се обавеза државних органа да спроводе политику запошљавања без икакве дискриминације, као и обавеза послодавца да не смеју дозволити дискриминацију у погледу запошљавања, напредовања, оспособљавања. Такође је потребно указати на значај Конвенције МОР број 100 о једнаком плаћању (*C100 Equal Remuneration Convention*, 1951), која се односи на једнако плаћање за рад једнаке вредности мушкараца и жена (*equal remuneration for men and woman workers for work of equal value*).

У складу с Конвенцијом за заштиту људских права и основних слобода (*Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*, 1950), која је усвојена у оквиру Савета Европе и укључена у националне правне системе, основно начело запошљавања је начело забране дискриминације у вези са запошљавањем, напредовањем и престанком радног односа на основу различитих критеријума – године живота, пол, физичка неспособност, брачни статус, сексуална опредељеност, раса, боја, етничко, национално и социјално порекло, политичко или филозофско мишљење и религијско уверење.⁶ Протоколом број 12 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода прописује се да јавне власти не смеју ни према коме вршити дискриминацију по било ком основу (полу, раси, боји коже, језику, вероисповести, политичком и другом уверењу, националном или друштвеном пореклу, повезаности с националном мањином, имовини, рођењу или другом стату-

⁶ Све земље чланице Европске уније су потписале Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, усвојену у оквиру Савета Европе, а већина земаља је и укључила ту конвенцију у свој национални правни систем.

су). Државе чланице, као и грађани, имају право жалбе на основу Конвенције пред Европским судом за људска права (Steiner, Woods, 2003: 160). За заштиту од дискриминације је значајна и дугогодишња пракса Европског суда за људска права, који је развио стандарде, критеријуме и мерила за утврђивање дискриминације у остваривању законских права.

Када је реч о законодавству Европске уније у тој области, Директива 2000/78/ЕЦ, која утврђује општи оквир за једнако поступање приликом запошљавања и рада (*Council Directive 2000/78/EC*), и Директива Европске уније 2002/73/ЕЦ о примени начела једнаког поступања према мушкарцима и женама у погледу приступа запошљавању, напредовању и стручном усавршавању (*Directive 2002/73/EC*), прописују једнакост мушкараца и жена као основно начело, посебно у области запошљавања и рада. На нивоу Европске уније, а у вези с применом аката Европске уније којима се регулише положај запослених, забрањује се свака дискриминација заснована на полу, раси, националном или социјалном пореклу, језику, религији, политичком и другом мишљењу, припадности националним мањинама, имовинском стању, годинама живота или сексуалној оријентацији. Свако ограничење примене начела забране дискриминације, једнаког поступања и пропорционалности мора бити оправдано и у складу с легитимним и општим циљевима кадровске политике.

Полазећи од дефинисаних међународних и европских стандарда, у нашем правном систему дискриминација према полу у области рада се издваја као посебан вид дискриминације, што подразумева забрану дискриминације и у економском и професионалном смислу.⁷ Према Закону о забрани дискриминације Србије, нису дозвољени: ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол, експлоатација, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање с обзиром на пол, што је прилично заступљено у области рада. У вези с тим, забрањена је дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, право на слободан избор запослења, напредовање у служби, стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, право на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, правичне и задовољавајуће услове рада, одмор, образовање, ступање у синдикат, као и заштиту од незапослености. Одредбама Закона о раду, такође, предвиђа се забрана дискриминације у уређивању радноправних односа. Закон о раду забрањује непосредну и

⁷ Видети: Закон о забрани дискриминације (*Службени гласник РС*, број 22/09).

посредну дискриминацију лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, године живота, трудноћу, здравствено стање, инвалидност, националну припадност и друга својства. Посебну заштиту жена на раду предвиђа Закон о раду, полазећи од физичких особина жена и функције материнства. Акцент је на посебној заштити жена на раду и заштити њеног радноправног статуса, као и на поступцима у којима жена може тражити заштиту својих права, било да је реч о дискриминацији или другом недозвољеном понашању на радном месту, или да је њен радноправни статус угрожен.

