

UDK 349.2
pregledni znanstveni rad
primljen 10. svibnja 2000.

Dr. sc. Nada BODIROGA – VUKOBRAT, docent,
Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci

POLOŘAJ ZAPOSLENE ŘENE U EUROPSKOJ UNIJI

I. UVOD

Řene predstavljaju u Europskoj uniji više od polovine stanovništva. Njihovo sudjelovanje u javnom řivotu nije sukladno tom broju. Ni u institucijama Europske unije nije nimalo drukčije. Tako su 75 % članova Europskog parlamenta muřkarci (od 626 zastupnika, 171 je řena). Slična je situacija u Europskoj komisiji, gdje je od 20 članova samo 5 řena. Europski sud je donedavno bio bez sudjelovanja řena. U ministarstvima zemalja članica je isto tako nedostatno zastupljen broj řena.

Na trřiřtu rada je preko 40% zaposlenih řena, ali zauzimaju lořije pozicije. Tri četvrtine zaposlene su u sektoru usluga, i njihov je udio najveći u sektoru usluga, u kući, zdravstvu i obrazovanju.

Zorno se pokazuje razlika u pojedinim zanimanjima u zaradama između řena i muřkaraca za isti posao i lořiji izgledi i řanse glede napredovanja. Samo mali broj řena uspije dosegnuti vodeći polořaj u tvrtkama gdje su zaposlene. Činjenica je kako mnogo veći broj řena nego muřkaraca radi nepuno radno vrijeme kako bi se mogle skrbiti o djeci i obitelji.

Postavlja se pitanje řto je glavni uzrok takve situacije. To je dobro poznati konflikt između obitelji i zanimanja. Řene bez djece su zaposlene u 80% slućajeva, dok nakon porođaja ta kvota naglo opada. Izuzetak predstavljaju Danska i řvedska s visoko razvijenim sustavom skrbi o djeci, řto omogućava usuglašavanje obveza prema obitelji i karijeri.

U međunarodnoj usporedbi polořaj řena glede obrazovanja i napredovanja je relativno dobar. Politika Europske zajednice, kasnije Europske unije je dosta postigla u oživotvorenju jednakih startnih pozicija řene i muřkarca na polju rada i u poslovnom svijetu. To zorno pokazuju 6 smjernica, veliki broj preporuka i četiri akcijska programa i veliki broj poticajnih programa.

Usprkos poduzetog do sada, statistički podaci pokazuju visok stupanj nezaposlenosti kod řena: 13,2% naspram 9,1% kod muřkaraca. Također, to potvrđuje i posve mali udio řena na vodećim pozicijama, u procesu odlučivanja u poslovnom svijetu, u političkim strankama, u sindikatima. Polazeći od statističkih podataka i naprijed iznesenih tvrdnji, postavlja se pitanje řto je europska politika, u početku EZ, a kasnije EU uradila na tom planu.

U ovome tekstu bit će prezentiran povijesni razvitak i pravni temelj politike o řenama u EU (kroz Komisiju, Parlament, Ministarsko vijeće, konferenciju řefova država

i vlada EU), tako i situacija zaposlenih řena na trřiřtu rada, posebice njihova zastupljenost, řanse za obrazovanje u karijeri i řto dalje řini Europska unija.

II. POVIJEST I PRAVNI TEMELJI POLITIKE EUROPSKE UNIJE PREMA ZAPOSLENIM řENAMA

Dugačka je povijest nastojanja za zařtitu prava řene, ravnopravnost i jednake zarade za isti posao. Međunarodna organizacija rada je bila prednik ovih nastojanja u području međunarodnog prava. Od 1919. godine su, kako bi se poboljšali uvjeti rada, řivota i u aktima MOR-a, bili prihvaćeni kao najviři standardi.

Usvajanjem Konvencije br. 100¹ i Konvencije br. 111.² države koje su ratificirale Konvencije obvezale su se: za jednaki rad – jednake plaće.³ Obje Konvencije imaju dva zajednička nedostatka; s jedne strane, odnosi se na države članice i njihove vrlo propisane obveze, a s druge strane, partneri tarifnih ugovora ostaju na načelima propisanim u tarifnim ugovorima.

