

Универзитет св. „Кирил и Методиј“

Филозофски факултет – Скопје

Постдипломски студии по Европски студии за интеграција и комуникации



**Родовата димензија на сиромаштијата во Европската Унија и Република
Македонија**

- Магистерски труд -

Ментор:

Проф. д-р Милева Ѓуровска

Изработила:

Ивана Кујунџиева

Скопје

Март, 2013

СОДРЖИНА

Вовед	4
1. Сиромаштија, социјална исклученост и нееднаквост	9
1.1 Кој е сиромашен?	10
1.2 Дефинирање на сиромаштијата	12
1.3 Апсолутна линија на сиромаштијата	13
1.4 Релативна линија на сиромаштијата	14
2. Сиромаштијата и родот	16
2.1 Патријархатот како основа на родовите разлики	18
2.2 Движења за еднакви можности	19
3. Политиката на Европска Унија во однос на борбата против сиромаштијата.....	23
4. Трудот и половата диференцијација	30
4.1 Машки и женски производствени улоги	30
4.2 Колку и каде работат мажите и жените?	32
4.3 Ситуираноста на жените на пазарот на трудот и влијанието на синдикатот	37
4.4. Разлики во платите меѓу мажите и жените	39
5. Невработеност и политика на вработување	46
5.1 Неформална економија и јакнење на претприемништвото	54
6. Усогласување на работата и семејниот живот	57
6.1 Одговорностите во семејството - ризик од сиромаштија за многу жени	57
6.2 Комбинирање на семејните одговорности со вработувањето	61
7. Образованието и дискриминацијата- причини за разлика во заработувачката.....	71
7.1 Образовна сиромаштија на жените	72
7.2 Концепт на еднаквост и недискриминација	79
7.3 Дефинирање на дискриминацијата	82

7.4 Позитивна акција	87
8. Сиромаштијата и политиката на еднаквост во Република Македонија	94
Заклучок	105
Користена литература	111

ВОВЕД

Активностите за надминување на родовата нееднаквост претставува централен елемент во социјалната политика на Европската Унија. Се чини дека зголемениот интерес за социјалните прашања во ЕУ во 90-тите години на 20 век претставуваше значаен столб врз кој понатаму продолжи таа да се развива. Во овој период значително се зголеми интересот за невработеноста со што се креираа и европските водечки принципи за вработување познати како Луксембуршки принципи, со што дојде до поврзување на економската политика со социјалната политика како и со политиката на вработување. Иако потребата за дејствување во доменот за остварување на поголема родова рамноправност беше зацртана уште во Римскиот договор во 1957 година, сепак, како значаен напредок во поглед на развој на легислативата, креирање на институции и други релевантни активности се оствари кон крајот на 20 век. Во овој период беше креиран терминот родова матица (gender mainstreaming) кој значи дека секоја од политиките на ЕУ треба во себе да го инкорпорира родовиот аспект. Така, политиката на вработување во својот четврти столб истакна дека за решавање на проблемите значаен е приципот на еднакви можности на жените и мажите.

Социјалната политика претставува инструмент на државите преку кој се остварува социјална правда, односно преку која се дејствува кон подобрување на квалитетот на живеење на луѓето. Оваа политика, исто така, ги афирмира човечките ресурси потенцирајќи ја нивната улога во развојот на општествата. На тој начин дојде до значителни промени на стариот концепт на социјална политика т.е. системот на пасивна политика кој се базираше на социјална помош, се замени со активната социјална политика кој претендира да ги развива човечките ресурси постигнувајќи висок степен на активност на популацијата.

Интензивирањето на глобализацијата, напредокот на светското информатичко општество, намалениот обем на индустријата, стареењето на населението и новата економска криза која ја зафати ЕУ влијаеја врз зголемување на стапката на невработеност. Иако невработеноста не е единствениот генератор на

сиромаштијата, сепак, може да се заклучи дека ризикот на сиромаштија е тесно поврзан со невработеноста. Во вакви услови ризикот од сиромаштија кај жените е значително поголем.

Сиромаштијата влијае врз општествената положба на мажот и жената на различен начин. Жените, генерално, се најсиромашен дел од сиромашните. Се смета дека елиминирањето на социјалната, економската, политичката и културната дискриминација врз жените е предуслов за искоренување на сиромаштијата. Точно е дека жените претставуваат повеќе од една третина од работната сила и за нив е веројатно дека ќе работат на „нетипични“ работни места, какви што претставуваат работите со скратено работно време и неквалификуваните работни места. Исто така, за жените е карактеристична и долготрајната невработеност.

Родовиот аспект на сиромаштијата, всушност, упатува на фактот, т.е. на признанието, дека мажите и жените се соочуваат со сиромаштија од различни причини. Невработеноста и натаму е перципирана од граѓаните како еден од најголемите проблеми со кои се соочуваат поголем број држави. Невработеноста на жените била, и сè уште е поголема од невработеноста на мажите. Образовниот профил на невработените ги открива основните причини поврзани со сиромаштијата. Диспаратите во образованието откриваат и постоење на маѓепсан круг кој се јавува меѓу сиромаштијата и образованието.

Уште со формирањето на Европската економска заедница (ЕЕЗ) и т.н. Римски договор беа поставени и прашањата за женскиот труд. Со тоа, проблемите на жената и пристапот кон законското регулирање на оваа материја ги надмина националните рамки. Со член 119 од Договорот се истакнува дека секоја држава-членка на Заедницата мора да ги спроведе законите за постигнување еднаквост на жените и мажите во економската област.

Во Мастрискиот договор (1993) за првпат беше потпишан и Социјален договор меѓу државите-членки, каде што посебно беше акцентирано дејствувањето во правец на подобрување на општествената положба на жената, подобрување на животните и работните услови и поголеми социјални права од работа.

Меѓутоа со Договорот од Амстердам вработеноста за првпат добива посебен третман и се третира одвоено од останатите социјални политики на ЕУ. Целта на овој Договор е да постигне висок степен на вработливост на вешта и квалификувана работна сила преку континуирани обуки потребни за пазарот на трудот. Потрагата по родовата еднаквост се здоби со конкретна форма дури четири децении подоцна од Римскиот договор, со Договорот од Амстердам, во чиј член 13 се дадени правните основи на законодавството за забрана на дискриминацијата врз тие основи.

Во почетокот на новиот милениум земјите-членки на состанокот во Лисабон решија да направат еден важен исчекор во оваа сфера обврзувајќи се на усвојување на нова стратегиска цел. Целта на Лисабонската стратегија е да ја направи ЕУ најконкурентна и најдинамична економија во светот, заснована на знаењето, способна за одржлив развој, за креирање повеќе и подобри работни места и за поголема социјална и економска кохезија.

Интересот на Унијата за поставување на родовите прашања на Агендата на Унијата, која датира околу 1970 година, претставува резултат на повеќе фактори: зголеменото влијание на феминистичките движења во западна Европа, ефективната организација на женските лоби-групи на ниво на Унијата, економската трансформација на семејните структури, зголеменото учество на пазарот на трудот, како и можноста и мотивацијата на Европската комисија, Парламентот и на Европскиот суд за правда да ја развиваат и промовираат родовата политика. Цврстата регулатива и директивите во овој домен вклучуваат: борба против дискриминацијата на родова основа, промоција на еднакви можности и на еднаков третман на жените во процесот на вработување, стручна подготовка и напредување на работното место и работните услови, обезбедување еднаква висина на плати на мажите и жените, усогласување на работата и семејниот живот; еднаков третман на мажите и жените во пристапот до обезбедување на стоки и услуги и слично.

Со директивите и регулативите кои ги има донесено ЕУ им се овозможува на жените и мажите да остварат еднакви можности или формално-правна рамноправност. Меѓутоа, рамката на основните права и слободи на поединците

треба да ги уживаат обата пола. Главната борба се води околу еднаквоста во платите и позитивната акција. Меѓу директивите со посебно значење е Директивата 75/117 донесена од страна на Советот со која се регулира правото за примена на принципот на еднаква плата за мажите и жените.

Забраната на дискриминацијата врз основа е најдолготрајната забранета основа. Голем исчекор е постигнат со усвојувањето на Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација на жената (CEDAW) која содржи: елиминирање на секаква дискриминаторска практика и обичаи; забрана и казнување на секаква дискриминација на жената; унапредување на положбата на жената со преземање законски и други потребни мерки во сите сфери на општественото живеење, вклучително и на економски план.

Развојот на општеството зависи од избалансираното учество на жените и мажите и во пазарот на трудот и во семејниот живот, и за таа цел Советот ја објави Резолуцијата 218 (2000) за балансирано учество на жените и мажите во семејниот и професионалниот живот. Во неа се укажува на еднаквата поделба на одговорностите меѓу вработените татковци и мајки, особено во однос на времето кога не работат и се посветуваат на грижата за децата.

Во развивањето на законодавството за постигнување на поголема родова рамноправност во ЕУ била голема улогата на институциите, особено на Европската комисија и Европскиот суд за правда. Посебно значење има проучувањето на случаите од судските практики на Судот на правдата кој значително придонесува за развојот на регулативите во овој домен. Овие институции го прошируваат аспектот на толкување на родовите прашања, притоа постигнувајќи зголемување на сопствените иницијативи.

Борбата на жените за поголеми права била долготрајна, исцрпна и жестока. Во многу држави, и покрај прокламираните права, положбата на жената не е суштински изменета. ЕУ преку активни политики и програми се залага за родова рамноправност и еманципација на жените. Особено важно е да се спомене дека ЕУ континуирано се бори против стапката на невработеност на жените, разликата во

заработувачката меѓу мажите и жените, нееднаквоста во поглед на семејните одговорности итн. Усогласувањето на законодавството и практиката на РМ во оваа област е исклучително значајно, затоа што доследната примена на европските стандарди во оваа сфера значително ќе придонесе за интеграција на РМ во европскиот простор во кој се промовира родова еднаквост и решавање на бариерите за учество на жените на пазарот на трудот.

1. СИРОМАШТИЈА, СОЦИЈАЛНА ИСКЛУЧЕНОСТ И НЕЕДНАКВОСТ

Сиромаштијата постои откога постои човекот и човековото општество, концептуално и содржински менувајќи се низ целиот историски период. Кога човекот едвај успевал да собере храна за да опстане во животот, сиромаштијата станувала многу изразена појава поврзана пред сè, со физичкото преживување. Сиромаштијата е присутна и го „следи“ човекот низ целата негова историја, од самото негово појавување па сè до денешен ден (Доневска, Димитриевска, Новковска: 2011).

Во стручната литература се употребуваат многу зборови што имаат исто или, честопати, слично значење. Таков е случајот и со поимот *сиромаштија*. Сиромаштијата не можеме да ја разбереме доколку не направиме разграничување на поимот *сиромаштија* од другите сродни поими. Еден од најголемите општествени проблеми што се појавуваат со сиромаштијата е *социјалната исклученост*. Постојат значителни проблеми околу разграничувањето на сиромаштијата и социјалната исклученост. Дали сиромаштијата е потесен или поширок поим од исклученоста? Едни ги прифаќаат поимите сиромаштија и социјална исклученост како синоними, други исклученоста ја подредуваат на сиромаштијата, додека трети, пак, сиромаштијата ја дефинираат како облик на исклученост (Шуќур: 2008).

Додека сиромаштијата, главно, се сведува на материјална димензија или „недостиг на ресурси“, исклученоста подразбира многу повеќе од недостиг на пари. Луѓето можат да бидат исклучени од различни подрачја на општествениот живот: вработувањето, образованието, домувањето, социјалните врски, почитта итн. Целта на борбата против сиромаштијата е распределба на ресурсите, додека исклученоста настојува да обезбеди повеќе од распределба на добра, да обезбеди социјална интеграција и учество. Сиромаштијата како и сите општествени појави, не може да се набљудува изолирано. Недостигот од материјални средства многу лесно доведува до социјално, културно, морално и политичко осиромашување. Овие лица повеќе или помалку се изолираат од општеството, им се намалува општествената интеракција, со што им се намалуваат реалните можности што постојат во

општеството. Концептот на социјалното исклучување делумно го потиснува оној на сиромаштијата, во европската политика и академските дебати.

Есенцијално прашање на човековиот род е да опстане како посебен ентитет во објективната стварност. Поделбата на трудот и неговата специјализација, како и вишокот на производи го означил почетокот на општествената диференцијација и стратификација. Тоа значеше промовирање на еден од карактеристиките на човековото општество во епохата на цивилизација - општествената нееднаквост која означува генерална состојба во која едни луѓе ги поседуваат највредните и најзначајните општествени ресурси, а други поседуваат помал дел или не поседуваат ништо од нив (Тоновски: 1995).

Концептите за сиромаштијата и *нееднаквоста* не треба да се мешаат. *Сиромаштијата* ја покажува неможноста да се задоволи минималното ниво на основните потреби, додека *нееднаквоста* ги претставува разликите во приходното ниво меѓу приходните групи на населението.

Поврзаноста на сиромаштијата и нееднаквоста се истакнува во Извештајот за светската ситуација 2005: *Дилеми за нееднаквоста*. Извештајот утврдува дека целта за одржливо намалување на сиромаштијата не може да се постигне ако не се обезбеди еднаквост на можноста и пристап до основните услуги, и потцртува дека целта за намалување на нееднаквоста експлицитно мора да се вклучи во политиките и програмите што имаат за цел намалување на сиромаштијата.

Во услови на голема сиромаштија и изразена нееднаквост на приходите, сигурно е дека социјалната политика ќе употреби соодветни мерки за намалување на сиромаштијата и нееднаквоста. Со поголем економски раст може да се постигне намалување на сиромаштијата.

1.1. Кој е сиромашен ?

Најчесто како сиромашни се сметаат сите лица чиј приход/расход е под некој егзистенционален минимум (линија на сиромаштијата), неопходен за

задоволување на минималните животни потреби. Егзистенцијалните потреби на едно лице или на едно семејство може да бидат дефинирани на различни нивоа, па затоа линијата на сиромаштијата е релативна категорија која зависи од времето и просторот за кои е дефинирана.

Според Еуростат, жените, младите, самохраните родители и најмалку образованите беа најмногу изложени на ризик од сиромаштија. Во 2009 година, изложеноста на ризик од сиромаштија кај жените изнесува 17,1% во споредба со мажите 15,4%. Тоа се должи на помалата застапеност на жените на пазарот на трудот, пониските плати и повисокиот процент на самохрани родители - жени. Во 2009 година, 16,3% од ЕУ-27 популацијата беше оценето дека се изложени на ризик од сиромаштија¹.

Сиромаштијата е состојба во која основните човекови потреби се поголеми од можноста за нивно задоволување. Најпогодени се семејствата на невработените или отпуштените работници, семејствата што ги издржуваат пензионерите со ниски примања или со еден збор - ранливи групи.

Глобализацијата на светската економија остави многу големи последици врз многу земји во светот. Трансформацијата на светската економија доведе до пораст на сиромаштијата. Со развојот на слободната пазарна економија јазот меѓу богатите и сиромашните земји сè повеќе се продлабочува. Глобално гледано, во најтешка состојба се жените. Феминизацијата на сиромаштијата е растечки феномен. Најголем дел, или поточно 70% од 1,3 милијарди луѓе од целиот свет кои живеат во апсолутна сиромаштија се жени. Околу 900 милиони жени во светот имаат приходи помали од 1 долар на ден. За нив глобализацијата нема хумано лице. Врската меѓу половата нееднаквост и сиромаштијата станува денешна реалност. Статистиката на Обединетите нации уште вели: „Жените произведуваат половина од храната во светот или сè уште заработуваат само 10% од светските приходи, или вршат повеќе од 60% од работните часови и поседуваат 1% од светскиот имот“.

¹ Извор: <http://ec.europa.eu/eurostat>

1.2. Дефинирање на сиромаштијата

Сиромаштијата ја дефинираме со апсолутни димензии кога на индивидуата и` недостигаат нужните ресурси за опстанок и релативни димензии каде што се работи за разликите во нивото на материјалните ресурси, односно нееднаквости во нивната распределба во општеството.

Сиромаштијата е негирање на основните човекови права и нејзиното сузбивање треба да биде преокупација на сите општества. Екстремната сиромаштија погодува повеќе од 1,2 милијарди луѓе низ целиот свет. Борбата против сиромаштијата денес претставува еден од најгорчливите светски проблеми на денешницата. Овој проблем иако е најизразен во Азија, Латинска Америка и Африка, сè уште е присутен и во економско развиените делови од светот како САД и Европската Унија.

„Сиромаштијата е секојдневна драма низ која минуваат многу семејства. Сепак, припадниците на определени општествени групи немаат проблем со егзистенцијата, имаат куќа или стан, возат два автомобили, имаат сè по дома, одат на одмор - и на летен и на зимски, имаат пари да ги школуваат децата, имаат едноставно пристоен живот. Тоа се луѓе кои освен својата работна сила, поседуваат и капитал. Тоа би било краток опис на луѓето од средната класа, која според економските закони, треба да биде двигател на развојот на една држава“.²

Најчесто користена дефиниција за сиромаштијата е дефиницијата на статистичката служба на Европската Унија, Еуростат, според која: *Како сиромашни се сметаат лица, семејства и групи лица чии ресурси (материјални, културни и социјални) се на такво ниво кое ги исклучува од минимално прифатливиот начин на живеење во земјата во која живеат.*

Сиромаштијата е придружена со неухранетост, ограничен пристап до образовните и здравствените услуги, невработеност, низок статус на жената и слично. Сите овие фактори придонесуваат за високото ниво на морбидитет,

² Интервју со Маја Геровска-Митев, Како ќе гласа осиромашената средна класа, *Глобус*, 2011 год., бр. 214.

морталитет, несоодветна дистрибуција на населението и слаба економска продуктивност (Јакимовски: 2001). Сиромаштијата има различни манифестации, вклучувајќи недостаток на приходи и производствени ресурси за обезбедување одржливи средства за живот, глад и неухранетост, нарушено здравје, ограниченост или непостоење пристап до образование, зголемена чувствителност, бездомништво и несоодветно домување, небезбедна околина и социјална дискриминација и ексклузија (Алкок: 2008).

Сиромаштијата е еден од најбитните фактори што ги условуваат квалитетот на животот и навремената реализација на човековите права.

1.3. Апсолутна линија на сиромаштијата

Сиромаштијата постои во секоја земја и не е доволно само да се каже дека постои. Мора да се обезбедат одговори за тоа колкава сиромаштија постои и кој и колку е сиромашен. При мерењето на сиромаштијата се тргнува од претпоставката дека постојат однапред добро дефинирани нивоа на животниот стандард наречени „линии на сиромаштијата“ кои мора да се достигнат доколку не сакаме некое лице/домаќинство да биде карактеризирано како сиромашно.

За да се подготви реалната оценка на сиромаштијата мора да се обезбеди целосна слика за ресурсите на индивидуите/домаќинствата. Откако ќе се утврдат ресурсите, нареден предизвик е утврдување на т.н. линија на сиромаштијата. Линијата на сиромаштијата е критериум или стандард кој ни помага да утврдиме дали некое домаќинство е сиромашно или не.

Апсолутниот концепт на сиромаштијата се базира на утврдување на апсолутен стандард на опстојување. Дефинирана со апсолутни термини, сиромаштијата значи состојба во која на индивидуата и` недостигаат нужните ресурси за опстанок (Маршал: 2004). При утврдување на есенцијалните потреби мора да се има предвид дека индивидуите имаат потреба за храна, облека, огрев, но исто така имаат потреба и од образование, здравствени, културни и други

активности. Овој тип сиромаштија се определува преку голата човекова егзистенција. Што значи, не станува збор само за приходот кој е неопходен за да би се обезбедила голата човекова егзистенција, туку и за пристапот до определени социјални услуги преку кои би се обезбедиле, на пример, безбедна вода за пиење или здравствени услуги.

На луѓето им се потребни различни работи на различни места во зависност од различни околности.

1.4. Релативна линија на сиромаштија

Релативниот концепт на сиромаштијата подразбира дека освен основните потреби (кои се основа на апсолутната сиромаштија), треба да се имаат предвид и други потреби на индивидуите (образовни, здравствени, културни и други потреби) кои се во зависност од степенот на развојот на секое општество³.

Овој концепт значително се разликува од претходно поставениот тип на апсолутна сиромаштија. Релативната сиромаштија е дефинирана како недостаток од ресурси на определени поединци, семејства и групи да практикуваат одреден режим на исхрана, да учествуваат во определени општествени активности и да имаат објекти и животни услови кои се вообичаени за општествата на кои им припаѓаат тие.

Во поголем број неразвиени земји како главна линија на сиромаштијата се пресметува апсолутната линија на сиромаштијата, а во поразвиените и високоразвиените земји се мери релативната сиромаштија.

Доколку сакаме да ја задржиме сиромаштијата како основа за анализа, мерење и политичко дејство, мора да ги избегнеме недостатоците на двете дефиниции или да се сосредоточиме на нивните предности (Алкок: 2008).

³ Council of Ministers of the European Communities, Decision of 19 December 1984.

Немаштијата е една од многуте бои во сложеното ткаење на животот. Масовната сиромаштија била и сè уште е нормална човечка состојба. Сиромаштијата во светот е симптом на ниски човечки вредности: невработеноста е последица на обезвреднување на способностите и продуктите со кои се пласираме самите себе на пазарот. Сиромаштијата јавно се перципира и пласира како несакан проблем. Денес се соочуваме со сериозна промена на демографската структура на населението во целиот свет. Имено, средната класа, полека, но сигурно исчезнува. За сметка на тоа ниската класа, сиромаштијата, социјалната исклученост и нееднаквостите растат. Борбата против сиромаштијата, социјалната исклученост, промоцијата на социјална правда и основните права веќе долго време се главните цели на Европската Унија врз основа на почитување на човековото достоинство и солидарност. За да постои општество со намалена сиромаштија и социјална исклученост на сите граѓани треба да им се обезбеди пристап до ресурсите, права и услуги кои се неопходни за рамноправно учество во општеството, и при тоа да се води сметка за сите форми на дискриминација.

2. СИРОМАШТИЈАТА И РОДОТ

Последиците од екстремната сиромаштија се чувствуваат насекаде низ светот. Сè до неодамна сиромаштијата била видена како недостаток на финансиски средства и, според тоа, единствено логично решение бил економскиот развој. Комплексноста на сиромаштијата долго време не била признаена и никој не ја споменувал можноста дека сиромаштијата може да е резултат на опсесија и следствено на тоа нејзината редукција да бара и други решенија покрај економскиот развој. Еден од најновите пристапи кон сиромаштијата што ја признава нејзината комплексност и мултидимензионалност е пристапот на човековите права. Овој пристап, кој се развива паралелно со развојот на човековите права, нуди јасна законска рамка којашто има потенцијал да ги „зајакне“ сиромашните и на тој начин да придонесе за намалување на сиромаштијата. Според овој пристап сиромаштијата е пред сè кршење на основните човекови права. Понатаму, сиромаштијата вклучува повеќе димензии меѓу кои значајни се: слабото здравје и неисхранетоста, неписменоста, невработеноста и политичката маргинализација. Во рамките на овие димензии се негираат човековите права како правото на квалитетна храна, правото на образование, правото на пристојна работа итн.

Во последно време пристапот на човековите права, како една од димензиите на сиромаштијата, ги наведува и структурните нееднаквости на општеството базирани на пол, религија, етницитет и расата.

Сиромаштијата од родова гледна точка се однесува на различната положба на мажот и жената во поглед на сиромаштијата. Статусот на жените со себе носи многу специфичности во споредба со онаа на мажите во различни области на општествениот живот, вклучувајќи ги и можностите за вработување, сопственоста, приходите итн.

Феминистите и женските групи константно докажуваат дека жените ја искусуваат сиромаштијата многу посилно од мажите, бидејќи половата нееднаквост во економската сфера сè уште е многу изразена и тоа во корист на

мажите. Отсекогаш имало очигледни историски докази дека жените се предмет на дискриминација во домот, работата или пак, имотното наследство. Поголемиот ризик на сиромаштија кај жените се должи на нееднаквиот статус на жените на пазарот на трудот, пониските плати и помалите шанси за напредување во кариерата (Алкок: 2008).

Жените претставуваат половина од популацијата во светот. Врз основа на овој податок, би требало да се очекува дека половина од придобивките на развојниот процес одат кај жените, а другата половина кај мажите. Но, реалноста е поинаква. Сепак, нема сомнеж, дека зголемената достапност на показатели за бедата на сиромашните жени во светот и зголемената подготвеност на меѓународните органи и националните влади да ја направат глобалната сиромаштија политички приоритет доведе до поголем степен на научна дебата и политички интерес за димензиите на сиромаштијата на почетокот на новиот век.

Родот ја акцентира социјалната или културната димензија во дефинирањето на жената и мажот. Родот како термин се употребува во 70-тите години на 20 век од Ен Оукли за да ги објасни оние „*карактеристики на мажите и жените кои се социјално определени, за разлика оние кои се биолошки детерминирани*“. Ова е суштинска разлика која води до други импликации.

Во суштина, разликата меѓу полот и родот е направена да се нагласи дека сето она што го прават жените и мажите, и сето она што од нив се очекува, со исклучок на нивните полово определени разлики (раѓање деца и доење) може да се промени, и навистина се менува, со текот на времето и во согласност со менувањето на различни социјални и културни фактори. Луѓето се родени како женски или машки, но тие учат да бидат девојчиња или момчиња кои ќе израснат во жени или мажи. Во процесот на социјализација, женските и машките деца учат дека за нив постои соодветно однесување и ставови, улоги и активности. Луѓето се раѓаат со пол, а родот е процес. Општеството е заедништво кое функционира врз дејствување на обата пола.