Начело једнаких могућности у вези са запошљавањем и радом

Основно начело у вези с радом и остваривањем права из радног односа је обезбеђење једнаког поступања према половима, те је сваки послодавац дужан да обезбеди једнаке могућности, без обзира на пол.⁸ Обезбеђивање опште једнакости полова у области рада представља основно начело, али и обавезу која је преузета ратификованим међународним актима, као што је Ревидирана социјална повеља. Примена начела једнаких могућности – једнакости мушкараца и жена у области запошљавања и рада, према законодавству Европске уније (Директива 2000/78/ЕЦ, којом се утврђује општи оквир за једнако поступање приликом запошљавања и рада, и Директива 2002/73/ЕЦ о примени начела једнаког поступања према мушкарцима и женама у погледу приступа запошљавању, напредовању и стручном усавршавању), подразумева забрану непосредне или посредне дискриминације према полу како у јавном, тако и у приватном сектору.

Начело једнаких могућности обухвата неколико сегмената везаних за запошљавање и рад. То су, најпре, услови за запошљавање (везани за одређена радна места), критеријуми за избор и запошљавање (поступак селекције кандидата) на свим нивоима професионалне хијерархије, критеријуми за напредовање, приступ свим видовима стручног образовања и усавршавања, награђивање и други услови рада, престанак радног односа, чланство или учешће у организацијама послодавца или запослених или другим стручним удружењима.

Закон о равноправности полова Србије обавезује послодавца да, без обзира на пол, обезбеди једнаке могућности и поступање у вези с

⁸ Иако је углавном реч о неравноправности на штету жена, постоје и обрнуте ситуације, када се женама неосновано даје предност у односу на мушкарце, на пример, када је реч о запошљавању на појединим пословима.

остваривањем права из радног односа и на основу рада, а у складу са Законом о раду. Према одредбама Закона о раду, којим се установљава начело забране дискриминације у вези с радним односима, утврђују се забрана непосредне и посредне дискриминације на раду и забрана узнемиравања и сексуалног узнемиравања.⁹ Закон о раду забрањује дискриминацију у односу на услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређених послова и услове рада, као и на сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и отказивање радног односа. Законом о равноправности полова, међутим, уводи се могућност предузимања посебних мера – афирмативних акција у области рада, с обзиром на то да је дозвољено предузимати посебне мере за повећање запослености и могућности запошљавања мање запосленог пола, као и посебне мере за повећање учешћа мање заступљеног пола у стручном оспособљавању и обезбеђивању једнаких могућности за напредовање. Те мере су се показале као једно од најделотворнијих средстава за обезбеђивање равноправности на тржишту рада.

С циљем успостављања делотворног процеса планирања, установљена је обавеза свих послодаваца, осим органа јавне власти, да воде евиденције о полној структури запослених, чија је сврха да се надлежним државним инспекцијским органима и Поверенику за заштиту равноправности омогући прикупљање података о структури запослених с обзиром на пол у области рада и запошљавања. Осим што се помоћу статистичких података може установити стање у погледу заступљености полова у одређеним областима рада, послодавци имају обавезу да усвоје план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова, што има за циљ успостављање нове кадровске структуре и равномерног односа полова, уважавајући начело постепености, како не би била нарушена функционалност процеса рада.

Када је реч о заступљености полова у органима јавне власти, полази се од основног начела једнаке доступности послова и положаја. Тако, у случају неравномерне заступљености полова, органи јавне власти имају обавезу да на свим руководећим местима и у органима управљања и надзора, обезбеде квоту од најмање 30% мање заступљеног пола.¹⁰ Квоте, као посебне мере, примењују се само у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе, а спроводе

⁹ Таква законодавна решења можемо упоредити с одредбама Закона о равноправности полова.

¹⁰ Упоредна истраживања су показала да су женама знатно мање доступни боље плаћени и руководећи послови како у приватном, тако и у јавном сектору.

се у складу са Законом о државној управи и Законом о државним службеницима. Закон о државним службеницима прописује да се при запошљавању у државним органима води рачуна о томе да заступљеност полова одражава у највећој могућој мери структуру становништва, као и да сви запослени имају једнаке могућности за запошљавање и напредовање.¹¹ У том смислу, у складу са Законом о државним службеницима, забрањено је повлашћивање или ускраћивање државног службеника у његовим правима или дужностима, посебно због расне, верске, полне, националне или политичке припадности, или неког другог личног својства. При запошљавању у државним органима, кандидатима су под једнаким условима доступна сва радна места. Такође, изменама Закона о државној управи, предвиђа се могућност увођења афирмативних мера рада и постизања пуне равноправности лица која су у неједнаком положају с осталим грађанима.