Ovi ogranićeni ciljevi Konvencije su bili odlučujući za vrlo usko izravno polje primjene glede međudržavnog prava.⁴ Međutim, konvencije br. 100. i br. 111. su u tri točke imale izravno djelovanje i utjecaj na kasnije donesene akte:

- sadrže dosta řirok pojam zarada (plaća),
- precizno formuliranje jednakih zarada,
- usporedna mjerila za istovrstan rad.

Konvencija Ujedinjenih naroda o prevladavanju svake forme diskriminiranja je zapravo prvi međunarodni pravni instrument protiv svake diskriminacije řena. U čl. 1. definiraju se diskriminirajuća sredstva koja imaju djelovanje ili cilj uskratiti ili onemogućiti řenama uřivanje ljudskih prava u svim životnim područjima.

II. 1. Pojam jednaki rad (posao)

Pod pojmom “jednaki rad” podrazumijeva se identićni rad. (Identićni, znaći ako pod istim uvjetima rada, isti tijek rada, primjena istih materijala, istih sredstava rada i ako se primijene isti tjelesni i intelektualni naponi.) Ali, vrlo se rijetko događa da postoji potpuni identitet. Čini se kako je ovdje najvažnije pitanje vrednovanja rada koje je potonulo pod pitanje jednakog tretmana. Pravne teškoće, pojedinaćni zahtjevi, koji se postavljaju pred određeni rad oteřavaju jednako vrednovanje i uspostavu jedne općepriznate na znanstvenoj osnovi utemeljene radnopravne metode. Zato Scheidt⁵ u svojoj knjizi “Diskrimination in Employment” iznosi sljedeći prijedlog:

¹ Usvojena na 34. zasjedanju 29. 6. 1951.

² Konvencija o diskriminiranju obavljanja rada i zanimanja, usvojena 25. 6. 1958.

³ Čl. 2. Konvencije br. 111. odnosi se na izravno diskriminiranje i preuzet je u čl. 6. Međunarodnog pakta o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima.

⁴ Vidi: Rodríguez – Piñero, La libre circulation de personas en el ámbito de la CEE, u: RL 1986.-II, str. 11-19.

⁵ Prema: Gaul, Übersicht “Lohn”, u: AR – Blattei x

- 1) obrazovanje (50%) sastoji se od sadrŹine znanja i vremena obrazovanja;
- 2) opterećenje (15%) sastavljeno od potrebne koncentracije i potrebnog tijelesnog opterećenja;
- 3) odgovornost (20%) sastoji se od:
 - a) posljedice napravljenih pogreški,
 - b) originalnost problema,
 - c) stupanj nadgledanja posloprimca,
 - d) rad u grupi i potrebni kontakti prema vani i vlastite kontrolne zadaće posloprimca;
- 4) uvjeti rada:
 - a) opasnosti i neugodnosti i neprilike za posloprimca.

Sistematiziranje djelatnosti u različite platne razrede zahtijeva usporedbu kako bi na kraju bili u jednom odgovarajućem odnosu.⁶

Pravno se dade jednostavno dokazati kako zapovijed jednakih zarada bez jednakih plaća, za jednak rad, nije u većini zemalja uopće uzeta u obzir.⁷

Pitanje jednakosti i socijalne zaštite jedno je od važnih polja djelovanja Međunarodne organizacije rada.

Ono što je zadnjih godina privlačilo pozornost javnosti bila je IV. Svjetska konferencija Źena u Pekingu. MOR je sudjelovala u pripremi jednog od najznačajnijih dokumenata "World survey on the role of women in development 1994." Na ovoj konferenciji MOR je organizirala posebne seminare na temu "Źena u gospodarstvu", "Źena i poljodjelstvo". Također je MOR organizirala Forum nevladinih organizacija o radu kod kuće i neplaćenom radu Źena.