Терминот *пол* се однесува на одредени природни и биолошки карактеристики. Полот индицира биолошки разлики. Овде разликата е видлива, манифестна.

2.1. Патријархатот како основа на родовите разлики

Патријархатот претставува општествен принцип според кој биле утврдени односите меѓу мажот и жената. Патријархатот претставува принцип кој на мажот му доделува општествена моќ без оглед на неговите способности. Преку патријархатот биолошките разлики меѓу мажот и жената станале и општествени принципи со кои се ограничува дејствувањето на жената во општеството. Основната содржина на патријархатот ја сочинуваат одреден тип норми, обичаи, симболи или ритуали, со кои се одржува потчинетоста на жената. Не треба да се сфати дека патријархатот дејствува само во доменот на односите меѓу мажите и жените. Тој се препознава и во оние ситуации кога еден постар машки член добива целосен легимитет да управува со другите.

Долговремената доминација на патријархатот создава чувство дека односите меѓу мажот и жената, каде што жената е потчинета на еден машки авторитет, се вечен закон. Ваквата определба на патријархатот не треба да создава заблуда дека тој е непроменлив.

Фактите зборуваат дека женскиот и машкиот труд на пазарот на трудот имаат различен третман. Патријархатот е највидлив во семејството, но исто така и присутен и во политиката и претпријатијата. Домашната работа на жените не се вреднува, но како активност, традиција и обичај претставува големо национално богатство. Но, сепак, за жените да го покажат својот максимален израз, треба активно да се вклучат во процесот на стопанисување како сопственици и менаџери, со тоа што ќе се потврдат нивните вистински способности, знаења и умешност, а со тоа и нивниот претприемачки дух, кој треба да се поддржува и развива.

Нормите, вредностите и стереотипите кои жените ги дефинираат како инфериорни во однос на мажите се присутни насекаде: во семејството, општествените односи, законите, образованието, фабриките итн. Тоа нè води до сфаќањето дека постои цел систем, систем на машка доминација и супериорност и машка контрола, систем во кој жените имаат подредена улога.

Можеме да речеме дека под патријархална контрола се следниве области од животот на жените:

Работната сила на жените - мажот ја контролира работата на жената во куќата и надвор. Во домот жената обезбедува бесплатни услуги за своите деца, за својот сопруг и другите членови во семејството во текот на животот. Мажот исто така ја има контролата врз трудот на жената на неколку начини, се мисли на спречување на жените да работат надвор од домот, присилени да работат без своја волја, присвојување на приходот итн.

Репродуктивната улога на жената - во голем број општества жените ја немаат слободата да решаваат колку деца ќе имаат, кога ќе ги имаат, дали можат да користат средства за контрацепција итн.

Мобилноста на жената - за да има контрола врз продуктивноста, женската сексуалност и продукција, мажот мора да ја контролира мобилноста на жената.

Кога семејствата и групите функционираат добро, тоа значи дека во општеството постојат институции и процеси кои генерираат здраво живеење, безбедност, креативност, доверба и чувство на припаѓање. Семејствата и општеството кои водат грижа и кои се доверливи се најдобра заштита против сиромаштија.

2.2. Движења за еднакви можности

Денес во општествените практики доминантна е доктрината која е позната под името *еднакви можности (equal opportunities или equity)*. Тоа е нов концепт

креиран во развиените држави, кој пропагира создавање на општествени услови за еднаков пристап на мажите и жените до клучните домени. Во овој контекст се зборува за еднакви можности во поглед на образованието, вработувањето, заземање на значајни одговорни функции итн. Основен инструмент преку кој се реализира овој концепт е законската регулатива. Во нашето јазично подрачје истиот концепт бил развиван и претходно и е познат под името *рамноправност на половите*.

Движењето за еднакви можности, кое денес претставува светска политика за изедначување на условите на дејствување на мажите и жените, започна во 70-тите години на 20 век како *Движење за човекови права*, чија цел беше интегрирање на малцинските групи (половите, расните, етничките). Во тој контекст се разви и движењето на жените за стекнување права, односно за еднакво учество како и мажите во сите витални сфери на општеството.

Феминизмот го сочинуваат повеќе различни движења фокусирани на борбата против подредената положба на жените во општеството. Тој некогаш се претставува како организирана и структурна организација која има програма и активно дејствува на полето на намалување на нееднаквостите меѓу мажите и жените. Некогаш тоа е теоретски пристап – на интелектуален начин се третира проблемот на жената во општеството, а некогаш тоа се одредени клубови или собири за поддршка.

Намерата за движењата за еднакви можности не е, сепак, само на лист да се воочат настаните кои се дел од борбата да се добијат правата на жените. Основната цел е да се следат причините, аргументите и целта на жените кои учествувале и сè уште учествуваат во овие движења. Можеме да заклучиме дека основната цел претставува самоосвестувањето на жените, т.е. освестувањето на колку е можно поголем број жени за нивната подредена и понижувачка улога во општеството.

Во текот на борбата за своите права постоеле барања кои ги имале жените и тоа барање за еднаквост и дебати во врска со нееднаквоста. Исклучувањето на жените од општествените процеси и дискурси било причината за првите „феминистички“ дела. Бранот на економски раст што ја зафатил Европа, по

ренесансата, овозможил многу жени да се едуцираат. Некои од жените школувани во Европа во 17 и 18 век реагирале против улогата доделена на жената во однос на нивните ограничувања од страна на општеството. За институционализација на родовите прашања многу се заслужни одредени организации - не само политички партии, туку и многу други национални и интернационални организации. Од интернационални организации ќе ја споменеме *Организацијана на Обединетите нации* и *Декадите* (светски конференции) посветени на жените кои се одржуваат на секои десет години.

Проблемот на жените во општеството се разгледува подетално на секоја од конференциите што се одржуваат (*Светската конференција на жените во Мексико, 1975 година; Најбори, 1985 година; Пекинг, 1995; Париз, 2005 година*). Проблемот со човековите права стана актуелен со стапување на сила на *Повелбата за човековите права на Советот на Европа* од 1961 година, кога државите потписнички се обврзаа да се борат против дискриминација од секаков вид. Меѓу дванаесетте значајни подрачја што ги опфаќа *Повелбата за основните социјални права на работниците* е и поглавјето за еднаков третман на жените и мажите во доменот на трудот. Повелбата е општа декларација, таа не е закон. Сепак, со нејзиното потпишување државите се обврзуваат дека ќе донесат закони со кои ќе бидат заштитени правата и слободите на граѓаните. Состојбата со женските права значајно се подобри по донесувањето на *Повелбата за основните социјални права на работниците* во 1989 година, потпишана од сите држави-членки на Советот на Европа.

Во рамките на Европската Унија дури во 1993 година, со потпишувањето на *Мастишкиот договор*, се создадени значајни законски услови за промовирање на еднаквите шанси. Во 1997 година *Амстердамскиот договор* речиси целосно се однесување на дефинирањето на условите за надминување на дискриминацијата во доменот на трудот.

Донесувањето на голем број повелби и протоколи и одржувањето на голем број конференции помогнаа во разгледувањето и градењето на новиот пристап кон

женското прашање и во дефинирањето на условите за побрзо вклучување на жените во општеството.

3. ПОЛИТИКАТА НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА ВО ОДНОС НА БОРБАТА ПРОТИВ СИРОМАШТИЈАТА

Почетната политика на Унијата во однос на борбата против сиромаштијата и социјалната исклученост покажува спорадичен пораст, исполнет со декларативни заложби, мека регулатива, но и недостиг од посеопфатна политичка тактика. Трите програми за намалување на сиромаштијата што беа консеквентно донесувани од 1975 до 1980 година; од 1985 до 1988 година; и од 1989 до 1994 година беа базирани на следниве принципи: партнерство; меѓуагенциска стратегија; повеќедимензионалност на проблемот; потреба за усогласување од економска и од социјална интеграција; дополнителност; и вклученост на групите корисници. Овие програми за борба против сиромаштијата беа мали иницијативи според европските економски стандарди. За борба против поголемите проблеми на сиромаштијата во земјите-членки малку може да се направи со наменување на лимитирани ресурси во неколку локални области (Геровска-Митев: 2008).

Меѓународното дејствување во борбата против сиромаштијата е од огромно значење. Најзначајна е декларацијата од 117-те земји на Обединетите нации на Светскиот самит за социјален развој во Копенхаген во 1995 година. Со декларацијата ОН се посветија на „целта да се искорени сиромаштијата во светот преку одлучно национално дејствување и интернационална соработка“ (Заложба 2, Обединети нации, 1995).

УНДП (Програма за развој на Обединетите нации) беше главна клучна сила во интернационалната борба против сиромаштијата. Таа презеде широк спектар политички дејности, поддржувајќи разни видови иницијативи против сиромаштијата во различни земји во светот. Во дваесет и првиот век постојат повеќе интернационални органи за дефинирање и мерење на сиромаштијата и за поддршка на политичкото дејствување во борбата против сиромаштијата. Тука се вклучени Интернационалниот монетарен фонд (ИМФ), Светската банка и Светската здравствена организација (СЗО).

Сепак, најголем чекор во однос на политиката против сиромаштијата и промоција на социјалната вклученост беа иницирани преку Лисабонскиот европски совет. Формалните заложби во борбата против сиромаштијата во ЕУ се преместија во националните влади, со тоа што сите (тогашни) земји-членки на ЕУ во Лисабон 2000 година се обврзаа да направат национални акциски планови за социјално вклучување и постојано да ги прегледуваат тие планови. Поддршката на активностите против сиромаштијата во ЕУ сега формално е обврска на земјите-членки.

Заеднички меморандуми за социјална вклученост е инструмент кој е создаден поради подготвување на земјите што се кандидати и нивно насочување кон отворениот метод на координација и процесот на социјална вклученост на ниво на Унијата. Пред пристапувањето кон Унијата, секоја земја што е кандидат во соработка со Европската комисија изработува ваков меморандум, кој претставува процена на главните национални предизвици во однос на борбата со сиромаштијата. Позитивните страни на овој инструмент се: вклучување на целите за социјална вклученост во националните буџетски одлуки и користење на структурните фондови на ЕУ, засилување на координирањето и на спроведувањето на политиката за социјално вклучување меѓу владини министерства, подготовка на стратегии за вклучување на социјалните партнери и невладините организации и засилување на статистичката основа за мерење на состојбите поврзани со сиромаштијата.

Сепак, врз основа на коментарите собрани од поголем број невладини организации, европската мрежа за борба против сиромаштијата истакна неколку недоследности во употребата на овој инструмент: недоволна вклученост на невладините организации во процесот на создавање на заедничките меморандуми за социјална вклученост, недостиг од соодветни механизми за спроведување на предложената политика, доминантност на услуги што ја ублажуваат, но не ја искоренуваат сиромаштијата и несоодветна статистичка презентација⁴.

⁴ EAPN comments on the JIM,
http://www.eapn.org/code/en/publ_detail.asp?pk_id_content=425

Националните акциски планови за социјална вклученост претставуваат разработка и деталзирање на заедничките меморандуми за социјална вклученост. Националните акциски планови се двегодишни агенди за борба против сиромаштијата, кои поставуваат јасни цели. Како инструменти, овие планови се од исклучително значење, бидејќи за првпат преку нив се врши давање предност и анализирање на сиромаштијата како посебен проблем.

За интегрирањето на жените во заедничкиот европски пазар особено значаен е *Европскиот социјален фонд*. Договорот од Рим или Договорот за ЕЕЗ предвиде и основање на Европскиот социјален фонд (ЕСФ), кој има за цел да го олесни вработувањето на работниците и да ја зголеми нивната географска и професионална мобилност во рамките на Европската Унија. Еднаквите можности претставуваат општ принцип за сите дејствија преземени не само од страна на ЕСФ, туку и од страна на сите структурни фондови. Со активна политика се преземаат чекори за родова перспектива којашто е промовирана од ЕСФ. Преку ЕСФ жените можат да добијат специјализирана обука и на тој начин да го прошират своето работење, а воедно да се постигне и намалување на сиромаштијата. Рамката и политичките приоритети на ЕСФ за периодот 2007-2013 година подразбира добро координирана политика на социјална вклученост, која ќе ги вклучува сите нивоа на владата, како и сите суштински актери, вклучувајќи ги и луѓето кои ја доживуваат сиромаштијата и нивна присутност во сета јавна политика, како економска, буџетска, образовна политика и програми за обука.

Програмата за социјална акција (1974) вклучуваше повеќе од 30 мерки. Ова програма за првпат постави поамбициозни цели во доменот на вработувањето, животните и работните услови, како и социјалното партнерство. Политичките цели за кои се залагаше беа: еднаквост меѓу мажите и жените, заеднички акции за борба против сиромаштијата, промоција на сигурни услови за работа, како и професионална обука. Според Програмата, Заедницата се стремеше да создаде „состојба во која на пазарот на трудот низ целата Заедница постои еднаквост меѓу мажите и жените, преку подобрување на економските и на психолошките услови и на социјалната и образовната инфраструктура“.

Во Мастришкиот договор за првпат беше потпишан социјален договор меѓу државите-членки, каде што посебно беше акцентирано дејствувањето во правец на подобрување на општествената положба на жената, подобрување на животните и работните услови и поголеми социјални права од работа.

Договорот од Амстердам (1997), несомнено, е важен чекор во процесот на европската интеграција. Овој договор им даде простор на синдикатите и на работодавачите да учествуваат во градењето на социјалната политика. Во Амстердамскиот договор потпишан 1997 година, акцентот беше ставен на вработувањето и социјалниот дијалог. Сликата која произлегува ќе покаже дека постигнувањето еднаквост меѓу мажите и жените е долг и тежок процес.

Принципот на еднаква плата за работа од иста вредност е основен европски стандард во областа на еднаквиот третман на жените и мажите и, како таков, тоа е еден од првите услови што треба да ги исполнат државите - кандидатки за членство во процесот на усогласување на законодавството со стандардите за родова рамноправност утврдени со *acquis communautaire* на ЕУ. Членот 141 од Договорот од Амстердам го гарантира принципот на еднакво плаќање за работа од иста вредност, додека Директивата 75/117/ЕЕЗ на Советот детално ја разработува. Од особено значање, исто така, е и Директивата 2002/73/ЕЗ⁵ која ги дефинира директната и индиректната дискриминација.

Со усвојувањето на Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација на жената (CEDAW) - ООН направи голем исчекор во насока на заштитата и развојот на човековите права во целост. Конвенцијата претставува камен-темелник во регулативата за развојот, примената и заштитата на женските права и за остварување на половата рамноправност и половата правда. Оваа конвенција вклучува промовирање на хармоничен, урамнотежен и одржлив развој на економските активности, високо ниво на вработување, подигање на животниот стандард и квалитетот на живеење, економска и социјална кохезија и солидарност меѓу земјите-членки.

⁵ ОЈ [2002] L 269/15.

Од нејзиното настанување, на Луксембуршкиот самит за работни места (1997), *Европската стратегија за вработување* играше централна улога во координирање на политиката на Унијата во доменот на зголемувањето на обемот и на квалитетот на работните места. Таа акцентот го става врз вработеноста, а не само врз проблемот на невработеноста. Ова е т.н. активна политика која се спротивставува на пасивната. Таа се однесува на подолг рок и таа делува превентивно, да го спречи проблемот пред да се појави тој. Со усвојувањето на насоките за вработување, Советот утврди последователни процедури за следење на примената на директивите од страна на државите-членки⁶. Овие насоки им помагаат на државите-членки да создадат сопствени стратегии за зачувување на структурата од четири столба, утврдена во 1998 година⁷: подобрување на вработеноста (давање на невработените луѓе и на работниците, воопшто, подобри можности да најдат работа со истакнување на погодна обука); развивање на претприемништвото; охрабрување на прилагодливоста; и зајакнување на еднакви политики за жените и мажите.

Луксембуршкиот самит, исто така, го инаугурираше отворениот метод на координација (ОМК). Во својата Агенда за социјалната политика Комисијата нагласи дека ОКМ е само еден од средствата преку кои се реализира стратегијата⁸, размислување одобрено на состанокот на Европскиот совет во Ница⁹. Отворениот метод на координација е опишан како средство за ширење на најдобрата практика и остварување на поголемо приближување кон главните цели на ЕУ¹⁰. Начинот на учество во рамките на ОКМ е базирано на волонтерска основа (Геровска-Митев: 2008). „Мекото“ законодавство не ги обврзува земјите што се членки да ја усовршуваат својата политика.

⁶ Резолуција, ОЈ С 69, 12.03.1999, стр. 2-8.

⁷ Резолуција, ОЈ С 30, 28.01.1998, стр. 1-5.

⁸ COM (2000) 379, para.3.3.

⁹ Заклучоци на претседателството од Ница, 7-9 декември 2000, пара 28.

¹⁰ COM (2002) 629, para 14.

Во Лисабон, 2000 година државите-членки на Унијата се заложиле да ја трансформираат Унијата во „најдинамична и најконкурентна економија во светот, базирана на знаења“. Ваквата заложба, која стана препознатлива како Лисабонска стратегија, се базирала на неколку цели и тоа: (1) постигнување 70 проценти стапка на вработеност до 2010 година, (2) стапка до 60 проценти вработеност меѓу женската популација до 2010 година, (3) стапка до 50 проценти вработеност на постарата популација итн. Лисабонската стратегија, со цел да обезбеди поголема ефективност, беше постојано предмет на дополнителни обновувања.

Од особено значење е Европа 2020 - Европска стратегија за паметен, одржлив и инклузивен раст. Нејзината цел е да им помогне на земјите-членки на Европската Унија да постигнат висок степен на вработување, продуктивност и социјална кохезија. Европа 2020 се залага за реформи кои имаат за цел флексибилност и сигурност на пазарот на трудот. Клучот за борбата против сиромаштијата е да се врати економски раст со повеќе и подобри работни места. Европската платформа за борба против сиромаштијата и социјалната исклученост е една од седумте столба на стратегијата Европа 2020. Оценката дека намалувањето на нееднаквоста е фундаментален предуслов за ефективна борба против сиромаштијата и социјалната исклученост значи дека борбата против нееднаквоста ќе биде потребна онолку колку што е потребно да се остварат зацртаните цели на Стратегијата.

ЕУ сè уште страда од многу проблеми на социјално исклучување, кои уште повеќе се влошија од ефектите на глобалната економска криза. Многу луѓе живеат во сиромаштија. Евидентно е дека има сериозни слабости во социјалните политики, што се должи на константно високото ниво на релативна сиромаштија низ сите сектори на општеството, а постојат исто така и високи нивоа на сиромаштија меѓу мажите и жените. Повеќето жени го доживуваат квалитетот на живеење како влошен. Еден од приоритетите на ЕУ треба да биде интензивирањето на борбата против сиромаштија. Родовата еднаквост претставува есенцијален дел од заложбите на Европската Унија. Развојот на законодавството и пристапот што

Унијата го применува за реализација на еднаквиот третман овозможува напредок во практична смисла.

4. ТРУДОТ И ПОЛОВАТА ДИФЕРЕНЦИЈАЦИЈА

Една од суштинските разлики што ги одделуваат мажот и жената во општеството е нивната положба во сферата на трудот. Женските улоги не подлежат на истите критериуми на вреднување како и машките. За тоа зборуваат и фактите, односно бројките кои произлегуваат од истражувањата на Еуростат. Во следниве поглавја детално ќе го разгледам пазарот на трудот, застапеноста на жените и мажите на пазарот, справувањето со родовите разлики во платите, стапката на невработеност, неформалната економија и јакнењето на претприемништвото во ЕУ.

4.1. Машки и женски производствени улоги

Женските активности во домот се нарекуваат репродуктивни, бидејќи тие циклично се повторуваат неколкупати во денот, но и поради нивната поврзаност со човечката биолошка репродукција. За да се задоволи потребата предизвикана од гладот, неопходно е некој постојано да ја задоволува, односно да подготвува храна. Истото се случува и со облеката, со одржувањето на домот или со грижата на децата.

Прашањето на рамноправност и вклучување на родовите перспективи во главните текови не е прашање единствено на традиција и социјална правда, туку е исклучително значајно прашање во излегувањето накрај со сиромаштијата. Ова е особено важно, бидејќи сиромаштијата содржи јасна родова компонента.

И покрај различните политики и мерки за унапредување на родовата активност, промовирани и имплементирани во земјите-членки на ЕУ, жените уште остануваат главни старатели на деца и постари лица. Денес, во Европа, жените на возраст од 25 до 44 години поминуваат трипати повеќе од мажите во дневен престој со деца¹¹. Таквиот труд, денес, а и низ целата историја, бил понижувачки

¹¹ Европски институт за родова рамноправност, Преглед на имплементацијата на Пекиншката платформа за акција во областа Ф: Жените и економијата, http://eige.europa.eu/sites/default/files/Review-of-the-Implementation-of-the-Beijing-Platform-for-Action-in-the-area-F-women-and-the-Economy_0.pdf

омаловажуван. Долговременската поделеност на улогите на машки и женски ја создала импресијата за нивната природност. Во секој случај, не може да се оспори комплементарноста на улогите што ги имаат мажот и жената, но не е прифатлива тезата дека комплементарноста во целост се изведува од различна природа на мажот и жената (Ѓуровска: 2008).

Во рамките на меѓународното поставување на женското прашање, особено се значајни Декадите (светските конференции). На Четвртата светска конференција за жените (Пекинг, 1995 година) е усвоена Пекиншката декларација и Платформата за акција. Владите што учествуваа на оваа конференција се решени да ги унапредат целите на еднаквост и признаваат дека статусот на жените има напредното во некои важни аспекти во изминатата деценија, но дека напредокот е нееднаков, нееднаквоста меѓу мажите и жените продолжува, а главните пречки остануваат, со сериозни последици за благосостојбата на сите луѓе. Исто така се признава дека оваа ситуација се влошува со зголемување на сиромаштијата која влијае врз животот на поголемиот дел од луѓето во светот, особено на жените. Неколку од стратегиските области се дефинирани во рамките од Платформата, и истите тие се однесуваат на еднаквоста на жените и мажите на пазарот на трудот - основната вредност на Меѓународната организација на трудот (МОТ)¹².

Постојат значителни разлики кај жените и мажите во однос на можностите и пристапот на економската структура во дадено општество. Во повеќето земји, жените речиси отсутуваат или се малку застапени во економското одлучување, односно во донесувањето на одлуките. Тешката економска ситуација и немањето преговарачка моќ произлегува од родовата нееднаквост, многу жени се принудени да прифатат ниски плати и лоши работни услови. Од друга страна, жените се влезени на пазарот на трудот, прво, на нивно барање и второ, кога тие станаа свесни за своите права кои се прокламирани во Повелбата за основните права на ЕУ, имено, член 20 за еднаквост пред законот, член 21 за недискриминација и член 23 за еднаквост на мажите и жените.

¹² Извор: Меѓународна организација на трудот „Женската работна сила на пазарот: Мерење на напредокот и идентификување на предизвиците“ http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf

4.2. Колку и каде работат мажите и жените ?

Жените се особено погодени од економската ситуација поради што е променета природата на вработувањето, а во некои случаи, доведува и до губење на работните места, дури и за образованите и искусните жени. Доволно внимание е посветено на родовите анализи од кои можеме да заклучиме дека постои загриженост за женските придонеси и дека често тие се игнорирани од економските структури, институциите и академските дисциплини.

Дали жените се посиромашни од мажите во просек? Ако е така, кои се причините за разликите во приходите?

Проблематично е да се измерат приходите на жените во состојби каде жените се вклучени во пазарни или производствени активности. Една од причината во потешкотијата за утврдување или вреднување на работата на жените е поради активностите кои се извршуваат, а не се ценат. Тоа се активности како грижа за децата, собирање дрва за огрев, домашно уредување, одржување на стока итн.

Според МОТ, работното време се однесува на кој било период во текот на денот поминато со активности кои придонесуваат за производство на стоки и услуги. Распоредот на работните часови се одвиваат во текот на денот, неделата или месецот, без разлика дали работата се извршува во утринските часови, попладне, навечер, од понеделник до петок, за време на викендите, како прекувремена работа итн. Работното време е критичен елемент во условите за работа на сите работници. Исто така, работното време е една од главните точки за преговори во колективните договори. Прашањето за работното време има дополнително внимание во рамките на ЕУ, со што се креираат посебни политики и се водат дискусии во текот на последните 20 години. Овие дискусии се фокусирани особено за да го направат работното време пофлексибилно и да постои олеснување на пократки работни часови, сè со цел да им се помогне на луѓето во балансирањето на работата и приватниот живот.

Фактот дека мажите и жените имаат различно работно време исто така е предмет на дискусија, како и неплатената домашна работа. Во ЕУ-27 во 2010

година имаше 8,5 милиони вработени со скратено работно време, 2,4 милиони невработени лица кои бараат работа, но не се веднаш достапни за работа, а 8,2 милиони лица се на располагање за работа, но не бараат работа - овие бројки се произлезени од Еуростат, 2011 година.

Постојат три групи на лица кои не ги исполнуваат сите критериуми на невработеност во согласност со дефиницијата на Меѓународната организација на трудот (МОТ), односно се без работа, активно бараат работа и се на располагање за работа. Ова значи дека тие не се класифицирани како невработените.