Заснивање радног односа и радно ангажовање

Како смо истакли, у складу с међународним актима и законодавством Европске уније, основно начело запошљавања (заснивања радног односа) је начело забране дискриминације. Тако, Закон о равноправности полова Србије предвиђа забрану дискриминације према полу приликом запошљавања и сваког другог вида радног ангажовања. „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, није дозвољено прављење разлике према полу, осим ако постоје оправдани разлози.” Таква одредба спречава фаворизовање жена или мушкараца приликом запошљавања. У већини упоредних система, забрањено је формулисање огласа за запослење на начин да се траже лица одређеног пола.

У вези са запошљавањем, према одредбама Закона о раду, послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање других

¹¹ Према расположивим статистичким подацима, право на равноправно учешће жена и мушкараца у процесима одлучивања о јавним пословима у Србији још није остварено: наиме, само је 21,2% жена међу посланицима Народне скупштине, 21,3% жена у скупштинама јединица локалне самоуправе, 18,5 % жена у Влади Србије, 22,7% међу државним секретарима, а међу помоћницима министара 42,6%, док су само 4% жена председнице општина. Видети белешку с Округлог стола „Раноправно учешће жена у јавном животу – изазови и могућности за родну равноправност на локалном нивоу” Сталне конференције градова и општина из 2009. године.

доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос. Такође, послодавац нема право да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако је реч о пословима код којих постоји ризик за здравље жене и детета. Та питања су у домену приватности кандидата у поступку запошљавања, те послодавац не може тражити да се кандидат о њима изјашњава, па ни након заснивања радног односа. Међутим, у току трајања радног односа, кандидат може изнети податке о брачном и породичном статусу уколико има интерес за тим, како би остварио неко право из радног односа.

Посебна заштита жена

Најповољније поступање према женама у области запошљавања и рада условљено је њиховом биолошком функцијом рађања. У складу с међународним актима, пре свега Конвенцијом Уједињених нација о укидању свих облика дискриминације жена, државе имају обавезу да предузимају мере с циљем забране, под претњом предузимања санкција, давања отказа због трудноће или породилског одсуства и дискриминације приликом отпуштања с посла због брачног стања, увођења плаћеног породилског одсуства или сличних социјалних бенефиција, без губљења права на раније радно место, примања на основу стажа и социјална примања, обезбеђења посебне заштите жена за време трудноће на радним местима за која је доказано да су штетна за труднице. Директивом Европске уније 2002/73/ЕЦ о примени начела једнаког поступања према мушкарцима и женама у приступу запошљавању, напредовању и стручном усавршавању (*Directive 2002/73/EC*), радноправни статус жена се нарочито штити у случајевима трудноће и породилског одсуства, тако да жене имају право да се након породилског одсуства врате на своје радно место или друго одговарајуће радно место, које није неповољније у смислу услова рада, односно имају право на повољније услове рада. Закон о раду Србије предвиђа да запослена жена има посебну заштиту за време трудноће и порођаја. Заштита подразумева корпус права: у току трајања трудноће има право на породилско одсуство, одсуство ради неге детета, забрану рада ноћу и прековременог рада, забрану распоређивања у друго место рада, као и забрану отказивања радног односа. Таква законодавна решења се предвиђају и у другим правним системима (Симовић, 2011: 499–515).

Заштита жена с обзиром на физичке особине односи се и на рад ноћу и обављање тешких и напорних послова и подземних радова. Заб-

рана ноћног рада нема апсолутни карактер, већ се односи на ноћни рад у грађевинарству и индустрији. Решења о забрани ноћног рада произлазе из Конвенције МОР број 89 о ноћном раду жена у индустрији и грађевинарству. Европско комунитарно право тежи ка томе да се посебна заштита жена обезбеђује само у вези с трудноћом и материнством, а не и у погледу заштите од ноћног рада у индустрији и грађевинарству. Закон о равноправности полова Србије забрањује дискриминацију према полу приликом остваривања и уживања права из области социјалне заштите, као и приликом остваривања права на здравствену заштиту.