Brojne odredbe Osnivačkih ugovora predviđaju načelo jednakosti kao opće pravno načelo. Čl. 7. Ugovora o EZ zabranjuje diskriminaciju na osnovi državljanstva, čl. 40(3.) Ugovora o EZ zabranjuje diskriminaciju između potrošača i proizvođača glede poljoprivrede, čl. 119. Ugovora o EZ predviđa jednaku plaću za jednaki rad bez obzira na spol. U svojoj je praksi Europski sud čak otišao dalje od tih posebnih odredaba, te je zauzeo stajalište da u pravu zajednice postoji opće načelo nediskriminacije.⁸ To znači da ne smiju postojati nikakve samovoljne razlike između različitih skupina unutar Zajednice.⁹

Od Ugovora o osnivanju EZ (1957. godine) temeljno je načelo jednake zarade za jednake poslove za muškarca i Źenu. Pozadina ovih stajališta nije bila politička volja za jednakim tretmanom muškarca i Źene, nego nastojanje pospješivanja tržišnog natjecanja na zajedničkom tržištu. U to vrijeme postojale su niŹe zarade za Źene (npr. u Francuskoj

⁶ Zato i postoji poseban interes za definiciju iz čl. 1. Konvencije MOR-a i postojećih diskriminiranja.

⁷ Praksa SAD pokazuje razočaravajuće rezultate; vidi: Beller, EEO Law and the Earning of Women (1979.), str. 304., Blau/Feber, AER 1987., Staines & comp., Industrial Relations, 1975., str. 88.

⁸ Vidi Frilli protiv Belgium, Slučaj 1/72, (1972) ECR 457 i Sotgiu protiv deutsche Bundespost, Slučaj 152/73, (1974) ECR 153.

⁹ Vidi Hauts Fourneaux et Acieries Belges protiv High authority, sluća 8/57, (1958) ECR 245, str. 256-7, i Union des Minotiers de la Champagne protiv France, Slučaj 11/74, (1974) ECR 877.

u tekstilnoj industriji) i postojalo je strahovanje kako ře to řtetiti trřiřnom natjecanju i jednakim řansama u njemu.

řl. 119. Ugovora o EZ propisuje kako svaka drřava řlanica mora osigurati za jednaki rad jednaku zaradu muřkarcima i řenama.

Odredbe řl. 119. Ugovora o Europskoj zajednici ubrzo su pokazale nedostatke. Prva tuřba glede ovoga řlanka pred Europskim sudom pokazala je sve njegove nedostatke. Slućaj Gabrielle Defrenne, belgijske stjuardese, zrakoplovne kompanije SABENA, krajem řezdesetih godina, koja je tuřila svoju tvrtku radi diskriminacije, znaći poćetak sudskog bavljenja ovom problematikom.¹⁰ Naime, řene iznad 40 godina nisu smjele raditi u zraku (dok to pravilo nije vařilo za muřkarce). Time su kasnije dovedene u neravnopravan polořaj u socijalnom pravu, posebice u pravu za mirovinu. Sud nije ovaj řlanak restriktivno tumaćio, nego je samo tuřiteljci dao za pravo u svezi s plaćom i dosudio naknadu řtete; međutim nije obraćao pozornost na diskriminiranje u sustavu socijalne sigurnosti.

Povećan broj sporova pred Europskim sudom nagnali su znanstvenike i řiru politićku javnost za donořenje smjernica.

Svaka usvojena smjernica obvezuje drřavu řlanicu EU na odgovarajuće harmoniziranje nacionalnog prava. Drřavama řlanicama je uvijek ostavljen primjereni rok da usklade nacionalno pravo, zapravo izvrše prilagodbu. Smjernice nemaju izravno djelovanje; one, zapravo, obvezuju drřave řlanice da ih se pridržavaju. Drřave imaju mogućnost izbora forme i sredstva na koji naćin smjernice sprovesti u svom pravnom sustavu. Zbog njihove vařnosti posebno istićemo:

– Smjernica o ujednaćivanju pravnih propisa drřava řlanica o jednakoj zaradi (Smjernica Vijeća 75/117/EWG od 10. 2. 1975.). Ona definira i razvija temeljno naćelo jednake zarade za isti rad. Smjernica propisuje identićne kriterije stupnjevanja u sustavu zanimanja i poslova.