Под вработени со *скратено работно време* ги опфаќа лицата кои, иако се вработени, не работат со полно работно време и имаат недоволен обем на работа, така што постои некоја сличност со невработените лица.

Лицата кои бараат работа, но не се веднаш достапни за работа, ги опфаќа луѓето коишто имаат ограничена достапност да започнат нова работа. Ова се лица кои се надвор од работната сила, но не се целосно одвоени од пазарот на трудот.

Лицата кои се на располагање за работа, но не работат, ги опфаќа луѓето кои сакаат да работат и се на располагање да го сторат тоа, но кои не се евидентирани како невработени, бидејќи тие неактивно бараат работа.

Табела бр. 1: Родова дистрибуција, возраст 15-74, ЕУ-27, 2010

	Жени	Мажи
Вработени со скратено работно време	75,5%	24,5%
Невработени со скратено работно време	68,4%	31,6%
Вработени	45,4%	54,6%
Невработени	45,2%	54,8%

Лица кои бараат работа, но не се достапни	56,2%	43,8%
Лица на располагање, но не бараат	58,2%	41,8%
Други економски неактивни лица	59,8%	40,2%

Извор: Еуростат, 2010

Табела бр. 2: Невработеноста и нови показатели по земја-членка, 2010

Држава	Невработени	Вработени со скратено работно време	Лица кои бараат работа, но не веднаш	Лица на располагање за работа, но не бараат
Белгија	8,3	0,8	1,9	0,7
Бугарија	10,2	0,8	0,7	8,3
Германија	7,1	5,4	1,5	1,3
Италија	8,4	1,7	0,5	11,1
Ирска	13,7	5,1	0,6	1,8
Португалија	11,0	1,8	0,2	1,3
Унгарија	11,2	1,4	0,3	4,7
Финска	8,4	3,0	2,3	3,7

Извор: Еуростат, 2010

Од Табела бр.2 можеме да забележиме дека процентот на вработени со скратено работно време е највисок во Германија (5,4% од работната сила), а подолу

од скалата се наоѓа Ирска со 5,1%. Најнизок процент на вработени со скратено работно време има во Белгија (0,8%) и Бугарија (0,8%).

Особено важно е прашањето дали жените сакаат доброволно да работат со скратено работно време, или поради тоа што не постојат одржливи алтернативи за балансирање на семејните обврски. Тешко е да се смета на феноменот на скратено работно време како „лошо“ нешто. Како што е наведено во Извештајот на МОТ „Жените на пазарот на трудот: Мерење на напредокот и идентификација на предизвиците“ од 2010 година, скратеното работно време го отвора прашањето за тоа како да се постигне родова еднаквост без зајакнување на родовата нееднаквост.

ЕУ интервенира преку законска регулатива за подобрување на условите за вработување и здравјето и безбедноста на работниците. Директивата 2003/88/ЕЗ го дефинира работното време како „кој било период во кој работникот работи, е на располагање на работодавачот и ги извршува своите должности во согласност со националните закони и/или практики“. Главните одредби на Директивата 2003/88 се однесуваат на максимална просечна недела од 48 часа, вклучувајќи и прекувремена работа, како и одмор и паузи и најмалку четири недели платено отсуство на годишно ниво. Во март 2010 година, Европската комисија иницираше на повторно разгледување односно сеопфатен преглед на Директивата за работното време (2003/88/ЕЗ). Една од целите беше да се подобри рамнотежата меѓу работата и приватниот живот, со акцент врз скратеното работно време коешто беше во центарот на политичките дискусии.

Во развиените земји факт е дека жените слободно можат да изберат да останат дома, бидејќи некои од нив се стремат кон домаќинството. Но, во некои помалку развиени земји, останувањето надвор од пазарот на трудот не е избор за поголемиот дел од жените, а претставува и обврска зашто така наложува самата средина. Сепак, не значи дека оние што остануваат дома не прават ништо, повеќето од нив во голема мера се ангажирани во домот. Привлекувањето на повеќе жени во работната сила бара, како прв чекор, еднаков пристап до образование и еднакви можности за стекнување вештини потребни за да се натпреваруваат на пазарот на трудот.

Според податоците кои се изнесени во Извештајот на МОТ „Жените на пазарот на трудот: Мерење на напредокот и идентификација на предизвиците“ од 2010 година, постојат шест сектори каде што доминираат жените во развиените економии и тоа: 1) сопствена приватна фирма (самовработени); 2) здравство и социјална работа; 3) образование; 4) хотели и ресторани; 5) комунални услуги и 6) финансии и посредување. Учеството на жените во земјоделството е поголемо во однос со мажите. Кога пред десет години земјоделството беше основната гранка за жените, услужниот сектор сега обезбедува поголем дел од женските работни места. Услужниот сектор се карактеризира со ниски плати, долги работни часови и неформални работни договори. Дури и во рамките на овие сектори каде што доминираат жените, ретко се забележува жените да се задржат на повисоко ниво, односно да раководат со работните места. Жените се слабо застапени во повисоките ешалони.

Во средување на различните аргументи за тоа зошто учеството на женската работна сила се има зголемено толку многу, корисно е да се знае зошто жените се концентрирани во одредени делови од економијата или дали нивното учество се зголемило низ широк опсег на работни места. Податоците од САД говорат за тоа дека жените ја зголемија својата претставителност во речиси сите професии и индустрии, иако нивните стапки продолжуваат да варираат од сектор во сектор. Иако жените ја зголемија својата претставителност во речиси сите професионални групи, тие се особено концентрирани во бирократските професии, карактеристика што постои во сите сфери на времето. Но, како и да е, тие својот најголем раст го имаат во претставителност во менаџерските професии. Работните професии остануваат преобладавајќи машки, со тоа што жените, всушност, опаѓаат во репрезентативност во делот на оперативата (кој, главно, се однесува на работниците во фабрика).

За да се унапреди положбата на жената и да се намали степенот на сиромаштија треба да се преземат одредени мерки, меѓу кои: креирање на афирмативни, охрабрувачки и позитивни мерки, кои во прв план ја ставаат личноста, персоналитетот, а не причината за исклученоста и припадноста; следење

на меѓународните индикатори; определување на реално ниво или очекуван праг на сиромаштија; модел за мерење на иновативноста преку разни индикатори дефинирани од Европската Унија и потреба од анализирање на ефектите од преземените дејствија.

Влијанието на економската криза врз мажите и жените е силно. Во многу земји во развој, многу жени работат во извозниот сектор. Ако ја изгубат својата работа, тие се наоѓаат во завидна состојба во наоѓање на нова работа, кога понудата на женската неквалификувана работна сила е поголема од побарувачката. Во овој случај, жените ќе имаат помалку отворени опции за работа, но сепак се надеваат да добијат нова работа. За разлика од нив, мажите имаат поширок спектар на сектори кои се отворени за него и можеби поради тоа постојат подобри шанси за наоѓање на егзистенција.

Женските вештини и компетенции често се потценети, особено во професиите каде тие се во мнозинство. Жените се недоволно застапени во политиката и економијата. Низ цела Европа има само 33% жени менаџери и 29% жени научници и инженери, додека 12% од жените се дел од одборот во најголемите рангирани компании во ЕУ, а само 3% се дел од претседателските одбори.

4.3. Ситуираноста на жените на пазарот на трудот и влијанието на синдикатот

Пазарот на трудот, меѓу другото, значи конкуренција меѓу работниците, различна вредност на работната сила, различни работни места и различни плати. Работната сила се става под директно влијание на законите на понудата и побарувачката на работната сила. Анализата на пазарот на трудот покажува дека жените имаат дефаворизирана положба. Секундарниот пазар на труд се карактеризира со малку платени, слабо квалификувани и несигурни работни места. На примарниот пазар на трудот се наоѓаат работници со високи квалификации и високо образование (барани квалификации), кои вообичаено имаат високи плати и

сигурни работни места. Се разбира дека постојат повеќе категории на работници коишто се одликуваат меѓусебно и тоа: а) примарен сегмент - работници кои работат на најдобри работни места; б) неподвижни - работници коишто се задоволни со својата работа, доминантни биле жените; в) лица кои повремено излегуваат од пазарот на трудот - најмалку платени работници, нестабилни работни места и г) млади и мобилни - доминантни се мажите кои често ги менуваат работните места барајќи подобра плата.

Конкуренцијата на работната сила која се забележува на пазарот на трудот има своја родова димензија. Половата диференцијација во сферата на трудот содржи елементи на надреденост (доминација, инфериорност). Женската работна сила е слабо синдикално организирана. Синдикатите, најчесто со помош на своето активно членство, мораат да се борат за изнаоѓање вистински средства и патишта во условите кои постојат во нивните земји, а со чија помош ќе се изборат за интересите на вработените. Синдикатите денес во голема мера претставуваат политички организации, додека порано беа повеќе активни на социјален план. Токму во земјите во транзиција сè повеќе се зголемува бројот на работни места кои подразбираат несигурни работни услови (работни односи што во однос на разни прашања отстапуваат од „нормален“ работен однос во форма, на пример, на 40-часовна работна недела, со утврдено работно време, и сл.). Ова може да опстане често благодареејќи на недоречените законски прописи, како и поради притисоците што се вршат врз многу луѓе кои бараат работа или сакаат да ја задржат. Синдикатите мора да бидат во состојба да ги заштитат вработените на определено време, лица кои бараат вработување, лицата кои работат на црно, лицата кои работат во секторот за услужни дејности итн. Во најголем број земји, впрочем, постои законска регулатива што, повеќе или помалку, е ориентирана кон ЕУ-директивите. Подобрувањето не е на повидок во многу сектори. Секако, најпрво напнатата положба на пазарот на трудот е она што ги присилува многу луѓе на работа на црно, особено ако им припаѓаат на одредени групи. Така, жените се ангажираат за работа на црно, посебно во секторот на услужни дејности. Доколку се спречи оваа илегална и дополнителна работа со сузбивање на работата на црно, би можело да се отворат многу дополнителни работни места. Тоа е во интерес и на

синдикалната организација, која ако ги придобие засегнатите, станува посилна во борбата за подобри работни услови, или воопшто, за коректни работни места. Се забележува дека во сите чувствителни сфери на трудот, особено се засегнати жените. Нив невработеноста многу ги погодува и во просек често работат во услови на несигурни работни односи. За да бидат појасни работите, потребно е секој да прошета по најголемата улица во центарот на неговиот град и да погледне во секоја продавница, во секој мал дуќан и во сите канцеларии. Потоа, нека направи груба проценка колку вработени има само на тие места? А прашањето што следи потоа е: колкав број од нив се членови на синдикат? Одговор: ниту еден! На ова место треба да се додаде констатацијата дека токму тука се крие најмногу работа на црно, дека тука вработените, главно, се жени, и дека тука едвај некој од нив да го познава работното законодавство, а и да не зборуваме за неговата примена. И тоа сè се случува пред нашите очи!

4.4. Разлики во платите меѓу мажите и жените

Разликата во примањата меѓу мажот и жената останува една од најупорните форми на нееднаквост. Преку активно вклучување на жените и преку промовирање на рамноправно учество на пазарот на трудот се намалува сиромаштијата на жените. Многу фактори придонесуваат за родовиот јаз и тешко е да се направи разлика меѓу карактеристиките кои произлегуваат од пазарот на трудот (образование, вештини, стапка на учество итн.) и директна и индиректна дискриминација. Аналитичарите сметаат дека во секое занимање во кое ќе дојдат многу жени, тоа економски се девалвира.

Принципот на еднаква плата е дел од основите на кои се темели Европската заедница и ја отсликува нејзината цел за основање заеднички пазар, општествен напредок и подобрување на животните и работните услови на работниците ширум Европа. Со него се гарантира дека дискриминирачката практика на некоја од земјите-членки нема да и` даде конкурентска предност на таа земја, на пример, експлоатација на жените како евтина работна сила. Според членот 119 на ЕЗ (сега

член 141) се воспоставува принципот според кој мажите и жените би требало да бидат еднакво платени за еднаква работа. Заедницата се стремеше да создаде „ситуација во која на пазарот на трудот низ целата Заедница постои еднаквост меѓу мажите и жените, преку подобрување на економските и на психолошките услови и на социјалната и образовната инфраструктура“.¹³

Членот 141 се применува на „работниците“ кои се „платени“.

а) *Работник* - лице кое за одреден временски период обезбедува услуги за и според насоките на друго лице во замена за што добива надокнада за извршената работа. Критериумот врз основа на кој е воспоставен членот 141 (1) ЕЗ е споредување на работата реализирана од работниците од ист пол¹⁴.

б) *Плата* - вообичаена основна минимална плата, во која се вклучува исплатата за делови за соодветната норма и која друга форма во кеш или во материјални добра коишто работникот ги добива директно или индиректно од својот работодавач за соодветната работа¹⁵.

Принципот на еднаква плата, којшто е дефиниран од Директивата 75/117/ЕЕЗ¹⁶ предвидува дека еднаквиот или еквивалентниот труд треба еднакво да биде платен, и системот на работни места кој се користи при пресметувањето на платата мора да се заснова врз исти критериуми како во однос на мажите, така и во однос на жените, и да биде така поставен да исклучува секаква можност за дискриминација врз основа на пол.

За справување со сиромаштијата, на жените им е потребна посебна помош: образование, стекнување на специфични способности и знаења, финансирање, техничка помош, влевање самодоверба преку различни обуки, практична настава и слично.

¹³ Види ја Резолуцијата на Советот од 21 јануари 1974 година, за Програмата за социјална акција ОЈ [1974] L 14/10.

¹⁴ Случај 149/77 *Defrenne (No.3)* (1978) ECR 1365, пара.22

¹⁵ Оваа дефиниција се повторува во членот 2 (1) (е) од Консолидираните Директиви.

¹⁶ ОЈ [1975] L45/19.

Во 1975 година, принципот *еднаква плата - еднаква работа* била повикана да го брани Габриела Дифрен *Gabrielle Defrenne (No.2)*¹⁷, која била стјуардеса вработена во британската национална авиокомпанија Сабена (Sabena Airlines), а правата кои произлегуваат од случајот на Дифрен се едно непоколебливо наследство за жените во ЕУ. Иако таа извршувала работа како и нејзиниот колега, таа сепак, била помалку платена од него. Судот увидел дека принципот на еднаква исплата претставува дел од „основите на Заедницата“ и одлучил дека, и покрај острите спротивставувања на земјите-членки, членот 141 има директно хоризонтално и вертикално влијание и со тоа може да ги воведо „индивидуалните права коишто Судот може да ги заштити“¹⁸. Судот на правдата, во однос на овој случај, воспостави практика во која, освен националните судови, од негово толкување има потреба и надлежниот законодавен орган на Заедницата, особено во врска со индиректната или прикриена дискриминација, еднаквите работни услови и разликата во надоместокот¹⁹. Мислењето на Судот било следено од Комисијата, кој усвоил Директива за усогласување на законите на државите-членки во однос на примената на принципот на еднакво плаќање за мажи и жени²⁰. Целта на таа Директива била да се спречи каква било дискриминација врз основа на пол, во поглед на сите аспекти и услови за плаќање. ЕУ ги повикува сите држави-членки да ги ревидираат своите законски одредби, кои се разликуваат од принципот на еднакво плаќање. Кодексот на Комисијата за практика за спроведување еднакво плаќање за работа од еднаква вредност за жени и мажи, утврден во блиска соработка со социјалните партнери, има за цел обезбедување конкретни совети за работодавачи и колективни преговарачи, партнери на деловно ниво, за да се обезбеди дека принципот на еднаквост се применува на сите аспекти на плаќање²¹.

¹⁷ Случај 43/75 Дифрен против Сабена (*No.2*) (1976) ECR 455.

¹⁸ Пара.24.

¹⁹ Пресуди од: 25 мај 1971, ECR 1971, стр.445; 8 април 1976, ECR 1976; стр. 455; и 15 јуни 1978, ECR 1978, стр. 1365.

²⁰ Директива 75/117, OJ L 45, 19.02.1975 и Договор за европска економска област, OJ L 1, 03.01.1994.

²¹ COM (96) 336, 17 јули 1996.

Европскиот суд на правдата играл многу значајна улога во однос на еднаквостите. Во тој контекст, интересен е случајот Каланке (*Kalanke*)²². Судот заклучил дека германската покраина Бремен донесла одлука некомпатибилна со европската директива (1976) за еднаквите можности. Всушност, Каланке е маж кој не ја добил работата бидејќи неговиот конкурент била една жена. Тие имале еднакви квалификации, меѓутоа жената била вработена според бременските прописи со кои била воведена позитивната акција (позитивна дискриминација) според која, ако помалку од 50% од работната сила се жени, тогаш предност при новите вработувања имаат жените. Судот наведува дека, националните правила, кои даваат апсолутен и безусловен приоритет на жени со исти квалификации како нивните машки конкуренти, исто така повлекува дискриминација заснована на полови разлики²³. Во овој случај Судот, општо гледано, не ја осудува примената на позитивни акциони мерки, туку само системот на строга квота, според која не постои можност на земање предвид на посебни индивидуални околности.

Жените ширум Европа се поподложени од мажите „во однос на наоѓање во неповолна положба на пазарот на трудот, на пример, како резултат на честата појава на несигурни договори, недоброволна хонорарна работа, постојана разлика во платите (17,6% просечно) со реперкусии врз нивната животна заработувачка, заштита на социјалната помош и пензиите, што придонесуваат кон ризикот за зголемување на стапката на сиромаштија, посебно кај пензионирани лица“²⁴.

Во 2005 година, 21% од жените на возраст од 65 години и повеќе се изложени на ризик од сиромаштија, во споредба со 16% од мажите²⁵. Во 2010 година, целокупната стапка на вработеност на жените во Европа е 63% во споредба со 76% за мажите на возраст од 20 до 64 години. Жените се мнозинство со скратено

²² Случај C-450/93 [1995] ECR I-3051.

²³ Пресуда 17 октомври 1995, случај C-450/93, *Kalanke*, ECR 1995, стр I-3051.

²⁴ Директорат за вработување, социјални прашања и еднакви можности - Извештај на ЕК за еднаквост меѓу жените и мажите — 2010 година

²⁵ Eurostat, 2008 - „The Life of Women and Men in Europe“

работно време со 31,5% , за разлика од нив мажите се само 8,3%²⁶. Во 2008 година повеќе од 20 милиони луѓе во состав на ЕУ живеат под границата на сиромаштија што претставува 17% од вкупниот број жители на ЕУ. Повеќето од половината сиромашни се жени, а 20 милиони деца²⁷.

Затворањето на разликите во платите меѓу двата пола може да помогне да се намали нивото на сиромаштија, а исто така од суштинско значење е создавањето на квалитетни работни места со високомотивирана работна сила. Со елиминирање на разликата во примањата на мажите и жените, всушност, се прави добро за бизнисот, за работниците и за економијата.

Што е она што го прави Европската Унија?

Затворањето на разликата во платите меѓу мажите и жените е главна цел на Европската комисија, со што е донесена Стратегијата за еднаквост меѓу жените и мажите 2010-2015²⁸. Стратегијата опфаќа пет области за дејствување:

1. Еднаква економска независност;
2. Еднаква плата за еднаква работа и работа со еднаква вредност;
3. Еднаквост во донесување одлуки;
4. Достоинство, интегритет и крај на половото насилство;
5. Промовирање полова еднаквост во надворешните активности.

Во согласност со новата европска стратегија за еднаквост меѓу жените и мажите за периодот 2010-2015 година, политиките за родова еднаквост се потребни за да се елиминираат разликите во приходите, што претставува причина за високи стапки на сиромаштија, и кај вработените и невработените жени. Според Комисијата, овој ризик драматично се зголемува кај самохраните мајки и постарите жени.

²⁶ Eurostat, 2010- „Eurostat Yearbook“

²⁷ Evropska platforma za borbu protiv siromastva i drustvene isklucenosti, Evropski okvir za socijalnu i teritorijalnu koheziju, Evropska komisija, 2010

²⁸ Види <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:EN:NOT>

Новата европска стратегија за развој позната како Европа 2020 претставува комплексен процес преку кој, меѓу другото, Европската Унија се обидува да одговори на неколку клучни предизвици, но таа воедно претставува континуитет со Лисабонската стратегија. Стратегијата има за цел да создаде повеќе и подобри работни места, да се постигне висока стапка на вработеност на населението на возраст од 20 до 64 години од 69% на 75% , а воедно и намалување на бројот на луѓе коишто живеат под линијата на сиромаштија за 25% , што ќе претставува над 20 милиони луѓе спасени од сиромаштија. Европската комисија ја постави борбата против сиромаштијата во срцето на Стратегијата Европа 2020. Во 2008 година, повеќе од 80 милиони луѓе во Унијата живееле под линијата на сиромаштија, односно, 16,5 отсто од населението на ЕУ. Тоа е неприфатливо за 21 век во Европа. Враќање на економскиот раст со повеќе и подобри работни места ќе бидат клучот за борба против сиромаштијата. Европската платформа против сиромаштијата и социјалната исклученост претставува придонес за ЕУ во решавањето на овие предизвици во рамките на Стратегијата Европа 2020. Платформата ќе постави рамка за акција за да се обезбеди социјална и територијална кохезија и на луѓето кои живеат во сиромаштија и социјална исклученост ќе им се овозможи да живеат во достоинство и да имаат активно учество во општеството.

Елиминирањето на разликата во платите меѓу мажите и жените е суштински елемент кој е вклучен во поголем дел од инструментите на европско ниво, а се мисли на: Мапата за еднаквост меѓу жените и мажите (2006-2010), Европскиот пакт за родова рамноправност, годишните извештаи објавени од страна на Комисијата итн.

Во март 2006 година Европската комисија усвои Патоказ за еднаквоста меѓу жените и мажите²⁹, кој се темели на шест приоритетни домени на акција за кои се залага ЕУ во периодот 2006-2010 година. Тие аспекти вклучуваат:

1. Еднаква економска самостојност за жените и за мажите;
2. Урамнотежување на приватниот и професионалниот живот;
3. Еднаква застапеност во донесувањето одлуки;

²⁹ COM (2006) 92.

4. Искоренување на сите форми на насилство и трговија со луѓе базирано на родот;
5. Отстранување на родовите стереотипи;
6. Промоција на родовата еднаквост во надворешната и во развојната политика.

Од Мапата за еднаквост меѓу жените и мажите (2006-2010) дознаваме дека разликите во платите продолжуваат и покрај преземените активности и потрошените ресурси.

Европскиот институт за родова рамноправност (2006) игра значајна улога во обезбедувањето на потребната експертиза за да се развие политиката за родова еднаквост во ЕУ. Институтот ја заснова својата работа на објективни, спроведливи и сигурни податоци на европско ниво. Институтот промовира размена на искуства и дијалог меѓу сите релевантни чинители, социјалните партнери, невладините организации и истражувачките центри. Повеќе од третина од Европејците се свесни за Европскиот социјален фонд (ЕСФ) како главна алатка на ЕУ за инвестирање во работниците.

Европската комисија поддржува бројни кампањи во насока на информирање на работодавачите, вработените и сите други засегнати страни, со цел да се подигне свеста за разликата во платите, да се дознаат причините, како и да се затвори ова прашање. На 5 март 2011 година се одржа Европскиот ден за еднаква плата, организиран од ЕК. Европскиот ден за еднаква плата ќе биде годишен настан за подигање на свеста на разликите во платите меѓу мажите и жените. Датумот, кој ќе се разликува секоја година и зависи од просекот на разликата во платите, го одбележува работењето на жените со цел да заработат иста плата како и мажите за време од една цела година. Во 2005 година во Белгија за првпат беше одбележан денот за еднаква плата. Неодамна, денот за еднаква плата беше одржан и во Шведска и Грција³⁰.

³⁰ Equal Pay Day, Belgium – <http://www.equalpayday.be/>
Equal Pay Day, Greece
http://www.bpw-europe.org/index.php?option=com_content&view=article&id=261&Itemid=231
Equal Pay Day, Sweden – <http://www.bpw-sweden.org>
Equal Pay Days in the EU – <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=687&langId=en&intPageId=1265>

5. НЕВРАБОТЕНОСТ И ПОЛИТИКА НА ВРАБОТУВАЊЕ

Невработеноста станува сериозно прашање за загриженост за сите држави на Заедницата. Таа претставува клучен проблем во современите општества. Невработеноста значајно го обликува функционирањето на пазарот на трудот, а со тоа и карактерот на работната сила. Високата стапка на невработеност ја зголемува конкуренцијата меѓу работниците, принудувајќи ги да ги прифатат сите услови на работодавачите (несоодветни услови за работа, ниски плати и слично). Кога во едно претпријатие се донесува одлука за отпуштање на работниците, жените се секогаш први на листа. Се смета дека отпуштањето на една жена не предизвикува еднакви последици како кај мажите. Според традиционалните сфаќања, од мажите се очекува да ја издржуваат жената кога таа ќе го загуби работното место. Женската работна сила се смета за пофлексибилна од машката. Жените многу често прифаќаат да работат со скратено работно време, да извршуваат делумни задачи или да работат во домашни услови. Многу често се случува вработените со флексибилни работни договори да не ги уживаат сите права од работа како другите вработени (право на годишен одмор, право на боледување, премии и други бенефиции). Вообичаено, нивните плати се помали и можат многу лесно да се отпуштат од работа. Мнозинство од жените се нашле токму во овој флексибилен сегмент на работна сила.