Изузеци од принципа забране дискриминације

Како на нивоу међународног права, тако и на нивоу националног права, конкретним решењима се уводе разлика, односно изузеци од забране дискриминације. Одступање од начела једнаког поступања дозвољава се једино ако постоје оправдани разлози – ситуације када природа обављања посла намеће потребу да се захтевају запослени одређеног пола. Тако, у складу са Законом о раду, не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква, или се посао обавља у таквим условима, да карактеристике повезане с неким од потенцијалних основа за дискриминацију (пол, рођење, породичне обавезе) представљају стварни и одлучујући услов за обављање посла и када је сврха, која се тиме жели постићи, оправдана. То решење је у потпуности у складу с европским стандардима, с обзиром на то да, према Директиви о установљавању општег оквира за једнако поступање у запослењу, одређени професионални захтеви се не сматрају дискриминацијом ако су у вези с пословима који су особени, а њихова особеност представља истински и одлучујући професионални захтев, под условом да је циљ легитиман а захтев примерен.

Распоређивање и напредовање

Законом о равноправности полова Србије се предвиђа да припадност полу не може бити сметња напредовању на послу. Анализе броја жена у оквиру запослених лица на руководећим местима у великом броју земаља показале су да су оне знатно мање заступљене на руководећим пословима, односно да пол представља сметњу за напредовање жена (Пајванчић, Петрушић, Јашаревић, 2010: 47). У вези с тим, законодавац полази од става да одсуствовање с посла због трудноће и роди-

тељства не сме да буде основ за распоређивање на неодговарајуће послове и за изрицање мере престанка радног односа, односно отказ уговора о раду. Породичне обавезе (трудноћа, подизање деце и сл.) један су од најчешћих разлога који опредељује послодавце да дискриминишу жене. Стога, имајући у виду да би се такво поступање сматрало посредном дискриминацијом, што се негативно одражава на стопу наталитета, међународним стандардима, као и националним законима, прописује се да пол и одсутност с посла због бриге о деци и породици не смеју бити препрека професионалном напредовању, нити основ за неповољније распоређивање или отказ. Одредбе да пол не може бити сметња за напредовање и развој каријере, као ни за распоређивање на одговарајуће радно место садрже и међународни акти (*Конвенција МОР број 156 о радницама с породичним обавезама*).

Стручно усавршавање и обучавање

Имајући у виду да стручно усавршавање утиче на напредовање и развој каријере, али и на престанак радног односа, том питању законодавац посвећује посебну пажњу на тај начин што установљава обавезу послодавца да приликом планирања програма стручног усавршавања води рачуна о заступљености жена и мушкараца у складу с њиховом заступљеношћу међу запосленима.¹² Да би се успоставила контрола у спровођењу тог правила, послодавци имају обавезу да извештавају о заступљености полова у програмима стручног образовања, усавршавања и обучавања током године, као и обавезу да надлежне инспекцијске органе извештавају о спровођењу плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова.

Начело једнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности

Један од посебних облика дискриминације се односи на плаћање зараде радника у радном односу на основу полова. У складу с Конвенцијом МОР број 100 о једнаком плаћању (*C100 Equal Remuneration Convention*, 1951), која се односи на једнако плаћање за рад једнаке вредности мушкараца и жена, једнако плаћање мушкараца и жена за рад једнаке

¹² Истраживања су показала да су жене због свог традиционалног положаја у друштву мање заступљене у програмима стручне обуке и усавршавања, што негативно утиче како на запошљавање, тако и на развој и напредовање у каријери.

вредности подразумева забрану полне дискриминације у сегменту рада (*equal remuneration for men and woman workers for work of equal value*). То начело се не односи само на исплату зараде, већ и на обезбеђивање других материјалних повластица из радног односа (плаћени одмор, одсуства, брига о деци, права из здравственог, пензијског и инвалидског осигурања, дотирани кредити, бонуси, учешће у акцијама итд.). Иако је то начело установљено и као једно од основних начела из радног односа у законодавству Европске уније, уочавају се дискриминација жена и структуралне неједнакости, као што су сегрегација у појединим секторима и организацијама, у приступу образовању и обучавању, разлике у платним системима и друге.¹³ Начело једнаког плаћања за исти рад или рад једнаке вредности има упориште у домаћим прописима – Закон о равноправности полова и Закон о раду. Према Закону о равноправности полова, запослени, без обзира на пол, код послодавца остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад једнаке вредности. У складу са Законом о раду, под радом исте вредности се подразумева рад који захтева исти степен стручне спреме, исту радну способност, одговорност и физички и интелектуални рад. У случају повреде начела једнакости, запослени има право на накнаду штете.