– Smjernica o ořivotvorenju naćela jednakog postupanja glede dostupnosti posla, obrazovanja i napredovanja u karijeri u svezi s uvjetima rada (Smjernica 76/207/EWG od 9. 2. 1976.). Nitko ne smije biti diskriminiran sukladno ovoj smjernici temeljem spola, njegova braka ili obiteljskog stanja prilikom namjeřtenja bilo izravno, bilo neizravno. Pozitivno diskriminiranje u cilju zařtite majćinstva i tijekom trudnoće je dopuřteno.

– Smjernica koja ořivotvoruje temeljno naćelo jednakog postupanja prema řeni i muřkarcu u podrućju socijalne sigurnosti (Smjernica 79/7/EWG od 19. 12. 1978.).

Nakon toga slijedile su dvije sljedeće smjernice:

– Smjernica o ostvarenju naćela jednakog postupanja u sustavu socijalne sigurnosti u poduzećima (Smjernica 86/378/EWG od 24. 7. 1986.)

– Smjernica o ostvarenju naćela jednakog postupanja naspram řena i muřkaraca u samostalnim djelatnostima – također i u poljodjelstvu (Smjernica 86/613/EWG od 11. 12. 1986.).

Ćini se da je prořlo vrijeme većeg i pojaćanog zanimanja za polořaj řene od strane drřava řlanica EU. Veliki broj nacрта smjernica dugo stoji u ladicama jer je

¹⁰ Vidi Defrene protiv Sabena, Slućaj 149/77, (1978) ECR 1365.

nemoguće postići jednoglasnost. Stanje je donekle poboljšao Socijalni protokol Ugovora iz Maastrichta, koji je stupio na snagu 1993. godine. On je proširio područja gdje je potrebna kvalificirana većina za zaključke Vijeća, isto tako Protokol predviđa suradnju s Europskim parlamentom. Izrijekom se naglašava u čl. 6. st. 3. kako države članice mogu uspostaviti posebne olakšice za řene. Socijalni protokol ima nedostatak, jer njemu nije pristupila Velika Britanija.

II. 2. Smjernice nisu dostatne za reguliranje polořaja řene

U prvim godinama su pravni aspekti (presude Europskog suda, smjernice) bili na prvom mjestu. Kasnije je postalo jasno kako primjena propisa nije dostatna kako bi poticala što bolji polořaj, ali u prvom redu ravnopravnost řene. Druga sredstva su bila potrebna kako bi polořaj řene u temelju popravila. U cilju toga razvila je Komisija akcijske programe.

S prva dva akcijska programa (1982. - 1985. i 1986. - 1990.) su financirani poticaji (informacijske naravi, kontakti i razmjena iskustava).

Treći akcijski program (1991. - 1995.) težio je još snažnije integriranoj politici jednakih šansi. Zapravo, to nije politika koja se primjenjuje na ograničena područja, nego poseban dio gospodarske i socijalne politike. Jedno posebno poglavlje posvećeno je ulozi řene u društvu, posebice njezinu vrednovanju u društvu i razumijevanje njezina polořaja u društvu. Posebno je na naglašeno kako treba djelovati na medije i javno mišljenje i poboljšati sliku u medijima o řeni. Uz to sudjelovanje řena u procesu odlučivanja i vodećim pozicijama mora biti poboljšano.

Sljedeća važna točka u trećem Akcijskom programu je financijska potpora u sklopu Strukturnog fonda. Prvi se put dogodilo da je kroz inicijativu Zajednice (NOW "New Opportunities for Women") dana potpora posebnom profesionalnom obrazovanju i zapošljavanju řena.

"Bijela knjiga" Europske komisije o socijalnoj politici predstavljala je naredne zadaće i ciljeve politike jednakih šansi: bolja raspodjela plaćenog i neplaćenog posla, ubrzati uključivanje řena u procese odlučivanja (u tvrtkama, u javnom i političkom životu), ukloniti zapreke koje vrše podjelu na tržištu rada na osnovi spola i bolja usuglašenost obitelji i posla.