Табела бр. 3: Стапки на невработеност во ЕУ-27 (2000; 2007; 2012)

Држава	Стапка на невработеност 2000	Стапка на невработеност 2007	Стапка на невработеност 2012
Белгија	6,9	7,5	7,4
Данска	4,3	3,8	7,6
Германија	7,5	8,4	5,4

Грција	11,2	8,3	21,7
Шпанија	11,1	8,3	24,3
Франција	9,0	8,3	10,2
Холандија	2,8	3,2	5,2
Португалија	4,0	8,1	15,2
Финска	9,8	6,9	7,6
Шведска	5,6	6,1	7,3

Извор: Еуростат, 2012

Табела бр. 4: Стапка на невработеност на мажите и жените (2001-2009)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Мажи	7,8	8,3	8,4	8,5	8,3	7,6	6,6	6,6	9,0
Жени	9,4	9,7	9,7	9,8	9,6	8,9	7,8	7,5	8,9

Извор: Еуростат, 2010

Од приложените податоци во Табела бр.5 можеме да увидиме дека во периодот меѓу април 2011 година и април 2012 година, стапката на невработеност кај мажите се зголеми од 9,7% до 10,9% во еврозоната и од 9,4% на 10,2% во ЕУ-27. Женската стапка на невработеност се зголеми од 10,2% на 11,2% во еврозоната и од 9,6% до 10,3% во ЕУ-27.

Табела бр. 5: Стапка на невработеност: споредбен пристап меѓу мажите и жените во ЕУ-27

(април 2011- април 2012 година)

Држава	Мажи		Жени	
	април 2011	април 2012	април 2011	април 2012
ЕА 17	9,7	10,9	10,2	11,2
ЕУ 27	9,4	10,2	9,6	10,3
Белгија	7,0	7,3	7,1	7,4
Данска	7,5	7,6	7,0	7,7
Германија	6,4	5,8	5,8	5,1
Грција	13,5	:	19,8	:
Шпанија	20,4	23,9	21,2	24,7
Чешка	5,9	5,7	8,1	7,8

Забелешка: Табелата не ги содржи податоците за Грција, тие се недостапни

Извор: Еуростат, 2012

Вклучувањето на жените на пазарот на трудот претставува голем предизвик за ЕУ. Основни причини за невработеноста во ЕУ се: факторите кои влијаат на губењето на традиционалните пазари и бавното воспоставување нови, блокада за отворање нови работни места, трошоците за работна сила, сива економија, итн.

Се смета дека сиромаштијата и невработеноста влијаат на социјалната исклученост на жените, иако самиот поим на социјална исклученост е поширок од поимот сиромаштија. Долгогодишната невработеност, нерешениот социјален и правен статус (посебно неевидентирани во книгите на родени, без какви било документи), неписменост и друго, директно ги погодува жените. Нивната исклученост може да се спореди и со еден вид дискриминација со оглед дека тие немаат можност за пристап и остварување на повеќе основни права кои не можат да ги остварат. Од тие причини се формира т.н. маѓепсан круг на сиромаштија – невработеност – исклученост – обесправеност, со што се доведува во прашање граѓанскиот статус, човековите права, солидарноста, хуманизмот и слично.

За да се унапреди родовата еднаквост и таа да се промовира и имплементира во земјите-членки на Европската Унија, ЕУ донесе разни политики и мерки кои се однесуваат на признавање и унапредување на статусот на жените. Исто така, големо влијание имаше и Судот на правдата, кој како помошен инструмент овозможи отстранување на пречките кои стоеја на патот на еднаквиот третман на мажите и жените.

Доменот на вработување е еден од најприоритетните аспекти со кои се занимава Европската Унија. Имајќи ги предвид примарниот економски интерес на Унијата, не треба да зачудува фактот што овој сегмент е најзастапен со стратегии и со акции од страна на Унијата. Развојот и почнувањето на посериозни залагања во доменот на вработувањето од страна на Унијата претставува производ на зголемувањето на стапките на невработеност во државите-членки.

Напорите за посеопфатна политика за вработување Унијата ги почна во 1993 година преку Делоровата Бела книга за пораст, конкурентност и за вработување, која беше оценета како: „идеолошка, политичка и аналитичка основа за развој на натамошен координиран пристап кон вработување во Унијата“³¹. Врз основа на оваа публикација, Европскиот совет, кој се состана во Есен, 1994 година, разви т.н. Европска стратегија, која претставуваше цврста политичка заложба на сите

³¹ Извор: Што е Европската стратегија за вработување, <http://www.moreandbetterjobs.info/pdfs/ees%20what.pdf>

држави-членки во доменот на вработувањето заснована врз 5 цели: (1) развој на човечките ресурси преку пофлексибилна обука; (2) промоција на продуктивни вложувања преку умерена политика на плати; (3) подобрување на ефикасноста на институциите што го раководат пазарот на трудот; (4) откривање на нови извори на вработување преку локални иницијативи и (5) поттикнување пристап до пазарот на трудот на посебни категории, како: жени, долгорочно невработени и млади³².

Договорот од Амстердам се состои во изедначувањето на приоритетноста на вработувањето паралелно со прашањата на макроекономскиот пораст и стабилноста (Геровска-Митев: 2008). Во рамките на Договорот од Амстердам (членови 125-130), земјите што се членки се залагаат за: координирање на својата политика на вработување, развивање стратегии за вработување и промовирање на приспособлива работна сила и пазари на труд што ќе можат да одговорат на предизвиците на економските промени, создавање рамка за набљудување на политиката за вработување преку годишни заеднички извештаи за вработување (од страна на Комисијата и на Советот), годишни водачи за вработување врз основа на кои државите-членки создаваат Национални акциски планови за вработување (НАП/НАР)³³.

Европската стратегија за вработување (ECB/EES) опфаќа четири столба и тоа:

- *Подобрување на можностите за вработливост* - како да се покријат недостатоците на работните способности во Европа и да се создадат можности во работниот свет за младите и за долгорочно невработените;
- *Претприемништво* - како да се создаде нова претприемачка култура и претприемачки дух во Европа преку поттикнување на самовработеноста,

³² Извор: Директорат за вработување и за социјални прашања, Развој на Европската стратегија за вработување, http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/develop_en.htm

³³ Извор: Службен весник COM 340, 10 ноември 1997 година, <http://europa.eu.int/eur-lex/en/treaties/dat/amsterdam.html>.

реформи во даночниот систем и откривање нови извори за вработување, особено на локално ниво;

- *Адаптибилност* - како да се засили капацитетот на работниците во пресретнувањето на предизвиците од промените и како да се промени организацијата на работата на начин што би можел да го одржува структурното приспособување и конкурентност. Ова вклучува и вложување во постојаното образование;
- *Еднакви можности* - како да се создадат услови за еднаква одговорност на мажите и на жените, можности во семејството и работата, и како да се одговори на демографските промени, кои бараат одржување на условите за развој преку висока застапеност на жената на пазарот на трудот.

Политиката на вработување на Европската Унија направи голем чекор по Лисабонскиот самит во март 2000 година. Статистичката служба на Европската Унија, Еуростат, објави извештај за напредокот во достигнувањата на лисабонските цели меѓу државите-членки на ЕУ во 2007 година. Стапката на вработеност на 70% беше остварена во Данска со 77,1%, Кипар 71,0%, Холандија 76,0%, Австрија 71,4%, Финска 70,3% и Шведска 74,2%. Само Шведска со 70,0% оствари стапка на вработеност на повозрасната популација од 55 до 64 години. Стапката на учество на жените на пазарот на трудот, според критериумите на Лисабон, треба да достигне 60% до 2010 година, а најмалку беше остварлива за Малта 35,7% , Италија 46,6% и Грција 47,9%.

Табела бр. 6: Стапки на вработеност во ЕУ-27, 2009

Држава	Стапки на вработеност (вкупно %)	Стапки на вработеност (мажи %)	Стапки на вработеност (жени%)
ЕУ27	64,6	70,7	58,6
ЕА-16	64,7	71,2	58,3

Белгија	61,6	67,2	56,0
Бугарија	62,6	66,9	58,3
Чешка	65,4	73,8	56,7
Естонија	63,5	64,1	63,0
Франција	64,2	68,5	60,1
Летонија	60,9	61,0	60,9
Литванија	60,1	59,5	60,7
Унгарија	55,4	61,1	49,9
Полска	59,3	66,1	52,8
Словенија	67,5	71,0	63,8
Финска	68,7	69,5	67,7

Извор:Еуростат, 2010

Европската социјална политика, поточно стратегиите за социјално вклучување, настојуваат да ја следат успешноста на политиката за вработување. Сите цели, показатели, акциски планови, препораки и заеднички извештаи ги натера земјите што се членки многу поактивно да се занимаваат со преземање координирани стратегии во согласност со целите и препораките на Европската комисија. Една од поставените цели на Комисијата, во Барселона 2002 година, беше преполовување на стапката на сиромаштија на една половина, односно на 9 проценти до 2010 година. Сепак, состојбите во Унијата во однос на сиромаштијата покажуваат големи разлики, со што оваа предвидена цел може да изгледа недостижна.

Сиромашните, невработените но едуцирани жени, се соочуваат и со друг вид проблем. Тие ги губат знаењето кое брзо застарува, ги губат професионалните вештини и работните способности, и не можат да опстанат ако не е социјалната помош и поддршка од државата која единствено може да им обезбеди некаква социјална сигурност. Живеењето под прагот на сиромаштијата кое се јавува кај

одреден број жени ја отсликува неможноста да ги подмируваат основните животни потреби, ниту пак да ги покриваат трошоците за нормално живеење. Се јавува и енергетска сиромаштија која е неможност на домаќинството да ги обезбеди потребите за енергија со цел да обезбеди пристоеен живот и еднакви шанси во дадено општество и простор.

Актуелниот програмски циклус на финансирање на Европскиот социјален фонд (ЕСФ) за периодот 2007-2012 година е препознатлив по слоганот - *вложување во луѓето*. За време на овој циклус, Фондот вложи околу 75 милијарди евра за проекти наменети за поттикнување на вработувањето. Програмата на заедницата за вработување и социјална солидарност – ПРОГРЕС (2007-2013) е оформена за финансиски да го поддржува спроведувањето на целите на ЕУ во следниве домени:

1. Вработување - преку поддршка на европската стратегија за вработување;
2. Социјална заштита и социјална вклученост;
3. Работни услови - го поддржува подобрувањето на работните услови и атмосфера, вклучително здравје и заштита при работа;
4. Недискриминација и диверзитет - поддршка на активна примена на принципот на недискриминација и негова применливост во сета политика на Заедницата; и
5. Родова еднаквост - поддршка на активна примена на принципот на родова еднаквост и негова применливост во сета политика на Заедницата.

Спроведувањето на Европа 2020 – Европска стратегија за паметен, одржлив и инклузивен раст може да се постигне само преку промоција на флексибилни услови за работа, на пример, скратено работно време или работа од дома, коешто се смета за стимулирање за учество на пазарот на трудот. Други иницијативи кои можат да ги охрабрат луѓето да влезат на пазарот на трудот се: достапни објекти за згрижување на децата, обезбедување повеќе можности за доживотно учење или овозможување на работна мобилност во рамките на ЕУ. Централно место зазема и

прашањето на организација на работата и работните односи, водејќи сметка за усогласување на работата и приватниот живот.

Интеграцијата на жените на пазарот на трудот треба да се изразува преку усогласување на образовниот систем со потребите на пазарот на трудот, а особено важно е јакнење на интересот и условите за започнување сопствен бизнис. Покрај тоа, со давањето поддршка за прво вработување на жените и со овозможувањето за стекнување искуство преку стажирање и практиканство се оспособуваат поголем број жени полесно да се вработат, односно социјално да се вклучат.

5.1. Неформална економија и јакнење на претприемништвото

Неформалната економија односно сивата економија не е лесно да се дефинира, бидејќи опфаќа разновидни форми, од прикривање на приходите, работата на црно, непријавен труд, пријавување помала основа за плаќање придонеси, даночно избегнување и слично. Неформалната економија тешко е да ја опишете, но веднаш ја препознавате кога ќе ја видите. Станува збор за работење и деловни активности што не се водат во службените книги или се кријат од официјалните органи. Неформалната економија подразбира извршување на економски активности надвор од соодветната правна регулатива.

Економијата никогаш не покажала интерес за трудот кој има нестоковен карактер и кој не е под дејство на пазарните механизми. Со тоа, женскиот труд бил надвор од интересот на економијата. Трудот со нестоковен карактер се вбројува во доменот на неформалната економија. Неформалната економија се определува како економија која не е регистрирана или за која нема податоци. Активноста на пазарот на трудот и во домаќинството се нарекува паралелна економија (Ѓуровска: 2008).

Неформалната економија во Европската Унија е со значителна големина. Соочувањето со проблемот на неформалната економија значи и директно влијание врз условите на живеење на жените.

Претприемништвото како движечка сила на пазарните односи и на ангажирање на факторите за производство, несомнено, бара услови и поддршка кои

ќе го воспостават системот на претприемачко ангажирање на жените во сите сфери на делување. Меѓународните фактори се загрижени за положбата на жените во земјите-членки, но и на земјите-кандидатки за влез во ЕУ. Постојано се одржуваат конференции за женско претприемништво и се организираат инкубатори. Исто така, и невладините организации започнуваат активна политика за активирање и вклучување на жените во стопанскиот и политичкиот живот, како и активности во доброволни хуманитарни организации. Сепак, и покрај расположливиот кадровски потенцијал и способности на жените, за успешен развој на женското претприемништво е потребна силна поддршка од страна на националните влади. Свеста кај жените е сè поголема за остварување на правото на работа како и подобар живот, и на тој начин, всушност, се овозможува намалување на сиромаштијата.

Бројот на жените како претприемачи и раководен кадар постојано е во пораст, што може да се објасни со:

- Желбата на жените за независност и самодокажување на вредноста на својата личност;
- Располагање со потребни знаења;
- Женската чувствителност за промени и решителност за преземање ризик.

Жените можат да развијат претприемачко дејство: доколку се образовани, можат прво да се обидат да ги подучуваат децата во соседството, а потоа доколку се докажат, можат да организираат курсеви кои би се наплатувале или би можеле да отворат книговодствени фирми, адвокатски фирми, училишта за изучување странски јазици, приватни градинки, школи за компјутери, школи за математика итн; доколку умеат да шијат, да плетат, да прават слатки, познаваат фризерски занает и слично, тоа може да го усовршуваат дома или во соседството, а потоа можат да отворат кројачка работилница, слаткарница, фризерски салон; доколку се од селски подрачја, тогаш, доколку имаат познавања од лековити билки, печурки, полжави, можат да отворат продавници каде што би ги продавале даровите од природата; доколку се занимаваат со сточарство или живинарство, тогаш се во

можност да организираат производство и преработка на млеко и млечни производи, или да отворат мини-фарма за кокошки и слично.

Покрај горенаведените предности, постојат повеќе пречки во развојот на жените како претприемачи: недоволна поддршка од државата, што подразбира само декларации на хартија или маркетиншки кампањи; високи даноци и придонеси на плата; високи трошоци за кредити и заеми; преголеми банкарски трошоци и провизии; преголеми банкарски гаранции - се бараат преголеми банкарски гаранции за извршување на одредени бизнис активности; висок данок на приход - даноците се преголеми за малите бизниси кои се во фаза на започнување кога немаат доволно финансии да инвестираат во развојот, а немаат ослободувања; недостиг на поддршка од бизнис асоцијации; пасивност на универзитетите кои би можеле многу повеќе и поактивно да се вклучат како во развојот на жените претприемачи.

Мерките кои треба да се донесат за зајакнување на женското претприемништво вклучуваат: зголемување на бројот на мали и средни претпријатија, зајакната промоција на нефинансиски и финансиски форми на поддршка на претприемништвото (подигање на јавната свест за значењето на претприемништвото, подобрување на вештините на жените со цел зајакнување на конкурентноста на постоечките претпријатија), олеснување на пристапот за користење недвижен имот и поедноставен начин до финансиски средства (кредит) и размена на искуства за развој и унапредување на претприемништвото. Со реализирање на овие мерки сиромаштијата ќе се сведе на најниско ниво.

6. УСОГЛАСУВАЊЕ НА РАБОТАТА И СЕМЕЈНИОТ ЖИВОТ

Врската меѓу работата, семејството и приватниот живот и пронаоѓањето мерки за унапредување на учеството на жените на пазарот на трудот може да биде анализирана на различни можности во рамките на релевантните општествени науки и дисциплини. Политиките кои се однесуваат за усогласување на работата и семејниот живот се развиени првенствено со цел да се овозможи вработување на жените. Тие се дефинирани како политики кои директно го поддржуваат професионалниот, приватниот и семејниот живот или политика која помага во одржување на рамнотежа меѓу работата и животот.

Имајќи ја предвид историската одговорност на жените да се грижат за децата и нивната флексибилност, честопати е ограничено нивното целосно учество во работата. Затоа што со првата акциона програма за еднаквост Комисијата признава, дека целосната можност за еднаквост може да се постигне само преку преземање мерки кои ќе „им овозможат на мажите и жените да ги усогласат своите професионални и семејни обврски“³⁴.

И покрај различните политики и мерки за унапредување на родовата еднаквост коишто се промовирани и имплементирани во земјите-членки на Европската Унија, жените уште остануваат главни старатели на деца и постари лица. Денес, во Европа, жените на возраст од 25 до 44 години поминуваат трипати дневно повеќе од мажите во дневен престој со деца³⁵. Всушност, грижата за децата и постарите лица е главна причина зошто жените работат многу повеќе часови од мажите.

6.1 Одговорностите во семејството - ризик од сиромаштија за многу жени

Вообичаено, штом ќе се роди детето, жената се откажува од работата како резултат на сопствен избор или социјалните очекувања, или затоа што така бара

³⁴ Трет параграф од точка 16 од Социјалната повелба од 1989 година.

³⁵ Според податоци на Европскиот институт за родова рамноправност, 2011.

законот. Па така, жената од секогаш се поврзувала со улогата на клучното лице кое се грижи за детето и/или повозрасните роднини кои се зависни од туѓа грижа. На децата им е потребна грижа, училишните денови се сè помалку на број, а распустите се сè подолги. Прашањето за жената, но и за мажот, е како да се воспостави рамнотежа меѓу професионалниот и семејниот живот. За некои семејства ова значи дека едниот од партнерите, најчесто жената, ќе избере да работи со скратено работно време, да го дели работното место или да се вработи со договор на определено време.

Погрешно е развивањето на принципот дека *жените можат да работат сè што работат мажите*, но и таквиот принцип е прифатен од жените. Се поставува прашањето зошто *мажите не можат да работат во домот сè што работат нивните жени*. Стереотипите во однос на половите се поврзуваат со тоа дека жената треба да се грижи за домот, па всушност, и голем број жени ги споделуваат овие очекувања, дури и кога се свесни за високите трошоци во врска со тоа. Меѓутоа, овие трошоци се протегаат над обезбедувањето на самата поддршка, затоа што тие ги зголемуваат шансите за сиромаштија кај жените. Оние кои имаат потреба од неа се очигледно изложени на сиромаштија, првенствено поради тоа што не можат да си обезбедат материјална поддршка преку засновање на платен работен однос или преку бенефиции поврзани со вработувањето. Ризикот од сиромаштија за многу жени во улогата на родител е особено сериозен во оние ситуации кога се самохране родители. Најголем дел од самохраните родители се жени. Во Европската Унија се прават сериозни напори за да им го олеснат стапувањето во платен работен однос на самохраните жени. Формирана е Служба за поддршка за децата која ја олеснува или спроведува исплатата на издршката за трошоците за грижата за децата од страна на отсутниот родител (во практиката, тоа е обично таткото).

Грижата за децата не е единствена причина за сиромаштија кај жените, затоа што и возрасните лица со сериозна болест имаат потреба од грижа. Оние кои обезбедуваат неа на ваквите лица, исто така, имаат помали шанси да влезат на пазарот на трудот. Бременоста во помлади години го намалија товарот на жените

во однос на грижата за децата, но сè поголемата потреба за грижа за возрасните, на некој начин, ја замени грижата за децата.

Сепак, ниските приходи не се единствените елементи кои придонесуваат за појавата на сиромаштија. Искуството во однос на сиромаштијата вклучува голем број социјални и лични потреби кои во одредени околности им недостигаат на жените. Немањето контрола над своето време е многу значајна карактеристика на сиромаштијата на жените. Отсуството на жените од пазарот на трудот во некој можеби многу важен момент од нивниот живот, доведува до долгорочна сиромаштија која е резултат на неискористени можности за обука и кариера и од пропуштањето на можностите за остварување на заштеда и инвестирање.

Во последните 20 години постои значителна промена од традиционалниот модел - „мажот кој носи леб“ до моделот на „двојно носење леб/двојна кариера“ (Барнард: 2010).

Во 2000 година, Советот ја објави Резолуцијата за балансирано учество на жените и мажите во семејниот и професионалниот живот³⁶, каде што признава дека избалансираното учество на жените и мажите и во пазарот на трудот и во семејниот живот е „предност и за мажот и за жената“. Преамбулата дава заклучок со радикална изјава: Почетокот на дваесет и првиот век е симболичен момент за да се оформи новиот социјален договор за половите со којшто *de facto* еднаквоста на мажите и жените во јавниот и приватниот домен ќе биде прифатена како услов за демократијата, предуслов за граѓанството и гаранција за индивидуалната автономија и слобода и ќе се рефлектира во сите политики на Европската Унија.

Со Насоките за вработување од 2001 година, политиката на Европската стратегија за вработување во однос на прашањата кои произлегуваат од рамнотежата меѓу приватниот и професионалниот живот станаа појасни. Со насловот „Усогласување на приватниот и професионалниот живот“ насоките одредуваат дека³⁷ оние кои се враќаат на пазарот на трудот по отсуството од него

³⁶ ОЈ (2000) С 218/5.

³⁷ Со. Дес. 2001/63/ЕЗ (ОЈ (2001) L 22/18.

може да имаат застарени вештини и да имаат потешкотии при пристапот до обуките. Мора да се помогне процесот на реинтеграција на мажите и жените на пазарот на трудот по нивното отсуство од пазарот на трудот. Решавањето на проблемот со рамнотежата меѓу приватниот и професионалниот живот се смета за начин за привлекување и задржување на повеќе вработени луѓе, зголемување на снабдувањето со работната сила и модернизација на системите за социјална заштита³⁸.

Мерките за усогласување на работата и семејниот живот можат да имаат позитивен удар на плодноста. За да се постигне целта на Европа 2020 од 75% степен на вработеност за мажи и жени, особено внимание треба да се посвети на учеството на пазарот на трудот на: постари жени, самохрани родители, жени со недостатоци, жени - мигранти и жени од етнички малцинства. Влијанието на родителството во учеството на пазарот на трудот е сè уште многу различно за жените и мажите денес во ЕУ. Европската Унија има напредок во подобрување на целокупната слика на усогласување на работата и семејниот живот³⁹.

Времето што го поминуваат жените на неплатена работа и секојдневна ангажираност не се разликува многу низ државите. Степенот на полов јаз е поврзан со перцепциите на половите улоги, а субјективната процена на половата нееднаквост дома е конзистентна со објективната слика: мажите потврдуваат дека работат помалку од она што се смета праведен удел во домашните задачи, а жените изјавуваат дека работат повеќе во тој удел⁴⁰. Постојано се истражуваат факторите кои придонесуваат до тензии меѓу работата и семејниот живот. Европејците се

³⁸ Ова е суштината на Насоките 18 („Промоција на пристапот на животниот циклус кон работата“ каде што се вклучени „подобро усогласување на приватниот и професионалниот живот и одредбите за услугите за грижа на децата кои се пристапни и можат да се дозволат како и грижата за останатите лица кои зависат од туѓа грижа“), 19 („Обезбедување на инклузивни пазари на трудот“) и 20 („Подобрување на усогласувањето на потребите на пазарот на трудот“): Со. Дес. 2005/600 (ОЈ(2005) L 205/21.

³⁹ СОМ (2008) 635, Директива 2010/18/ЕУ Имплементирање на ревидираниот рамковен договор за родителско отсуство (ОЈ L 68, 18.03. 2010, стр.13) Директива 2010/41/ЕУ на Европскиот парламент и Советот од 7 јули 2010 година за примена на принципот на еднаков третман на мажите и жените ангажирани во некоја активност во својство на самовработено лице.

⁴⁰ <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/2007/index.htm>

повеќе незадоволни со обемот на времето поминато со нивните семејства отколку со обемот на времето поминато на работа. Во минатото претставувала вистинска реткост е да се најде на сопруг кој помага во извршувањето на домашните работи. Но денес, борбата за опстанок на семејствата ја менува сликата за машкоста. Мажите денес слободно можат да ги вршат домашните работи.

6.2 Комбинирање на семејните одговорности со вработувањето

Семејниот живот претставува домен за кој ЕУ покажува значителен интерес. Исто така, се чини дека најголемиот дел од работодавачите во Европа ја увидоа сè поголемата важност на рамнотежата меѓу работниот и семејниот живот на своите вработени и во многу случаи воведоа поголема флексибилност во однос на работното време за да им излезат во пресрет на потребите на вработените. Успешното комбинирање на платената работа и домашните обврски е предизвик за многу европски работници.