Узнемиравање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање

Један од тежих облика дискриминације су узнемиравање и сексуално узнемиравање женских лица у радном односу. Стога се међународним и другим актима установљава посебна заштита жена од негативних појава узнемиравања – деструктивних видова понашања, као што су узнемиравање, сексуално узнемиравање, сексуално уцењивање и психичко злостављање на радном месту.¹⁴ Полазећи од међународних и европских стандарда, домаћим прописима је створен нормативни оквир за спречавање и отклањање таквих појава.

¹³ У том контексту, у свом Извештају за 2007. годину, Европска комисија је истакла да жене остварују 15% нижу зараду у поређењу са зарадом мушкараца, што представља, према мишљењу Комисије, један вид дискриминације према полу на радном месту.

¹⁴ Директивом 2006/54/ЕЦ о примени начела једнаког поступања према мушкарцима и женама у области запошљавања и рада истиче се да је свако узнемиравање, односно сексуално узнемиравање у супротности с начелом једнаких могућности и да представља дискриминацију према полу. Тај вид дискриминације није заступљен само приликом запошљавања, већ и када је реч о приступу пословима, стручном усавршавању и напредовању.

Закон о равноправности полова Србије прописује да се узнемиравање, сексуално узнемиравање или сексуално уцењивање на раду или у вези с радом, која чини запослени према другом запосленом, сматра повредом радне обавезе, што представља основ за изрицање мере престанка радног односа, односно отказа уговора о раду и удаљење запосленог с рада. С обзиром на то да је један од тежих облика дискриминације у радном односу, без сваке сумње, полно узнемиравање женског лица, одредбама Закона о раду такође су забрањени узнемиравање и сексуално узнемиравање. Ти облици дискриминације се могу јавити према лицима која траже запослење, али су чешћи према лицима у радном односу код послодавца. За разлику од општег узнемиравања, узнемиравања на основу пола је тежи облик и његове последице су теже природе.¹⁵ Углавном се полно узнемиравање испољава као вербално, невербално или физичко понашање полне природе. Њиме се постиже жељено дејство – повреда достојанства женског лица, или, с друге стране, сам чин представља повреду особе. Повреда оштећене особе се посебно односи на повреду части, достојанства, угледа, интегритета, достојанства личности и морала, као и на повреду других моралних вредности. У таквим ситуацијама, поред грађанскоправне одговорности, може се поставити и питање других видова одговорности, као што су прекршајна, дисциплинска и кривична, што зависи од испуњења конкретних услова у тим ситуацијама. Закон о спречавању злостављања на раду посебно уређује питање забране злостављања на раду и у вези с радом, као и поступак заштите лица изложених злостављању на раду или у вези с радом. Одредбама тог закона, забрањени су било који вид злостављања на раду и у вези с радом, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.¹⁶ Злостављање усмерено према одређеним категоријама запос-

¹⁵ Указујемо на Мишљење и Препоруку Повереника за заштиту равноправности Републике Србије, број 548/2011 од 6. 5. 2011. године, поводом извршеног акта дискриминације начелника Одељења за људске ресурсе Војне академије – узнемиравање и понижавајуће поступање према полу, којим се захтева будуће уздржавање од узнемиравајућих и понижавајућих поступака којима се вређа достојанство жена (потпоручнице на Војној академији) и поступање према Препоруци Повереника. Повереник сматра да се посебна пажња мора посветити спречавању узнемиравања и понижавајућег поступања према женама управо у срединама и професијама у којима постоји диспропорционалност између броја запослених мушкараца и жена, као што су Министарство одбране и Војска Србије, где, према подацима из 2010. године, од укупног броја запослених 19,5% су жене.

¹⁶ У смислу тог закона, под злостављањем се подразумева свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које има за циљ или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељ-

лених, као што су жене, представља посебну врсту мобинга (Јовевски, 2011: 515–527; Лубарда, 2008).