S četvrtim akcijskim programom jednakih šansi slijedila je Europska komisija ciljeve koji su dijelom u "Bijeloj knjizi" definirani: sudioništvo (sudjelovanje) řena u društvenim promjenama, potpora jednakom polořaju řene i muškarca, usklađivanje obveza u obitelji i karijere, potpora i poticanje skladnog sudjelovanja řena i muškaraca u procesima odlučivanja, osposobljavanje řena za korištenje i provođenje, praćenje i vrednovanje programa. Predloženi proračun od 60 milijuna ekija* je duplo veći nego kod trećeg akcijskog programa. Ovom programu potrebnu potporu dao je Europski parlament

Četvrti akcijski program predstavljao je novu fazu snažnije integracije u kojoj države članice EU, regije, nevladine organizacije i mediji imaju posebnu ulogu svih formi potpore řenama i nediskriminiranja.

* Ali, u završnoj redakciji ova brojka iznosio je 30 milijuna ekija.

Kao konkretni slijed četvrtog akcijskog programa je dostupnost ženama svih pozicija na kojima se odlučuje u Europskoj komisiji. Tako se povećao broj žena na rukovodnim dužnostima u sklopu politike jednakih šansi. Do sada su žene predstavljale i zauzimale 14% vodećih dužnosti, u srednjem menagementu samo 11,5%. U 1996. taje je broj iznosio 16%.

III. EU POLITIKA O POLOŽAJU ŽENE

Najčešće pitanje koje se postavlja u svezi s politikom i položajem žene je pitanje kako se ta politika oblikuje, odnosno stvara. Najznačajniju ulogu ima Europska komisija. Temeljem Ugovora o EZ ima pravo inicijative za donošenje propisa (npr. smjernice). U literaturi se često navodi kako je Komisija "čuvarica ugovora", jer jednom zaključeni ugovori spadaju u njezinu mjerodavnost (provedbu i sl.). Također, ima pravo pokrenuti postupak pred Europskim sudom.

U Generalnoj direkciji V (zapošljavanje, radni odnosi i socijalna pitanja) jedna od važnijih čvorišnih točaka je tzv. "ženska politika". Unutar direkcije postoji "Referada jednakih šansi". Njezina je zadaća utvrđivanje smjerova politike o ženama, razrada i raščlamba pravnih propisa i potpora državama članicama, kao i nadgledavanje provođenja "politike jednakih šansi", provođenja određenih mjera i poboljšanje poticajnih mjera. U ovoj se referadi razrađuju i višegodišnji akcijski programi.

Unutar Komisije postoji i Služba za informacije ženama i o ženama koja je podređena Generalnoj direkciji X (informacije, komunikacije, kultura, audio-vizualni mediji).

Unutar Komisije postoji član zadužen za politiku o položaju žene (nešto poput ministra na nacionalnoj razini država – članica). Na zahtjev Europskog parlamenta osnovana je radna skupina čiji je cilj poticanje politike jednakih šansi. Zadaća je ove skupine da "politika jednakih šansi" zaživi u svim područjima politike Zajednice, a da to prate odgovarajuće poticajne mjere.

Snažnu potporu za rad Komisija ima od strane Savjetodavnog odbora. On savjetuje Komisiju kod primjene i informira o situaciji u državama – članicama.

Važno povjerenstvo za provođenje politike jednakih šansi od njegova osnutka 1984. godine je Odbor za prava žena u Europskom parlamentu.

III. 1. Poticajne mjere boljem položaju žene u sklopu Europske unije

Inicijativa zajednice NOW

U strukturi finansijskih sredstava izvjestan postotak (1/10) je predviđen za tzv. "inicijative Zajednice". Jedna takva inicijativa zajednice, koja je poznata pod oznakom NOW (New Opportunities for Women), dobila je široku potporu.

U prvoj fazi (1991.-1994.) bilo je utrošeno 250 milijuna DEM za profesionalno obrazovanje i zapošljavanje žena.