Усогласувањето на работата и семејниот живот има особено значење во многу земји-членки во последниве години. Всушност, усогласувањето на работата и семејниот живот претставува алатка за родова еднаквост. Во рамките на ЕУ се водат многу кампањи за квалитетна работа комбинирана со поделени одговорности меѓу жените и мажите. Жените мора да бидат способни да заработат, со тоа тие ќе бидат економски независни. Пристапот на Европската Унија во однос на рамнотежата меѓу работата и семејството доживеа брза еволуција

Клучните инструменти на судската практика на Судот се Директивата 76/207, сега веќе Консолидираната директива 2006/54 и Директивата 92/85 за бремените работнички⁴¹. Овие две директиви ја претставуваат првата структура. Токму овој аспект на балансирање меѓу работата и животот е наведен во член 33 (2) од Повелбата за фундаменталните права 2000 на ЕУ (член II -93 (2) од Уставниот договор): За да го усогласи семејниот и професионалниот живот, секој ќе има право на заштита од отпуштање заради причини кои се поврзани со

⁴¹ Директива на Советот 92/85/ЕЕЗ (ОЈ (1992) L 348/ 1).

породилното отсуство и правото на породилно отсуство и отсуство на родители кое е резултат на раѓањето или посвојувањето дете.

Втората структура се однесува на обидите да се усогласи работата и семејниот живот од една страна, односно Директивата 96/34 за родителско отсуство сега веќе заменета со новата Директива 2010/18/ЕУ⁴² и, од друга страна, пак, Директивата за скратено работно време (97/81/ЕЗ), Директивата за работа на определено време (99/70/ЕЗ)⁴³ и Договорот на социјалните партнери за работа од дома⁴⁴, овозможуваат некоја заштита за атипичните работници кои ги извршуваат мнозинството жени. Во крајна инстанца, атипичните форми на работа претставуваат обид за усогласување на професионалните и семејните обврски. Директивата за работното време (2003/88/ЕЗ) има намера со ограничувањето на работното време да им овозможи на работниците да имаат доволно време за да бидат со семејствата. Значењето на овие две структури на политиката се прифатија и во оригиналниот столб за еднакви можности на Упатството за вработување од Луксембург⁴⁵.

Целта на Директивата (2006/54/ЕЗ) е да го поедностави, модернизира и да го унапреди законодавството на Унијата во областа на еднаквиот третман на мажите и жените во областа на вработувањето. Со стапување на сила на оваа Директива на 15 август 2009 година, престануваат да важат следниве директиви: Директивата за еднаква плата (75/117/ЕЕС), Директивата 76/2007/ЕЕС изменета со Директивата за еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето, стручното усовршување и унапредување на работните услови (2002/73/ЕЗ), Директивата за професионалните системи за социјално осигурување (96/97/ЕЗ),

⁴² 2010/18/ЕУ (ОЈ (2010) L 145).

⁴³ ОЈ (1998) L 14 9 дополнета со Директивата на Советот 98/23/ЕЗ (ОЈ (1998) L 131/10) (консолидирана ОЈ (1998) L 131/13) и ОЈ (1999) L 175/43 соодветно.

⁴⁴ www.europa.eu.int/comm/employment_social_dialogue/dosc/300_20020716_agreement_telework_en.pdf fusnota

⁴⁵ Резолуција на Советот од 15 декември 1997 за Упатството за вработување од 1998 година (ОЈ (1998) С 30/1), дополнето со Резолуција на Советот од 22 февруари 1999 година за Упатството за вработување од 1999 година (ОЈ (1999) С 69/2).

Директивата 97/80/ЕС изменета со Директивата за товарот на докажување во случаите на дискриминација врз основа на пол (98/52/ЕС).

Директивата 92/85/ЕЗ е создадена за да ги заштити бремените работнички и работничките кои родиле или кои дојат⁴⁶. Директивата има за цел да обезбеди минимални барања за поттикнување на подобрувањата⁴⁷, особено во работната средина, да го заштити здравјето и безбедноста на бремените работнички. Директивата одредува три специфични форми на заштита⁴⁸ при „вработувањето“ за бремените работнички и работничките кои се на породилно отсуство. Прво, тие имаат право на слободно отсуство, без да им се намали платата за да ги направат пред наталните испитувања, доколку овие испитувања мора да бидат за време на работното време⁴⁹. Второ, тие имаат право на континуиран период на породилно отсуство во траење од 14 недели, од кои 2 недели мора да бидат пред и по породувањето⁵⁰. Во случајот Бојле (*Boyle*⁵¹) Судот изјавил дека договорот за вработување може да го ограничи периодот за време на кој годишното отсуство стигнало до минималниот период од 14 недели на породилно отсуство. Па така, годишното отсуство не би достигнало во однос на кој и да било период на дополнително породилно отсуство загарантирано од страна на работодавачот. За време на нејзиното породилно отсуство (минимум 14 недели) мора да се задржат правата на жената кои се поврзани со договорот за вработување⁵².

⁴⁶ Овие три термини се дефинирани преку поврзување со националното законодавство и практика и се зависни од информацијата на работничката за нејзината состојба (член 2). Терминот „бремена работничка“ ќе се искористи за да се примени во трите ситуации, освен ако не е објаснето на друг начин.

⁴⁷ Член 1 (3) одредува дека Директивата може да го нема истото влијание врз намалување на нивото на заштита кое е одредено за бремените работнички.

⁴⁸ Директивата се усвои според членот 118а (сегашен член 137) за здравјето и безбедноста.

⁴⁹ Член 9, којшто се применува само на бремените работнички.

⁵⁰ Член 8 (1) и (2).

⁵¹ Случај С- 411/96 Бојле (*Boyle*) против *EOC* (1998) ECR I- 6501.

⁵² Член 11 (2) (а).

Бремените работнички не можат да се отпуштат за време на периодот од почетокот на нивната бременост до крајот на нивното породилното отсуство. Работодавачот мора да им достави на бремените работнички кои се отпуштени во рамките на овој период, добро поткрепено писмено објаснување за отпуштувањето⁵³ и земјата-членка мора да обезбеди правен лек за бремените работнички кои се отпуштени⁵⁴.

Прашањето за земање слободни денови за грижа на мали деца за првпат се постави пред законодавството со Директивата за отсуство на родителите 96/34/ЕЗ⁵⁵. Директивата им овозможува на мажите и жените работници право на родителско отсуство при раѓање или посвојување на дете со што им се овозможува да се грижат за тоа дете, од три месеци до 8-годишна возраст, право кое треба да биде дефинирано од страна на земјите-членки или социјалните партнери⁵⁶. Како што појасни Судот во случајот Комисијата против Луксембург (*Commission против Luxembourg*⁵⁷) постои разлика меѓу родителското и породилното отсуство: со родителското отсуство им се овозможува на еден од родителите да се грижи за нивното дете, додека породилното отсуство се применува само кај мајките веднаш по раѓањето на детето. Па така, секој од родителите има право на родителско отсуство во траење од барем три месеци и тој период не може да се намали во случај да се прекине со друг период на отсуство, како што е породилното отсуство.

⁵³ Член 10 (2).

⁵⁴ Член 10 (3). Како дополнување членот 12 одредува дека земјите-членки мора да им дозволат да започнат судска постапка на оние кои сметаат дека се обесправени при усогласувањето на обврските од Директивата.

⁵⁵ ОЈ (1996) L 145/4 дополнета со Директивата 97/75/ ЕЗ на Советот (ОЈ(1998) L 10/24), консолидирана на 16 јануари 1998 година.

⁵⁶ Клаузула 2 (1). Во Клаузулата 2 (2) се додава: „За да се промовираат еднаквите можности и еднаквиот третман меѓу мажите и жените, страните од овој договор треба да го разгледаат прашањето дали правото на родителско отсуство... треба, во принцип, да се додели врз основа на непренесување“.

⁵⁷ Случај C-519/ 03 *Commission против Luxembourg* (2005) ECR I- 000, пара. 32.

Директивата сепак остава голем број прашања кои треба да се решат од страна на земјите-членки и/или социјалните партнери⁵⁸. Во однос на родителското отсуство, земјите-членки и/или социјалните партнери може да одлучат дали родителското отсуство ќе се овозможи за вработените на неопределено работно време или на определено работно време, дали родителското отсуство е предмет на квалификација во зависност од должината на работниот стаж и/или квалификација во зависност од должината на службувањето.

Директивата 96/34/ЕЗ беше укината од 8 март 2012 година. Во 2010 година беше воведена новата Директива 2010/18/ЕУ⁵⁹. Рамковниот договор за родителско отсуство беше склучен од страна на европските социјални партнери BUSINESSEUROPE⁶⁰, UEAPME⁶¹, CEEP⁶² и ETUC⁶³ на 18 јуни 2009 година. Директивата се имплементира од 8 март 2012 година. Овој рамковен договор ги одредува минималните барања за родителско отсуство и претставува важно средство за усогласување на професионалниот и семејниот живот, а воедно и промовирање на еднаквите можности и еднаков третман на мажите и жените. Овој Рамковен договор е катализатор за позитивни промени кој ќе обезбеди заеднички јазик за рамнотежа во работата и семејството во земјите-членки на ЕУ. Договорот одигра значајна улога во усогласувањето меѓу вработените родители во Европа. Сепак, социјалните партнери сметаат дека одредени елементи од договорот треба да се адаптираат или ревидираат со цел побрзо и поефикасно да се реализираат целите наведени во него. Податоците покажуваат дека родителското отсуство е

⁵⁸ Клаузула 2 (3).

⁵⁹ Concil Directive 2010/18/EU of 18 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on Parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:en:pdf>).

⁶⁰ Европска бизнис конфедерација, активна во социјалниот дијалог за промовирање на непречено функционирање на пазарите на труд.

⁶¹ Европска асоцијација на занаети и мали и средни претпријатија

⁶² Европски центар на претпријатија со јавно учество и претпријатија од генерален економски интерес

⁶³ Европска конфедерација на синдикати

повеќе распространето кај жените отколку кај мажите. Во многу земји-членки мажите треба да се охрабрат и поттикнат да извршуваат еднаков дел од семејните обврски, на пример, земање на родителско отсуство, помагајќи да се затвори половиот јаз и промовирање на учеството на жените во работната сила. Директивата (2010/18/EУ) се однесува на сите работници, мажи и жени, кои имаат договор за вработување или се во работен однос како што е дефинирано со закон, колективните договори и / или практиката во секоја земја-членка. Новите правила ќе се применуваат на сите работници, без оглед на нивниот вид на договор (работници со скратено работно време, со фиксен рок, агенциски работници итн.)

Според новите одредби на директивата:

1. Машките и женските работници имаат индивидуално право на родителски одмор по основ на раѓање или посвојување на дете, овозможувајќи им да се грижи за детето за најмалку четири месеци, барем еден од четирите месеци не можат да се пренесат на другиот родител под никакви околности;
2. Работниците се заштитени од дискриминација, односно за преземање на родителско отсуство;
3. На крајот на родителското отсуство, работниците имаат право да се вратат на истото работно место или, ако тоа не е можно, на исти или слични работни места во согласност со нивниот договор за вработување;
4. Тие исто така имаат право да бараат промена на нивните работни часа за одреден период. Работодавачите треба да ги разгледаат и да одговорат на таквите барања. Работодавачите мора да ги балансираат потребите на работниците и на компанијата.

Еден од најголемите предности на новите законски одредби на овој договор е правото на непреносливост на другиот родител, што подразбира стимулативни мерки за татковците да се грижат за семејните одговорности. Сепак, обезбедувањето на родителско отсуство, како средство за усогласување на работата и семејниот живот, во поголем дел од земјите-членки носи неколку недостатоци

кои се поврзани со родовата еднаквост. Фактот дека родителското отсуство по дефиниција претставува оддалеченост од пазарот на трудот, носи со себе, наместо олеснување - зајакнување на родовите стереотипи и традиционална поделба на улогите во врска со работата и семејниот живот. Работодавачите во многу случаи покажуваат сосема негативни ставови кон правото на мажите да земаат родителско отсуство. Прво, двата пола често не добиваат поддршка и страдаат кога станува збор за родителско отсуство. Второ, времетраењето на отсуството донесено од страна на мажите во повеќе случаи е пократко, со што влијанието е помалку изразено во однос на пазарот на трудот. Жените се во многу поголем ризик од доживување негативни ефекти во нивната кариера и губење на приходите. Трето, жените се судираат со многу повеќе проблеми во фазата на повторно вработување. Некои од нив продолжуваат да работат со скратено работно време, додека други остануваат надвор од пазарот на трудот.

Усогласувањето на работата и семејниот живот е клучната цел на новата Европска стратегија за родова рамноправност 2010- 2015 на Европската комисија. Според Извештајот на ЕК од 2010 година „За напредокот на еднаквоста меѓу жените и мажите“ напредокот е бавен, вистинска рамноправност сè уште не е постигната, и „една од главните причини за ниската стапка на вработеност на жените е предизвикот на усогласување на работата, семејството и приватниот живот“⁶⁴.

По Четвртата светска конференција на жените во Пекинг 1995 година, Европскиот совет во Мадрид (15/ 16 декември 1995) се согласи дека Европската Унија ќе ја следи имплементацијата на Пекиншката платформа за акција. Во 2000 година, Советот усвои пакет на заклучоци во однос на спроведувањето на Пекиншката платформа, која се однесуваше на „односот меѓу семејниот живот и работниот век“⁶⁵, вклучувајќи збир на девет квантитативни и квалитативни показатели. Во 2008 година Советот ја разгледа и донесе збир на заклучоци на тема

⁶⁴ 6571/11, p. 5.

⁶⁵ 13481/00. See also Presidency Report (12577/00).

„Жените и економијата: Усогласување на работата и семејниот живот“⁶⁶ и се согласи индикаторите да бидат ревидирани и намалени на седум. Советот во 2009 година усвои пакет на заклучоци на „Пекинг 15: Преглед на напредокот“⁶⁷.

Европскиот институт за родова рамноправност (EIGE) во тесна соработка со полското претседателство има подготвено извештај за разгледување на напредокот во оваа област, односно „Жените и економијата: Усогласување на работата и семејниот живот, како услов за еднакво учество на пазарот на трудот“⁶⁸. Воедно, Европскиот институт за родова рамноправност го истакнува фактот дека само неколку подобрувања се направени во однос на достапноста на податоците од 2008 година, и нагласува дека ваквата ситуација може да го отежни интересот за следење на оваа област во иднина

Триото на претседателство (Шпанија, Белгија и Унгарија) од 1 јануари 2010 година ја потврдија потребата да се интензивираат напорите за унапредување на еднаквата поделба на одговорностите меѓу жените и мажите⁶⁹. Обезбедувањето на еднакви можности во практика е итен приоритет на ЕУ. Европската Унија не може да си дозволи да губи човечки капитал. Премногу мажи и жени доживуваат негирање на шансата да го реализираат својот целосен потенцијал и се соочуваат со бариери и препреки во работата, семејството и во образовниот систем, беше заклучено од триото на претседателство (Полска, Данска и Кипар) од 1 јули 2011 година.

Мора да се преземат мерки за усогласување на семејните одговорности со вработувањето како што е препорачано во Европскиот пакт за родова

⁶⁶ 17474/08. See also Presidency Report (16595/08 ADD 1).

⁶⁷ 15992/09. See also Presidency Report (15487/09 ADD 1).

⁶⁸ 16835/11 ADD 1. „F: Women and the economy“ is one of the critical areas of concern identified in the Beijing Platform for Action.

⁶⁹ Trio Presidency Declaration on Equality between Women and Men adopted in Valencia on 26 March 2010 and Declaration by the Trio Presidency (Spain, Belgium and Hungary) and Poland on the impacts of reconciliation of work and family life on demographic dynamics, signed on 1 April 2011 in Gödöllő.

рамноправност (2011-2020)⁷⁰, со користење на потенцијалот на структурните фондови и специфичните програми на ЕУ како што е ПРОГРЕС, особено на: а) засилување на мерките усвоени во 2002 година во Барселона кои истовремено гарантираат достапност и висок квалитет на згрижување на децата, дозволувајќи им на родителите да работат; б) зголемување на напорите за поттикнување на мажите да ги споделат домашните обврски подеднакво со жените; в) охрабрување на работодавачите да донесат флексибилни работни договори и можност за избор да работат со скратено работно време, без негативни ефекти врз кариерата и да се промовираат конкретни мерки за поддршка за воведување на родителско отсуство од страна на татковците; г) зголемени напори за борба против родовите стереотипи во врска со поделбата на одговорностите меѓу мажите и жените.

Директивата за примена на принципот на еднаков третман на мажите и жените вклучени во дејност во својство на самовработено лице (2010/41/ЕУ) ги утврдува новите одредби за борба против дискриминација во однос на создавање бизнис, социјална заштита и мајчинство. Оваа директива опфаќа самовработено лице, имено сите лица кои извршуваат дејност за своја сметка под услови утврдени со националното законодавство и сопружници на самовработени работници или животен партнер на самовработениот работник, кои не се вработени или деловни партнери, каде што вообичаено, под услови утврдени со националното законодавство, учествуваат во активностите на самовработениот работник и вршат исти задачи или помагаат. Принципот на еднаков третман на мажите и жените ги забранува сите форми на дискриминација врз основа на пол, без разлика дали е директна или индиректна дискриминација, на пример, во однос на основање, опрема или продолжување на бизнисот, или на лансирање или продолжување на која било друга форма на самостојна дејност. Директивата им овозможува на земјите-членки на ЕУ да усвојат мерки за позитивна акција, член 157 (4) од Договорот за функционирање на Европската Унија, со цел да се обезбеди целосна еднаквост во практиката меѓу мажите и жените во работниот живот, на пример, во насока на промовирање на претприемачки иницијативи од жените.

⁷⁰ Doc. 7370/11.

Земјите-членки се должни да ги преземат сите неопходни мерки за да обезбедат на женските самовработени работници и женските сопружници да добијат доволно породилен додаток со што ќе постои прекин во нивната професионална дејност заради бременост или мајчинство најмалку 14 недели. Земјите-членки ги ставаат во сила законите, регулативите и административните одредби потребни за усогласување со оваа Директива.

Семејните одговорности и вработувањето мора да се усогласуваат доколку сакаме жените да не страдаат од сиромаштија. Заедницата преземала и сè уште треба да презема одредени чекори за да се реши соодветната ситуација. Од земјите-членки се бара да ги поттикнат социјалните партнери да ја промовираат еднаквоста меѓу мажите и жените и флексибилните работни договори, за да се олесни усогласувањето на професионалниот и приватниот живот. Сè додека работодавачите, социјалните партнери и самите работници не научат да работат заедно, жените и понатаму ќе страдаат и од сиромаштија и од полова сегрегација на трудот.

7. ОБРАЗОВАНИЕТО И ДИСКРИМИНАЦИЈАТА - ПРИЧИНИ ЗА РАЗЛИКА ВО ЗАРАБОТУВАЧКАТА

Образованието спаѓа во позначајните општествени фактори кои го определуваат професионалниот пат на поединците. Во современите услови на живеење образованието игра мошне значајна улога. Училиштето ја презема улогата на значајна инстанција на животна ориентација. Преку образованието се врши распределба и селекција на поединците. Образованието нема само функција на стекнување знаења. Модерниот училиштен систем претставува општествен механизам преку кој се репродуцираат социјалните структури.

Односот меѓу образованието и општеството е многу сложен. Поединците немаат еднаков став спрема образованието. Тој став зависи од многу општествени фактори. Одредени луѓе образованието го перципираат како материјална сигурност и подобрување на комфорот, додека пак, друга група луѓе има поинаков став кон образованието, што подразбира лично напредување и изградување. Со тоа успехот се должи на факторите што не се резултат од личната контрола, односно тие го толкуваат успехот како среќа, судбина и сл., а не како личен проект.

Иако професионалниот статус најмногу е поврзан со нивото на образованието, сепак кај луѓето со еднакво образование постојат разлики во статусот. Ставот кон образованието во голема мера е одреден од вредносниот систем кој го создава една култура, но и од нивото на социоекономскиот развој на општеството.

Имено, сиромашните имаат „лимитирани“ ресурси (материјални, културни и социјални), при што тие се на такво ниво што ги исклучува од минимално прифатливиот начин на живеење во државата. Ваквата состојба има силно влијание врз можностите и желбата за образование (Доневска, Димитриевска, Новковска: 2011). Образованието и нивото на писменост се важни фактори за определување на индивидуалното учество во вработеноста и вклученоста во општеството. Во Европската Унија просечното ниво на образование постојано расте, но стапките на младите лица кои го напуштиле образованието и не се вклучени во ни една форма на обуки сè уште се високи во некои земји.

Образованието е моќна алатка за намалување на сиромаштијата, со тоа што им се дава шанса на луѓето да се здобијат со способност која ќе им овозможи контрола на нивните животи. Самото образование не може да ги реши проблемите кои постојат во едно општество, но сепак е еден од основните двигатели на промените кои водат кон одржлива иднина. Образованието обезбедува вештини и знаење, но истовремено го обезбедува и социјалниот капитал потребен за успешна интеграција во општеството. На тој начин жените ќе се изборат против сиромаштијата, социјалната исклученост и социјалниот губиток.

7.1. Образовна сиромаштија на жените

Образованието е најдобро средство против сиромаштијата. Образовните шанси истовремено се животни шанси, шанси за самореализација и оспособување. Образованието е примарна движечка сила со која економски и социјално маргинализираните лица можат да се избават од сиромаштија и да се стекнат со средства за целосно учество во нивните заедници. Сè повеќе, образованието се признава како една од најдобрите финансиски инвестиции во државите. Сепак, важноста на образованието не е само практична: добро образованиот, просветлен и активен разум кој може да се движи слободно и широко претставува една од радостите и наградите на постоењето на човекот.

Образовната сиромаштија се дефинира врз основа на недостатокот на сертификати, односно свидетелства за формално завршување на образованието. Кога станува збор за жените и за можностите за нивна промоција во општеството, образованието добива и други значења. Социјалното потекло на жените не е гаранција за нивната промоција, и покрај тоа што жените од повисоките слоеви имаат поголеми можности за образование. Образованието е фактор преку кој започна интеграцијата на жените во општеството. Факторот образование е во тесен однос со економскиот фактор, бидејќи насекаде во светот знаењето носи профит, поголема економска моќ и подобар статус. Образованието на жените е важен сегмент, бидејќи генерално влијае на целокупната положба на жените во

општеството. Недостатокот на соодветно образование може да ја загрози автономијата на жените. Учениците кои многу рано го напуштаат образованието ги лишува од квалификации со кои би им се овозможило да бидат конкурентни на пазарот на трудот.

Образовните задачи ги одразуваат фундаменталните намери и принципи на Обединетите нации, онака како што се вградени во членовите 1 и 2 од Повелбата. Повеќето од нив се среќаваат и во член 26 од Универзалната декларација за човекови права. Секој има право на образование. Образованието треба да биде бесплатно, барем во основните и нижите школи. Основното образование е задолжително. Техничкото и стручното образование треба да бидат достапни на сите подеднакво врз основа на нивната способност, а пристапот кон високото образование ќе биде достапен за сите врз основа на заслужените оценки⁷¹. Два члена – член 13 и 14 – од Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (МПЕСКП) се посветени на правото на образование.

Образованието во сите свои форми и на сите нивоа треба да ги поседува следниве меѓусебно поврзани и суштински карактеристики⁷²:

а) расположливост - функционалните образовни институции и програми треба да бидат на располагање во доволна количина во рамките на јурисдикцијата на државата-членка. Она што им треба да функционираат зависи од голем број фактори, на пример, санитарни услови за обата пола, вода за пиење, обучени наставници кои добиваат конкурентни плати на домашно ниво итн.;

⁷¹ Види член 26 (1) од Универзалната декларација за човекови права.

⁷² Овој приод соодветствува со аналитичката рамка на Комитетот за економски, социјални и културни права донесена во врска со правата на соодветно домување и храна, како и работата на специјалниот известувач за правото на образование на Обединетите нации. Во својот Генерален коментар бр.4, Комитетот идентификува одреден број фактори коишто се однесуваат на правото на соодветно домување, вклучително и „расположливост“, „достапност“ и „соодветност на културата“. Во својот Генерален коментар бр.12, Комитетот ги идентификува елементите на правото на соодветна храна. Во нејзиниот прелиминарен извештај до Комисијата за човекови права, специјалниот известувач за правото на образование утврдува „четири основни карактеристики што треба да ги поседуваат основните училишта, имено: расположливост, пристапност, прифатливост и адаптивност“, (E/CN.4/1999/49, став 50).

б) достапност - образовните институции и програми треба да бидат достапни за сите, без дискриминација. Достапноста има три димензии: недискриминација, физичка достапност и економска достапност;

в) прифатливост - формата и суштината на образованието, вклучително и наставната програма, мора да бидат прифатливи (со добар квалитет) за учениците;

г) приспособливост - образованието мора да биде флексибилно за да може да се адаптира на потребите на општеството и заедницата што се менуваат.

Законската регулатива на Европската Унија нуди добра основа за подобрување на социјалната инклузија преку образованието. Таквата регулатива вклучува целосен опфат на жените во основното и средното образование, да се подигне нивото на писменост на жените и образовниот систем да се прилагоди на потребите на пазарот на трудот.