У упоредном праву током неколико протеклих деценија све већа пажња се посвећује заштити узбуњивача, односно праву запосленог на „дување у пиштаљку” (*right to whistleblow*) – обраћању запослених послодавцу и надлежном државном органу уколико дође до повреде јавног интереса незаконитим поступањем, ометањем правде и сл.¹⁷ Посебна заштита се обезбеђује уколико је повређено право из радног односа, али је такође неопходна и када је реч о лицима која су потенцијално изложена дискриминацији и када се она стављају у неповољнији положај у погледу одсуства (породиљско, ради неге детета, на основу усвојења), радног времена и флексибилности, злостављања на раду (мобингу), отказа и других разлога. Посебна врста мобинга постоји уколико се нека особа психолошки злоставља, уколико је сведок корупције послодавца или је пријавило незаконите радње, најчешће запослени који раде у јавном сектору.¹⁸ Потребно је поменути да се Повељом о основним правима у Европској унији (*Charter of Fundamental Rights of the European Union*, 2000), која је ратификацијом уговора из Лисабона добила правнообавезујућу снагу, прокламује слобода изражавања мишљења у вези с радом, чиме се знатно сужава правна подређеност (субординација) као битно обележје радног односа (Лубарда, 2011: 435–451).

У домаћем позитивном праву, посебну заштиту запосленом узбуњивачу пружа Закон о спречавању злостављања на раду, односно Кодекс понашања државних службеника, а у ширем контексту, заштиту пружа и Закон о агенцији за борбу против корупције. У домаћем праву је потребно донети посебан закон о заштити узбуњивача у материјалноправном и формалноправном смислу. Такође, посебним законом би требало уредити посебну заштиту узбуњивача од отказа, злостављања и дискриминације, предвиђањем одговарајућих санкција. Осим накнаде

ско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду.

¹⁷ У британском праву се дефинише као „квалификовано обелодањивање” (*qualifying disclosures*), односно пријављивање чији су предмет кривично дело, повреда јавног интереса, ометање правде, опасност за здравље и безбедност лица, угрожавање животне средине, информације о томе да се прикривају докази у вези с наведеним разлозима.

¹⁸ У Америци, Великој Британији, Француској, Канади, Аустралији, усвојени су посебни закони који охрабрују јавне службенике да обелодане корупцију и који их штите најчешће посредством надлежних управних органа. У оквиру Европске уније, од 2006. године се примењује Оквирни колективни уговор о злостављању и насиљу на раду, који има циљ да јача свест о злостављању на раду и његово спречавање.

имовинске штете, запослени би могао захтевати и накнаду неимовинске штете.

Повереник за заштиту равноправности Републике Србије

Као и друга људска права, право на равноправност полова подразумева обавезу државе да обезбеди његову правну заштиту. Тако се за заштиту дискриминације према полу користе различити инструменти управноправне, прекршајноправне, кривичноправне и грађанскоправне заштите, који су регулисани општим и посебним антидискриминационим законима и другим законима. Управноправна заштита је регулисана законима и другим општим актима којима се уређује поступање независних државних органа у случајевима дискриминације и повреде људских права (повереник за заштиту равноправности, републички, покрајински, градски и општински заштитници грађана).

У складу са смерницама Савета Европе (Препорука број 2, 1997), државама чланицама се препоручује да установе специјализована тела за борбу против расизма и дискриминације на државном нивоу, која имају за циљ спречавање дискриминације, изрицање мера у случају кршења тог начела, помагање жртвама дискриминације, надгледање спровођења националних прописа итд. У складу с препорукама Савета Европе и упоредном праксом и искуством, а ради остваривања права у вези с непоштовањем забране дискриминације, Законом о забрани дискриминације је установљена функција Повереника за заштиту равноправности, с посебним овлашћењима и правима. Он је установљен као самосталан, независан и специјализован инокосни државни орган, с широким кругом законских овлашћења, која га чине централним државним телом за борбу против свих видова и облика дискриминације.¹⁹ Повереник је надлежан да прима и разматра притужбе због повреда одредаба тог закона; даје мишљења и препоруке и изриче мере опомене решењем; пружа информације подносиоцу притужбе о његовом праву и могућности покретања судског или другог поступка заштите; подноси

¹⁹ У Препоруци број 2 Европске комисије за борбу против расизма и нетолеранције из 1997. године, наведено је да специјализована тела, сходно праву и пракси у одређеној земљи, морају селовати у смислу елиминације различитих облика дискриминације, пратити садржај и дејство закона у погледу њихове релевантности, саветовати законодавне и извршне власти, имати могућност обраћања судовима или другим органима, разматрати притужбе и петиције, имати овлашћења за прибављање доказа, пружати информације и савете, унапређивати и подизати ниво свести широке јавности о питањима дискриминације.