Danas je taj program preimenovan u Employment – NOW. Za razliku od ranijeg, sadašnja mu je zadaća "snaženje dimenzije jednakih šansi u sustavu obrazovanja i

profesionalnog napredovanja." Važno je naglasiti "transnacionalnu razmjenu, kao i transnacionalnu suradnju". U projektima sudjeluju partneri iz najmanje tri države članice EU. Očekuje se kako će ti biti model koji je istodobno poticajan i inventivan.

Vrlo interesantan model realiziranja programa NOW (New Opportunities for Women) je projekt "Créatelle" koji se kroz NOW financira od strane Europskog socijalnog fonda.

Inicijator projekta bio je Centre Liégeonis de Formation des Classes moyennes (Centar za profesionalno osposobljavanje žena Lütich), s Office Création d'Entreprise (Ured za osnivanje poduzetničkih tvrtki) i FOREM (Regionalni ured za profesionalno obrazovanje i osposobljavanje).

Projekt nastoji pomoći ženama koje su najmanje 10 mjeseci bez posla, realizirati konkretni poduzetnički projekt. Za tu svrhu su predviđeni posebni profesionalni programi za osposobljavanje, poticaji onih s managerskim znanjima za osnivanje tvrtki i savjetovanje u toj domeni.

Ovaj neobični model omogućuje uspon i napredovanje žena u karijeri.

Vrlo brzo je "Créatelle" dobio europsku dimenziju jer je pored gradova Lütich, Brüssela i Charleroi-a u Belgiji polučio uspjeh u sljedeće četiri europske zemlje EU: Nizozemska, Francuska, Engleska i Španjolska. Na europskoj razini 360 žena je sudjelovalo i osnovane su 224 tvrtke.

Program "Créatelle" obuhvatio je više faza: uvodna studija o projektu i prihvatljivosti rezultata na tržištu, slobodno izabrani profesionalni programi i na kraju faza potpore osnivanju tvrtki. To omogućuje veće šanse osnivačicama tvrtki. Pod pojmom osnivačice tvrtke podrazumijeva se i osnivanje trgovine na malo (od malih dućana pa na više) i biroa za pružanje usluga.

III. 2. Mjere za poboljšanja startnih pozicija žena i zaposlenosti žena

Poticajna financijska sredstva u sklopu mjesnih inicijativa poboljšanja startnih pozicija poslovnih žena i zapošljavanja žena stavlja se izravno na raspolaganje od strane Komisije. Ukupna financijska sredstva 2,7 milijuna DEM na godinu. (To su sredstva dobivena od strane Strukturnog fonda.)

Žene koje žele osnovati tvrtku ili u već postojećoj žele zaposliti žene, dobivaju poticajna financijska sredstva.

Na raspolaganju stoje dvije mogućnosti:

– jednokratna novčana potpora od 2.000 (dvije tisuće eura), kao startni poticaj u razvitku inovativnog koncepta;

– potpora u visini 2.000 eura za svaku zaposlenu ženu s punim radnim vremenom.

Uvjet je da tvrtka ne egzistira duže od dvije godine (koja je još u razvitku). Potpora se pruža maksimalno za pet radnih mjesta na kojima su zaposlene ili će se zaposliti žene.

Čini se kako bi o ovakvoj inicijativi, u ovoj ili sličnoj formi, valjalo razmisliti na našoj, hrvatskoj, razini, a forme, modalitete i sadržaj prilagoditi sadašnjoj gospodarskoj situaciji u Hrvatskoj.

Od 70-tih godina se stalno povećavao broj studentica na sveučilištima diljem Europe, ali sve do sada pristupaju lořijim radnim mjestima, řene i dalje imaju "lořije karte". Ćak ni "Program za poticanje jednakih řansi u zapošljavanju i profesionalnom obrazovanju" malo řto je promijenio. Veliki broj řena dobiva mjesta u školama i na sveučilištima koji imaju malu mogućnost zarade i nepredovanja. To vodi nezaposlenosti mladih řena. U Europi 1/3 nezaposlenih mladih osoba Ćine řene.

Iako je Ćl. 119. OsnivaĀkih ugovora EZ propisao jednaku zaradu za jednake poslove i godine, 1976. donesena je Smjernica, to u nijednoj zemlji nije dostignuto. řene zarađuju 1996. prosjeĀno 70-85% muřkih zarada (industrija).