Во Европската Унија образованието е одговорност на земјите-членки. Постои потреба од засилување на дејноста на институциите, установите и невладиниот сектор на ЕУ. Според член 165 од Договорот за функционирање на Европската Унија, заедницата „треба да придонесе за развој на квалитетно образование со тоа што ќе ја охрабри соработката меѓу земјите-членки“, преку дела како што се: промовирање на мобилноста на граѓаните, создавање студиски програми за приклучување, основање на мрежи, размена на информации за предавање на јазици од Европската Унија. Договорот, исто така, содржи обврзаност да се промовира доживотното учење на сите граѓани на Унијата.

За да се намали образовната сиромаштија на жените треба да се обезбедат услови за поврзување на образованието со пазарот на трудот, што подразбира: реформирање на стручното образование во правец на обезбедување доволни можности за брзо и ефикасно оспособување на жените за практични занимања, воведување механизми за следење на образовните потреби на пазарот на трудот, воведување успешни механизми за соработка со компании и вработувачи и развивање програми за преквалификација и доквалификација,

Аристотел кажал „ Корените на образованието се горки, но неговите плодови се слатки“. Ние, за жал, сè уште не сме дојдени до таа фаза да ги собереме плодовите по прашањето на едукацијата и покрај бројните акции, проекти и други активности. Плодовите може да ги очекуваме за 10 до 15 години, само доколку ние или следните генерации имаме заедничка волја. Водејќи се од оваа древна мисла може да се постигне практична примена на сите планови и акции наменети за подобрување на образованието на жените, коешто претставува осетлив процес. Образованието е една од најважните мерки со капацитет да промовира интеграција на жените и намалување на сиромаштијата.

Во почетокот на 20 век на жените им било скратено правото на образование. Во многу општества, семејствата може да се колебаат да ги испраќаат своите женски деца или девојки на училиште. Учебниците и наставните програми кои се користат во училиштата често можат да послужат во зајакнување на традиционалните идеи на жените како мајки и домаќинки, отколку како активни и рамноправни учесници во јавниот живот. Постојат општества во кои помалку или повеќе прашањето за еднаков пристап до образование е разгледано и се настојува да се реши. Но, сепак, сè уште владее предрасудата дека парите вложени во школувањето на девојките се „фрлени пари“. Ако семејството е во финансиска криза, на женските деца им се прекинува школувањето со цел да им се овозможи на машките деца да го продолжат. Во врска со ова постои дополнителна дискриминација: девојките се обесхрабруваат или директно се спречуваат од страна на семејството, наставниот кадар или други авторитети предлагаат да се определат за професии коишто се сметаат за традиционално машки. Професиите што важат за „машки професии“ се многу попрофитабилни од тие што се сметаат за „женски професии“. Дури и кога жените и девојчињата се во можност да се образуваат, учебниците и материјалите за едукација се фокусирани на тоа што можат момчињата, односно мажите, а не на тоа што можат девојчињата, односно жените. Ова води кон верување дека девојчињата не можат да ги извршуваат истите работи како момчињата, што претставува граница во однос на нивната фантазија. Како резултат на ова, девојчињата и жените го посетуваат училиштето помалку години од момчињата и мажите, тие имаат помал избор по однос на тоа како да го продолжат своето

образование и, наедно, помалку се поттикнувани за понатамошно образование и успех. Ваквата дискриминација не е штетна само по однос на жените, туку и за општеството.

Од хуманитарен аспект, барањето за еднакви шанси на мажите и жените во образованието, всушност, треба да најде насекаде на отворена врата, меѓутоа темата е оспорувана.

Табела бр. 7: Напуштање на образовниот процес и професионалната обука во ЕУ- 27, 2009

Држава	Маж	Жени
Белгија	12,8	9,3
Чешка	5,5	5,2
Франција	14,3	10,3
Италија	22,0	16,3
Португалија	36,1	26,1

Извор: Еуростат, 2010

Во просек, 81% од младите жени имаат завршено барем средно образование во споредба со мажите со 75%. Во ЕУ 60% од дипломираните студенти се жени⁷³. Во последните години сè повеќе се зголемува бројот на жени коишто се определуваат за високо образование. Перманентно се зголемува бројот на девојки што се запишуваат на факултет. Сепак, стапката на писменост на жените е значително пониска во однос на мажите во повеќето земји во развој. Пред дваесет години беше поставена цел - секоја индивидуа да има завршено основно образование, додека пак до 2015 година се настојува да се оствари друга цел -

⁷³ European Commission, 2010- „Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010“

затворање на родовиот јаз во образованието, која е дел и од Милениумските развојни цели.

Наспроти големите придобивки на планот на образованието, сè уште дејствуваат одредени бариери во реализацијата на принципот на еднакви можности. На пример, за да добие повисока функција, жената мора да има повисоко образование и подобри резултати од оние што ги поседуваат нејзините конкуренти мажи. До неодамна жените кои студирале бизнис и менаџмент биле вистинска реткост. Денес ситуацијата е значително изменета. Девојките имаат голем интерес за студирање на факултетите за бизнис и менаџмент.

Интересот на Европската Унија за образовната политика која се разви по самитот во Лисабон во 2000 година, се зголеми во моментот кога претседателите и премиерите на земјите-членки на ЕУ побараа од министрите за образование во ЕУ да размислат за „конкретни цели“ во образовните системи со цел да се подобри самата политика. Како што е договорено на Лисабонскиот совет, иницијативата *e-учење* е создадена да се подобрат недостатоците во Европа со користење на новата информатичка и комуникациска технологија, со тоа забрзувајќи го темпото на промена на образовните и системите на обука, и помагајќи и` на Европа да се придвижи кон општество засновано врз знаење⁷⁴.

Во март 2000 година во Лисабон, лидерите на ЕУ усвоија стратегија чија цел беше Унијата да стане „најконкурентна и најдинамична економија заснована врз знаење до 2010 година“. Како дел од напорите за остварување на таа цел, во 2002 година беа поставени заеднички цели за подобрување на системите на образование и обуките во Европа. Петте клучни репери за образование на ЕУ вклучуваат: (1) лица на возраст од 18 до 24 години кои прерано го напуштиле образованието, односно намалување на стапката на напуштање на училиштето на 10%; (2) ученици со ниски постигнувања во читање, односно намалување за најмалку 20% на процентот на слаби ученици во областа на писменоста; (3) лица на возраст од 20 до 24 години со завршено средно образование, односно најмалку 85 отсто од младите

⁷⁴ COM (2000) 318, 24 мај 2000.

да завршат средно образование; (4) дипломирани студенти по математика, природни науки и технологија на возраст од 20 до 29 години, односно зголемување за најмалку 15 отсто на бројот на дипломирани студенти од овие области, како и мерки за намалување на половата нерамнотежа и (6) учество на возрасните на возраст од 25 до 64 години во доживотното учење, односно создавање услови за 12,5 отсто од возрасната популација да учествуваат во доживотното учење.

Земјите-членки на ЕУ остварија само една од петте цели во образованието кои ги постави ЕУ до крајот на деценијата. Составен главно врз основа на статистички податоци од 2005 година, годишниот извештај на ЕК за напредокот во остварувањето на лисабонските цели во образованието, заклучува дека Унијата успеала да ја оствари целта во однос на дипломираните студенти по математика, природни и технички науки. Напредокот во остварувањето на останатите четири е бавен, заклучи Европската комисија.

Образованието во ЕУ денес добива ново значење. ЕУ располага со многубројни механизми и средства за стимулирање на ова поле, а како најважни се истакнуваат повеќегодишните акциски програми. Во периодот 2007-2013 година ќе се користи новата програма Доживотно учење која ги опфаќа досегашните четири програми: Комениус (Comenius), за предучилишно и училишно образование, Еразмус (Erasmus), за високо образование и напредно усовршување, Леонардо да Винчи (Leonardo da Vinci), за стручно образование и Грунвиг (Grundtvig) за образование за возрасни. Новата програма опфаќа учење на странски јазици, информатички и телекомуникациски технологии.

Новата програма за млади која се однесува за периодот 2007-2013 година носи наслов Младите во акција и се заснова на неформално образование и учење низ искуство, а го поддржува концептот на доживотно учење и развој на вештини и способности.

Стратегијата Европа 2020, покрај останатите цели, се залага и за зголемување на образованието и се занимава со проблемот на прераното напуштање на школувањето на 10% од сегашните 15%, со истовремено

зголемување на граѓанската старост меѓу 30 и 34 години со здобиено терцијарно или високо образование од сегашните 31% на 40% до 2020 година.

Поголема рамноправност и еднакви шанси се споменуваат постојано од главните актери на Унијата. Добро образованите жени во Европа редовно „удираат во стаклена врата“ при обидот да се искачат кон погорните скалила во некое претпријатие. Крајно време е да се спроведе принципот на полова рамноправност во образованието, бидејќи образованието е клучна цел на родовата еднаквост, бидејќи ги вклучува начините на кои општествата ги пренесуваат нормите, знаењето и вештините.

7.2. Концепт на еднаквост и недискриминација

Принципот на недискриминација е во самата основа на човековите права. Принципот на еднаков третман и недискриминација се темелат врз европскиот социјален модел. Тие претставуваат основа за почитување на фундаменталните човекови права и вредности врз кои се потпира денешната Европска Унија. Антидискриминарачката политика претставува важен дел на пристапот на Европската Унија во регулирањето на многу сектори, како што се: вработувањето, родовата рамноправност, интеграцијата, заштитата. Европската Унија врши активно промовирање на принципот на недискриминација, како основна алатка за намалување на сиромаштијата.

Како одредба со еден член во Договорот на Европската економска заедница во 1957 година, еднаквоста до времето на утврдување на Уставниот договор стана битен уставен принцип. Во членот I-2 недискриминацијата и еднаквоста меѓу мажите и жените се утврдени како вредности на Унијата, а како нејзини цели во членот I-3⁷⁵. Со членот III-116 се додава дека во сите активности за кои станува збор во Делот II, „Унијата ќе се насочи кон елиминирање на нееднаквостите и кон промоција на еднаквоста меѓу жените и мажите“.

⁷⁵ Целите мора да ги земат предвид во однос на политиките и активностите наведени во Дел III: член III-115.

Исто така, еднаквоста е и дел од насловите на Повелбата за основните права, во Дел II од Уставот коишто Унијата, согласно членот I-9(1) мора да ја признае. Членот II-81(1) (член 21(1) од Повелбата) содржи специфична, но детаљна листа на забранетите основи за дискриминација: „пол, раса, боја на кожата, етничко или општествено потекло, генетски карактеристики, јазик, религија или вера, политички или други ставови, припадност на национално малцинство, сопственост, раѓање, хендикеп, возраст или сексуална определба“. Членот II-81(1) (член 21(1) од Повелбата) ја адресира дискриминацијата од страна на самите институции и тела на Унијата, како и на земјите-членки кога тие го применуваат правото на Унијата⁷⁶. Членот II-83(1) член 23(1) од Повелбата бара еднаквост меѓу мажите и жените во „сите области, вклучувајќи ги и работата и платата“. Членот II-83(1) (член 23(2) од Повелбата) содржи одредби за позитивна акција.

Несомнено дека постигнувањето на принципот на еднаквост игра централна улога во ЕУ. Почнувајќи од случајот Дифрен (*Defrenne* (No. 3)), Судот започнал да ја признава еднаквоста како општ принцип на правото. Развивајќи ги општите принципи на правото, Судот честопати се инспирирал со Европската конвенција за човековите права. Главната одредба за недискриминацијата во Конвенцијата ја наоѓаме во членот 14, во кој е дадена исцрпна листа на основи врз кои се забранува дискриминацијата.

Сиромаштијата и дискриминацијата не претставуваат индивидуален проблем. Дискриминацијата, покрај прекршувањето на човековите права (храна, сместување, образование) и немоќта да се влијае врз донесувањето одлуки придонесуваат за опстојување на сиромаштијата. Дискриминацијата, покрај присуството на пазарот на трудот, постои и во образованието и семејството. Еден од начините за излез од сиромаштијата е правото на партиципација. Жените имаат право да учествуваат во донесувањето одлуки кои во иднина ќе влијаат врз нивниот општествен живот. Партиципацијата и инклузијата на жените е особено значајна во општеството.

⁷⁶ Член II-111. Види го и објаснувањето на Президиумот, приложено до членот кое е неопходно врз основа на ставот на судовите на Унијата и на земјите-членки.

На едно ниво, кај еднаквоста станува збор за заштита на дигнитетот и на автономијата на индивидуата. Ова, веројатно, е доминантниот став за еднаквоста: луѓето би требало да се третираат во согласност со нивните сопствени квалитети и карактеристики; небитните фактори како родот или расата не би требало да се земаат предвид. Така, одлуките што се донесени врз основа на стереотипите ги поткопуваат достоинството и автономијата на лицето, а оттаму и принципот на еднаквоста⁷⁷. Оваа перспектива најблиску е поврзана со она што се опишува како модел на формална еднаквост кој, на пример, бара жените да бидат третирани како мажите. Во правото оваа перспектива е обединета под концептот на директна дискриминација.

Жените страдаат од неповолности на групата, за кои е потребна порадикална групна акција за да се отстранат нивните штетни последици. Така, за разлика од индивидуалистичката перспектива според која полот на поединецот се смета за нерелевантен фактор, перспективата на групните неповолности тие фактори ги смета за релативни и бара одлуките што треба да се донесат да се засноваат врз реалната ситуација на заштитената група. Некои коментатори ова го опишуваат со поимот „реална еднаквост“. Позитивната акција⁷⁸ (позитивната дискриминација) е можеби најдобриот пример за мерки насочени кон постигнување на реалната еднаквост.

Некаде меѓу формалната и реалната еднаквост сместен е поимот на еднаквоста на можностите. ЕУ категорично го поддржува пристапот на еднакви можности⁷⁹. Но, што значи тоа? Процедуралната перспектива на еднаквите можности го вклучува отстранувањето на пречките и бариерите, како што е усното вработување или критериуми за селекција на кандидатите што не се поврзани со работата (Барнард: 2010).

⁷⁷ Вредностите како овие влијаеја врз Судот на правдата во случајот C-13/94 *P против S* [1996] ECR I-2143, параграф 22, каде што се вели дека толерирањето на дискриминацијата поради промена на полот би било „еквивалентно на неуспехот да се почитува дигнитетот и слободата на кои таа личност има право и кои Судот е должен да ги заштити“.

⁷⁸ Подетално разгледано во Точка 8.3.

⁷⁹ Види член 2(4) од Директивата 76/207 и член 1 од Консолидираната директива 2006/54.

7.3. Дефинирање на дискриминацијата

Прашањето за природата и настанувањето на општествената потчинетост и дискриминација на жените, веќе подолго време е во фокусот на интересот не само во постојната феминистичка литература, туку и пошироко. Дискриминацијата врз жените постои и се јавува во сите општества без разлика на нивниот развој. Видот и обемот на дискриминацијата зависи од самото општество, но и од културата, традицијата, религијата и економската развиеност на општеството. Намалување на сиромаштијата и подобрување на положбата на жените нема да се постигне се додека основните причини за дискриминација на жените не се адресирани ефикасно. Денес, водечка идеја преку која се настојува да се елиминира дискриминацијата во сите полиња, вклучувајќи ја и дискриминацијата според припадноста на полот, претставува идејата за еднакви шанси за сите, т.е. еднакви можности за мажите и за жените. Тоа значи еднаков пристап на мажите и на жените кон сите образовни институции на сите нивоа, еднакви шанси да се стекнат со која било професија или со кое било занимање, еднаков третман на работно место, еднаква плата за еднаква работа и сл. Борбата против дискриминацијата, главно, се одвива на полето на легислативата и од формален карактер. Меѓутоа, оваа еднаквост пред законите не дава сигурна гаранција дека тие права ќе бидат почитувани и реализирани.

Дискриминацијата (lat. *discriminare*) е правење разлика по основи што се наведени по име во меѓународните документи и националните установи, како пол, јазик, етничка припадност, образование итн.

И покрај тоа што постојат значаен број меѓународни документи кои ја забрануваат дискриминацијата, само неколку од нив содржат и дефиниција на овој поим.

Според Меѓународната организација на трудот (ILO, 1958)⁸⁰, дискриминацијата претставува дистинкција, исклучување или преферирање базирано врз раса, боја,

⁸⁰ Оваа организација е формирана 1919 г. и има два основни домена: условите за работа и правата на работниците. Значајна е Филаделфиската декларација во која е прокламиран принципот за

пол, религија, политичко мислење, национална или класна припадност, што како ефект создаваат намалување на еднаквите можности во третманот во областа на вработувањето или професијата.

Со усвојувањето на Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација на жената, на 18 декември 1979 година, ООН направи голем исчекор во насока на заштитата и развојот на човековите права во целост. Конвенцијата која е резултат на 30-годишната работа на Комисијата на ОН за положбата на жената, се смета за најзначаен меѓународно-правен инструмент од универзален карактер во оваа сфера. Таа претставува камен-темелник во регулативата за развој, примената и заштитата на женските права и за остварување на половата рамноправност и половата правда. Конвенцијата започнува со дефинирање на дискриминацијата како „секоја разлика, исклучување или ограничување во поглед на полот, што како последица или цел треба да го загрози или да го оневозможи признавањето, остварувањето или практикувањето на човековите права и основните слободи на политичко, економско, општествено, културно и граѓанско или друго поле на жените, без оглед на нивната брачна состојба, врз основа на рамноправноста на мажите и жените“.

Во членовите 2 и 3 државите потписнички се обврзуваат за унапредување на положбата на жената и преземање законски и други потребни мерки во сите сфери на општественото живеење, вклучително и на економски план.

Основните постулати на политиката на ЕУ во областа на еднаквоста на мажите и жените се разработени во секундарното законодавство, пред сè, во директиви во вид на правни акти. Покрај примарното и секундарното законодавство, постои и богата практика на Европскиот суд за човекови права, што заедно со програмите на Унијата и изобилството на т.н. „меко право“ сведочи за тоа дека еднаквоста е високорангирана во агендата на ЕУ.

еднаква работа-еднаква плата, чија суштина е: Секое човечко суштество, без оглед на верата, на расата или на полот, има право да остварува материјален прогрес и духовен развој во слобода и достоинство, во социјална и економска сигурност со целосно еднакви шанси. По 1919 г. е позната Конвенцијата бр. 3, која се однесува на здравствено-социјалната заштита на жените, на забрана на ноќната работа и на работни опасни за здравјето на бремените жени, како и на жените со мали деца.

Првата мерка што беше усвоена согласно членот 141 (3) беше Директивата за еднаков третман 2002/73⁸¹, со која беше дополнета Директивата за еднаков третман 76/207⁸². Оваа директива е воведена за да ја осигура кохерентноста на клучните принципи во полето на половата дискриминација и да вклучи дел од одлуките на Судот. Во членот 141 се предвидува „еднаква плата без дискриминација врз полови основи“⁸³. Во оригиналниот член 2 (1) на Директивата 76/207 стоеше дека „принципот на еднаков третман“ значи дека „не смее да постои никаква дискриминација, било директна или индиректна, врз полови основи“, кон што е додадена насоката дека Директивата е наменета да ја „промовира еднаквоста на можностите на мажите и жените“⁸⁴. Согласно Директивата 2002/73/ЕС, директната дискриминација постои кога едно лице врз основа на пол било доведено, се доведува, или би можело да биде доведено во понеповолна положба од други лица во иста или слична ситуација. Индиректната дискриминација постои кога одредена навидум неутрална одредба, критериум или практика лицето од одреден пол го става или би го ставила во понеповолна положба во споредба со лице од друг пол, освен доколку таквата одредба, критериум или практика објективно се оправдани со постоење на одредена легитимна цел, а начините за постигнување на таквата цел се соодветни и неопходни.

Директната и индиректната дискриминација се објаснети и во Директивата за имплементација на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето (2006/54/ЕС).

а) Директна дискриминација

Директната или „отворената“ дискриминација подразбира една забранета група да биде третирана помалку поволно од некоја друга: во случајот Макартис

⁸¹ ОЈ [2002] L 269/15.

⁸² И Консолидираната директива беше усвоена според овие правни основи.

⁸³ Членот 1 од Директивата 75/117 објаснува дека принципот на еднаквата плата, скициран во член [141], значи „елиминација на сите форми на дискриминација врз полова основа“.

⁸⁴ Член 2 (4).

(*Macarthus*⁸⁵) тоа значеше дека жената прима помала плата од мажот, иако имаат иста работа. Судот одлучил дека лицето за споредба не мора да биде вработено истовремено со барателот⁸⁶, но сепак мора да биде реално лице, лесно за идентификација, а не „хипотетички работник“⁸⁷. Со ова барање се спречува жената да тврди дека таа е жртва на дискриминацијата и доколку била маж ќе добиела повисока плата. Подносителот на жалбата успешно тврдел дека била дискриминирана врз основа на нејзиниот пол. Таа работела како менаџер на стовариште и заработувала 50 фунти неделно. Нејзиниот претходник, маж, заработувал 60 фунти неделно. Според Судот проценката за тоа дали работата била еднаква е „во основа целосно квалитативна и се однесуваше само на карактерот на соодветните услуги“. Судот одлучил дека доменот на членот 141 не може да биде ограничен преку воведување на „барање за истовременост“.

Според Консолидираната директива 2006/54/EC, директната дискриминација постои кога „врз полова основа едно лице е третирано помалку поволно отколку што некое друго е третирано, било третирано или би било третирано во споредлива ситуација“⁸⁸.

Директната дискриминација може да биде заштитена само повикувајќи се на отстапките категорично предвидени со законодавството. Сепак, непостоењето на такви отстапки во членот 141 предизвика одредени тешкотии. Во случајот Робертс (*Roberts*⁸⁹), на пример, работодавачот на својот поранешен вработен му исплатил краткорочна пензија меѓу 60 и 65-годишна возраст, но тоа не го направил и во случајот на поранешна работничка. Така, жената примила помалку пари од својот

⁸⁵ Случај 129/79 Макартис против Смит [1980] ECR 1275.

⁸⁶ Случај 129/79 Макартис (1980) ECR 1275.

⁸⁷ Случај 129/76 Макартис (1980) ECR 1275. Овој аргумент е заснован на разликата која ја направи Судот меѓу директната и индиректната дискриминација. Доколку лицето за споредба хипотетички е маж, ова би се класифицирало како индиректна, прикриена дискриминација којашто бара компаративни истражувања во целата индустрија. На последното ниво членот 141 беше директно влијателен во однос на директната дискриминација.

⁸⁸ Art. 2(1) (a).

⁸⁹ Случај C-132/92 [1993] ECR I-5579.

работодавач, отколку мажот. Таа, наводно, претрпела директна дискриминација, но на работодавачот не му стоеле на располагање отстапки. Тоа ја поттикнало Комисијата во случајот Робертс (*Roberts*⁹⁰) да ја следи практиката од континенталниот дел на Европа, според која директната дискриминација може објективно да се оправда „зашто самиот концепт на дискриминацијата, било таа да е директна или индиректна, вклучува разлика во третманот кој е неоправдан“. Општиот правобранител, забележувајќи дека директната и индиректната дискриминација не може секогаш јасно да се разликуваат⁹¹, рекол дека Судот не прогласи дека директната дискриминација никогаш не може да се оправда со објективни фактори⁹², туку оставил на произволната одлука да се дозволи можноста за оправдување на јасната нееднаквост во третманот, во зависност од тоа дали таа нееднаквост е директна или е индиректна.

б) *Индиректна дискриминација*

Поимот на индиректната дискриминација е креиран за да упати на мерките коишто се дискриминирачки во практиката. Индиректната дискриминација настанува кога примената на критериумот или на практиката независна од полот, всушност, е непогодна за многу поголем процент на жени отколку на мажи, освен кога таа разлика може да се оправда со објективни фактори неповрзани со која било форма на дискриминација врз полови основи.

Првата законодавна дефиниција може да се најде во Директивата за товарот на докажување 97/80⁹³ со која се предвидува дека: „...индиректната дискриминација

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ На пример, и покрај тоа што случајот Робертс изгледаше како случај на директна дискриминација, доколку акцентот во него беше ставен врз фактот што работодавачот ја пресметува краткорочната пензија на ист начин, но резултатот на тие пресметки е дека жените за пет години примаат пониска краткорочна пензија, тогаш тоа претставува индиректна дискриминација.

⁹² „Принципот на еднаков третман, разгледан како општ принцип на правото на Заедницата, бара сличните ситуации да не се третираат различно и различните ситуации да не се третираат на ист начин, освен таа диференцијација да е објективно оправдана“.

⁹³ ОЈ [1998] L 14/6, дополнето со Директива 98/52/ЕЦ (ОЈ [1998] L 205/66).

ќе има таму каде што навидум неутрална одредба, критериум или практика во значително повисок процент им наштетува на припадниците на еден пол, освен ако одредбата, критериумот или практиката се соодветни и неопходни и може да се оправдаат со објективни фактори што не се поврзани со полот⁹⁴.