тужбе због повреде права из тог закона уз сагласност дискриминисане особе. Повереник упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације, а те јавне превентивне мере имају за циљ да јачају перцепцију и свест јавности о недопустивости и кажњивости дискриминације у друштву, указују на недозвољене облике понашања и шире свест појединаца и друштва о потреби равноправности и начинима гарантовања тог начела. У неким ситуацијама, јавност ће се обавестити управо у заједници у којој се дискриминација догодила, односно у гласилу који има највећи утицај у тој заједници.

Закључак

Једна од области друштвеног и економског живота, у којој је неравноправност полова нарочито заступљена, јесте област запошљавања и радних односа. У области запошљавања и рада, жене су често изложене непосредној и, нарочито, посредној (прикривеној) дискриминацији. У складу с међународним стандардима, препорукама Европске уније и упоредним искуствима, земље чланице су усвојиле посебне законе којима се уређује питање дискриминације и успоставиле институционални оквир, активно спроводећи мере за њено отклањање.

Акцијама међународних организација, од којих су најзначајније Организација уједињених нација, Савет Европе, Међународна организација рада и друге, али и регулативом Европске уније, ствара се основа за увођење и пуну примену начела једнакости мушкараца и жена и обезбеђење једнаких могућности у политичком, економском и јавном животу. Једно од основних начела је забрана дискриминације жена у области запошљавања, образовања и економских и друштвених активности. На националном нивоу, стога, постоји обавеза предузимања одговарајућих мера ради елиминисања дискриминације жена у области запошљавања. Основни сегменти тог начела се односе на: право на рад као неотуђиво право свих људи; право на једнаке могућности запошљавања, укључујући и примену једнаких критеријума при избору кандидата за радно место; право на слободан избор професије и запослења; право на приступ пословима од јавног значаја; право на напредовање и сигурност радног места; право на услове рада; право на стручно усавршавање; право на заштиту од узнемиравања и сексуалног узнемиравања на раду; право на једнако плаћање за рад једнаке вредности; право на социјалну и здравствену заштиту и друга права.

Полазећи од најважнијих међународних и европских стандарда у тој области, у нашем правном систему је усвојен нормативни оквир као основа за остваривање и заштиту равноправности у области запошљавања и рада. Одредбе Устава и закона Србије представљају поуздан правни основ за делотворну заштиту запослених у случају дискриминације и успешно спречавање негативних појава у друштвеном животу и раду запослених.

У складу с препорукама Савета Европе и упоредном праксом, ради остварења права у вези с непоштовањем забране дискриминације, Законом о забрани дискриминације је установљена функција Повереника за заштиту равноправности као централног државног тела за борбу против свих видова и облика дискриминације. Оснивањем институције Повереника за заштиту равноправности као независног и самосталног тела омогућена је активна улога тог тела у спречавању и унапређивању заштите од дискриминације. Заједничким напорима независних државних тела, правосуђа, невладиних организација, као и јачањем свести запослених и послодаваца, делотворно се спречавају и санкционишу различити видови дискриминације у области запошљавања и рада, чиме се успоставља равноправно учешће мушкараца и жена у свим областима јавног и приватног живота и једнако вредновање рада и улога у друштву.