U sektoru usluga zarađuju řene prosjeĀno 75-80 % od onoga řto zarađuju njihovi muřki kolege.¹² Ćak se ta nerazmjernost u zaradama povećava.

řene u svim zemljama EU imaju kraće radno vrijeme. Od 70-tih godina povećava se broj řena koje rade nepuno radno vrijeme (između 70-92% koji rade nepuno radno vrijeme su řene). U svim zemljama Europske unije (s izuzetkom skandinavskih zemalja) povećanjem broja zaposlenih řena, povećava se broj onih koje rade nepuno radno vrijeme.¹³

To je najsnařnije izrařeno u Nizozemskoj gdje više od polovice svih zaposlenih řena Ćine one koje rade nepuno radno vrijeme.

IV. 1. Kako do većeg broja řena na vodećim pozicijama

Podatak kako među managerima vodećih njemaĀkih koncerna nema niti jedne řene dovoljno govori sam za sebe.

Postotak řenskih managera u istrařivanju koje su provele njemaĀke dioniĀarke velikih tvrtki pokazuje kako taj postotak u NjemaĀkoj iznosi 4,4 %, a u Europskoj uniji 4,8 %. Istrařivanje je sprovedeno u NjemaĀkoj od strane glavnih skupřtina dioniĀkih druřtava o polořaju řena u velikim tvrtkama, s posebnim osvrtom na řene na vodećim pozicijama. SliĀna istrařivanja su izvrřena i u ostalim zemljama EU.

Međutim, u velikom broju tvrtki na upitnike nije odgovoreno.

U prosjeku 31 % nezaposlenih su řene.

Sredstva za ciljno poticanje řena u svakodnevici poduzeća i potpora poslovnom napredovanju za većinu uprava koncerna i velikih tvrtki su nepoznanica (za to se ne izdvajaju nikakva sredstva). Samo mali broj (1/3) mogu pokazati konkretne pokazatelje.

Veliki broj odgovora predstavnika skupřtina dioniĀara pokazuje kako ne postoji spremnost za poticanje pozicija řena (posebno na managerska mjesta).

Jedan od karakteristiĀnih odgovora u istrařivanju bio je "zbog tehniĀke strukture" nije moguć velik broj řena managera. Ohrabruju odgovori tipa: "U sljedećim godinama imat Ćemo řene na vodećim pozicijama."

¹² Podaci Komisije Europske zajednice.

¹³ Vidi: Bucholz – Will, W., Familienarbeit und Teilzeitarbeit in der EG – Geteiltes Leid, geteilte Freund?, In: Susanne Kleemann (Hrgs): EG – Binnenmarkt – Euro Patriarchat oder Aufbruch der Frauen, Bremen 1990., str. 96.

ZAKLJUČAK

Čl. 119. Ugovora o EZ jamči jednakost muřkarca i řene, jednaku zaradu za isti posao. Ovo opće pravno načelo, kao temeljno ljudsko pravo od Osnivačkih ugovora do danas, dobilo je na značenju pravnom praksom Europskog suda i kroz veliki broj smjernica.

U zemljama članicama EU nastoji se kroz savjetovanja i obuku řena za stratejski marketing i planiranje, savjetovanja, out-door aktivnosti i treninge specijalno za řene (management tvrtki), finansijsku potporu država potaknuti řene za samostalno sudjelovanje na tržiřtu, jer řene predstavljaju više od polovice stanovništva EU. Na tržiřtu rada ih je preko 40%, ali zauzimaju lořije plaćena radna mjesta (najveći broj u sektoru usluga). Svega 4% zaposlenih řena zauzima vodeće pozicije u tvrtkama.

Zbog toga, posebnost predstavljaju poticajne mjere Zajednice (1991-1994.) "New Opportunities for Women". Danas je to Employment-NOW. Sredstva se osiguravaju putem Europskog socijalnog fonda.

S obzirom na bosanskohercegovačku deklariranost pribliřavanja europskim integracijama, trebalo bi se koristiti iskustvima i modelima za poticanje i napredovanje zaposlenih řena u Europskoj uniji.