Моделот „еднаква исплата“ имал влијание врз Судот во случајот Ендрбај (*Enderby*⁹⁵). Овој модел се однесувал на жената логопед, која реализирала работа во која доминираат жените и којашто барала еднаква исплата како и фармацевтите и клиничките психолози, работни места во кои доминираат мажите⁹⁶. Наместо да постави прашање за директната и индиректната дискриминација Судот одвај изјавил: ⁹⁷ „...доколку платата на логопедот е значително пониска од онаа на фармацевтите и доколку логопедите се најчесто жени, а фармацевтите се најчесто мажи, тогаш постои случај на *prima facie* на полова дискриминација, барем таму каде што двете соодветни работни места се со еднаква вредност. Судот претпоставува дека мнозинството логопеди се жени, а мнозинството фармацевти се мажи со што правилата за исплата на логопедите се помалку индиректно дискриминаторни. Како резултат на ова, оставено е на работодавачите да покажат дека постојат објективни причини за разликата во исплатата и на националните судови да проценат дали можат да ја земат предвид оваа статистика и да проценат дали е опфатен доволен број индивидуалци, дали тие ги илустрираат само случајните или краткорочните феномени и дали генерално тие се значајни“.

7.4. Позитивна акција

Треба да се нагласи дека одредени дејствија не претставуваат дискриминација. Во тоа спаѓаат поодделни дистинкции, како што се, на пример, меѓу државјани и странци, како и посебни мерки на позитивна акција или

⁹⁴ Член 2 (2).

⁹⁵ Случај C-127/92 (1993) ECR I-5535.

⁹⁶ Пара. 3.

⁹⁷ Пара 16.

преференцијален третман. Овие мерки во меѓународното право се признати за да се поправи, односно коригира нееднаквоста во практиката.

Терминот „позитивна акција“ се употребува од 60-тите години на минатиот век и тој ги опфаќа оние мерки, односно политики кои треба да ги надминат ефектите од дискриминацијата во минатото. Тие се содржани во одредби со кои се предвидува различен третман на одредени групи кои во минатото биле дискриминирани и се во функција на унапредување на нивниот статус.

Принципот на позитивна акција е содржан во повеќе меѓународни документи. Посебни мерки се предвидени и во членот 4 од Меѓународната конвенција за елиминирање на сите форми на дискриминација на жената:

„Усвојувањето посебни привремени мерки од страна на државите-членки, кои имаат цел да се забрза остварувањето на рамноправноста на мажите и жените де факто, не се смета за дискриминација како што е дефинирано во оваа конвенција, но не смее на кој и да е начин како последица да има нееднакви или различни мерила, а овие мерки ќе престанат да важат по остварување на целта на сите да им се дадат еднакви можности и третман“.

Во својот Општ коментар бр. 18 (General Comment No. 18) Комитетот за човекови права јасно укажа на обврската на државите да преземаат мерки на позитивна акција: „Принципот на еднаквост понекогаш бара од државите да преземат афирмативна акција за да се намалат или елиминираат условите што предизвикуваат дискриминација забранета со Пактот“.

Комисијата во својот извештај за професионалната сегрегација ја увиде важноста на позитивната акција како средство со кое на жените им се овозможува поголем број повисоки позиции на пазарот на трудот⁹⁸. Во извештајот беше заклучено, како прво, дека и покрај сè поголемото учество на жените во работната сила, професионалната сегрегација и натаму останува главна карактеристика на сите пазари на трудот на Европа, и како второ, дека иако жените успеале да влезат на

⁹⁸ Rubert and Fagan, *Occupational Segregation of Women and Men in the European Community*, Commission of the European Communities, V/5409/93-EN.

повисоки работни позиции, зголемен е и нивниот удел во пониските и во канцелариските работни позиции. Авторите на извештајот сметаа дека програмите за позитивна акција, првенствено оние што се имплементирани во поволни услови на пазарот на трудот, имаат своја улога во намалувањето на таа сегрегација. Позитивната акција е пристап во раководењето наменет за утврдување и за превенирање на ситуациите што водат кон нееднаквост на работното место. Нејзината цел е да ги стави жените во позиција од која можат рамноправно да се натпреваруваат со мажите, но таа не се меша во процесот на избор. На тој начин позитивната акција се стреми да го надополни законодавството за еднаков третман и во себе ги опфаќа сите мерки што придонесуваат кон практично отстранување на нееднаквостите. Таа се фокусира врз урамнотежувањето на семејните и работните обврски, пред сè, преку својот интерес за развој на структурите за грижа на децата, за уредување на работните часови и за реинтеграција на жените кои правеле паузи на своето работно место. Наспроти тоа, позитивната дискриминација се состои во определување на цели за вработување или на квоти и е дискриминирачка во полза на жените, со цел да ги оствари тие цели. Заедницата и` даваше предност на позитивната акција во однос на позитивната дискриминација. Препораките на Советот за промоција на позитивната акција за жените⁹⁹ на земјите-членки им препорачуваат да прифатат политика на позитивната акција „креирана да ги елиминира и постојните нееднаквости што врз жените влијаат во нивниот работен век и да помогне во создавањето на поголема рамнотежа меѓу половите во процесот на вработувањето“. Политиката е наменета, како прво, да ги отстрани последиците на предрасудите спрема жените, коишто се резултат на постојните ставови, однесувања и структури во чија основа е идејата за традиционална поделба на општествените улоги меѓу мажите и жените и, како второ, да ги мотивира жените на учество во секторите во кои тие во моментот се недоволно застапени и во повисоките нивоа на одговорноста, за да се овозможи поуспешно користење на човечките ресурси¹⁰⁰. Членот 4 содржи листа на чекори кои би можеле да ги преземат земјите-членки, меѓу кои и мотивирањето на жените да

⁹⁹ Препорака 84/635/ЕЕЗ (ОЈ[1987] L 331/34).

¹⁰⁰ Член 1.

учествуваат во професионална и постојана обука, мотивирање на невработените жени да се пријавуваат за работни позиции, да ги приспособуваат работните услови и да го регулираат работното време. Комисијата издаде опширно упатство за позитивна акција¹⁰¹ во кое се наведени организациските предности на програмата за позитивна акција и средствата за нивно отстранување. Сепак, во извештајот создаден за потребите на Комисијата се открива дека „и покрај речиси децениската активна промоција на позитивната акција за жените, напредокот е бавен ... Изгледа дека многу организации немаат стратегија за еднаквост на можностите. Се чини дека тие уште помалку располагаат со програми за практични активности.“¹⁰²

Имајќи ги предвид чувствителностите со кои беше опкружена позитивната акција, неизбежно беше Судот на крај да биде вовлечен во дебатата. Одлуката во случајот Каланке (*Kalanke*¹⁰³) фрлил сомнеж врз секој обид за слободно толкување на членот 2 (4). Случајот се занимавал со законот на Бремен и за позитивната дискриминација кој, во решавачкиот момент, и` дава предност на подеднакво квалификувана жена (во однос на мажот), доколку застапеноста на жените во работната сила е недоволна¹⁰⁴. Врз основа на оваа одредба, државата Бремен ја унапредила г-ѓа Глиман на позицијата раководител на сектор во одделот за паркови и зеленило, на штета на г-дин Каланке. Тој сметал дека е дискриминиран врз основа, спротивно на член 2 (1) од Директивата 76/207 (сега член 14 од Консолидираната директива); Бремен се потпрел врз отстапката од член 2 (4). Судот објаснил дека според член 2(4) се дозволени национални мерки во однос на пристапот до вработување, вклучувајќи го и унапредувањето, што им дало посебна

¹⁰¹ *Positive Action. Equal Opportunities for Women in Employment. A Guide*, Commission of the European Communities (1988) CB-48-87-525-EN-C.

¹⁰² *An Evaluation Study of Positive Action in Favour of Women*, ER Consultants (1990), Commission V/587/94/EN,39. За процената на Комисијата види го нејзиниот извештај до Советот COM(88) 370 final.

¹⁰³ Случај C-450/93 [1995] ECR I-0351.

¹⁰⁴ Недоволна застапеност има кога жените „не сочинуваат барем половина од персоналот, во поглед на индивидуалната плата и надоместот, во релевантната група на персоналот во рамките на одделот“.

предност на жените, за да се подобрат нивните капацитети за натпревар на пазарот на трудот и за да можат да ги развиваат своите кариери врз исти основи како и мажите.¹⁰⁵ Сепак, Судот изјавил дека мерките кои, во фазата на одлучување, се разделуваат од принципот на индивидуалните заслуги, не се согласни со член 2 (4). Судот продолжил со ставот дека националните закони кои на жените им гарантираат „апсолутна и безусловна предност за именување или за напредување“, ги надмунуваат границите на исклучокот од членот 2 (4) на Директивата¹⁰⁶. Оттаму, системот на Бремен „ја заменува еднаквоста на можностите, предвидена со член 2 (4), со резултат до кој треба да се дојде само откако ќе се овозможи таквата еднаквост на можностите“.¹⁰⁷ Мислењето на општиот правобранител Тесауро било подеднакво ограничено. Тој изјавил: „Давањето еднакви можности може само да значи ставање на луѓето во позиција за постигнување еднакви резултати, па оттаму и повторно воспоставување на условите на еднаквост меѓу припадниците на двата пола во поглед на нивните појдовни позиции“.¹⁰⁸ Тоа значи и отстранување на постојните пречки за постигнување на таков резултат. По тоа, рекол дека, бидејќи мажот и жената во случајот Каланке биле еднакво квалификувани, тие морале да имаат и еднакви можности: „затоа, тие се во иста почетна позиција“.¹⁰⁹ Оттаму, давајќи и предност на жената, тоа довело до позиција на еднаквост на резултатите кои ги пречекорија доменот на член 2(4). Тој додал:¹¹⁰ Во конечната анализа дали врз основа на полот не смее да се дискриминира правото на ниту еден поединец (за кое самиот Суд смета дека е основно право и чие почитување го гарантира), кое подлежи под правата на загрозената група која во овој случај се жените, за да се компензира за дискриминацијата што таа група ја доживеала во минатото?

¹⁰⁵ Параграф 19, во однос на Преамбулата на Препораката за позитивна акција (84/635/ЕЕС ОЈ[1984] L331/34).

¹⁰⁶ Параграф 22.

¹⁰⁷ Параграф 23.

¹⁰⁸ Параграф 13.

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ Параграф 7.

Кажано со овие зборови, одговорот нужно е - не. Правобранителот рекол дека позитивната дискриминација предизвикала квантитативен пораст на бројот на вработени жени, но тоа, исто така, најмногу влијаело врз принципот на еднаквост меѓу поединците.

Пресудата (и мислењето) биле цел на бројни критики. Пресудата фрла сомнеж и врз законитоста на многубројните различни форми на позитивна акција. Како резултат на тоа, Комисијата издала ново мислење за случајот Каланке (*Kalanke*.¹¹¹) Таа била со став дека Судот ги осудил само посебните обележја на бременскиот закон со кој на жените, за разлика од мажите, *автоматски* им се дава апсолутно и безусловно право за именување или за напредување. Оттаму Судот предложил дополнување на членот 2(4) од Директивата 76/207/ЕЕЗ, со цел: Директивата да не ги доведува во прашање мерките за промоција на еднаквите можности на мажите и на жените, пред сè, со тоа што ќе ги отстрани постојните нееднаквости кои влијаат врз можностите на недоволно застапениот пол од членот 1(1). Можните мерки ќе вклучат давање приоритет (во поглед на вработувањето и напредувањето) на припадникот на недоволно застапениот пол, под услов тие мерки да не го оневозможуваат проценувањето на посебните услови што важат во поединечниот случај.

Политиките за социјално вклучување мора да бидат конзистентни со ефективни политики за борба против дискриминацијата, бидејќи корените на сиромаштијата на жените, често се наоѓаат во ограничениот пристап до можностите и правата кои се достапни на другите. Борбата против дискриминацијата и почитувањето на човековите права е дел од правниот поредок на ЕУ. Интеграцијата на социјалните политики и политиките против дискриминација игра клучна улога во решавањето на специфичните аспекти на сиромаштијата. Во Европската Унија е постигнат значаен напредок во борбата против дискриминацијата како резултат на усвојување на антидискриминирачка легислатива и практика. Идејата за еднакви шанси за сите, т.е. еднакви можности за мажите и за жените е, всушност, визијата на Европската Унија. Видовме дека

¹¹¹ COM(96) 88.

Судот на правдата имаше големо влијание преку решавањето на споровите, односно со неговата судска практика, врз подготовката и прилагодувањето на заедничкото законодавство на земјите членки, т.е. заштита на правата на жените. Сепак, во документите на Унијата се констатира дека нееднаквоста и дискриминацијата по разни основи сè уште се присутни на штета на секој маж и жена индивидуално, но и на европското општество како целина.

8. СИРОМАШТИЈАТА И ПОЛИТИКАТА НА ЕДНАКВОСТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Во текот на изминатите години борбата против сиромаштијата беше високо поставена на агендата на Република Македонија. Република Македонија, како земја која е апликант, која има поднесено барање за членство и се има здобиено со статус на земја-кандидат за членство во ЕУ, ја увиде потребата за интензивирање на напорите за намалување на сиромаштијата и за мобилизирање на сите релевантни фактори. Сиромаштијата не е феномен кој преку ноќ ќе исчезне, туку претставува постојан предизвик, но и мотив за континуирана работа.

Социјалните проблеми во Република Македонија се сè повеќе актуелни и во политиката на државата. Транзицијата длабоко ги смени елементите на социјалниот развој. Во Македонија е видлив растечкиот феномен на сиромаштијата и социјалната исклученост на населението¹¹². Поради транзициските процеси се појавија социјални проблеми како што се сиромаштија, невработеност, несигурноста при работата и приходите, економската и социјалната ексклузија, неможноста за школување итн. Исто така, сиромаштијата често е придружена со неисхранетоста, неписменоста и ограничениот пристап до социјални услуги. Овие фактори придонесуваат за зголемување на стапката на смртност, одлагање на стапувањето во брак на младите, нарушување на репродуктивната функција на семејствата, одлагањето на раѓањето деца, слабата економска продуктивност, неодржливо користење на природните ресурси и сериозна еколошка деградација.

Според податоците на Државниот завод за статистика, во 2010 година процентот на сиромашни во Република Македонија изнесува 30,9%. Стапката на сиромаштија иако бележи пад за разлика од 2009 кога изнесувала 31,1 процент, сè уште е на 30 проценти. Анализирани по профили, најранливи групи се повеќечлените домаќинства имајќи го фактот дека 47,3% од сиромашните лица во

¹¹² Социјална положба на населението во Република Македонија, сиромаштија, ексклузија и партиципација во социјалниот живот, Јорде Јакимовски, 2003 година, Институт за социолошки и политичко-правни истражувања, Скопје Friedrich-Ebert-Stiftung, 2003, стр.9

2010 година живеат во домаќинства со 5 и повеќе членови. Стапката на сиромаштија кај невработените е 41,8%, односно 44,8% од сите сиромашни се невработени лица. Исто така, 54,7% од сиромашните лица во 2010 година живеат во домаќинства во кои носителот на домаќинството нема или има завршено најмногу основно образование¹¹³.

Во Агенцијата за вработување на Република Македонија заклучно со април 2012 година, евидентирани се вкупно 272.392 невработени лица, а од нив најзастапени се лицата со пониско образование и без квалификации (45,54% или 124.038 лица)¹¹⁴. Исто така, има и изразена експлоатација на работната сила, пораст на социјалните разлики, нелегално збогатување на мала група од популацијата која е повластена во општеството со развиен луксузен облик на потрошувачка.

Може да се рече дека поголем процент на старо и понеобразовано население живее на село и тоа население повеќе е изложено на последиците од транзицијата и има помала можност да ја промени сопствената материјална положба и општествениот статус. Голем дел од населението со низок општествен статус е концентрирано во внатрешноста на Република Македонија и доколку основните услови не се променат, нивниот број може да се зголеми, затоа што луѓето во внатрешноста во мала мера ги користат погодностите на заедничкиот општествен стандард, а за кои тие придонесуваат со сопствено учество затоа што се општествено недоволно интегрирани.

Националната стратегијата за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020 е изработена како документ кој ја отсликува интенцијата на Република Македонија за изедначување на степенот на вклученост и добросостојба на сите слоеви од општеството. Главна стратегиска цел во Република Македонија е намалувањето на сиромаштијата преку подобро користење на расположливите човечки и материјални ресурси, подобрување на условите за живот, за работа и на општествените услови на сите граѓани системско и институционално содејство во

¹¹³ Релативна сиромаштија во 2010 година, соопштение на Државен завод за статистика број 4.1.11.48 од 11.07.2011 година

¹¹⁴ Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, Министерство за труд и социјална политика, официјално соопштение април 2012 година

функција на побрз развој, повисок стандард и поквалитетно живеење. Покрај главната стратегиска цел постојат и специфични стратегиски цели. Врз основа на согледаните состојби од одделни области во кои се концентрира сиромаштијата се согледуваат потребите за надминување на негативните појави. Во овој дел се предлагаат мерки, активности, политики и решенија кои водат кон стратегиски пристап за намалување на сиромаштијата.

Во Стратегијата се опфатени 14 подрачја и секое подрачје опфаќа специфична стратегиска цел и тоа: 1. Вработување → подобрување на условите и можностите за вработување и намалување на невработеноста; 2. Неформална економија и јакнење на претприемништвото → намалување на неформалната економија; 3. Пазар на трудот → јакнење на пазарните потенцијали; 4. Сиромаштија и социјална обесправеност → намалување на сиромаштијата преку преку оформување на концепт насочен кон поединецот и неговите потреби; 5. Здравствена заштита → квалитет на здравствена заштита за социјално исклучените групи; 6. Долготрајна нега → долготрајна нега на социјално ранливите и исклучени групи; 7. Образование → да се подигне нивото на образование на населението; 8. Социјална заштита → социјална заштита на најсиромашните граѓани; 9. Транспорт → намалување на нееднаквоста во обезбедување на транспортот; 10. Комуникации → остварување на информациско општество за сите; 11. Домување → постигнување стандардизирани и хармонични услови на домување за категориите на граѓани кои се сметаат за социјално исклучени; 12. Детска заштита → заштита на децата од социјално исклучени семејства; 13. Еднакви можности меѓу мажите и жените → унапредување на положбата на жената и намалување на степенот на сиромаштија и ризикот од социјална исклученост; 14. Сензибилизација на јавноста за социјална инклузија → транспарентност на јавноста за стратегиските цели и потреби.

Принципот на партиципативност и транспарентност беше составен дел во обезбедувањето на суштината за градење на оваа стратегија. Стратегијата за ги оствари поставените стратегиски цели, најпрво, мора да ги дефинира потребите, за да потоа се преземат мерки. Со прецизирање на мерките се определува начинот на водење политиката на социјална вклученост. Сепак, предложените мерки во овој национален документ, тешко се реализираат во практика.

Со оваа Стратегија се приближуваме кон остварување на државните аспирации за евроатлантска интеграција, односно се движиме кон исполнување на предусловите за започнување на процесот за потпишување на Заедничкиот меморандум за инклузија (Joint Memoranda on Social Inclusion).

Новитет во однос на „меката легислатива“ во текот на 2011 година беше донесувањето на Националната стратегија за вработување на РМ–2015. За позитивно одбележување е фактот што оваа стратегија е целосно усогласена со насоките и приоритетите на Европската стратегија за паметен, одржлив и инклузивен раст – Европа 2020. Во рамките на Националната стратегија за вработување - 2015, застапено е посебно поглавје кое е посветено на социјалната инклузија и борбата против сиромаштијата.

Важноста на Националната стратегија за вработување е зголемена со фактот што во неа се презентирани состојбите и националните цели на државата, во однос на одделните индикатори и наднационалните цели на ЕУ 2020. Притоа може да се забележи дека за разлика од доменот на вработување каде целите се диференцирани согласно со различните индикатори и профили кои се предложени со ЕУ 2020, во делот на сиромаштијата и социјалната исклученост државата се одлучила за мерење и дефинирање на националната цел само преку еден индикатор, односно само преку мерење на сиромаштијата како процент на домаќинства кои живеат под линијата на сиромаштија, и тоа 70% од просечните издатоци на национално ниво.

Во однос на ризикот од сиромаштија и социјална исклученост, мерењата направени според индикаторите Европа 2020 покажуваат дека 44,5% од домаќинствата во земјата се погодени со еден од трите ризици и тоа: ризик од сиромаштија, ризик од материјална депривација и/или ризик од невработеност. Во таа смисла, компаративната анализа укажува дека додека стапката во Република Македонија е двојно поголема од онаа во Европската Унија (23,5%).

Табела бр.8: Официјални податоци за сиромаштија, материјална депривација и невработеност во Република Македонија

	2006	2010
Во ризик од сиромаштија	29,8	30,9
Тешко материјално депривирани (лишени)	41,0	51,0
Лица кои живеат во домаќинства без ниедно вработено лице	29,4 (0-17)	21,4 (0-17)
	24,7 (18-59)	16,6 (18-59)

Извор: Државен завод за статистика од различни материјали - праг (линија) на сиромаштија (2006 и 2010 година), Република Македонија 2020 година, Анкета на работната сила (2010)

Основните причини за високата невработеност во Република Македонија се: факторите кои влијаат на губењето на традиционалните пазари и бавното воспоставување нови; транзицијата и трансформацијата кои не создадоа можност за отворање на нови работни места; методот на приватизација кој не создаде интерес за инвестициона обнова; сива економија, ниско ниво на инвестиции и програми за поттикнување на вработувањето во државата.

Со вметнување на рамноправноста меѓу половите во одредбите на Уставот е искажана политичката волја и на највисокото законодавно тело дека Република Македонија се наоѓа меѓу оние демократски држави кои својот поредок го градат со целосно признавање и промовирање на еднаквите можности меѓу мажите и жените, како неизоставен предуслов за одржлив развој. Со тоа е потврдено политичкото начело дека паритетна демократија е единствено стварна демократија и со тоа се поставени темелите на понатамошната законодавна регулатива со која се создаваат услови за остварување еднакви можности за жените и мажите и доследна примена на таа регулатива.

Еден од позначајните меѓународни договори кој претставува основна правна рамка во подрачјето на еднаквите можности на жените и мажите е Конвенцијата за укинување на сите облици на дискриминација на жените (CEDAW) која е усвоена на Општото собрание на ОН на 18 декември 1979. Како држава - сукцесор на поранешна Социјалистичка Федеративна Република Југославија, Република Македонија и` пристапи на Конвенцијата за елиминација на сите облици на дискриминација против жената во 1994 година, која стапи на сила на 17 септември 1991 година кога државата ја презеде задолжителната одговорност пред меѓународната заедница.

Законот за еднакви можности на мажите и жените¹¹⁵ го промовира принципот „еднакви можности за жените и мажите“ во сите сфери на општествениот живот, како процес на отстранување на пречките за воспоставување и остварување еднаквост меѓу жените и мажите.

Република Македонија сè до мај 2006 година немаше донесено посебен закон кој се однесуваше на еднаквите можности на жените и мажите. Во член 2 од Законот за еднакви можности на жените и на мажите се потенцира потребата од промовирање на принципот на воспоставување еднакви можности за жените и за мажите - во политичкиот, економскиот, социјалниот и во образовниот живот, како и во други области од општествениот живот. Воспоставувањето еднакви можности е обврска на целото општество, како и отстранувањето на пречките за воспоставување еднаквост меѓу жените и мажите, и тоа преку превенција и отстранување на нееднаквиот третман на жените и на мажите и преку обезбедување услови за воведување еднакво учество на жените и на мажите во сите сфери на општествениот живот.

Донесувањето на Законот за еднакви можности на жените и мажите ја создаде законската основа за воспоставување и понатамошен развој на родовата машинерија, а со тоа ги предвиде субјектите кои се одговорни за усвојување и спроведување на мерките за воспоставување еднакви можности за жените и мажите. Субјекти кои се одговорни за усвојување и спроведување на мерките за

¹¹⁵ „Службен весник на Република Македонија“ бр.66/2006

воспоставување на еднакви можности се Собранието на Република Македонија, Владата на Република Македонија и органите на државната управа, Министерството за труд и социјална политика преку надлежниот сектор за еднакви можности на жените и мажите, Народниот правобранител, политичките партии и единиците на локалната самоуправа.

Во 2008 година се донесени измени и дополнувања на Законот за еднакви можности на мажите и жените поради потребата за усогласување на директивите на ЕУ од оваа област со домашното законодавство, односно се утврдени дефинициите за дискриминација и вознемирување, содржани во Законот за еднакви можности на жените и мажите со европските стандарди.¹¹⁶

Законот за еднакви можности на жените и мажите претставува важна алатка во ланецот законски акти со кои се уредува областа на родовата еднаквост. Важноста на овој Закон е навистина голема и тоа од неколку аспекти: со овој Закон се проширува обемот на правната регулатива од областа на родовите прашања и се усогласуваат и се исполнуваат стандардите на Европската Унија. Со оглед на важноста на овој Закон, потребата од мониторинг на неговото спроведување се наметна како неопходен дел од заживувањето на Законот во практиката. Неретко, носењето на законите не значи и нивно спроведување од страна на актерите кои се адресирани со законот. Еден закон се спроведува не со тоа што е донесен, ниту со тоа што одредени институционални услови се исполнети, туку законот е спроведен или се спроведува кога одговорните актери - функции и тела ќе почнат да продуцираат активности, состојби или вредности кои ги исполнуваат законските очекувања.

Со донесувањето на Законот за еднакви можности на жените и мажите, согласно чл.11, Република Македонија обезбеди и директна правна основа за усвојување на Национален план за акција за еднакви можности за мажите и жените.

Во согласност со Пекиншката декларација и Платформата за акција, Министерството за труд и социјална политика изработи Национален план за акција за полова рамноправност кој беше усвоен од страна на Владата на Република

¹¹⁶ Закон за именување и дополнување на Законот за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ, бр.117/08.