Литература:

1. Jovevski, L. (2011): Mobing kao radno-pravni i radno-sociološki fenomen, *Pravni život*, 60(11), 515–527.
2. Lubarda, B. A. (2008): Mobing/buling na radu, *Časopis urgentne medicine*, 8(3), 133–142.
3. Lubarda, B. A. (2011): Posebna zaštita zaposlenog uzbunjivača: evropsko, uporedno i domaće pravo i praksa, *Pravni život*, 60(11), 435–450.
4. Pajvančić, M., Petrušić, N., Jašarević S. (2010): *Komentar Zakona o ravnopravnosti polova*, Centar modernih veština, Beograd.
5. Simović, V. (2011): Položaj žena u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa u Crnoj Gori, *Pravni život*, 60(11).
6. Steiner, J., Woods, L., Twigg-Flesner, C. (2003): *Textbook on EC Law*, Oxford University Press, New York.
7. *The New Integrated Economic and Employment Guidelines* (2005), EC, Brussels.

Правни извори на српском језику

1. Preporuka Poverenika za zaštitu ravnopravnosti RS i Pokrajinskog ombudsmana (2010), broj I–RP–1–13/10.
2. Preporuka Poverenika za zaštitu ravnopravnosti RS (2011), broj 548/2011.
3. Preporuka Poverenika za zaštitu ravnopravnosti RS (2011), broj 28/2011.
4. Protokol broj 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda (2000), Službeni list SCG, Međunarodni ugovori, broj 9/2003.
5. Revidirana Socijalna povelja, Službeni glasnik Republike Srbije, Međunarodni ugovori, br. 9/2003, 5/2005 i 7/2005.
6. Ustav Republike Srbije, Službeni glasnik Republike Srbije, broj 98/06.
7. Zakon o Agenciji za borbu protiv korupcije, Službeni glasnik Republike Srbije, broj 97/08.
8. Zakon o državnim službenicima, Službeni glasnik Republike Srbije, br. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 64/2007, 67/2007 i 116/2008.
9. Zakon o državnoj upravi, Službeni glasnik Republike Srbije, br. 20/92, 6/93, 48/93, 67/93, 48/94 i 49/99.
10. Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik Republike Srbije, broj 22/09.
11. Zakon o radu, Službeni glasnik Republike Srbije, br. 24/05 i 61/05.
12. Zakon o ravnopravnosti polova, Službeni glasnik Republike Srbije, broj 104/2009.
13. Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, Službeni glasnik Republike Srbije, broj 36/10.

Правни извори на енглеском језику

1. C100 Equal Remuneration Convention (1951), ILO.
2. Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (1979), The UN General Assembly.
3. Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (1950), Council of Europe, Rome.
4. Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (2000), Official Journal, L 303.
5. Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000), Official Journal of the European Communities, 2000/c 364/01.
6. Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment vocational training and promotion and working condition (2002), Official Journal of the European Communities, L 269/15.
7. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (2006), Official Journal of the European Union, L 204/23.

8. Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958), ILO, C 111.
9. The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1996), The United Nations.
10. The International Covenant on Civil and Political Rights (1997), The United Nations.
11. Universal Declaration of Human rights (having considered Resolution 155 of The Economic and Social Council) (1948), The UN General Assembly.

Електронски извори

1. <http://www.ravnopravnost.gov.rs/> od 8. 1. 2012.
2. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100> od 3. 11. 2011.
3. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C111> od 3. 11. 2011.

Principle of Gender Equality in Matters of Employment

Summary: In compliance with International standards, national normative frameworks define and prohibit discrimination against women in the political, economic, social, cultural, civil or any other field. By accepting relevant International acts, States commit themselves to undertake a series of measures - to incorporate the principle of equality of men and women in their legal system. These acts provide the basis for realizing equality between women and men through ensuring women's equal access to, and equal opportunities in, political and public life - including the employment and other social activities. Principle of equality between women and men in this field includes: equal employment opportunities, free choice of profession, equal selection and recruitment conditions, right to access to the public positions, right to promotion, job security, right to professional training, right to equal remuneration for men and women workers for work of equal value, right to social security, etc.. In this context, forms of discrimination such as mobbing, harassment and sexual harassment are particularly regulated and prohibited by national legislation.

In regard to the matter we debated, States are also obliged to establish tribunals and other public institutions to ensure effective protection of women against discrimination. In Serbia, The Commissioner for Protection of Equality has been established, as an independent and specialized state authority aiming to prevent all forms and cases of discrimination, to oversee the enforcement of antidiscrimination regulations, and to improve realization and protection of equality.

Key words: Gender Discrimination, Employment, Equal Opportunities, European Legislation, Commissioner for Protection of Equality.