Македонија во декември 1999 година, а во 2006 година тој е ревидиран и во 2007 година Владата на РМ го донесе вториот Национален план за акција за родова рамноправност. Националниот план за акција е документ во којшто е дефинирана политиката и мерките во насока на промовирањето и заштитата на правата на жената во сите области на општествениот живот.

Во првиот Национален план за акција за полова рамноправност вклучени се десет сфери од општественото живеење и идентификувани се целите и мерките што се потребни за остварување на тие цели, а кои произлегуваат од постоечката состојба во однос на половата рамноправност во РМ. Иако оценет како преамбициозен, сепак, дел од целите и активностите беа реализирани во изминатиот период. Една од пречките кои беа увидени при имплементацијата е што овој акционен план нема временска рамка и определено буџет за реализација на предвидените активности. Успешно реализираните активности се најчесто во доменот на промена и дополнување на законодавството, а имплементацијата и натаму останува поле на кое треба да се работи. Овде мора да се напомене дека ангажманот и активизмот на невладиниот сектор бил од огромна важност за постигнатите резултати.

Националниот план за акција за родова рамноправност 2007-2012 е резултат на еден мултидисциплинарен процес. Генералната цел на Националниот план за акција за родова рамноправност е унапредувањето на рамноправноста меѓу половите и инкорпорирање на родовата перспектива во политиките, програмите и проектите во различни области од општественото делување на национално и локално ниво.

Во тој контекст, Националниот план за акција за родова рамноправност 2007-2012 овозможува дефинирање на конкретни политики, приоритети и акции во десет области од општественото делување: почитување и унапредување на правата на жената како дел од универзалните човекови права; промовирање на родовата рамноправност меѓу жените и мажите во процесите на донесување одлуки, вклучувајќи законодавни и административни специјални мерки насочени кон зголемување на политичкото учество на жените; унапредување на водењето на родово разделените статистички податоци во сите области на општественото

делување и нивно публикување; воведување на родово сензитивно (осетливо) образование во наставните планови и програми, отстранување на родовите стереотипи и предрасуди од учебниците и учебните помагала и поттикнување на едукацијата на наставниот кадар на сите нивоа на образование; поддршка и спроведување на програми за економско јакнење на жените преку конкретни политики за намалување на невработеноста, зголемување на уделот на женското претприемништво и отстранување на сите облици на дискриминација на пазарот на трудот и во текот на работниот процес; отстранување на сите форми на насилство врз жената, вклучувајќи го и семејното насилство; унапредување на здравјето на жените и мажите преку продолжување и засилување на постоечките превентивни програми и изготвување нови; намалување на сиромаштијата и развивање на адекватен систем на социјална заштита; зголемување на одговорноста на медиумите за промоција на родовиот концепт и поттикнување на нестереотипното претставување на родовите во медиумите; зголемено учество на жените во Република Македонија во мировните процеси; вклучување на родовиот аспект во заштитата и промовирањето на здрава животна средина.

На пазарот на трудот постои релативно висок родов јаз. Државата се соочува со сериозен проблем на невработеност на жените, што е и еден од најзначајните извори на социјална ексклузија. Исто така, има изразена експлоатација на женската работна сила и пораст на социјалните разлики. Еден од начините за излез од сиромаштијата е подигнување на нивото на образованието на жените, што подразбира намалување на процентот на неписмените жени и преземање мерки за зголемување на доживотното учење. Неминовно е да се заклучи дека поголемо внимание треба се посвети и на видот на образованието, како и на неговиот квалитет, со цел тоа да не биде залудно. Во однос на основното образование, во согласност со податоците преземени од Државниот завод за статистика, во учебната 2010/2011 година, од вкупно запишани 204.439 ученици- 48,4% се ученички.

Законодавната рамка за превенција на дискриминацијата и промовирање на целосна и ефективна еднаквост ја сочинуваат кривичното, граѓанското и управното законодавство.

Законот за работните односи (Службен весник на РМ, бр.60/2005) го третира и прашањето на забраната на дискриминација врз основа на пол, односно обврската за еднаквите можности на мажите и жените. Дискриминацијата е забранета во однос на: условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење одредена работа во која и да е гранка на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија; напредувањето во работата; пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација; условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плати; откажувањето на договорот за работа и правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во секоја друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластиците кои произлегуваат од тоа членство.¹¹⁷ Законот за работни односи, меѓу другото, предвидел дека работодавачот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на полот.

Со *Законот за здравствената заштита*¹¹⁸ лицата кои не подлежат на задолжително здравствено осигурување, врз основа на принципот на заемност и солидарност, го предвидува, меѓу другото, и правото на здравствена заштита на жените во врска со бременоста, породувањето, леунството и контрацепцијата.¹¹⁹

Законот за средно образование („Службен весник на РМ“ бр. 44/95, 24/96, 34/96, 35/97, 82/99, 29/2002, 40/2003, 42/2003 и 67/2004) утврдува дека секој под еднакви услови утврдени со овој Закон има право на средно образование. Понатаму, истиот Закон забранува дискриминации засновани на пол, раса, боја на кожа, национално и социјално потекло, политичко и верско уверување, имотната и општествената положба.

Според Законот за високо образование (Службен весник на РМ бр. 64/2000 и 49/2003) државјаните на РМ имаат, под еднакви услови, право на образование на високообразовните институции во РМ.

¹¹⁷ Член 7.

¹¹⁸ Службен весник на Република Македонија бр. 38/91, У. Суд -73/95, 46/93, 55/95, 10/2004, 84/2005, 111/2005, 65/2006 и 5/07

¹¹⁹ Член 17 став 1 точка 2 и член 33 т.4 и 5

Законот за минимална плата (Службен весник на РМ бр. 11/2012) претставува голема историска победа на синдикалното движење во Македонија. Со овој Закон се утврдува висината на минимална плата од 8.050 денари.

Усвојувањето на европските закони и регулативи и одлуките на Европскиот суд за правда е само еден од условите за членство на Р. Македонија во ЕУ. Од земјите-кандидатки за членство во ЕУ не се бара само усвојување на правната рамка, туку дека таа и навистина функционира, дека постојат капацитети и политичка волја за спроведување на законите. Практикувањето на еднаквите можности како официјална доктрина во пристапот кон родовата еднаквост подразбира и поголеми финансиски алокации. Македонија како земја-кандидатка за влез во ЕУ, иако во транзиција и со низок економски раст, би морало да одвои доволно средства за целосна примена на ЕУ- стандардите за еднакви можности. За жал, стратегиските документи за планирање на претпристапните фондови на Европската комисија, недоволно ги рефлектираат заложбите за родова еднаквост на ЕУ и на Македонија.

Во иднина, да не дозволиме жените да ја искусуваат сиромаштијата и лишеноста. Половото слепило мора да се прекине преку бројни истражувања и анализи. Игнорирањето во практика, всушност, ја намалува важноста на сиромаштијата кај жените.

Да не забораваме дека прашањето на родова рамноправност не зависи само од закони/политики/планови и развојот на институционалните механизми, туку може да се постигне единствено доколку е приоритет во сите политики и активности, доколку континуирано и системски се водат и прибираат родово разделени податоци, доколку се развие потребното знаење и експертиза кај релевантните структури на сите нивоа, доколку се алоцираат финансиски средства за имплементација на предвидените политики и доколку постои доволно прифатлива застапеност на мажите и жените во донесувањето одлуки. Нашата држава досега не може да се пофали со значајни постигнувања во однос на ниту една од овие клучни претпоставки.

ЗАКЛУЧОК

Сиромаштијата е интернационален, односно глобален проблем. Постојат големи нееднакости во средствата кои им се достапни на луѓето во различни делови од светот. Тоа резултира со проширена лишеност во многу земји и екстремна сиромаштија, односно изгладнување и рана смрт. Сиромаштијата се однесува на недостаток на приходи и доволно материјални ресурси за достоинствен живот, несоодветен пристап на основните услуги како здравствена нега, домување и образование, исклученост од пазарот на трудот и работни места со низок квалитет. Сиромаштијата премногу често резултира во изолација и маргинализација.

Евидентно е дека има сериозни слабости во социјалните политики, што се должи на константно високото ниво на релативна сиромаштија низ сите сектори на општеството, а постојат исто така и високи нивоа на сиромаштија меѓу мажите и жените. Почетната политика на Унијата во борбата против сиромаштијата е исполнета со декларативни заложби, мека регулатива, но и недостиг на посеопфатна политичка тактика. Борбата против сиромаштијата, унапредувањето на социјалната правда и основните права веќе долго се основни цели на ЕУ, која се темели на почитување на човековото достоинство и солидарноста.

Прашањата за женскиот труд беа поставени уште со формирањето на Европската економска заедница (ЕЕЗ) и т.н. Римски договор. Рамноправноста меѓу половите е една од темелните вредности на Европската Унија која се заснова на целосно признавање и промовирање на еднаквите можности на жените и мажите. Иако на почетокот положбата на жената беше исклучително неповолна, сепак тоа во текот на годините забележително се промени во однос на нивните права. Потпишувањето на Договорот од Амстердам донесе голема промена на состојбата на жените во Европската Унија. Со Договорот од Амстердам се гарантира примената на принципот на еднаквите можности и на еднаквиот третман на мажите и жените во поглед на вработувањето и на професијата, заедно со принципот на еднаквата плата за еднаква работа или на работата со еднаква вредност.

Фокусирањето на разликите меѓу мажите и жените ќе откријат дека жените се зафатени од сиромаштијата на една поширока основа и начинот на кој тие ја искусуваат сиромаштијата е далеку поразличен од мажите. Всушност, со постоењето на сиромаштијата се менува и рамнотежата меѓу половите.

Пред сè, женската работна сила подеднакво со мажот може да одговори на пазарот на трудот. Тоа подразбира значителни промени во статусот, улогата и придонесот на жените во општеството. Жените имаат отворени опции за работа и широк спектар на сектори кои се отворени за нив. Работното време, всушност, го диктира темпото на живеење. Работното време е критичен елемент во условите за работа на сите работници. Мажите и жените се на располагање на работодавачот максимално 48 часа неделно. Фактот дека мажите и жените имаат различно работно време исто така е предмет на дискусија. Со донесувањето на Директивата за скратено работно време (97/81/EЗ) се гарантира дека ќе се настојува да се елиминира дискриминацијата на работниците со скратено работно време. Доказите покажуваат дека скратеното работно време се поврзува со неколку негативни карактеристики како што се помалку можности за обука и унапредување во кариерата, пониско ниво на плата, помал пристап до дополнителни исплати (бонуси, премии), работа во вечерните часови, непостојани договори за вработување, пензиски права, како и помали бенефиции за социјална заштита. Наспроти негативните карактеристики, скратеното работно време со себе носи и позитивни елементи. Работниците со скратено работно време имаат помала физичка изложеност, што значи имаат помало интензивно темпо на работа, а исто така имаат и поголема флексибилна организација на работата. Кога скратеното работно време е слободно избрано од страна на работниците кои се во релативно силна позиција на пазарот на трудот и се придружени со соодветна правна заштита во согласност со принципот на недискриминација, работата со скратено работно време може да биде одличен начин на поделба на одговорностите.

Жените се изложени на сиромаштија првенствено поради тоа што не можат да си обезбедат материјална поддршка. Разликите во индивидуалните и семејните околности се клучни при одредувањето на влијанието и степенот на сиромаштијата

и дека наместо да се исклучуваат или игнорираат, тие треба да бидат главен елемент при разбирање на сиромаштијата. Жените кои се одговорни за грижата на малите деца и возрасните кои се болни подлежат на поголем ризик од сиромаштија. Скратеното работно време е еден начин на балансирање меѓу професионалниот и семејниот живот. Еднаквото учество на жените и мажите во работата и семејниот живот е предуслов за практична реализација на еднаквост меѓу мажите и жените. Рамковниот договор за родителско отсуство ги одредува минималните барања за родителско отсуство, што подразбира дека машките и женските работници имаат индивидуално право на родителски одмор по основ на раѓање или посвојување на дете, овозможувајќи им да се грижи за детето најмалку четири месеци. Еден од најголемите предности на новите законски одредби на овој договор е правото на непреносливост на другиот родител, што подразбира стимулативни мерки за татковците да се грижат за семејните одговорности.

Целта на Европската Унија, преку активни политики, настојува да создаде квалитетен живот за сите, правејќи ги жените помалку подложни на ризик од сиромаштија, со поголема стапка на активност на пазарот на трудот и поголема вработеност. Намалувањето на сиромаштијата е централна тема во Стратегијата Европа 2020. Комисијата предложи основање на европска платформа за борба против сиромаштијата и социјалната исклученост како една од седумте темелни иницијативи за поттикнување активност кои ќе придонесат остварување на оваа цел. Постигањето на европската цел на намалување на сиромаштијата ќе бара обединување на напорите и инструментите на ниво на ЕУ и на национално ниво.

Од судските практики на Судот на правдата можеме да заклучиме дека принципот на еднаквоста претставува фундаментално право кое и` служи и на социјалната и на економската функција. Членот 141 за еднаквата исплата претставува камен-темелник на Договорот на ЕЗ за законодавните одредби за вработувањето. Мажите и жените на стартот од професионалниот живот имаат еднакви плати, а расчекор се појавува подоцна поради нееднаквите можности во напредувањето. Поради постоењето на голем број несогласувања, постоеше потреба од преземање на определени мерки. ЕУ успеа да ги надмине

несогласувањата со усвојување на Директивата 75/117/ЕЕЗ за еднаквата плата на работниците од машки и од женски пол, со кој се гарантира принципот на „еднаквата плата за еднаква работа“. Иако принципот на еднаквата плата е основата на Договорот на ЕЗ уште 1957 година, жените сè уште добиваат пониски плати од мажите и покрај тоа што работат иста работа. Разликата во платата се јавува како резултат на различни фактори. Прво, жените се сегрегирани во однос на професиите. Женските професии вообичаено добиваат пониски износи за исплата отколку машките професии. Второ, дури и кога мажите и жените имаат иста работна позиција во иста организација, сепак постои тенденција жените да добиваат пониска плата, затоа што тие се специјалисти за работните места кои се помалку платени. Трето, вештините на жените честопати се потценети. Многу девојки и млади жени сè уште ги следат традиционалните патеки во образованието и обуката и со тоа се и помалку платени отколку мажите. Затворањето на разликите во платите меѓу двата пола може да помогне да се намали нивото на сиромаштијата.

Невработеноста е главна причина за сиромаштијата. Најголем раст на невработеност е забележан кај жените, особено оние кои се неквалификувани и кои често зависат од привремени и слабо платени работи, и кои поради тоа се изложени на влошување на животните услови. Клучот на борбата против сиромаштијата е повторно воспоставување економски раст со поголем број на квалитетни работни места.

За најголем дел од луѓето платената работа е главниот извор на приход. Така, пристапот на пазарот на трудот и платите кои ги примаат се клучни при одредувањето на средствата на поединците и домаќинствата, а се исто така многу важни при обезбедувањето на сигурност и контрола во однос на тие средства. На тој начин, позицијата на жената на пазарот на трудот е главна одредница за нејзиното богатство или сиромаштија.

Суштината на ЕУ е еднаков третман, односно заштита од секаков облик на дискриминација на жените при условите за достапност до вработување, условите за работа, самовработување, напредување на работното место, доквалификација,

професионална обука итн. Судот на правдата доследно се држеше до ставот дека правилата за еднаков третман ја спречуваат не само видливата дискриминација, туку и секаква форма на прикриена дискриминација која произлегува од разликите во критериумот. Меѓутоа, дискриминацијата се појавува онаму каде што се применуваат различни правила во ситуации од различен карактер или, пак, истите правила се применуваат за сосема различни ситуации. Дијалогот што го водат судовите и законодавството се покажа продуктивен, а знаењето стекнато во полето на половата еднаквост е проширено и во други димензии, чиј напредок позитивно влијае и врз полето на самата полова дискриминација. Додека на хартија дефинициите даваат речиси перфектна заштита од дискриминација, во практика ситуацијата е сосема различна. Европската законска рамка е сè уште ограничена на забрана на дискриминација на пазарот на труд. Има многу причини за тоа. Сепак, по многу години од стапување на сила на директивите што промовираат еднакви можности за мажите и жените, остануваат проблемите со толкувањето на нивната содржина, разбирање, и крајно, нивната примена во практика.

ЕУ посвети внимание и на образованието и еднаквите шанси на мажите и жените што е неминовен дел за намалување на сиромаштијата. Образованието и доквалификацијата се од фундаментално значење за доброто на поединецот и на општеството. Во континуитет, по Лисабонскиот договор, Стратегијата Европа 2020 посебно е сконцентрирана за намалување на неписменоста кај жените, прераното напуштање на школувањето и доживотното учење. Образованието успеа да му помогне на човекот да се ослободи од традиционалните врски предодредени со раѓањето, а од друга страна успеа да го вооружа и опреми за настанатата специјализација и функционалност на работниот свет.

Со усвојување на европските закони и регулативи и нивната правилна примена, Македонија е само еден чекор поблиску во ЕУ. Иако во транзиција, РМ мора да одвои доволно средства за целосна примена на ЕУ- стандардите за еднакви можности. Иако правниот пристап е клучен, подеднакво значајно е и зајакнувањето на институциите одговорни за примена на законот и за преземање сеопфатни административни активности.

Анализата на пазарот на трудот покажува дека жените имаат дефаворизирана положба. Иако во просек 81% од младите жени имаат завршено барем средно образование во споредба со мажите со 75%, жените имаат помали примања. Жените во ЕУ заработуваат 17% помалку од мажите на час. Во однос на достигнувањето на лисабонските цели, со стапка на вработеност на 70% , остварен е напредок во Данска, Кипар, Холандија, Австрија, Финска и Шведска. Постарите држави-членки на Унијата се соочуваат со два предизвика: справување со намалениот број вработувања во индустријата и вклучување на жените на пазарот на трудот. Создавањето нови работни места во овие земји беше многу успешно во секторот на услуги, но тоа, пак придонесе и за создавање на поголем расцеп во примањата, како и проблеми на сиромаштијата. Постои значителен диверзитет во пристапот кон вработувањето, што остава простор за скептицизам во однос на успехот на европската стратегија за вработување во усогласувањето на различната трудова политика. Еден од најголемите предизвици со кои се соочи Европската Унија беше проширувањето кон земјите од централна и од источна Европа (ЦИЕ). Државите-членки на Унијата (ЕУ-15) на проширувањето гледаа со скепса од неколку причини: страв од социјален дампинг и страв од намалување на слободните работни места. Стравот од намалување на слободните работни места се поврзува со стравот од големи маси на миграции. Но, и овде можноста од реализирање на ваквото стравување беше ограничена поради неколку причини: разликата во висината на платите не можат самостојно да ја поттикнат масовната миграција; разликите во платите и не се толку големи ако се пресметаат врз нивната куповна моќ (како на пр. во Словенија, Чешка, Унгарија).

Ниту една политичка стратегија, без разлика колку и да е одлична, не може да се спроведе без пари. Буџетот е најзначајна политичка алатка на земјите-членки. Сиромаштијата се потенцира како главна пречка за постигнување на концептот на еднакви можности. Родовите прашања успеаја да се изборат за нивно законодавно институционализирање на ниво на ЕУ.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- Алкок, П., 2008, *Разбирање на сиромаштијата*, Магор, Скопје
- Барнард, К., 2010, *Правото за вработување на ЕЗ*, Академски печат, Скопје
- Група автори, 2008, *На патот кон ЕУ: Придонесот на граѓанското општество во креирањето на политиката за социјално вклучување во Република Македонија*, Институт за човекови права Лудвиг Болзман и Австриска развојна соработка, Скопје
- Геровска-Митев, Маја., 2008, *Социјална политика на Европската Унија*, Филозофски факултет, Скопје
- Димитриевска, В., 2008, *Влијанието на образованието врз ставовите на сиромашните семејства и факторот образование во Република Македонија*, Годишен зборник на Филозофски факултет, Скопје
- Доневска, М., Димитриевска, В., Новковска, Б., 2011, *Сиромаштија: Состојби во Македонија*, Филозофски факултет, Скопје
- Доневска, М., Савеска С., 2002, *Сиромаштија како обележје на крајна маргинализација*, Годишен зборник на Филозофски факултет, Скопје
- Доневска, М., 2002, *На маргините од крајна беда*, Зум, бр.53
- Ѓуровска, М., 2006, *Социологија*, Скопје
- Ѓуровска, М., 2010, *Улогата на социјалниот капитал во глобалното општество*, Годишен зборник на Филозофски факултет, Скопје
- Ѓуровска, М., 2008, *Социологија на женскиот труд*, Филозофски факултет, Скопје
- Ефтимовски, Д., 2003, *Економија на развој*, Економски институт, Скопје
- Карталов, Х., 2005, *Европската интеграција низ економска перспектива*, Скопје

Камбовски, В., 2005, *Правда и внатрешни работи на Европската Унија*, Правен факултет „Јустинијан Први“, Скопје

Листер, Р., 2009, *Сиромаштија*, Академски печат, Скопје

Лич, Ф., 2010, *Поднесување предмет пред Европскиот суд за човекови права*, Табернакул, Скопје

Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија, 2010,- Скопје: Влада на Р. Македонија, Генерален секретаријат, Сектор за европски прашања

Национална стратегија за интеграција на Р. Македонија во ЕУ, 2005, - Скопје: Влада на Р. Македонија, Генерален секретаријат, Сектор за европски прашања

Национален план за акција за родова рамноправност 2007-2012, 2007, Министерство за труд и социјална политика, Скопје

Пејковски, Ј., 2010, *Растот, вработеноста и социјалните промени*, Годишен зборник на Филозофски факултет, Скопје

Пејковски, Ј., 2009, *Економска и/или социјална криза*, Годишен зборник на Филозофски факултет, Скопје

Ружин, Н., 2004, *Социјална политика*, Филозофски факултет, Скопје

Ружин, Н., 2005, *Кон европеизација на државата на благосостојба*, Годишен зборник на Филозофски факултет, Скопје

Фити, Т., 2003, *Макроекономија: Основи на економијата*, Економски факултет, Скопје

Хеселник, М., 2009, *Политиката на Европскиот граѓански кодекс*, Просветно дело, Скопје

Чачева, В., Фршчик, Ј., Мишев, С., 2007, *Живот во сенка*, ЕСЕ, Скопје

Џејкобс, Ц., 2010, *Економија на родовите*, Академски печат, Скопје

Шукур, З., 2001, *Сиромаштија: Теорији, концепти и показатели*, Правен факултет, Загреб

Bogunović, A., 2006, *Europska Unija – stanje i perspektive*, Ekonomski pregled, br. 57

Department of Economic and Social Affairs, 2010, *The World's Women 2010: Trends and Statistics*, United Nations, New York

European Commission, 2003, *EU Cooperation in Higher Education*, Luxembourg

European Commission, 2011, *Tackling the gender pay gap in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Employment in Europe 2003, ed., 2003, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg

Income Poverty in the EU, 2007, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (www.eurofound.europa.eu)

International Labour Office, 2010, *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges*, Geneva

León, M., (et. al.), 2003, *(En)gendering the Convention: women and the future of the European Union*, Florence: European University Institute

MOT, 2005: Raport: *Woman, gender and work*, Geneve

Vanek, J., Chen, M., Lund, F., Heints, J., Ihabvala, R., Bonner, C., 2005, *Progress of the world's women 2005: Women, Work, Poverty*, United Nations Development fund for women, New York

Судска практика

- Случај C- 262/88 Barber against Cuardian Royal Exchange (1990) ECR 1-1889.
- Случај 80/70 Defrenne against Belgian State (No.1) (1971) ECR 445.
- Случај 43/75 Defrenne against SABENA (No.2) (1976) ECR 455.
- Случај 149/77 Defrenne against SABENA (No.3) (1978) ECR 1365.
- Случај C-450/93 Kalanke against Freie und Hansestadt Bremen (1995) ECR 1-3051.
- Случај 170/84 Bilka- Kaufhaus against Weber von Hartz (1986) ECR 1607.
- Случај 163/82 Commission against Italy (1983) ECR 3273.
- Случај C-243/95 Hill (Kathleen) and Ann Stapleton against Revenue Commission (1998) ECR 1-6401.
- Случај C-411/96 Boyle against EOC (1998) ECR 1-6401.
- Случај C-519/03 Commission against Lexembourg (2005) ECR 1-000.
- Случај C-13/94 P against S and Cornwall County Council (1996) ECR 1-2143.
- Случај 129/79 Macarthys against Smith (1980) ECR 1275.
- Случај 151/84 Roberts against Tate & Lyle Industries Ltd (1986) ECR 703.
- Случај C-408/92 Smith against Advel Sustems (1994) ECR 1-4435.
- Случај C-322/98 Kachelmann against Bankhaus Hermann Lampe KG (2000) ECR 1-7505.
- Случај C-127/92 Enderby against Frenchay Health Authority (1993) ECR 1-5535.
- Случај C-409/95 Marshall against Land Nordrhein Westfalen (1997) ECR 1-6363.

<http://www.europa.eu>

<http://www.ec.europa.eu/social>

<http://www.ec.europa.eu/eurostat>

<http://www.eurolex.europa.eu>

<http://www.ec.europa.eu/eures>

http://www.ec.europa.eu/employment_social/free_movement/enlargement_en.htm

